

CAPITULO I

1. El Problema de Investigación

1.1 Antecedentes

La Educación en el Ecuador afrontó durante mucho tiempo problemas inherentes a su administración y gestión, por lo que las características propias de las Instituciones educativas son la carencia de un manejo gerencial apropiado.

Ha perdurado durante décadas la falta de profesionalismo en la conducción de las Instituciones educativas, aunada la ineficiencia en la administración de las entidades, lo que no ha permitido lograr una eficiente administración de los procesos de cambio, ni mostrar interés en elaborar proyectos educativos, ni se ha conseguido la actualización de propuestas educativas en su totalidad.

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 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 equivaldría 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.

1.2 Planteamiento del Problema

La presente investigación parte de la realidad de que la educación es una de las principales formas de preparar a los niños a ser miembros competentes e integrados de la sociedad, de ahí la necesidad de que todos accedan a los servicios de una educación de calidad desde su nacimiento.

El progreso de las Instituciones Educativas depende, cada vez en mayor medida, de las personas que las integran. En un entorno cambiante y competitivo, la adaptabilidad y el aprovechamiento de las mejores oportunidades por parte de las Instituciones, la racionalización de sus actividades y el incremento de su productividad derivan de la capacidad de las personas que la integran y de su actuación cooperativa.

Por otro lado, la sociedad y los poderes públicos deben tutelar y facilitar, mediante los recursos que sean necesarios, el hecho de que el individuo disponga de los elementos precisos para el desarrollo sistemático de sus capacidades personales. Es pues, en el ámbito de las Instituciones Educativas donde deben favorecerse las vías de la socialización y donde se sedimentan las bases de los procesos de aprendizaje.

Aunado a lo anterior, la escasa vinculación en el proceso educativo inicial de los maestros, padres de familia y la comunidad, seguidas de la falta de compromiso con la calidad en la gestión, la frustración y desmotivación, la resistencia al cambio, el manejo de la rutina entre otros aspectos, provocan: bajo rendimiento académico, baja intervención en el mejoramiento cualitativo de los procesos de enseñanza aprendizaje, problemas en la administración del recurso humano, entre

otros, de esta manera las Instituciones de Educación Inicial no respondan a las demandas de la sociedad actual, pues los retos que deben asumir los encargados de estas Instituciones educativas son cada vez más complejos, pues deben ofrecer preparación integral del ser humano, así como, un perfil profesional que reúna y garantice las condiciones necesarias, personas comprometidas, conscientes de la labor que realizan con, con manejo de inteligencia emocional, con habilidades para el liderazgo, que sean capaces de construir espacios para la reflexión y análisis que conlleven a la toma de decisiones ágiles y oportunas.

Para que el Sistema Educativo, pueda jugar un papel estratégico, debe superar las restricciones actuales, parte de las cuales radican en el ámbito de lo institucional y en sus deficiencias en materia de organización y gestión.

Hay quienes entienden por gestión, el manejo de los recursos humanos, en este caso a los docentes, hay quienes también al enfocar la gestión educativa como manejo de los recursos, dan prioridad a los recursos financieros. También hay quienes postulan que para la transformación de la gestión educativa es necesario superar la concepción pedagógica de la educación

Es justamente en esta última perspectiva que se ubica el concepto de gestión como creación de las condiciones para el futuro educativo. Esto significa: que se tiene que tener un proyecto que se quiere lograr, que se seleccione a las personas que se considera capaces para realizarlo (Directivos, docentes y administrativos), que se programen y ejecuten acciones para irlo concretando y que se solucionen los problemas que lo obstaculizan. Finalmente, que se generen recursos y se los administre, para contar con las personas que se requieren con actitud crítica, reflexiva y siempre abiertas al cambio con el fin de realizar las

acciones que se necesitan y responder efectivamente a las demandas de la sociedad actual.

En las instituciones investigadas del cantón Ibarra, es necesario realizar un estudio sobre su estructura administrativa y como incide esta en su funcionamiento, se ha podido detectar además problemas como la falta de infraestructura, falta de personal capacitado para este tipo de actividad, lo que dificulta que se realice una labor eficiente en beneficio de la formación y desarrollo de los educandos.

Ante estas situaciones, surge la inquietud de investigar las “Estrategias de Gerencia y Administración para las Instituciones Educativas: Centro de Desarrollo Infantil “Dr. Luis Jaramillo Pérez”, “Jardín de Infantes Camilo Gallegos Domínguez” y Jardín “Piedad Gómezjurado” de la ciudad de Ibarra.

1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿La escasa aplicación de estrategias de gerencia y administración en las Instituciones Educativas: Centro Infantil de Cuidado Diario “Dr. Luis Jaramillo Pérez” “Jardín de Infantes Camilo Gallegos Domínguez” y Jardín “Piedad Gómezjurado” de la ciudad de Ibarra provocan problemas administrativos y gerenciales que les impiden adaptarse y satisfacer las necesidades de la sociedad actual y elevar la calidad en los procesos de enseñanza aprendizaje?

1.4 DELIMITACIÓN

Delimitación Espacial

La presente investigación se realizará en la:

Provincia: Imbabura

Cantón: Ibarra

Lugar: Centro Infantil de Cuidado Diario “Dr. Luis Jaramillo Pérez”, “Jardín de Infantes Camilo Gallegos Domínguez” y Jardín “Piedad Gómezjurado”

Delimitación de las Unidades de Observación

N°	JARDÍN	DOCENTES	ESTUDIANTES
1	“Dr. Luis Jaramillo Torres”	1. Carolina Aguilar 2. Anita Armas 3. María Chulde 4. Germania Zapata 5. Silvia Andrade	96
2	“Camilo Gallegos Domínguez”	1. Martha Nénger 2. Martha Rosales 3. Cecilia Navarrete 4. Teresa Rosero	143
3	“Piedad Gómezjurado”	1. Magdalena Suárez 2. María V. Flores 3. Lourdes Sarzosa 4. Marianita León	117
Total	3	13	356

Delimitación Temporal

La investigación se realizará a partir del mes de Agosto de 2009 y culminará en el mes de Abril del 2010.

1.5 OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL.

Investigar las estrategias de Gerencia y Administración que se están aplicando en las Instituciones Educativas: Centro Infantil de Cuidado Diario “Dr. Luis Jaramillo Pérez”, Jardín de Infantes “Camilo Gallegos Domínguez” y Jardín “Piedad Gómezjurado” de educación inicial de la ciudad de Ibarra.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar el diagnóstico institucional para determinar las deficiencias y necesidades administrativas y gerenciales de las instituciones investigadas.
- Consultar y construir un marco teórico adecuado que sirva como sustento documental para la investigación y que contribuya a la comprensión del problema.
- Elaborar la propuesta de mejoramiento continuo para las Instituciones de Educación Infantil investigadas.
- Socializar y defender la propuesta.

1.6 JUSTIFICACIÓN

Como estudiantes del Ciclo Doctoral, mención Gerencia y Administración Educativa de la Universidad Técnica del Norte, hemos escogido este problema de investigación porque se encuentra

íntimamente ligado con nuestra especialidad, y vemos la oportunidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos.

La importancia de realizar esta investigación radica en la preocupación de quienes hacemos Administración Educativa de encontrar estrategias administrativas enfocadas a desarrollar con eficiencia la educación inicial, la búsqueda de la Calidad que hoy se ha convertido en una tarea que se debe asumir responsablemente, a partir de un estudio preciso de las instituciones a las cuales nos integramos como agentes principales.

La Gerencia, como una actitud favorable a los cambios positivos, tiene que asimilar lo que hay de experiencia próxima o lejana en cuanto a la calidad. Del mismo modo, debe emplear las herramientas apropiadas para todo el proceso de mejoramiento.

Los cambios en la Instituciones Educativas deben hacer que estas aspiren a ser capaces de la reestructuración en aspectos operativos, financieros, de aprendizaje e inclusive comerciales e informáticos, de tal manera que sean capaces de anular los paradigmas innecesarios en el momento oportuno.

Las estrategias administrativas van enfocadas también a desarrollar la eficiencia de enseñanza aprendizaje, esto es en los primeros años de vida; pues, consideramos que esta etapa es el momento en que se aprende con facilidad y rapidez, es cuando se desarrollan las actitudes y se forman los modelos y en el cual su bagaje personal entra en juego con el entorno de manera interactiva, es decir, las características del medio influirán en los niños y a su vez ellos lo modificarán.

En estos años los niños (as) identifican sus intereses, y los relacionan con los de los demás y con lo que les rodea. Y somos los educadores, los padres de familia y la comunidad quienes debemos entregar las experiencias positivas y el apoyo necesario para estimular y desarrollar sus potencialidades durante sus primeros años, con la finalidad de cimentar las capacidades, habilidades y destrezas que le permitirán enfrenar los aprendizajes de los años siguientes con capacidad y solvencia.

Creemos que este problema merece ser investigado ya que la situación de la educación es un proceso social ininterrumpido que comienza desde el momento de la concepción y se extiende a lo largo de toda la vida y, dentro de ella, la educación inicial (desde el nacimiento y hasta la educación primaria o básica, según las distintas acepciones en los países) es una etapa en sí misma, en la cual se sientan las bases para la formación de la personalidad, el aprendizaje, el desarrollo afectivo, la capacidad de diálogo y tolerancia en las relaciones interpersonales, así como el entendimiento entre pueblos y culturas.

La importancia también radica en comprender que los niños y niñas son sujetos de derecho y requieren de una educación integral de calidad, nutrición y salud que aseguren su supervivencia, crecimiento y el pleno desarrollo de sus potencialidades físicas, mentales y emocionales, a través del acceso a los bienes socioculturales, ampliando así el desarrollo de las capacidades relativas a la expresión, comunicación, interacción social, ética y estética, con vistas a iniciar su formación para una ciudadanía activa.

El Estado tiene responsabilidades indelegables, complementando la función educativa de las familias y que las autoridades educativas

tienen la obligación de diseñar y promover políticas gerenciales y administrativas orientadas al fortalecimiento de este nivel, así como velar por su cumplimiento.

Así pues, el respeto a la dignidad y a los derechos de los niños y de las niñas debe tomar en cuenta sus diferencias individuales, sus necesidades especiales, sociales, culturales, étnicas y religiosas, desde una perspectiva de género que deben constar en las estrategias de administración institucionales

En definitiva, más allá de vencer competencias y de dar soluciones de rutina a las tareas diarias de las Instituciones Educativas motivo de estudio, un ingrediente que hace feliz a nuestro quehacer profesional es el impulso de la innovación, que será de beneficio para todos los involucrados.

Beneficiarios, será de gran utilidad para los niños y niñas de los establecimientos investigados; los cuerpos de directivos y docentes; padres de familia y comunidad en general, quienes en forma conjunta implementarán todas las acciones tendientes a entregar a sus hijos una educación integral y de calidad.

Todo cambio ha de plantearse, además de modificaciones en los programas, la intervención en contextos organizativos, los mismos que tendrán como finalidad alcanzar los objetivos institucionales, estableciendo estrategias gerenciales administrativas encaminadas a alcanzar la calidad en la educación inicial a través de estrategias de funcionamiento.

Este proyecto **es factible** de realizarlo porque los establecimientos educativos, y los demás componentes de la comunidad educativa tienen la predisposición para ejecutarlo porque consideran que será de gran ayuda para la formación de los niños y niñas usuarias de los mismos.

A la fecha de la realización del proyecto, en el cantón Ibarra si bien se habla de la temática, no hemos detectado que ninguna institución educativa tenga desarrollándose un proyecto de esta índole, por lo que consideramos es una investigación inédita y original.

El impacto que se espera obtener es el desarrollo integral, que les permita mejorar sus habilidades y posibilidades para el ingreso al sistema escolar y desempeño en la vida.

En todo trabajo de investigación existen también **limitaciones**, estos consisten regularmente en problemas para la recolección de información, tiempo y el dinero.

En este caso específicamente, se ha confrontado como principal limitación al inicio del desarrollo de este trabajo, el escaso contacto con las personas que pertenecen y acuden a las instituciones objeto de estudio, y se dificulta la obtención de información de vital importancia, la cual conforma la herramienta fundamental para el logro de los objetivos general y específicos de la investigación.

En segundo lugar otro **limitante** es el factor tiempo ya que por las diversas actividades a realizar existe poco tiempo para cubrirlas.

Por otro lado, en virtud que es inevitable realizar gastos de carácter operativo tales como: traslado a los sitios de investigación, impresión de encuestas, fotocopias, etcétera; los cuales son elementos indispensables para el desarrollo de los instrumentos de recolección de datos (entrevistas y encuestas), consideramos que el recurso económico juega un rol muy importante y conforma el tercer factor limitante para el proyecto de la investigación.

Otras **limitaciones** que pueden presentarse son: Falta de colaboración y desinterés, falta de compromiso e inconformidad por parte por parte de los directivos, personal y padres de familia entre otros.

Nuestra investigación pretende establecer la aplicación de estrategias que estén acordes con los objetivos principales del sistema de educación inicial, para que contribuyan decididamente a la formación integral de los niños y niñas y en las que todos los componentes institucionales tengan responsabilidades compartidas de acuerdo a su grado de participación en los establecimientos. Estas estrategias están orientadas a evitar que el centro infantil se convierta solamente en el lugar que imparte actividades académicas sino que sea el lugar que de una u otra manera complementa la formación integral del niño o niña en base a convivencias y experiencias de todos los miembros de la comunidad educativa, dándole ese matiz de familiaridad con calidez y afectividad que en los últimos tiempos se ha perdido.

CAPITULO II

2 MARCO TEÓRICO

- Para Koontz Harold, Weihrich Heinz., en su obra *Administración una Perspectiva Global* dicen: “La Administración es el Proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupos, los individuos cumplan eficientemente objetivos específicos” (pág. 6).

La Administración en el aspecto académico se la debe tratar como una actividad de negocios en el departamento docente, donde se debe describir los procesos fundamentales de la actividad académica y su administración en la educación inicial.

- En un contexto de dinamismo y afán productivo de la administración de todo tipo de organizaciones, Peter Drucker en su obra *Los desafíos de la Gerencia para el siglo XXI* establece este concepto: “La gerencia es el órgano específico y distintivo de toda organización.” (Pág. 12)

Aunque es un concepto formal, sirve como punto de partida para que cada cual establezca oportunamente los cambios necesarios y suficientes, a fin de que el funcionamiento de la organización sea adecuado a las exigencias de la realidad y en concordancia con los principios de la gerencia moderna.

- A su vez, Konosuke Matsushita en su libro *Claves de un Buen Gerente* considera que la gerencia siempre debe desenvolverse con una política de “dirección abierta”, a la que describe de la

siguiente manera: “La dirección abierta significa confianza en los empleados, comunicación fácil dentro de la empresa, alta moral de los trabajadores y, sobre todo, solidaridad empresarial”. (Pág. 69).

El **principio de dirección** abierta también se deberá aplicar al nivel de sección o división. Cada miembro deberá informarse exactamente de lo que está sucediendo en su sección o división.

Jean-Paul Sallenave en su libro *La Gerencia Integral* considera fundamental orientarnos hacia una *gerencia integral*, que consiste en “relacionar todas las fuerzas del manejo de una organización en busca de una mayor competitividad:

- La **estrategia**: Para saber a dónde vamos y cómo lograrlo.
- La **organización**: Para llevar a cabo la estrategia eficientemente.
- La **cultura**: Para dinamizar la organización y animar a su gente.” (Pág. 4)

En el ámbito de la docencia, se suele hablar con frecuencia, como en otros ámbitos, de *gerencia*, *gerente*, y términos similares, no siempre con la correspondiente precisión del significado. Como todo en la sociedad, también el término gerencia tiene una evolución constante. Y entre nosotros, su incorporación ha sido gradual y de una profundidad relativa.

- Juan Manuel Manes en su obra *Gestión Estratégica para Instituciones Educativas* nos trae un concepto sobre lo que denomina **gerenciamiento institucional educativo** 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 eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, efectividad comunitaria y trascendencia cultural.” (Pág. 17)

Como puede apreciarse, la gestión pedagógica y la gestión administrativa se proyectan a vincularse con la comunidad, con una dimensión cultural que debe alcanzar frutos duraderos en las personas y en los grupos humanos.

- Para Otoniel Alvarado Oyarce en su obra *Gerencia y Marketing Educativo* sostiene que “la gerencia 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 favorezcan para la conducción exitosa de las funciones que dicho cargo conlleva.” (Pág. 34)

Dicho autor amplía el concepto, expresando que esta acepción cabe perfectamente al campo educativo, puesto que el Gerente Educativo, como cualquier otro Gerente, para conducir las entidades educativas se vale de las funciones típicas de planificación, organización, dirección y control de sus tareas, que son las funciones gerenciales típicas para conducir cualquier entidad.

A la vez, indica que todo Gerente para conducir sus entidades, debe tener bien claro sus roles principales.

¿Qué hacer?, es decir definir sus OBJETIVOS.

¿Qué tanto hacer?, vale decir establecer los niveles de PRODUCCIÓN,

¿Qué tan bien hacer?, en otras palabras precisar los estándares de CALIDAD pertinentes cuya ejecución debe ser EVALUADA conveniente y periódicamente.

2.1 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1.1 EL SIGLO XX: LA EDUCACIÓN BASADA EN LA INFANCIA

A comienzos del siglo XX la actividad educativa se vio muy influida por los escritos de la feminista y educadora sueca Ellen Key. Su libro *El siglo de los niños* (1900) fue traducido a varias lenguas e inspiró a los educadores progresistas en muchos países. La educación progresista era un sistema de enseñanza basado en las necesidades y en las potencialidades del niño más que en las necesidades de la sociedad o en los preceptos de la religión.

Esta idea había existido bajo otros nombres a lo largo de la historia y había aparecido de diferentes formas en diversas partes del mundo, como la Institución Libre de Enseñanza en España. Entre los educadores de mayor influencia cabe señalar a los alemanes Hermann Lietz y Georg Kerschensteiner, al británico Bertrand Russell y a la italiana María Montessori. En Estados Unidos tuvo una enorme influencia, luego extendida a todo el mundo, el filósofo y educador John Dewey.

El programa de actividad que se derivaba de las teorías de Dewey fortalecía el desarrollo educativo del alumno en términos de animación de las necesidades e intereses de aquél. Llegó a ser el método principal de instrucción durante muchos años en las escuelas de Estados Unidos y de otros países. Todos ellos ejercieron amplia influencia en los sistemas educativos de los países de América Latina.

Después de la Revolución Rusa (1917) la Unión Soviética desarrolló una experiencia interesante en el campo educativo, particularmente desde 1957, cuando fue lanzado al espacio el *Sputnik*, el primer satélite que mostraba el avanzado estado del saber tecnológico soviético. Esto hizo que numerosos visitantes extranjeros, especialmente personas procedentes de los países desarrollados, quisieran conocer el sistema imperante en las escuelas soviéticas.

Contribuyeron al interés internacional por la educación soviética las teorías y prácticas pedagógicas que procedían de la ideología marxista-leninista, tan bien expresadas en el trabajo de Anton S. Makarenko, un exponente de la rehabilitación de los delincuentes juveniles y de la educación colectiva durante los primeros años de la Revolución.

El siglo XX ha estado marcado por la expansión de los sistemas educativos de las naciones industrializadas, así como por la aparición de los sistemas escolares entre las naciones más recientemente industrializadas de Asia y África. La educación básica obligatoria es hoy prácticamente universal, pero la realidad indica que un amplio número de niños (quizá el 50% de los que están en edad escolar en todo el mundo) no acuden a la escuela.

En orden a promover la educación en todos los niveles, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) realiza campañas de alfabetización y otros proyectos educativos orientados a que ningún niño en edad escolar deje de acudir a la escuela por no existir ésta, pretendiendo así acabar con el analfabetismo. Se han constatado algunos progresos, pero es obvio que se necesitan más esfuerzos y más tiempo para conseguir la alfabetización universal.

2.1.2 EDUCACIÓN

El término educación es uno de los más utilizados en la vida cotidiana. Inicialmente cualquiera se atrevería a dar una definición porque todos tenemos una idea más o menos clara sobre su significado y alcance.

Su análisis puede encontrarse desde las perspectivas: sociológicas, psicológicas y filosófica.

Desde el punto de vista sociológico y biopsicológico, podemos decir que “Educar es conducir lo que es hacia una plenitud de actualización y expansión orientada en un sentido de aceptación social”.

La educación durante toda la vida se presenta como una de las llaves de acceso al siglo XXI. Esta noción va más allá de la distinción tradicional entre educación inicial, básica y educación permanente y responde al reto de un mundo que cambia rápidamente.

Una de las dificultades que afrontan las organizaciones educativas es la forma de su administración en razón de que muchos directivos desconocen los avances tecnológicos en los que a la ciencia administrativa se refiere, situación que impide el cumplimiento cabal de los objetivos institucionales.

2.1.3 EDUCACIÓN INICIAL

Educación inicial es el término que se viene utilizando para englobar todas aquellas modalidades de atención especializada de los niños, en el periodo desde el nacimiento hasta los seis años, lo cual incluye las diversas formas de cuidado y enseñanza previas a su ingreso en la escuela primaria, tales como guarderías, talleres de creatividad,

jardines de infancia, grupos de juego, programas asistenciales, entre otras.

Desde 1990, este concepto se ha venido fortaleciendo a partir de la Conferencia Mundial de Educación para Todos, en la cual se estableció como línea de acción la atención a la primera infancia, reforzando la participación de la familia y la comunidad. Ya para ese momento en América Latina se venía prestando atención al denominado nivel pre-escolar y a la educación temprana.

Las funciones de la educación inicial se circunscriben a los ámbitos educativo y asistencial. En el primer caso tienen que ver con todos los efectos positivos en el desarrollo cognitivo, psicomotor y social de los niños, lo cual incluye la inteligencia y la personalidad. Mientras que en el segundo caso tienen que ver con las realidades socioeconómicas y de estructura familiar donde se requiere cada vez más de la atención de los niños mientras los padres trabajan.

Adicionalmente, la educación inicial constituye una adecuada preparación para el ingreso en el sistema educativo y para fortalecer los vínculos en la comunidad, las relaciones de los padres con el centro de actividad y hasta para mejorar la educación de los padres y representantes. Otro efecto importante es que contribuye a la igualdad de oportunidades y a la superación de entornos desfavorecidos porque facilita la integración social de los niños.

Los medios de comunicación -televisión, radio, Internet, teléfono, impresos- por su gran potencial como generadores de aprendizaje, debido a sus cualidades particulares para transmisión de información, se constituyen en un soporte fundamental del 'Derecho a la Educación para Todos', para apoyar la labor educativa con niños pequeños en el entorno familiar; como herramientas de educación a distancia en poblaciones

pobres y aisladas y como estrategia para fortalecer la participación comunitaria.

El proyecto 'Educación Inicial a través de los Medios de Comunicación, priorizando los Sectores Rurales' se basa en la experiencia de la Junta Nacional de Jardines Infantiles de Chile, desde 1991, con programas educativos en los que la familia actúa como facilitadora del aprendizaje de los niños y el uso de la radio con programas producidos por educadores y dirigido a poblaciones aisladas. En 1997, México, Perú, Colombia y Venezuela se asocian al proyecto, con el aporte financiero de la Organización de Estados Americanos (OEA). Cada país participante desarrolla el programa según su contexto, condiciones y necesidades particulares.

“Considerando que todos los niños y las niñas del mundo tienen derecho a una educación, nutrición y salud que aseguren su supervivencia, crecimiento y el pleno desarrollo de sus potencialidades”

“Nos comprometemos a promover la educación familiar y la participación de la comunidad como una vía para fortalecer el cuidado y la educación de las niñas y los niños”

Organización de Estados Americanos.

2.1.3.1 MODALIDADES

- a) Educación Inicial no Escolarizada (Programa Integral para Abatir el Rezago Educativo (PIARE).
- b) Educación Inicial Escolarizada (CENDIS).

Esta modalidad desarrolla un conjunto de acciones intencionadas en zonas indígenas y marginadas que tienen como propósito favorecer el desarrollo de las capacidades físicas, mentales y emocionales del niño de

0 a 4 años de edad. Busca propiciar la formación de hábitos y consolidar actitudes y valores mediante una estimulación sistematizada.

El programa de Educación Inicial en la modalidad No Escolarizada se concibe como un sistema de apoyo a los padres de familia e integrantes de la comunidad, para orientar y favorecer la formación integral de los niños desde su nacimiento hasta los cuatro años de edad.

a) Educación inicial no escolarizada con el financiamiento del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y del Gobierno Federal, en 1.995 Yucatán puso en marcha el Programa Integral para abatir el Rezago Educativo (PIARE), a fin de apoyar a la educación inicial para ampliar la cobertura, elevar la calidad educativa y mejorar el desarrollo de los niños.

b) Educación Inicial Escolarizada

Los Centros de Desarrollo Infantil (CENDI) nacen de la necesidad de dar servicios a los hijos de las madres trabajadoras durante el tiempo que laboran y cuya edad oscila entre los 45 días de nacido y 5 años 11 meses.

Es una institución que proporciona básicamente educación y asistencia al niño que tiene el derecho de recibir atención y estimulación dentro del marco afectivo que le permite desarrollar al máximo sus potencialidades para vivir en condiciones de libertad y dignidad, especialmente aquellos que por alguna circunstancia se ven temporalmente lejos de la madre durante las horas en que ésta trabaja.

2.1.4 “ X CONFERENCIA IBEROAMERICANA DE EDUCACIÓN”

EXTRACTO DE LA DECLARACIÓN DE PANAMÁ

“ LA EDUCACIÓN INICIAL EN EL SIGLO XXI”

Las ministras y los ministros de educación de los países iberoamericanos convocados por el Ministerio de Educación de Panamá y la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, OEI, nos hemos reunido en la ciudad de Panamá para la celebración de la X Conferencia Iberoamericana de Educación, con el propósito de analizar y debatir los problemas propios de la Educación Inicial en el Siglo XXI.

Los resultados de nuestras deliberaciones, que elevaremos a la próxima Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno que se realizará en la ciudad de Panamá el 17 y 18 de noviembre de 2000, se expresan en la **Declaración de Panamá**

Reconociendo:

La constante preocupación de los Jefes de Estado y de Gobierno de Iberoamérica, y las afirmaciones y propuestas de las sucesivas Conferencias Iberoamericanas de Educación, particularmente el pronunciamiento hecho en la Declaración de La Habana en la que se señala la necesidad de “reforzar la educación inicial para favorecer un mejor desempeño de los niños en grados posteriores y como factor de compensación de desigualdades”, los compromisos de la comunidad internacional expresados, entre otros, por la Convención sobre los Derechos del Niño, la Cumbre Mundial a favor de la Infancia, la Cuarta Reunión Ministerial Americana sobre Infancia y Política Social, las Declaraciones de Jomtien y de Dakar, así como en los otros pronunciamientos internacionales y regionales referidos a la atención de

los niños y de las niñas tal como el Marco de Acción Regional de Santo Domingo, ponen de manifiesto que para lograr una educación de calidad para todos se requiere impulsar la educación de la primera infancia.

1. **Reafirmamos** una vez más el valor de la educación inicial, como una etapa fundamental para el desarrollo de la personalidad, el logro de una educación de calidad para todos y para la construcción de la ciudadanía de los niños y niñas iberoamericanos, su capacidad de aprendizaje, de relacionarse con los demás y de realizarse como seres humanos.
2. **Destacamos** el papel que deben desempeñar las autoridades educativas en la definición de políticas públicas intersectoriales para la niñez, así como en el desarrollo de acciones para su cumplimiento, con la colaboración de la sociedad civil.
3. **Promoveremos y fortaleceremos** políticas públicas que conduzcan eficazmente a la ampliación de la cobertura y mejoramiento de calidad con equidad según sea apropiado para los tramos de edad correspondientes.
4. **Realizaremos** esfuerzos para que la asignación de recursos económicos y financieros previstos en los presupuestos nacionales, y los provenientes de la cooperación internacional, expresen la importancia de la educación inicial en el marco de las políticas de infancia como un indicador de la voluntad de los Estados hacia este nivel, a través de la redistribución de actuales

recursos presupuestarios provenientes, entre otros, de ahorros en gastos militares.

5. **Reconocemos** la necesidad de definir y desarrollar estrategias que tomen en cuenta la singularidad de cada grupo etario en los contextos nacionales, priorizando el papel básico de las familias en la atención de las edades más tempranas y la generación y consolidación de condiciones de incremento de calidad y cobertura escolarizada en las edades inmediatamente anteriores al ingreso a la educación básica (primaria).
6. **Valoramos** a la familia en su papel como institución educativa primordial e insustituible y asumimos el compromiso de promover acciones que tiendan a su fortalecimiento y a la formación de los padres y madres como agentes educadores responsables.
7. **Señalamos** la importancia de fortalecer la especificidad y especialización del nivel inicial, en una estrategia de desarrollo articulado con los demás niveles del sistema educativo, en particular en el desarrollo de las competencias para un efectivo aprendizaje de la lectura y escritura en los momentos apropiados.
8. **Propiciaremos** instancias de formación y actualización de personal docente y de apoyo para la educación inicial, a través de modalidades presenciales y no presenciales, utilizando los medios de comunicación al alcance y las redes académicas, sociales,

institucionales, tecnológicas, culturales, de intercambio y cooperación iberoamericanas.

9. **Procuraremos** instancias de reflexión y diálogo con los responsables de los medios de comunicación, especialmente la televisión, a efectos de obtener su cooperación en los planes y metas de la educación inicial.

10. **Prestaremos** especial atención a los niños y las niñas de sectores vulnerables urbanos y rurales, particularmente aquellos que están en condiciones sociales más adversas, niños de y en la calle, hijos de trabajadores migrantes y madres adolescentes o solteras, con políticas integrales, intersectoriales y focalizadas.

11. **Impulsaremos** políticas y programas educativos de inclusión que reconozcan la diversidad cultural existente en la región, y propicien la interculturalidad y la multiculturalidad, la atención y el respeto a las necesidades educativas referidas a las diferencias individuales y de género, promoviendo medidas de discriminación positiva.

12. **Avanzaremos** hacia la institucionalización de políticas y programas sostenibles de educación inicial de calidad.

13. **Fomentaremos** programas específicos de atención a las niñas y niños con necesidades educativas especiales en el nivel inicial,

procurando mediante las adecuaciones correspondientes, su integración plena al sistema educativo.

14. **Instamos** a la Organización de Estados Iberoamericanos a que incorpore en su programación acciones orientadas a la promoción de la educación inicial, a través de modalidades de cooperación horizontal, y coordine con otros organismos internacionales y subregionales actividades tendientes al desarrollo del nivel inicial, tales como el diseño y desarrollo de programas focalizados, diseño y desarrollo curricular, investigaciones y estudios, diseños de materiales educativos, intercambios de experiencias.

2.1.5 EDUCACIÓN INFANTIL

Es muy conveniente iniciar actividades para el desarrollo del proceso de valoración desde Educación Infantil. La razón fundamental de ello es la necesidad que tienen los niños, como toda persona, de vivir experiencias de interacción que favorezcan su desarrollo propiamente humano: el darse cuenta, el ejercicio de su libertad, la expresión de su originalidad, la participación y comunicación, la responsabilidad y el compromiso.

La vida escolar ofrece muchas oportunidades para que el educador o profesor de infantil pueda suscitar en sus alumnos vivencias que les ayuden a lograr los objetivos. Esto no obstante, en nuestra experiencia hemos constatado que también a este nivel resulta posible estimular el desarrollo personal con actividades específicas.

2.1.6 LA ADMINISTRACIÓN

Etimológicamente la palabra administración, proviene de las voces latinas: “ad”= dirección, tendencia y “minister”= subordinación u obediencia. Es decir, administración es el cumplimiento de una función bajo el mando de otro. (Terry Franklin 1.985).

2.1.6.1 LA ADMINISTRACIÓN Y SU EVOLUCIÓN

Posiblemente la influencia más importante anterior al siglo XX, en la administración fue la Revolución Industrial. Iniciada durante el siglo XVIII en Gran Bretaña. El poder de las máquinas sustituía rápidamente el poder humano.

En la primera mitad de este siglo la característica principal fue la diversidad en el pensamiento administrativo. La administración científica contempla el campo desde la perspectiva de cómo mejorar la productividad del personal operativo, Los teóricos de la administración general estaban preocupados por la organización como un todo y por la manera de hacerla más efectiva.

2.1.6.2 LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Implicaciones y críticas en torno a su definición

Para que la función administrativa en la educación garantice, en la práctica, el éxito de la tarea administrativa en lo particular y de la tarea educativa en lo general, es necesario reconceptualizar la administración educativa, problematizando en sus implicaciones a través del análisis de las dimensiones que la definen, así como delimitando sus funciones básicas, haciendo énfasis en las repercusiones que se generan sobre la importancia del contexto y la misión institucional, como también en la formación de los directivos.

Es imperativo reflexionar en el impacto que las dimensiones de la administración generan en los elementos teóricos, epistemológicos y sociales que permiten la reconceptualización de la tarea administrativa en educación para poder estar en posibilidad de esbozar algunas consideraciones acerca de cuáles serían los principales aspectos que la administración educativa debe tomar en cuenta para ser más efectiva.

La administración educativa, como disciplina, es un campo de investigación relativamente reciente, de ahí que aún no exista suficiente consenso que unifique los criterios en torno a su definición, así como a la delimitación de los elementos que la conforman; sin embargo la mayoría de los estudios comparten la idea de que una organización educativa responde a los mismos principios de cualquier otra organización, por lo cual se deduce que esto se hace extensivo, también, a los principios referidos a la administración.

De hecho, el mismo Henri Fayol, uno de los pioneros de la administración, ya establecía que las funciones y elementos de la administración eran inherentes a toda organización, incluyendo, entonces las de índole educativa.

2.1.6.3 LA ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

La administración educativa abarca la gestión que promueve el mejoramiento de la calidad de la educación a través de un accionar interdisciplinario que integra procesos teórico – pedagógicos en función de elementos económicos, políticos y sociológicos de una comunidad viviente en un ámbito determinado.

La administración educativa, por la cuantía de los recursos materiales y humanos que maneja en casi todos los países del mundo, se constituye en la primera empresa sea pública o privada

2.1.6.4 ¿QUIÉN ES EL ADMINISTRADOR DEL PROCESO EDUCATIVO?

El administrador de la educación debe ser un individuo con una clara consciencia de los principios fundamentales que rigen el desarrollo de la humanidad en su conjunto y de la persona en lo individual, debe poseer una visión del mundo, de la sociedad, del devenir histórico sustentado en la más firme e inquebrantable fe en el hombre, fe en su posibilidad de labrar un destino que lo conduzca a mejores formas de vida.

2.1.6.5 ¿QUE HACE EL ADMINISTRADOR EDUCATIVO?

Un administrador educativo tiene por objeto regirse en base al sistema educativo, y si éste está desactualizado, es su deber transformarlo.

No importa el nivel en que se encuentre ubicado, su trabajo consiste en modificar constantemente las relaciones con el objeto de buscar la máxima eficiencia, a partir, por supuesto de criterios y normas preestablecidas. Es una tarea fundamentada en el proceso de toma de decisiones, basado en la reflexión y análisis individuales o colectivos, dependiendo del tipo de problema, de la situación y del estilo de administración.

Por definición y por las funciones que cumple en el proceso de trabajo, el administrador es un tomador de decisiones, esa es su acción, su práctica cotidiana.

2.1.7 GERENCIA EDUCATIVA

2.1.7.1 IMPORTANCIA Y URGENCIA DEL ENFOQUE ESTRATÉGICO EN LA EDUCACIÓN.

La escuela en los momentos actuales, amplía su función social, ya que no sólo trabaja por educar a los estudiantes, sino también por incidir en el desarrollo de la familia y la comunidad en que se encuentra enclavada, lucha por convertirse en un lugar de encuentro afectivo y solidario, de confianza, seguridad y establecimiento de relaciones sociales, que propicie medios interesantes, atractivos y en el que se enfatice el trabajo colectivo, donde sea grato vivir los valores compartidos.

En las directrices aprobadas y trazadas en las Cumbres de los países iberoamericanos, en las Declaraciones de la UNESCO, a través de la Oficina Regional para la Educación de los países de América Latina y el Caribe, se enfatiza en destacar los nuevos roles de los sistemas educativos, cómo la escuela debe ampliar sus vínculos con la comunidad, la necesidad de que los estudiantes se formen como ciudadanos más plenos, que estén preparados para el diálogo y que se desarrollen en ellos valores propios de una comunidad democrática, equitativa y justa.

A la escuela no le basta con ser eficiente, debe además ser eficaz. Ambas categorías son necesarias y complementarias y hoy se necesita, además, manejar criterios de calidad, para que la escuela responda a las necesidades que satisfagan a su comunidad educativa, estando muy a tono con los criterios de pertinencia.

Estos cambios sólo se logran si se transforman los estilos y las formas de dirección en los diferentes niveles y, en especial, en la escuela, dándole una nueva orientación a las formas tácticas y operativas, es decir, en el mediano y corto plazos, por aquéllas que se basan en el largo plazo, con un enfoque estratégico.

Se define el enfoque estratégico como una actitud extrovertida, voluntarista, anticipada, crítica y abierta al cambio, que se ha plasmado en los conceptos de estrategia organizacional, planificación y dirección estratégica, constituyendo su base fundamental. El enfoque estratégico, no hace obsoleta toda la dirección tradicional, sino que da una nueva orientación a las dimensiones táctica y operacional.

El enfoque estratégico para la actividad educacional se caracteriza por:

1. Tener una actitud extrovertida y abierta.
2. Ser prospectivo, prever los futuros posibles.
3. Sustentar una sólida base de principio y valores que sirvan de marco axiológico.
4. Pasar de reacciones reactivas a proactivas, desear y anticiparse a los cambios.
5. Satisfacer las necesidades de la comunidad educativa, en especial del estudiante.
6. Lograr la interrelación entre los componentes de la escuela y de ésta con el entorno.
7. Explorar la complejidad de la realidad, profundizar en el diagnóstico estratégico.
8. Ajustar el rumbo de la escuela, saber hacia dónde se dirige la misma.
9. Propiciar una mayor participación, comprometimiento, desarrollo individual y colectivo.
10. Preferencia por las decisiones colegiadas, en equipo, en especial, por el claustro.
11. Concebir las funciones de dirección de forma integrada, partes de un mismo proceso.
12. Establecer compromisos con el largo plazo; pero en una concepción de futuro a presente. Este es el sello distintivo de enfoque estratégico.

13. Construir una cultura estratégica en los que dirigen y, luego, en el claustro de profesores de la escuela, es una necesidad de primer orden.

2.1.7.2 ESTRATEGIA ESCOLAR, PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y DIRECCIÓN ESTRATÉGICA.

Las estrategias surgen de tomar los elementos que la sociedad, durante siglos y años, ha ido enriqueciendo y pasando de generación en generación. La estrategia es el resultado del proceso de planeación; pero, a su vez, es la base para una correcta organización, dirección, control y evaluación. Es por ello que la humanidad ha seguido hablando de estrategias y la historia recoge que los grandes hombres siempre se han planteado grandes estrategias.

Recientemente, los estudiosos de la dirección reconocen a la estrategia como un factor clave en el éxito organizacional. Esto tuvo su origen tardío en los cambios ocurridos después de la Segunda Guerra Mundial, con el crecimiento de los mercados e incremento de la competencia y el crecimiento de las organizaciones, lo que ha obligado a los directivos a planear y también a actuar estratégicamente.

La esencia de toda estrategia es propiciar el cambio, dar lugar a un proceso de toma de decisiones para la movilización de los recursos con que cuenta la organización, para pasar de un estado actual a otro superior y deseado.

Con todos los elementos que enriquecen el proceso de dirección, en lo conceptual y metodológico de la planeación y, en particular, los que caracterizan a la estrategia, sus aspectos medulares, sus formas de elaboración, su incidencia y valor en el proceso de dirección, se está en condiciones de analizar de forma concreta la Estrategia Escolar, llamada también Proyecto Educativo Institucional.

Sobre esta temática es amplia y variada la literatura existente, son precisamente los españoles los que acumulan las mejores experiencias.

Se señala que los Proyectos Educativos, deben adoptar las siguientes características:

- 1 Adecuación, a las demandas y condiciones de su propia realidad y la de su entorno.
- 2 Flexibilidad, en su desarrollo deben poder ajustarse de acuerdo con la marcha del mismo.
- 3 Viabilidad, tomando en cuenta los recursos disponibles, fijando prioridades de acción pedagógica.
- 4 Participación, debiendo adoptar una metodología que involucre a todos los miembros de la institución, en todas sus etapas.

La estrategia escolar es un programa general que permite impulsar la organización hacia el futuro deseado. Puntualiza que la estrategia está encaminada a facilitar una dirección unificada.

Se hace necesario que la estrategia se convierta en un proyecto dinámico, flexible, integrador de todas las acciones, abierto a la realidad de la escuela y que se concrete bajo los principios que rigen los diferentes sistemas educacionales, tomando en consideración la realidad actual del país, para cada subsistema y escuela. En su diseño se debe plasmar, de manera coherente, la proyección de trabajo de la escuela, donde quede explícito: el qué, cómo, dónde, cuándo, quién y con qué recursos se cuentan para cumplirla con calidad.

Todo ello permitirá elaborar estrategias innovadoras, originales, propias de cada lugar, lo que no se logra con estilos autoritarios, centralistas, cargados de normativas, regulaciones y de falta de confianza en los que ejecutan el trabajo.

2.1.8 ESTRATEGIA ESCOLAR

Es el programa a largo plazo de objetivos, acciones y despliegue de recursos, concebido con un enfoque sistémico y prospectivo, que tomando en consideración el análisis interno y externo de la escuela, se elabora con la activa participación de la comunidad educativa y la dirección institucional, y asegura la integración de los esfuerzos de esa comunidad para el cumplimiento con calidad del encargo social de la escuela.

El proyecto o estrategia escolar tiene como fin la transformación institucional y del entorno, involucrar a todos para ayudar a enfrentar la democratización del proceso, la descentralización y la autonomía, la apertura de la escuela a la comunidad, la concepción prospectiva del proceso y los procesos de cambio que en el orden económico y social, en especial enfrentan los países latinoamericanos y caribeños.

La planeación, es una de las cuatro funciones interactivas de la dirección, aunque hoy se debe hablar de cinco funciones, ya que es necesario incluir la evaluación. Para algunos autores la planeación es una función importante porque, si se ejecuta correctamente, es la que direcciona o asegura la materialización de un proceso exitoso de dirección. La planeación es, por tanto, el proceso en el que se establecen los objetivos y las directrices apropiadas para el logro de éstos.

El plan debe permitir:

1. Saber hacia dónde se dirige la organización, definir y controlar el rumbo.
2. Conocer qué se necesita organizar, la utilización de los recursos.
3. Tener confianza en lo que se hace, conocer en qué tiempo.

4. Evitar la improvisación, saber cuándo y dónde se están desviando los objetivos, saber qué está pasando.
5. Cumplir objetivos y metas, ganar en responsabilidad y cooperación, coordinar esfuerzos, incrementar el trabajo grupal y, en resumen, ganar seguidores.
6. Reducir la incertidumbre, ver el futuro, anticiparse al cambio y considerar su impacto.

Todas las organizaciones por su complejidad, los cambios que se presentan en su entorno y los nuevos roles que hoy les toca jugar, no pueden ser dirigidas sin que sus superiores elaboren planes para su dirección. Estos planes se han ido perfeccionando, en respuesta a las necesidades y, además, al desarrollo que ha ido alcanzando la teoría de la dirección.

En este análisis, es necesario hacer una diferenciación entre los planes a largo plazo y los planes estratégicos, pues entre los que dirigen se puede presentar esta confusión.

En la planeación a largo plazo tradicional:

- Se planea para la situación futura más probable, basándose en la extrapolación del

Pasado.

- Es realizada por los directivos y, en especial, por los asesores.
- Se separa el proceso de elaboración, del proceso de implementación.
- Responde a una actitud reactiva.

¿Cuáles son los elementos que aportan los planes estratégicos?

- Análisis sistémico de la organización y el entorno.
- Diagnóstico interno y externo.
- Generar alternativas estratégicas.
- Asumir el futuro como base y de allí venir al presente para su proyección.
- Tarea de la dirección.
- Incorporar en el proceso a los que participan en el desarrollo de la actividad.
- Integrar la elaboración y la implementación.

1. Actitud proactiva.

- Buscar alternativas de cambio que permitan darle flexibilidad al sistema.

Hoy se utilizan dos tipos de planes: los planes estratégicos, que cumplen objetivos a largo plazo, proyectan el desarrollo de la organización considerando su realidad interna y externa y los planes tácticos y operativos, que indican cómo se implementan los planes estratégicos.

Todo este proceso de dirección tiene su base en los elementos que aporta la planeación estratégica y sobre la que existe una multiplicidad de autores y puntos de vista. En la actividad educacional, se destacan autores que han definido la planeación estratégica educacional.

J. A. Bringas, (1997), plantea que planeación estratégica es el proceso de dirección institucional que permite estructurar un número determinado de actividades, acciones y operaciones para asegurar el futuro exitoso de la institución a tenor de las circunstancias presentes y futuras. Representa conceptualmente la unidad dialéctica de la estrategia y la táctica, por lo que ambos se complementan y excluyen mutuamente.

En esta definición se destaca la estrecha relación que debe lograr la planeación estratégica al estructurar el proceso y llegar a establecer objetivos que sean realizables a corto plazo, lo que permite que la estrategia elaborada pueda implementarse en planes a más corto plazo.

R. Palacios, (1997), expresa de forma categórica que, en la práctica, planeación estratégica y estrategia son términos que se utilizan por separado; sin embargo, de hecho se refieren a una misma actividad, son la expresión del proceso de proyectar resultados esperados y explica que la estrategia se basa en el desarrollo de procedimientos y/o partes coherentes en flujos de decisiones organizativas, bien planificadas a priori o desarrolladas a posteriori, referente a los medios y metas que la organización ha de llevar a cabo y que le permitan enfrentarse a problemas externos, resolver los internos y medir el proceso logrado. La esencia de la planeación estratégica será, entonces, la determinación del rumbo de la escuela, construir el camino que conducirá hacia la misión que se ha planteado, en forma decidida, objetiva y ambiciosa.

2.1.9 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA EN LA ESCUELA:

Es el modo de concebir y desarrollar estrategias escolares que se distinguen de las demás por la activa participación de los diferentes factores de la comunidad educativa, caracterizada por una concepción sistémica que toma en consideración la interacción de los diferentes elementos del sistema (factores internos) y de éstos con el entorno

(factores externos), y su orientación prospectiva hacia el futuro; proceso que se realiza bajo la conducción de los máximos directivos de la institución.

La planeación estratégica en la escuela es parte del proceso de dirección, que hace explícito:

- El fijar principios y valores éticos, políticos y sociales que respondan a intereses sociales y necesidades de sus miembros.
- La participación activa de la comunidad educativa, en particular del claustro de la escuela.
- El análisis de la situación actual y futura, decidir su direccionamiento.
- La unidad entre la misión, la visión y los objetivos estratégicos, tácticos y operativos.
- Instrumentar estrategias específicas y acciones con las cuales cumplir los objetivos.
- Un sistema para el control y la evaluación de todo el sistema y sus resultados.

Para la elaboración de la estrategia escolar deben tomarse en consideración los **criterios que brinda la planeación estratégica**. Estos son los siguientes:

1. Debe ser ejecutada con la activa participación de todos los miembros de la comunidad educativa, es decir, no sólo de la escuela, y en especial de la familia, sino de otras escuelas que reciben y envían estudiantes, de instituciones, etc.
2. Es una forma de dirección participativa que, esencialmente, involucra a todos en la planificación, ejecución y control de las transformaciones necesarias en la escuela para adaptarse a las

exigencias del medio y lograr el compromiso colectivo de asumir determinados signos de identidad, de comprometer y definir objetivos educativos y pedagógicos y de contribuir en la dirección escolar de cada centro.

3. Su concepción sistémica permite concebir y ejecutar las estrategias viendo la escuela en su interacción con la comunidad en que se desenvuelve, transformándose ella y transformando su entorno, este es el nuevo rol que le corresponde jugar en el momento actual.
4. La estrategia que se elabore en cada escuela debe proyectarse de forma prospectiva y anticipadora, es decir, de futuro a presente, teniendo como base para su concepción partir del modelo u objetivos que cada nivel de enseñanza debe cumplir como institución educacional y de ella derivar los objetivos a grados o años, y a los departamentos docentes y de ellos a cada uno de los profesores.

Esta forma de planeación es novedosa, ya que tradicionalmente se planeaba partiendo de las experiencias y vivencias ocurridas, o sea de pasado a presente, y ahora es de futuro a presente, teniendo como base el modelo y los objetivos que para cada enseñanza se establece, lo que permite ir a la búsqueda de soluciones superiores que la escuela tiene encomendadas hoy.

La planeación estratégica ha demostrado ser la forma superior de planeación, instrumento adecuado para la solución de los problemas de la escuela y su entorno, propios de la naturaleza y papel que debe desempeñar en la sociedad y, en particular, en la comunidad educativa donde se encuentra enclavada.

La dirección estratégica vino a resolver un problema al que no podía responder la planeación estratégica, ya que no basta con planear, formular la estrategia; es necesario ejecutarla, controlarla y evaluarla.

La dirección estratégica, muy desarrollada en el mundo empresarial y de los servicios, en esta última década empieza a ser estudiada y aplicada en el contexto educacional y con más fuerza, en el universitario; de ahí la necesidad e interés en su estudio y aplicación. Tiene su base en los elementos más novedosos y actuales de la planeación estratégica, y de otras teorías y corrientes, ya que pretende abarcar la totalidad del problema estratégico.

¿A qué se le denomina dirección estratégica?

Los autores emplean distintos términos y definiciones. Todas esas definiciones tienen aspectos significativos que enriquecen la concepción de la dirección estratégica y que demuestran el valor y actualidad de esta teoría de la dirección, la cual está integrada por fases esenciales que se encuentran relacionadas: la formulación, la implementación, su puesta en práctica, el control y la evaluación de los resultados.

2.1.10 DIRECCIÓN ESTRATÉGICA:

Es un proceso completo y articulado mediante el cual la escuela, formula objetivos, estrategias y acciones, que implementa, ejecuta, controla y evalúa, a través de la estrategia escolar, tomando en consideración sus ventajas internas, aprovechando las posibilidades externas, mitigando las desventajas internas y evitando o atenuando los retos externos, con el objetivo de generar cambios y por tanto resultados positivos.

La dirección estratégica, tiene significativo valor ya que:

- Asegura continuidad en el proceso de reflexión estratégica, ya que éste se realiza en todos los momentos del proceso de dirección y tiene como base el largo plazo.
- Por plantearse la anticipación de los miembros de la comunidad educativa, permite considerar e integrar las relaciones y su estrecha interrelación con el entorno.
- Establece compromisos con los principios de la calidad total en todos los niveles, y realizar transformaciones importantes e inteligentes que generen cambios significativos.
- Permite que las acciones al ejecutarse se enfrenten como sistema en estrecha coordinación e integración, centrándose en los estudiantes y trabajadores.
- Posibilita el desarrollo del pensamiento creativo y estratégico, especialmente en aquéllos que dirigen, permite incrementar el liderazgo en los diferentes niveles de la organización.

Se pudiera resumir que la dirección estratégica, al encerrar los elementos de la planeación estratégica y llevarlos a todo el proceso de dirección es, por tanto, más amplia, abarcadora y proyecta a la organización con una nueva concepción que tiene sentido de futuro, en la que participan los miembros de la institución y el entorno, y posee un enfoque sistémico al abordar objetivos, estrategias y acciones de la escuela para cumplir objetivos superiores, mediante un esfuerzo organizado, consciente y continuo, que generen el cambio.

Es por ello que la dirección estratégica satisface en lo conceptual y metodológico los elementos medulares del nuevo paradigma de la dirección educacional.

El análisis pone en evidencia un conjunto de requerimientos para el desarrollo de un buen planeamiento estratégico de la escuela, según las exigencias actuales. Pero no basta con las definiciones teóricas para lograr una buena proyección. Los directivos escolares necesitan de una metodología que, a través de diferentes pasos, conduzcan el proceso de manera ordenada.

Los directivos educacionales necesitan de dos dimensiones para la utilización de la dirección y en particular de la planeación estratégica; una conceptual, que abarca los elementos teóricos y metodológicos que determinan la actitud del ejecutivo hacia la necesidad de la proyección y su ocupación por todo lo que debe hacerse para alcanzar los resultados deseados, y otra operativa, vinculada a las herramientas esenciales que debe utilizar para que la estrategia se elabore e implemente con calidad. Esto último ha parecido ser secundario, pero los resultados demuestran que no lo es, es necesario contar con una metodología, que siendo flexible, facilite este proceso.

2.1.11 ESTRUCTURAS ADMINISTRATIVAS

2.1.11.1 CONCEPTO DE ESTRUCTURA

La estructura es lo primero que se percibe cuando nos acercamos a una organización. Es lo más significativo y lo que refleja con mayor nitidez cómo es esa organización, cómo actúa y como las personas conviven con ella. Comprender una estructura y sus posibles efectos y alternativas ayuda a comprender otras variables de organización de las que es su reflejo más inmediato.

La estructura es, pues, una de las variables en el diseño de una organización. Una parte de la estructura es estática, en el sentido de que se diseña y permanece mientras la organización así lo determina en función de sus fines. Otra parte es dinámica y solo puede diseñarse de

forma indirecta ya que depende del ajuste de todas las variables y las relaciones que se establecen entre las personas. Esta parte de la estructura comprende aspectos como la comunicación, cooperación, participación, toma de decisiones entre otras.

2.1.11.2 TIPOS DE ESTRUCTURAS

Las estructuras no responden a un único modelo. Se crean y se adaptan a la cultura, porque ésta actúa como determinante de la vida de la organización. Para conocer y analizar las estructuras organizativas es necesario entender la existencia de varios tipos básicos de cultura organizacional.

Cada cultura es el conjunto de valores, creencias y principios que guían la actividad de una organización y la diferencian de otras. Representa un sistema de actuación que tiene un claro y definido significado para sus miembros, lo cual implica supuestos sobre la naturaleza de las personas, sobre las relaciones sociales, sobre el trabajo y sobre el sentido y la finalidad de la misma institución.

Una estructura tiene significado para unas personas y resulta desconcertante para otras porque, en cada caso, la estructura encaja o no en la programación mental de cada uno. Los modelos de comportamiento con subordinados y superiores, con compañeros o los padres de familia, han sido creados fuera del ámbito del centro y los protagonistas solo desarrollan su propio estilo cultural.

La existencia de organizaciones con estilos diferentes en un mismo contexto geográfico permite comprender la selección o atracción que ejercen para distintas personas y grupos. Por propio proceso natural, las organizaciones tienden a seleccionar como miembros a los que tienen su propio estilo cultural, aunque también el predominio no controlado de miembros de un estilo reconvierte de forma natural la organización. La

estructura en uno u otro caso, facilita el funcionamiento del , programa cultural y mental colectivo.

a) Las Estructuras Satisfacientes

La cultura satisfaciente se caracteriza por la coordinación de actividades. Es una coordinación formal y racional que debe ser adaptada en cada situación dentro de unos márgenes muy variables y vista desde la perspectiva de quién tiene que diseñar las actividades en busca de una sincronización amplia de la organización.

Las actividades se agrupan y constituyen unidades de trabajo con límites definidos de responsabilidad y de acción. Sin embargo, la descripción de estas actividades y sus requisitos es con frecuencia poco precisa, contradictoria o interpretable para el ejecutor, de manera que la responsabilidad final se diluye, especialmente ante la presión exterior.

La distribución de poder es muy equilibrada entre los distintos niveles jerárquicos y con capacidad de decisión muy reducida. El nivel de poder es bajo puesto que están diseñados para ser ejecutores de las decisiones de un órgano de poder superior. Sin embargo, en la práctica, los individuos y los grupos de estas estructuras amplían su poder adoptando comportamientos negativos y destructivos, que restan capacidad al órgano de poder interno o externo.

b) Las Estructuras Políticas

La estructura política no aspira a una coordinación global y ve con recelo cualquier situación que pueda provocarla. La coordinación se entiende como intragrupal y en todo caso, interrelación voluntaria de grupos e individuos. Las estructuras políticas son dinámicas, difíciles de definir y sensibles a la acción externa. Su análisis y la intervención en

ellas exige una metodología muy cuidadosa con los aspectos humanos y las relaciones sociales.

c) Estructuras Optimizantes.

La cultura optimizante establece la coordinación organizativa como la pieza esencial de la estructura puesto que la asignación de responsabilidades, tareas y relaciones entre tareas, está directamente dirigida al logro de los objetivos. Cada unidad y cada puesto de trabajo tienen delimitada cual es su función, hasta dónde, cuándo y cómo deben actuar, cuáles son sus objetivos y cómo deben colaborar en el plan global.

La necesidad de coordinación organizativa se convierte en un imperativo básico para que encajen entre sí las responsabilidades de las personas y de los equipos, y sea posible realizar las tareas a través de una relación fluida que logre los objetivos establecidos. A medida que aumenta de tamaño, la tecnología es más compleja y la actividad más especializada, aumenta la necesidad de coordinación y paralelamente lo hace el número de niveles jerárquicos de la estructura, lo que provoca una mayor diferenciación en la distribución del poder.

2.1.12 Administración de la Calidad

2.1.12.1 Conceptos de Calidad

Consideran la calidad como una cualidad innata, es una característica absoluta y universalmente reconocida. Se consideran trabajos de gran calidad aquellos que están por encima de las modas, cuya imagen de calidad perdura inamovible en el tiempo. Ocasionalmente se relaciona la calidad con los trabajos artesanos de precisión, en oposición con la fabricación en masa.

Los seguidores de esta visión trascendente de la calidad afirman que no puede darse una definición precisa sobre la calidad, ya que aprendemos a reconocerla a través de la propia experiencia.

Ejemplos de definiciones trascendentes:

- Aunque la calidad no puede definirse, uno sabe lo que es.
- Calidad significa llegar a un estándar más alto en lugar de estar satisfecho con el mediocre.

2.1.12.1 Políticas y Objetivos de la calidad

En los últimos decenios se ha reconocido que la calidad se ha vuelto tan importante, que el control no puede ser el único instrumento para asegurarla. Además se ha reconocido que para lograr productos de calidad, también los procesos y los sistemas tienen que cumplir con las demandas de calidad.

Por ello es necesario fijar políticas de calidad, es decir, establecer de antemano a qué aspira la empresa en cuestión de calidad. Para lograrlo, cada empleado debe saber qué se espera de él en este ámbito, es decir, qué objetivos concretos tiene que cumplir.

Decidir definir una política de calidad, supone reconocer la importancia de la calidad y supone además implementar las medidas necesarias para lograr que esta preocupación se traduzca en una realidad, una empresa que logra ofrecer al cliente productos/servicios de calidad.

La política de calidad es una parte de la política de empresa, por lo que debe estar basada en esta última, es decir, la política de calidad debe ser siempre acorde con la política de la empresa.

Los objetivos: son tareas concretas que deben llevarse a cabo en un plazo determinado.

Por ejemplo para el caso del propósito de lograr la máxima satisfacción de los clientes, podría definirse para un plazo de 3 años aumentar la satisfacción de los mismos en un 10 % y más en concreto para el próximo año en un 3%.

Para cada objetivo de calidad es importante nombrar a un responsable, que tenga la competencia y los medios para cumplirlo. Los objetivos no se logran solos, sino que requieren del esfuerzo de todos.

Por ello es importante que los objetivos se den a conocer, que todos los miembros de la organización sepan qué se espera de ellos, qué objetivos concretos deben cumplir.

2.1.12.2 Planificación de la Calidad

Por planificación entendemos el prepararse para el cambio. La planificación supone la capacidad de ser proactivos y anticipar futuros eventos y establecer las acciones necesarias para enfrentarse positivamente a ellos.

La planificación de la calidad incluye la elaboración de planes, la determinación de objetivos y requisitos para la calidad. La planificación de la calidad es esencial para lograr la mejora de la calidad.

2.1.12.3 Control de la Calidad

Evaluamos el comportamiento real de la calidad, comparando los resultados obtenidos con los objetivos propuestos para luego actuar reduciendo las diferencias. Se trata, en otras palabras, de comprobar que lo realizado se ajusta a lo planificado. El control de la calidad es imprescindible, de otro modo no podría gestionarse la calidad.

2.1.12.4 Aseguramiento de la calidad

El aseguramiento de la calidad no pretende detectar o corregir los errores, lo que se pretende es hacer las cosas bien a la primera cumpliendo con los objetivos propuestos.

Pero el aseguramiento de la calidad no garantiza la satisfacción del cliente, porque si los requisitos propuestos son incorrectos, el cumplir con dichos requisitos no hará que se satisfagan las necesidades de los clientes.

Mientras que el control se limita a la comprobación de cómo se está cumpliendo con los requisitos de la calidad en los distintos niveles, el aseguramiento tiene un papel más activo a la hora de intervenir para garantizar dicho cumplimiento.

2.1.13 FUNDAMENTACION LEGAL

Realizada la investigación en el Ministerios de Educación y Cultura, se desprende que el funcionamiento de estos centros se encuentra regularizado en los Acuerdos Ministeriales N.- 1974 del 14 de junio del 2.002; 004 del 26 de junio del año 2.002. y 123 del 17 de junio del 2.005.

1. Acuerdo Ministerial N.- 004

**EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA, DEPORTES Y
RECREACIÓN**

Y

EL MINISTERIO DE BIENESTAR SOCIAL

CONSIDERANDO:

1. Que el Estado ecuatoriano debe promover con máxima prioridad el desarrollo integral de niños y adolescentes y asegurar el ejercicio pleno de sus derechos, de conformidad con lo prescrito en el Art. 48 de la Constitución Política.
2. Que el Art. 50 de la Carta Fundamental dispone que el Estado adoptará medidas para asegurar la atención prioritaria para los menores de seis años, que garantice su nutrición, su salud y su educación.
3. Que el Ecuador se obligó, en el Foro Mundial sobre educación reunido en Dakar en abril del 2.000, a extender y mejorar la protección y la educación integrales a los niños menores de seis años, sin exclusiones.
4. Que la X Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobiernos de los Países Iberoamericanos reunida en Panamá, en noviembre del 2.002, reafirmó el valor de la educación inicial, como una etapa fundamental para el logro de una educación de calidad para todos y para la construcción de la ciudadanía de niñas y niños iberoamericanos, posibilitando la plena formación de sus

personalidades, su capacidad de aprender, de relacionarse con los demás, y de realizarse como seres humanos.

5. Que la Cumbre Iberoamericana de Valencia, marzo del 2.001, se pronunció por la ejecución de programas educativos dirigidos a atender a niñas y niños menores de 6 años, con participación de la escuela e iniciativas intersectoriales, fortaleciendo las capacidades de las familias para desempeñar adecuadamente su función educativa.
6. Que en el Encuentro Andino de Viceministros de Educación, reunido en Quito, en agosto del 2.001, se calificó a la educación inicial de niños y niñas de 0 a 6 años como un desafío para la Región.
7. Que el Ministerio de Educación, Cultura, Deportes y Recreación adoptó en enero del 2.001, entre una de sus políticas del Plan Decenal, la de apoyar la universalización de los servicios de educación inicial para las niñas y niños de 0 a 5 años, en coordinación con los servicios que ofrecen los ministerios que hacen el Frente Social.
8. Que el Estado tiene la responsabilidad indelegable de garantizar el derecho a la educación inicial de las niñas y niños de 0 a 5 años y asegurar la unidad nacional en el respeto a la diversidad cultural que caracteriza al país.
9. Que para viabilizar los compromisos asumidos por el Jefe de Estado, ministros y viceministros de educación del país, las instituciones públicas y privadas y otros actores que trabajan con el sector infancia, han mantenido, durante los dos últimos años, talleres, seminarios, reuniones de trabajo y más actividades

encaminadas a identificar el estado de situación del sector de la población comprendida entre 0 y 5 años, a implementar nuevas modalidades de atención, a ampliar la cobertura y a formular un referente curricular nacional de educación inicial para los niños y las niñas de 0 a 5 años.

En uso de sus atribuciones,

ACUERDAN

Art. 1 Poner en vigencia el Referente Curricular para la Educación Inicial de las niñas y niños de 0 a 5 años, cuyo diseño adjunto forma parte de este acuerdo, para asegurar un proceso educativo alternativo, abierto y flexible adecuado a la diversidad cultural del Ecuador.

Art. 2 Disponer que todos los programas, modalidades y unidades de atención a niños y niñas de 0 a 5 años, existentes en el país y los que a futuro se creen, elaboren los currículos institucionales que responda a los lineamientos nacionales del Referente Curricular, a las características multiculturales del país, y que establezcan una adecuada coordinación con las acciones de protección, salud y nutrición.

Art. 3 La aplicación de los currículos intermedios institucionales entrarán en vigencia, a partir del inicio del año lectivo, de régimen sierra-amazonía, 2002-2003.

Art. 4 Se encarga de la ejecución del Presente Acuerdo al Programa Nacional de Educación Preescolar Alternativa (PRONEPE), el cual articulará sus acciones con la Coordinadora Ecuatoriana Permanente de Programas de Desarrollo Infantil, y con los programas de atención a la infancia que mantienen los ministerios del Frente Social, el INNFA, los organismos seccionales y los organismos no gubernamentales.

Art. 5 Encargar al Programa Nuestros Niños la difusión del Referente Curricular para la Educación Inicial de las niñas y niños de 0 a 5 años y del presente Acuerdo Ministerial.

2.2 Posicionamiento Teórico Personal

La administración de la gestión académica en la Educación Inicial muestra cada vez más su complejidad por la multilateralidad de sus relaciones y por las interrelaciones que alcanza con una larga lista de aspectos, tanto internos al propio sistema de educación, como externos, que pertenecen al entorno en que se desenvuelven.

La complejidad que, por los motivos apuntados, distinguen al proceso académico de la educación inicial, y por tanto a su administración, hacen necesario enfrentarle con una sistemática diferente. Se trata de que esta complejidad, cada vez menos, acepta la improvisación sustentada en las buenas intenciones y deseos, en los nobles propósitos o ideales.

Este proceso en la actualidad está demandando de estudios previos, de previsión científicamente sustentada, de un manejo sistematizado, de una orientación hacia el servicio a la sociedad, con rigor en la proyección, orientación, control, evaluación, ajustes y correcciones del sistema, que integre procesos de mejora continua de su calidad para la garantía de la excelencia.

La gestión académica es un proceso complejo que involucra la entrada de recursos diversos (tangibles e intangibles), un procesamiento de la complejidad más elevada que pueda existir (pues tiene que vérselas con el desarrollo de las capacidades intelectuales y emotivas, que involucra aspectos aptitudinales y actitudinales), y genera salidas bajo la forma de productos de alta complejidad (como: nuevos conocimientos,

profesionalidad, habilidades congoscitivas, investigativas, capacidades de solución en el descubrimiento, formulación, planteamiento y resolución de problemas profesionales, pretendiendo que se minimicen los errores y se maximicen los aciertos en aras de garantizar el continuado progreso de la sociedad humana en equilibrada armonía con la naturaleza a la que pertenece).

El proceso de gestión que realizan los departamentos docentes suelen presentar distinta complejidad según las tareas que le correspondan. Una de las distinciones más significativas está asociada al hecho de que tengan la responsabilidad de una educación de calidad.

Por lo expuesto se concluye que se requiere de un sistema de administración que se adecue a esta exigencia objetiva del proceso que se conducirá.

La dirección del departamento docente en la educación inicial, en tanto administración de la actividad académica, exige que sea considerada en toda su compleja multilateralidad. Ella no está presente en la estructura jerárquica tradicional con que se ha enfocado la administración de la actividad académica, y el sistema de normativas que rigen este trabajo actualmente no lo contemplan de este modo.

Los avances que aparecen con la introducción del enfoque estratégico de la gestión en la Educación Inicial han puesto inicios a un modo de hacer que encierra en sí una nueva e interesante alternativa a los procedimientos tradicionales de dirección, lo que provoca la germinación de un estilo de administración portador de la posibilidad formal de solución al problema que hoy obstaculiza la gestión y a cuyo planteamiento se orienta este trabajo con un fundamento eminentemente desde el sustrato económico de la organización, en tanto el mismo condiciona muchos de los restantes aspectos de la actividad social.

Por todo esto se busca proponer **una alternativa racional y viable de administración integrada del trabajo académico en el departamento docente de la educación inicial** a partir de considerar las tareas sustantivas de esta componente estructural, la complejidad del entorno en que se desenvuelve, la acrecentada exigencia de la sociedad hacia estas instituciones, las demandas por satisfacer provenientes del entorno, la precisión de los diversos procesos que se entrelazan en la actividad académica, las características que es necesario garantizar en las componentes (recursos materiales y humanos) que en el mismo intervienen, los modos de controlar, registrar, medir, evaluar, normalizar, acreditar y certificar los procesos para garantizar su calidad de excelencia, fortalecer la eficacia, optimizar el uso de los recursos disponibles, asegurar un crecimiento y desarrollo sostenido y sustentable de los colectivos académicos en el entorno y dirección que le está socioeconómicamente determinado.

La administración, como disciplina de aplicación de los avances científicos en diversos campos, ha avanzado aceleradamente en las últimas décadas, poniendo al descubierto muchos aspectos que resultan decisivos en la gestión de dirección. Un elemento esencial de nuestros tiempos es la consideración del papel determinante del entorno en la gestión de cualquier organización. Al propio tiempo, el hecho de que ese entorno, a tenor de la expansión de los vínculos de interdependencia que se presentan en la sociedad contemporánea, impulsado por la internacionalización de todos los procesos de la vida social, se hace cada vez más universal, lo cual tiene una elevada significación cuando del desarrollo de organizaciones se trata y, en el caso de la actividad académica, la importancia de esto alcanza grados superlativos, en tanto que está directamente condicionada por los avances de las ciencias, y el desarrollo de estas no es privativo de una nación o colectivo particular,

sino que es el resultado de un extenso sistema de intercambio, debate, cooperación y competencia que tiene por base el marco internacional.

De aquí que lo relacionado con el entorno del trabajo académico va desde el marco del colectivo departamental, considerando las individualidades de sus integrantes, hasta los límites que abarcan las tendencias, características, exigencias y componentes del sistema de educación inicial y del desarrollo de las ciencias a escala nacional.

2.3 Glosario de Términos

Administración.- Es la función de lograr que las cosas se realicen por medio de otros", u "obtener resultados a través de otros". Es el proceso integral para planear, organizar e integrar una actividad o relación de trabajo, la que se fundamenta en la utilización de recursos para alcanzar un fin determinado".

Actuación: Es la función gerencial que incluye motivación, liderazgo, entrenamiento en comunicación, y otras formas de influencia personal.

Agente del Cambio: Persona en la organización que diagnostica problemas y desarrolla soluciones, de tal manera que al introducir los cambios en la organización, existe una mínima resistencia en los miembros de la empresa.

Alcance Gerencial: Un concepto de diseño organizacional que se refiere al número de subordinados reportando a uno superior.

Ampliación del trabajo: Un enfoque participativo al diseño del trabajo que reversa la especialización en tareas, tratando de que los empleados expandan o combinen sus tareas de trabajo.

Asistente: Personal que generalmente provee asesoría y asistencia al gerente a quién ha sido asignado.

Autogestión.- Gestión directa que ejercen los miembros de los grupos comunitarios de trabajo, desde donde desarrollan todos los procesos del negocio.

Autoridad: Un elemento necesario para la efectividad que indica el derecho a liderar o comandar la relación entre la gente y el permiso para desarrollar actividades específicas en una organización.

Autoridad Funcional: Personal de soporte o asistencia, al que los gerentes han delegado el derecho de dar órdenes que normalmente están fuera de su alcance de autoridad.

Burocracia: Es el diseño formal de una organización que es caracterizada por maximizar la estabilidad y continuidad de sus miembros.

Ciencia Gerencial: Es la parte de la Gerencia que utilizando técnicas cuantitativas y modelos matemáticos, provee un enfoque más científico a la toma de decisiones.

Comunicación: Proceso de transmitir y recibir información utilizando símbolos comunes que permitan un total entendimiento entre las partes

Comunicación cruzada: Flujo direccional de información dentro de la organización que no sigue la cadena formal de comunicación.

Comunicación hacia abajo: Flujo de información dentro de la organización desde personal de alto nivel hacia los niveles inferiores.

Comunicación hacia arriba: Flujo de información que proveen los subordinados, tratando de informar a sus superiores.

Comunicación Lateral: Flujo de información entre individuos en el mismo nivel de la organización.

Comunidad.- Grupo de personas organizadas que se asientan en un territorio aledaño y que persiguen objetivos y metas reivindicativas comunes.

Consideración: Acto del líder, mostrando consideración y preocupación por el personal (conducta centrada en el empleado)

Control: La función gerencial que envuelve verificación y comparación del desarrollo para establecer e iniciar acciones correctivas si es necesario

Coordinación: Es la combinación armoniosa de esfuerzos y recursos resultantes del desarrollo de las funciones gerenciales.

Cultura: Diseños aprendidos, creencias o comportamientos dentro de una sociedad en particular.

Decisión: Una alternativa seleccionada entre varias que permite alcanzar un estado deseado en respuesta a un problema.

Departamento: El grupo de trabajo al que se le asigna tareas, de tal manera que se alcance una mejor coordinación de esfuerzos.

Desarrollo en el Trabajo: La capacitación e instrucción diaria recibida por los empleados sobre cómo llevar a cabo las responsabilidades a ellos asignadas.

Descentralización: Delegación del proceso administrativo por parte de la persona que toma las decisiones, al nivel operativo más bajo posible.

Educación: Proceso de socialización y aprendizaje encaminado al desarrollo intelectual y ético de una persona.

Eficiencia: Es el concepto de las habilidades de una organización para producir resultados, con un mínimo uso de recursos, que puede ser medido en términos de relaciones resultados / costos o resultados / tiempo.

Elementos de planeación: Los elementos esenciales en el proceso de planeación incluye la determinación de metas, pronósticos del futuro, toma de decisiones y uso de un aceptable enfoque para analizar hechos y asunciones.

Elementos de Cultura: Factores que influyen la gerencia u operación de una empresa, rama o subsidiaria, incluyendo elementos de cultura material (tecnología o economía); social (educación y política) y otras (arte, folklore, música, drama, baile, lenguaje y religión).

Estrategias.- Arte de dirigir operaciones militares, plan para llevar a cabo con éxito un proyecto o negocio, formas como se realizan las acciones.

Evaluación Educativa.- Es un proceso continuo, sistemático y flexible que se orienta a seguir el desenvolvimiento de los procesos de desarrollo y la toma de decisiones necesarias para adecuar el diseño de los procesos a las necesidades y logros detectados en los procesos de aprendizaje.

Factores Estratégicos: Son los más importantes factores relacionados a un problema.

Funciones Gerenciales: Son las actividades de planeación, organización, actuación y control incluidos en el proceso gerencial.

Gerencia: Es el proceso de planeación, organización, actuación y control de las operaciones de la organización, que permiten mediante la coordinación de los recursos humanos y materiales esenciales, alcanzar sus objetivos de una manera efectiva y eficiente.

Gestión.- Actividad consistente en administrar un negocio o una parte de este, método seguido para la ejecución de esa actividad.

Gestión Financiera.- Conjunto de técnicas y actividades encaminadas a dotar a una empresa de la estructura financiera idónea en función de sus necesidades mediante una adecuada planificación elección y control tanto en la obtención, como en la utilización de los recursos financieros.

Indicador.- dimensión utilizada para medir los resultados efectivamente obtenidos en la ejecución de un programa, proyecto o actividad.

Innovación: Una idea o práctica percibida como nueva por la persona que toma las decisiones.

Inversión.- Gastos para aumentar la riqueza futura y posibilitar un crecimiento de la producción.

Liderazgo: El proceso de relaciones interpersonales por el cual una persona intente influenciar el comportamiento de otros, dando un giro, para enfocar el comportamiento organizacional hacia el alcance de sus objetivos predeterminados.

Línea de Autoridad: Línea que establece la relación directa y continua de autoridad entre superiores y subordinados dentro de una organización formal.

Lluvia de Ideas: Es una técnica utilizada para mediante un trabajo de grupo obtener alternativas de cómo atacar un problema.

Metas.- Finalidad de una persona, individuo o empresa.

Mercado.- cualquier conjunto de transacciones o acuerdos de negocios entre compradores y vendedores. En contraposición con una simple venta, el mercado implica el comercio regular y regulado, donde existe cierta competencia entre los participantes

Objetivos.- Fin, meta, relativo al objeto en sí y no a nuestro modo de pensar o sentir.

Organización: Es la función gerencial que combina recursos humanos y materiales dando un completo significado al objetivo de la empresa.

Organización de Base.- Reunión de familias, o de personas pertenecientes a un mismo grupo o comunidad.

Organización formal: Una estructura organizacional oficialmente diseñada para reflejar la jerarquía de control, planear las relaciones interpersonales y establecer canales de comunicación.

Organización informal: Grupos o personas que funcionalmente se encuentran dentro la estructura de la organización, pero que no son parte planeada de su estructura.

Planeación: Es la función gerencial que incorpora la selección de cursos de acción (planes) que dirigen los recursos humanos y materiales de la organización en futuros marcos de tiempo.

Planeación Estratégica: Un amplio rango de actividades que los gerentes deben considerar como factores ambientales, el carácter organizacional de la empresa, su propósito y dirección.

Políticas: Líneas de base que asisten a los miembros de la organización en la toma de decisiones y en su comportamiento para alcanzar los objetivos de la organización eficientemente.

Política.- Guía básica de carácter general que orienta las actividades de funcionarios y empleados de una Institución. Norma general que constituye declaraciones e interpretaciones que guían o encauzan la conducta y el pensamiento para la toma de dediciones.

Presupuestos: Planes de acción que permiten coordinar la disponibilidad de fondos y recursos necesarios para alcanzar objetivos específicos en un período de tiempo futuro.

Procedimientos.- Método de ejecutar algunas cosas, actuación por trámites administrativos.

Procesos.- Conjunto ordenado de etapas con características de acción concatenada, dinámica y progresiva, que concluye en la obtención de un resultado.

Programas.- Unidad financiera y/o administrativa en la que se agrupan diversas actividades con cierto grado de homogeneidad del producto final, a la que se asigna recursos humanos, materiales, financieros con el fin de que produzca bienes o servicios destinados a la satisfacción total o parcial de los objetivos establecidos.

Proyecto.- es la ejecución de una idea volcada en documentación (planos) que se materializa finalmente con la obra y su explotación

Técnica.- Conjunto de procedimientos propios de un arte, ciencia u oficio. Habilidad con que se utilizan esos procedimientos. Método habilidad, táctica tomando en cuenta la definición de la palabra técnica, se puede definir a las técnicas del control como todos los procedimientos o métodos usados en una organización para controlar o supervisar un proceso automatizado o actividad humana.

Tiempo de estudio: El tiempo requerido para procesar un trabajo. El tiempo estándar para completar una tarea.

Toma de decisiones: Es un proceso de selección del curso de acción entre dos o más posibles alternativas que permiten alcanzar la solución de un problema.

Trámite Burocrático: Es el término utilizado para describir las numerosas regulaciones que existen que permiten conducir mediante la ley las órdenes ejecutivas.

Universalidad de la Gerencia: Se refiere al concepto de practicar la gerencia en todas las organizaciones.

2.4 Subproblemas, Interrogantes , Supuestos Implícitos

Pregunta Central:

¿ Las Estrategias de Gerencia y Administración para las Instituciones: Centro de Desarrollo Infantil “Dr. Luis Jaramillo Pérez”, “Jardín de Infantes Camilo Gallegos Domínguez” y Jardín “Piedad Gómezjurado” están orientadas a los objetivos para las que fueron creadas; esto es, respondiendo a la formación integral de los niños entregándoles una educación de calidad, que parta de sus reales necesidades y ritmos de aprendizaje y que se desarrolle en un entorno de afecto y seguridad?.

Preguntas Secundarias:

¿Qué estrategias de Gerencia y Administración tienen las instituciones investigadas respecto a Educación Inicial?

¿Cuáles deberían ser las estrategias más adecuadas para que estas instituciones funcionen mejor?

¿Los responsables de dirigir estas instituciones están preparados científica y técnicamente para administrar estos establecimientos?

¿Los ambientes existentes favorecen el desarrollo de un trabajo productivo acorde a lo que este tipo de educación requiere?

2.5 Matriz Categorial

CONCEPTO	CATEGORÍAS	DIMENSIÓN	INDICADOR
<p>La educación inicial constituye una adecuada preparación para el ingreso en el sistema educativo y para fortalecer los vínculos en la comunidad, las relaciones de los padres con el centro de actividad y hasta para mejorar la educación de los padres y representantes.</p>	<p>Aprendizaje a través del juego.</p> <p>Manual de convivencia</p>	<p>Analizar el aprendizaje a través del rescate de juegos tradicionales como estrategia de aprendizaje</p> <p>Nivel de conocimientos sobre la aplicación de un manual de convivencia</p>	<p>Introducción Origen Conceptos Finalidad Fundamentos Factores Pasos Etapas</p> <p>Perfiles Políticas Normas Reglamento</p>
<p>Educación inicial es el término que se viene utilizando para englobar todas aquellas modalidades de atención especializada de los niños, en el periodo desde el nacimiento hasta los seis años</p>	<p>La educación inicial utiliza estrategias que surgen de tomar los elementos que la sociedad, durante siglos, ha ido enriqueciendo y pasando de generación en generación. La estrategia es el resultado del proceso de planeación; pero, a su vez, es la base para una correcta organización, dirección,</p>	<p>Educación Inicial no Escolarizada</p> <p>Educación Inicial Escolarizada</p>	<p>Nivel de apoyo de los padres de familia e integrantes de la comunidad, para orientar y favorecer la formación integral de los niños.</p> <p>Formación de hábitos y consolidación de actitudes y valores mediante una</p>

	control y evaluación.		estimulación sistematizada.
<p>La administración, es un proceso esencialmente dinámico y evolutivo, que se adapta e influye continuamente a las condiciones sociales, políticas, económicas y tecnológicas y hace uso de ellas para lograr los objetivos que persigue.</p>	<p>El Proceso Administrativo debe aplicarse utilizando dos elementos: Fase Mecánica: Previsión, Planeación y Organización,</p> <p>Fase Dinámica: Integración, Dirección y Control</p>	<p>Previsión: ¿Qué puede hacerse? Planeación: ¿Qué se va a hacer? Organización: ¿Cómo se va a hacer? Integración: ¿Con qué se va a hacer? Dirección: "Ver que se haga" Control: ¿Cómo se ha realizado?</p>	<p>Nivel de Calidad y Desempeño.</p> <p>Satisfacción de clientes internos y externos.</p> <p>Incremento de alumnos en los centros de educación infantil</p>
<p>La gerencia es el órgano específico y distintivo de toda organización." ¹ Aunque es un concepto formal, sirve como punto de partida para que cada cual establezca oportunamente los cambios necesarios y suficientes.</p>	<p>La Gerencia para conducir sus entidades, debe tener bien claro sus roles principales.</p> <p>¿Qué hacer?, es decir definir sus OBJETIVOS.</p> <p>¿Qué tanto hacer?, vale decir establecer los niveles de PRODUCCIÓN,</p> <p>¿Qué tan bien hacer?, en otras palabras precisar los estándares de CALIDAD pertinentes cuya ejecución debe ser EVALUADA conveniente y periódicamente</p>	<p>Fuerzas de la Gerencia</p> <p>La estrategia: Para saber a dónde vamos y cómo lograrlo.</p> <p>La organización: Para llevar a cabo la <i>estrategia eficientemente.</i></p> <p>La cultura: Para dinamizar la organización y animar a su gente."</p>	<p>Desarrollo de Jerarquías comprensiva de los planes para integrar y coordinar actividades.</p> <p>Determinación de Tareas y toma de decisiones.</p> <p>Establecer los canales de comunicación propicios e impulsar el liderazgo.</p>

CAPITULO III

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de Investigación

Investigación de campo: Este tipo de investigación se apoya en informaciones que provienen entre otras, de entrevistas, cuestionarios, encuestas y observaciones.

La Investigación de campo se utilizó en el momento de visitar las tres Instituciones para recolectar información.

Investigación documental: Este tipo de investigación es la que se realiza, como su nombre lo indica, apoyándose en fuentes de carácter documental, esto es, en documentos de cualquier especie.

Se utilizó la investigación documental para obtener la información necesaria para la elaboración del Marco Teórico, fundamentación legal y marco conceptual.

Investigación Cuasi-experimental: Recibe este nombre la investigación que obtiene su información de la actividad intencional realizada por el investigador

Se utilizó este tipo de investigación en el momento de presentar la propuesta sobre el Manual de convivencia con la finalidad de modificar la realidad y crear algo nuevo.

Proyecto Factible: Este permite obtener la información necesaria para saber si existe o no la factibilidad de realizar el proyecto que pretende

ejecutarse, a través de esto el investigador debe definir si su propuesta es válida o no y cómo va a realizarla.

El proyecto factible fue necesario una vez realizado el estudio de mercado en el que se determinó la factibilidad de la propuesta.

3.2 Métodos

Empíricos

La Observación Científica: Es el proceso de conocimiento científico que se inicia a partir de la observación.

Se utilizó la observación científica al observar todos los procesos que se desarrollan en las unidades de observación objeto de estudio

El investigador define por objeto de conocimiento aquello que es susceptible de conocer, ya que tiene la intención de aumentar su grado de conocimiento sobre cualquier objeto, situación, acontecimiento o cosa sobre la cual fijemos nuestra atención.

El Experimento: La experimentación establece una relación de causa y efecto o de antecedente y consecuente entre dos fenómenos y se trata de descubrir si el consecuente varía cada vez que se hacen modificaciones al antecedente supuesto.

La Recolección de Información: El éxito de la investigación depende de la calidad de la información que se obtiene de las fuentes, así como de su tabulación, ordenamiento, procesamiento y presentación.

Teóricos

Científico: Construye explicaciones acerca de la realidad por medio de procedimientos basados en la lógica que permiten establecer explicaciones generales y particulares de su objeto.

Histórico Lógico: Este método permite el análisis interno del tema, o la organización objeto de estudio, sus antecedentes y evolución, es decir el estudio de los hechos sucedidos con anterioridad.

Analítico – Sintético: Proceso de conocimiento que se inicia por la identificación de cada una de las partes que caracterizan una realidad. De esa manera se establece la relación causa – efecto entre los elementos que componen el objeto de investigación.

Inductivo – Deductivo: Permite el análisis del problema, en la observación de los hechos, y establecer conclusiones particulares.

Hipotético – Deductivo: Este se plantea con el propósito de llegar a explicar hechos o fenómenos que caracterizan o identifican el objeto de investigación.

Sistémico: El método Sistémico se origina al realizar subpreguntas o interrogantes que el investigador plantea sobre temas específicos que se han observado en el momento que se plantea un problema.

Matemático y/o estadístico: Permite la recolección, organización, sumariación, procesamiento y análisis de datos, así como también la obtención de conclusiones válidas y el tomar decisiones razonables basadas en el análisis.

3.3 Técnicas e Instrumentos

Se utilizó como técnicas e instrumentos en la presente investigación: la encuesta, la entrevista, el cuestionario y el criterio de expertos.

Técnicas

La encuesta: La encuesta es una técnica de recolección de datos mediante la cual se obtiene información escrita de un grupo de personas simultáneamente.

Esta técnica adolece de ciertas debilidades por no tener un control directo de los informantes, de allí que se recomienda utilizar con propósitos exploratorios y descriptivos y no con propósitos científicos y cuando no es posible obtener la información por medio de otras formas de medición.

Esta técnica se aplicó tanto a clientes internos (Personal Docente y Administrativo); así como a clientes externos (Padres de Familia); la encuesta permitió realizar un análisis de la situación actual de las Instituciones Educativas tanto interna como externamente.

La Entrevista: Es una técnica de recolección de datos que consiste en realizar un interrogatorio a personas que pueden dar información sobre determinado asunto.

La entrevista es una de las técnicas más utilizadas en la investigación social, a pesar de sus limitaciones; para ello, es necesario que el entrevistador maneje convenientemente esta técnica.

Esta técnica se aplicó igual que la entrevista al Personal Docente y Administrativo de las Instituciones Educativas y a los Padres de Familia; se aplicará esta técnica para obtener datos directos de las personas seleccionadas y de acuerdo a cómo evoluciones la entrevista se formuló más preguntas que permitirán tener conocimiento de cuáles son las expectativas de las personas entrevistadas.

Instrumentos

El Cuestionario: El Cuestionario es un instrumento que se destina a concretar los objetivos que persigue la Investigación, mediante un conjunto de preguntas que se dirigen a determinadas unidades de información.

La preparación del cuestionario estuvo estrechamente relacionada con la filosofía de las Instituciones y con los objetivos que se pretendan conseguir con la evaluación, este permitió una correcta plasmación de la información buscada, lo que facilitó al máximo las posibilidades de un tratamiento cuantitativo de los datos recogidos.

Criterio de Expertos: Se consultó a expertos en el tema de Gerencia y Administración educativa, los mismos que ayudaron a delimitar el objeto de conocimiento.

3.4 Población

La población está constituida por miembros de las instituciones investigadas, a los que se les aplicará los instrumentos de recolección de datos, a través de un muestreo.

Los Clientes Internos fueron tomados en su totalidad debido a que su número no justifica el cálculo de la muestra.

Institución	Población
Centro Infantil de Cuidado Diario “Dr. Luis Jaramillo Pérez”	5 profesores
Jardín de Infantes “Camilo Gallegos Domínguez	4 profesores
Jardín de Infantes “Piedad Gómezjurado”	4 profesores
Total	13 profesores

Detalle de Docentes por Institución

Institución	Población
Centro Infantil de Cuidado Diario “Dr. Luis Jaramillo Pérez”	Lic. Carolina Aguilar (Coordinadora)
	Anita Armas (niños 4 – 5 años)
	María Chulde (niños de 3-4 años)
	Germania Zapata (niños de 3-4 años)
	Silvia Andrade (niños de 2 a 3 años)
Jardín de Infantes “Camilo Gallegos Domínguez	Lic. Martha Nénger (Directora)
	Martha Rosales
	Cecilia Navarrete
	Teresa Rosero
Jardín de Infantes “Piedad Gómezjurado”	Magdalena Suárez (Directora)
	María Violeta Flores
	Lourdes Guadalupe Sarzosa
	Marianita León
Total	13 profesores

Para los Padres de Familia se aplicó el cálculo de la muestra por ser la población superior a 100.

Institución	Población
Centro Infantil de Cuidado Diario “Dr. Luis Jaramillo Pérez”	96 Padres de Familia
Jardín de Infantes “Camilo Gallegos Domínguez”	143 Padres de Familia
Jardín de Infantes “Piedad Gómezjurado”	117 Padres de Familia
Total	356 Padres de Familia

3.5 Muestra

La obtención de la muestra será mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{PQ \cdot N}{(N - 1) \frac{E^2}{K^2} + PQ}$$

DONDE:

n = Tamaño de la muestra.

PQ = Varianza de la Población, valor constante = 0.25

N = Población/ Universo

(N-1) = Corrección Geométrica, para muestras grandes > 30

E = Margen de error estadísticamente aceptable:

0.02 = 2% (mínimo)

0.3 = 30% (máximo)

0.05= 5% (recomend. En educ.)

K = Coeficiente de corrección de error, valor constante = 2

Z^2 = Valor obtenido mediante niveles de confianza o nivel de significancia con el que se van a realizar el tratamiento de las estimaciones. Es un valor constante que si se lo toma con relación al 95% (como más usual) equivale a **1.96**.

E^2 = Límite aceptable de error muestral **5%**

$$n = \frac{(0.25)(356)}{(356 - 1) \frac{0.05^2}{2^2} + 0.25}$$

$$n = \frac{89}{(355)(0,00065) + (0,25)}$$

$$n = \frac{89}{0,4808}$$

$$n = 185.10$$

$$n = 185$$

Se aplicarán la encuesta de acuerdo al cálculo de la muestra a 185 Padres de Familia.

Fracción Muestral (de cada establecimiento)

Centro Infantil de Cuidado Diario “ Dr. Luis Jaramillo Pérez”

Se realizará las encuestas en el Centro Infantil a través del cálculo de la Fracción muestral :

$$m = \frac{n}{N} E$$

En Donde:

m = Fracción Muestral

n = Muestra

N = Población/ Universo

E = Estrato (Población de cada Establecimiento)

$$m = \frac{185}{356} 96$$

$$m = 49.92$$

$$m = 50$$

En el Centro Infantil de Cuidado Diario “Dr. Luis Jaramillo Pérez” de acuerdo al cálculo de la fracción muestral, se aplicará las encuestas a 50 Padres de Familia.

Jardín de Infantes “Camilo Gallegos Domínguez”

$$m = \frac{n}{N} E$$

$$m = \frac{185}{356} 143$$

$$m = 74.36$$

$$m = 74$$

En el jardín de Infantes “Camilo Gallegos Domínguez” de acuerdo al cálculo de la fracción muestral se aplicará la encuesta a 74 padres de familia.

Jardín de Infantes “Piedad Gómezjurado”

$$m = \frac{n}{N} E$$

$$m = \frac{185}{356} 117$$

$$m = 60.84$$

$$m = 61$$

En el jardín de Infantes “Piedad Gómezjurado” de acuerdo al cálculo de la fracción muestral se aplicará la encuesta a 61 padres de familia.

3.6 Esquema de la Propuesta

Título de la Propuesta	“Estrategias de Gerencia y administración para las Instituciones educativas: Centro Infantil de Cuidado Diario “Dr. Luis Jaramillo Pérez”, Jardín de Infantes “Camilo Gallegos Domínguez” y Jardín “piedad Gómezjurado” del cantón Ibarra, y propuesta alternativa.
Justificación e Importancia	Se exponen las razones por las que se realiza la propuesta, los aportes educativos, sociales, tecnológicos, psicológicos, los beneficiarios y la factibilidad
Fundamentación	Se hace mención a los fundamentos educativos, sociales, tecnológicos, psicológicos de la propuesta.
Objetivos	Se plantea 1 Objetivo General y 6 Objetivos Específicos.
Ubicación Sectorial y Física	Se describe la ubicación de las tres Instituciones de Educación Inicial motivo de la Investigación.
Desarrollo de la Propuesta	Se plantean una Guía de Aprendizaje a través del Rescate de los juegos Tradicionales y un Manual de Convivencia.
Impactos	Se identifican 3 tipos de impactos: Social, Educativo y Pedagógico.
Difusión	Se realizará la difusión a través de reuniones informativas con los Directivos, Padres de Familia, Personal Docente y Administrativo,

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LAS MADRES Y PADRES DE FAMILIA DEL CENTRO INFANTIL DE CUIDADO DIARIO “DR. LUIS JARAMILLO PÉREZ”

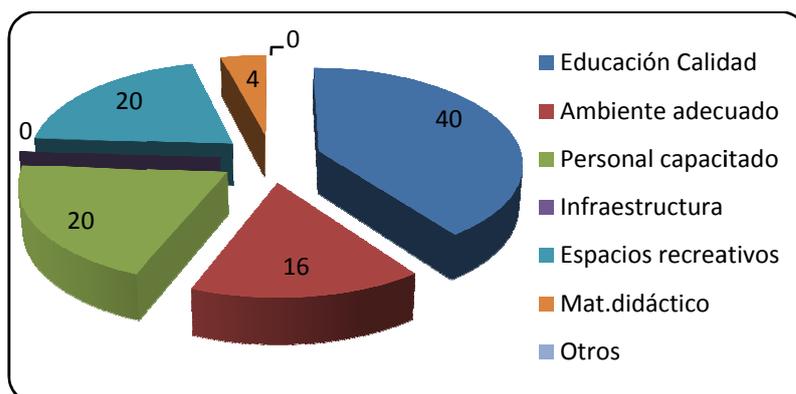
- 1) ¿De los siguientes aspectos señale cuál considera que debe ser prioritario en la Institución educativa donde estudia su hijo(a).

Tabla N° 1

RESPUESTA	f	%
Educación de calidad	20	40
Ambiente Adecuado	8	16
Personal capacitado	10	20
Infraestructura	0	0
Espacios recreativos	10	20
Material didáctico actualizado	2	4
Otros	0	0
TOTAL	50	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 1



De las encuestas aplicadas a los 50 padres de familia que representan el 100% tenemos que: el 40% manifiestan que educación de calidad, el 20% dicen que personal capacitado, otro 20% espacios recreativos, 16% opinan que ambiente adecuado, y el 4% material didáctico actualizado, consecuentemente se debe poner énfasis en mejorar o implementar los tres aspectos de mayor porcentaje.

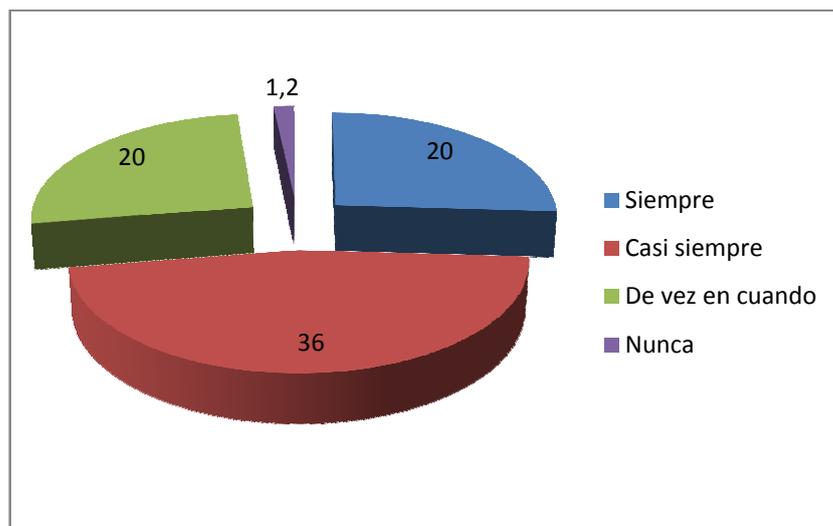
2) ¿Sabe Ud. si la Institución Educativa a la que asiste su hijo(a) toma medidas correctivas para mejorar la administración de la misma?

Tabla N° 2

RESPUESTA	f	%
Siempre	10	20
Casi siempre	18	36
De vez en cuando	10	20
Nunca	12	24
TOTAL	50	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 2



Del 100% de los encuestados tenemos que: el 36% manifiestan que siempre lo hacen, un 24% indican que nunca lo hacen, el 20% dicen que de vez en cuando y otro 20% que siempre, consecuentemente existe cierto desconocimiento por parte de los padres de familia sobre la administración de la Institución.

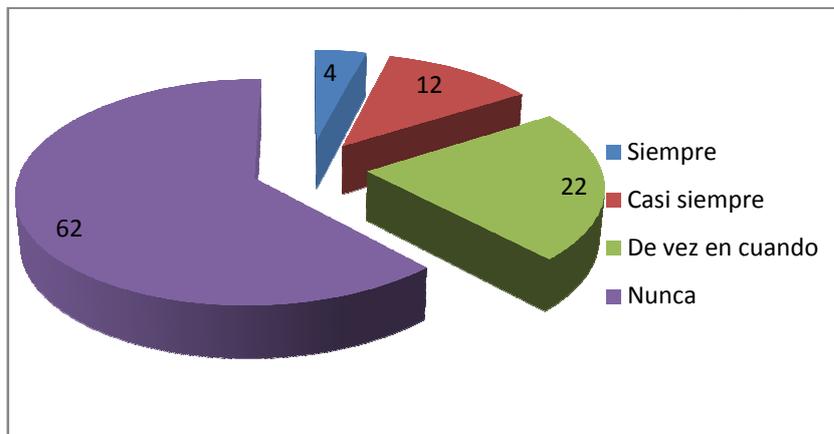
3) ¿Conoce Ud. si la Institución realiza gestión dirigida a realizar proyectos para el mejoramiento Institucional.

Tabla N° 3

RESPUESTA	f	%
Siempre	2	4
Casi siempre	6	12
De vez en cuando	11	22
Nunca	31	62
TOTAL	50	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 3



De los 50 padres de familia encuestados tenemos que: el 62% dicen que nunca, el 22% que de vez en cuando, el 12% que casi siempre, el 4% manifiestan que siempre, consecuentemente, la Institución no realiza gestión para mejoramiento institucional.

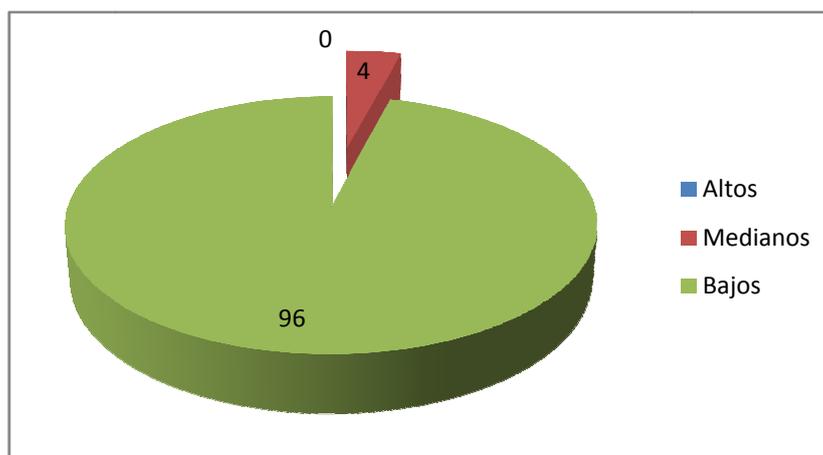
4) Considera usted que los costos que oferta la Institución son:

Tabla N° 4

RESPUESTA	F	%
Altos	0	0
Medianos	2	4
Bajos	48	96
TOTAL	50	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 4



El 100% de los encuestados sobre los costos que oferta la Institución tenemos que: el 96% indican que son bajos, el 4% que son medianos, y ninguno dice que son altos, consecuentemente los precios son accesibles y los padres de familia se sienten satisfechos.

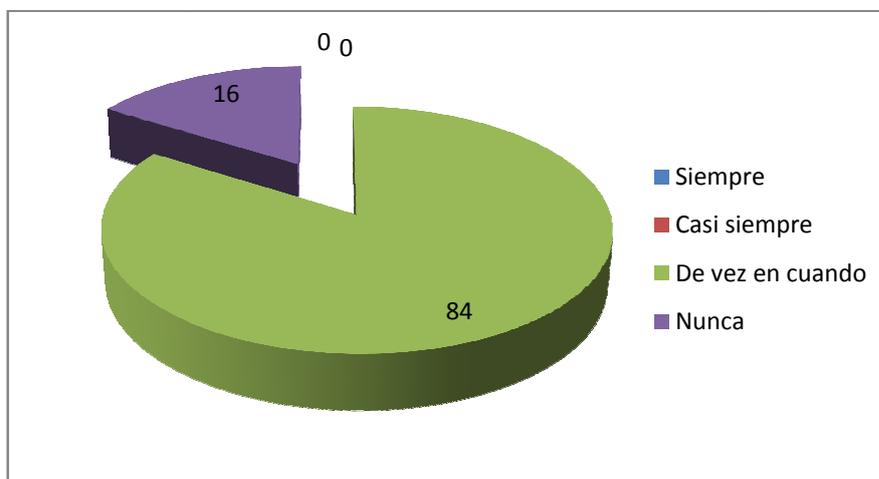
5) ¿Conoce Usted si la Institución realiza presupuestos para proyectos de mejoramiento Institucional?

Tabla N° 5

RESPUESTA	f	%
Siempre	0	0
Casi siempre	0	0
De vez en cuando	42	84
Nunca	8	16
TOTAL	50	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 5



De los 50 encuestados que corresponden al 100%, tenemos que: el 84% dice que de vez en cuando, el 16% que nunca, consecuentemente, los padres de familia no tienen el debido conocimiento sobre el manejo financiero de la Institución.

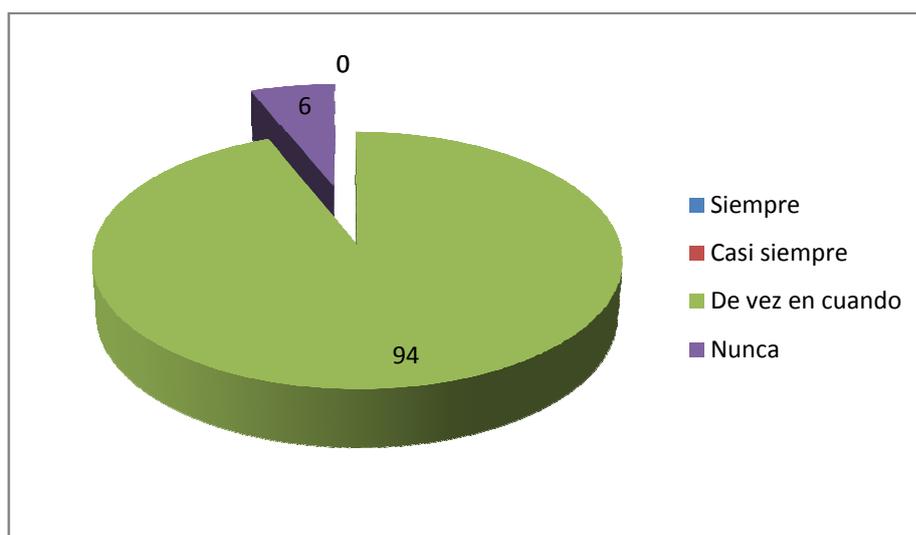
¿La Institución realiza reuniones informativas para socializar el manejo de los ingresos y gastos?

Tabla N° 6

RESPUESTA	F	%
Siempre	0	0
Casi siempre	0	0
De vez en cuando	47	94
Nunca	3	6
TOTAL	50	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 6



De las encuestas aplicadas al 100% de los padres de familia, tenemos que: el 94% dicen que de vez en cuando, y el 6% dicen que nunca, consecuentemente la Institución no mantiene informados a los padres de familia sobre el manejo de los recursos.

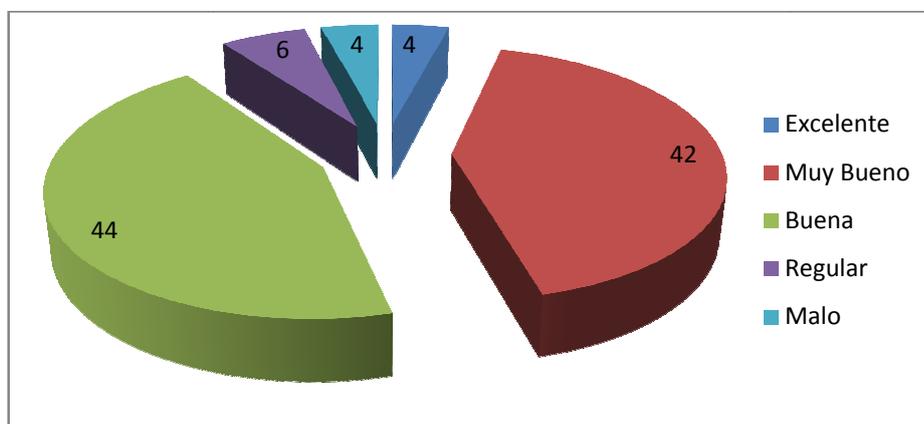
7) El servicio que usted recibe por parte del personal que trabaja en la Institución Educativa es:

Tabla N° 7

RESPUESTA	f	%
Excelente	2	4
Muy Bueno	21	42
Bueno	22	44
Regular	3	6
Malo	2	4
TOTAL	50	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 7



Sobre el servicio que reciben por parte del personal que trabaja en la Institución Educativa, tenemos que: el 44% dice que es bueno, el 42% que es muy bueno, el 6% que es regular, el 4% que es excelente y otro 4% que es malo, consecuentemente, aún cuando existe cierta satisfacción con el servicio, un reducido porcentaje lo considera excelente.

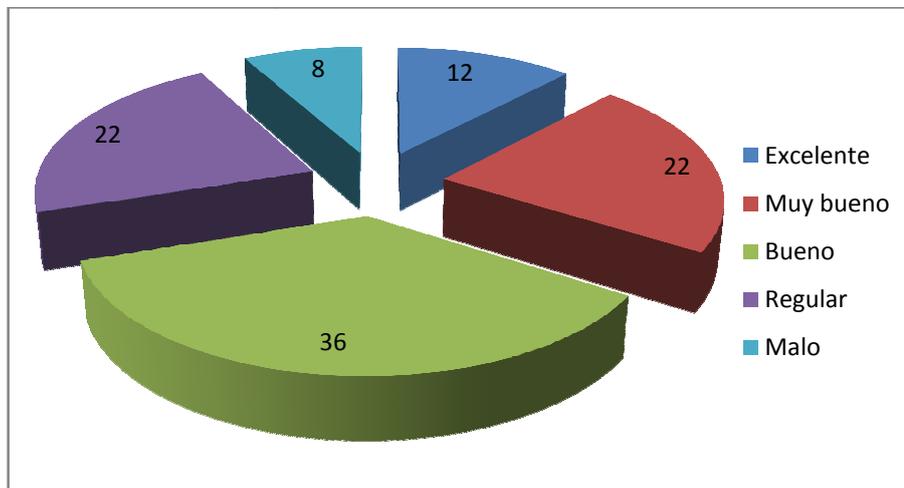
8) ¿Considera que la capacitación del personal docente y administrativo es:

Tabla N° 8

RESPUESTA	f	%
Excelente	6	12
Muy Buena	11	22
Buena	18	36
Regular	11	22
Mala	4	8
TOTAL	50	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 8



De las encuestas aplicadas al 100% de los padres de familia, tenemos que: el 36 % dicen que es buena, el 22% que es muy buena, otro 22% que es regular, el 12% que es excelente, y un 8% que es mala, consecuentemente, la mayoría considera que la capacitación está entre muy buena y buena, pocos la consideran excelente.

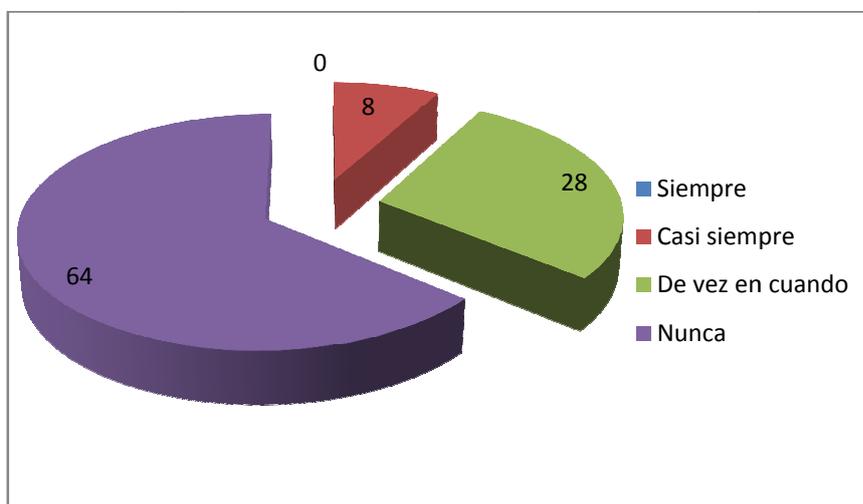
9) ¿Cuándo la Institución realiza algún proyecto de mejoramiento institucional toma en cuenta a los padres y madres de familia para que participen como miembros activos del proyecto?

Tabla N° 9

RESPUESTA	f	%
Siempre	0	0
Casi siempre	4	8
De vez en cuando	14	28
Nunca	32	64
TOTAL	50	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 9



En cuanto a la participación de los padres de familia en proyectos institucionales tenemos que: el 64% opinan que nunca, el 28% que de vez en cuando, el 8% que casi siempre, consecuentemente los padres de familia no son tomados en cuenta en actividades de mejoramiento.

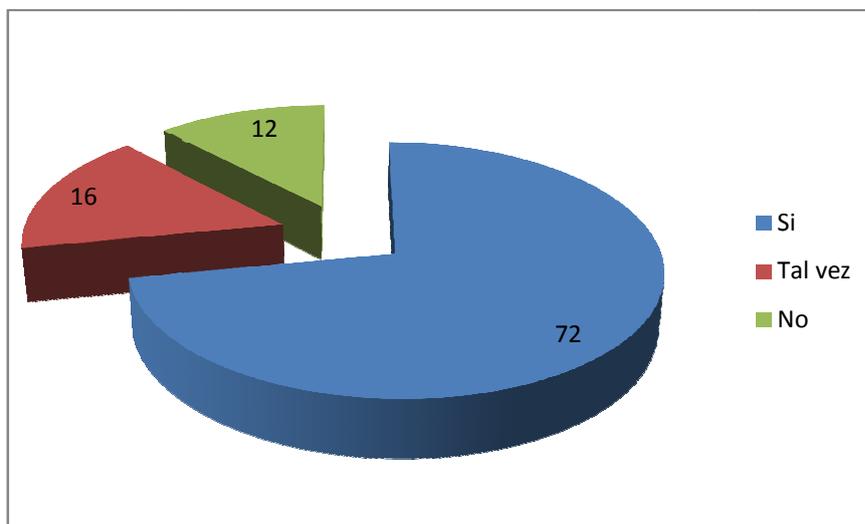
10) ¿Si la Institución le pide formar parte de las actividades que se realizan para su mejoramiento, Ud. estaría dispuesto a integrarse?

Tabla N° 10

RESPUESTA	f	%
Si	36	72
Tal vez	8	16
No	6	12
TOTAL	50	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 10



De los 50 padres de familia que corresponden al 100% de los encuestados, tenemos que: el 72% dice que si el 16% que tal vez y el 12% que no, consecuentemente existe la predisposición de los padres y madres de familia para integrarse a actividades que proponga la Institución.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LAS MADRES Y PADRES DE FAMILIA DEL JARDÍN DE INFANTES PIEDAD GÓMEZJURADO”

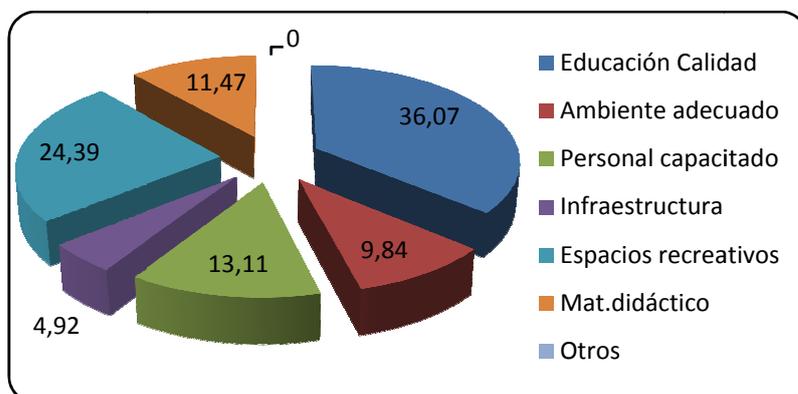
1. ¿De los siguientes aspectos señale cuál considera que debe ser prioritario en la Institución educativa donde asiste su hijo(a).

Tabla N° 11

RESPUESTA	f	%
Educación de calidad	22	36.07
Ambiente Adecuado	6	9.84
Personal capacitado	8	13.11
Infraestructura	3	4.92
Espacios recreativos	15	24.39
Material didáctico actualizado	7	11.47
Otros	0	0
TOTAL	61	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 11



De la encuesta realizada a los 61 padres de familia que equivale al 100% tenemos que: el 36.07% manifiestan que educación de calidad, el 24.39% dicen que espacios recreativos, el 13.11% personal capacitado, 11,47% opinan que material didáctico, y el 4,92% material didáctico actualizado, consecuentemente se debe poner énfasis en mejorar o implementar los tres aspectos de mayor porcentaje.

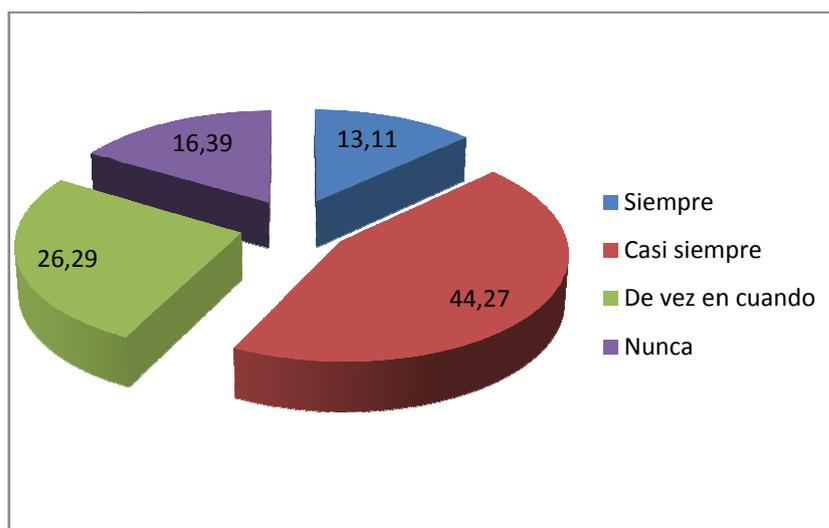
2. ¿Sabe Ud. si la Institución Educativa a la que asiste su hijo(a) toma medidas correctivas para mejorar la administración de la misma?

Tabla N° 12

RESPUESTA	f	%
Siempre	8	13.11
Casi siempre	27	44.27
De vez en cuando	16	26.29
Nunca	10	16.39
TOTAL	61	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 12



De los 61 encuestados que equivale al 100% tenemos que: el 44,27% manifiestan que casi siempre lo hacen, un 26,29% indican que de vez en cuando lo hacen, el 16,29% dicen que de vez en cuando y el 13,11% que siempre, consecuentemente existe cierto desconocimiento por parte de los padres de familia sobre la administración de la Institución.

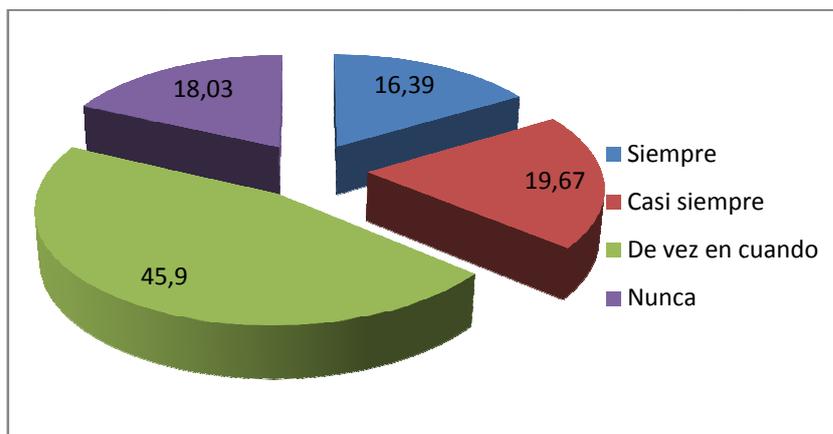
3. ¿Conoce Ud. si la Institución realiza gestión dirigida a realizar proyectos para el mejoramiento Institucional.

Tabla N° 13

RESPUESTA	f	%
Siempre	10	16.39
Casi siempre	12	19.67
De vez en cuando	28	45.90
Nunca	11	18.03
TOTAL	61	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 13



Del 100% de los encuestados tenemos que: el 45,90% dicen que de vez en cuando lo hacen, el 19,67% que casi siempre lo hacen, el 18,03% que nunca lo hacen, el 16,39% manifiestan que siempre, consecuentemente, la Institución no realiza la suficiente gestión para mejoramiento institucional.

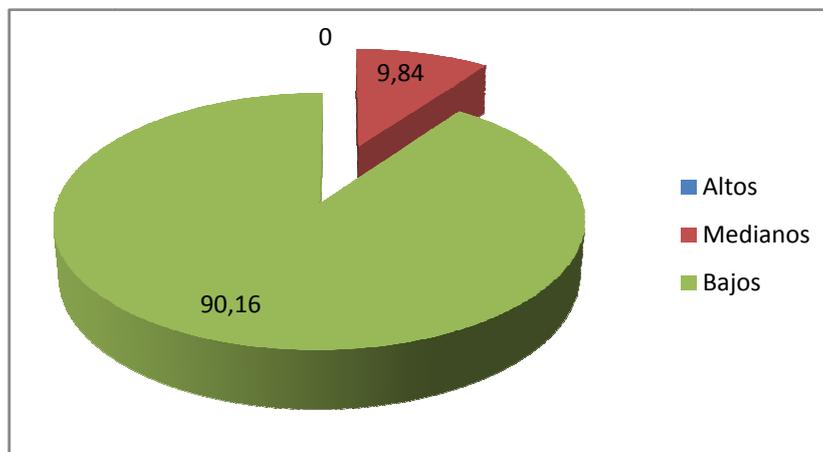
4. Considera usted que los costos que oferta la Institución son:

Tabla N° 14

RESPUESTA	F	%
Altos	0	0
Medianos	6	9.84
Bajos	55	90.16
TOTAL	61	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 14



De los 61 encuestados que equivale al 100%, tenemos que: el 90,16% indican que son bajos, el 9,84% que son medianos, y ninguno dice que son altos, consecuentemente los precios son accesibles y los padres de familia se sienten satisfechos.

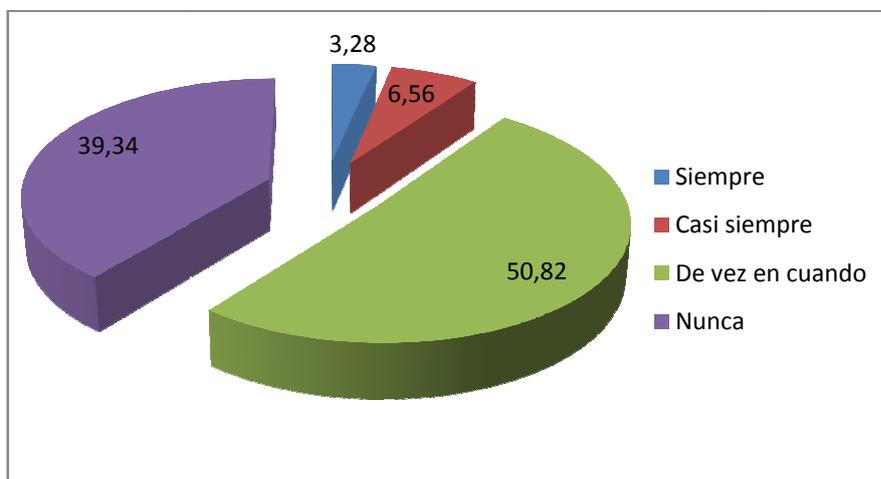
5. ¿Conoce Usted si la Institución realiza presupuestos para proyectos de mejoramiento Institucional?

Tabla N° 15

RESPUESTA	F	%
Siempre	2	3.28
Casi siempre	4	6.56
De vez en cuando	31	50.82
Nunca	24	39.34
TOTAL	61	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 15



De los 61 encuestados que corresponde al 100%, tenemos que: el 50.82% dice que de vez en cuando, el 39,34% que nunca, el 6.56% dicen que casi siempre y el 3.28% que siempre lo hacen, consecuentemente, los padres de familia no tienen el debido conocimiento sobre el manejo financiero de la Institución.

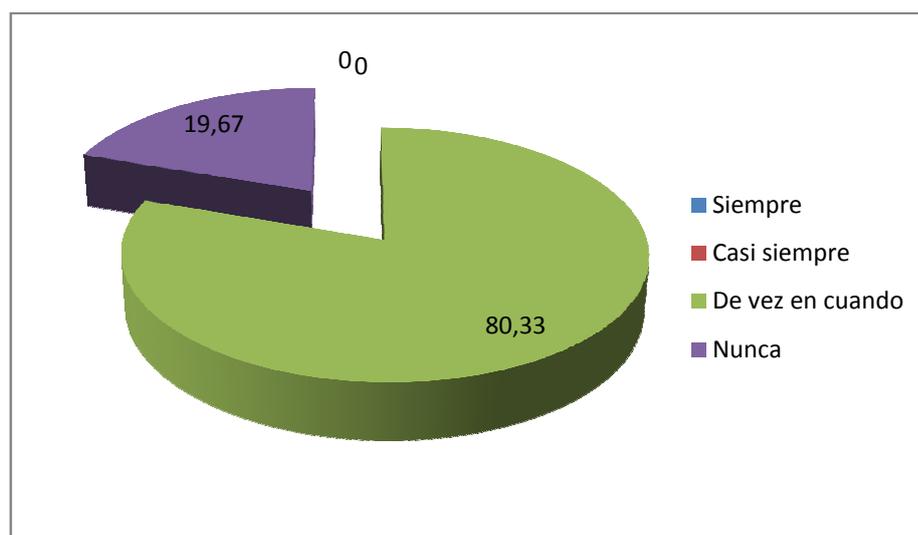
6. ¿La Institución realiza reuniones informativas para socializar el manejo de los ingresos y gastos?

Tabla N° 16

RESPUESTA	f	%
Siempre	0	0
Casi siempre	0	0
De vez en cuando	49	80.33
Nunca	12	19.67
TOTAL	61	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 16



De la totalidad de los encuestados tenemos que: el 80,33% dicen que de vez en cuando, y el 19,67% dicen que nunca, consecuentemente la Institución no mantiene informados a los padres de familia sobre el manejo de los recursos.

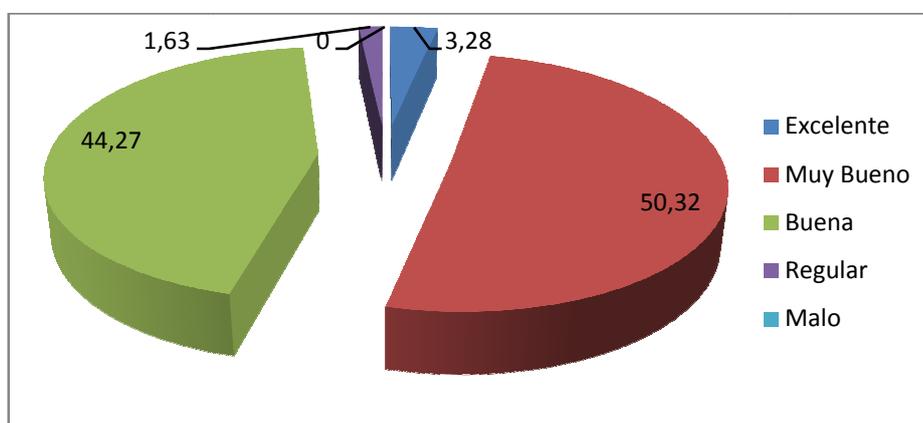
7. El servicio que usted recibe por parte del personal que trabaja en la Institución Educativa es:

Tabla N° 17

RESPUESTA	f	%
Excelente	2	3.28
Muy Bueno	31	50.32
Buena	27	44.27
Regular	1	1.63
Malo	0	0
TOTAL	61	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 17



En lo que se refiere al servicio que reciben los padres y madres de familia tenemos que: el 50,32% dice que es muy bueno, el 44,27% que bueno, el 3,28% que es excelente, el 1,63% que es regular, ninguno considera que es malo, consecuentemente, aún cuando existe cierta satisfacción con el servicio, un reducido porcentaje lo considera excelente.

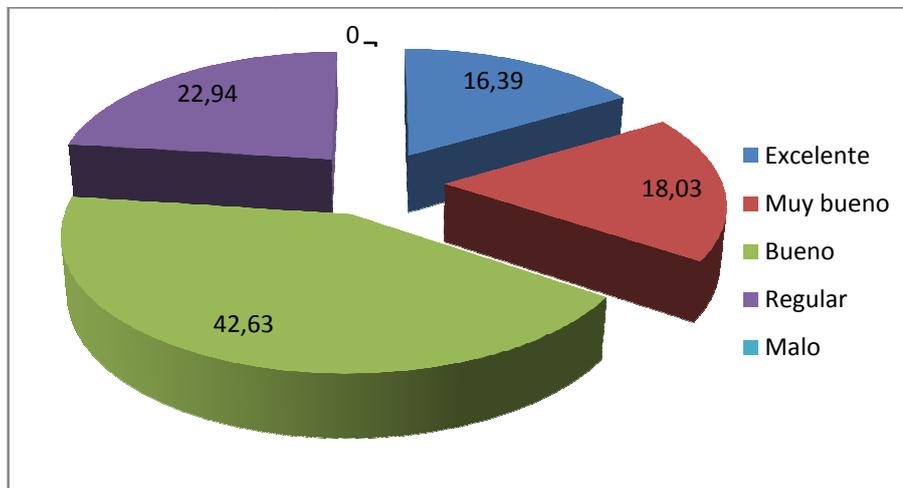
8. ¿Considera que la capacitación del personal docente y administrativo es:

Tabla N° 18

RESPUESTA	f	%
Excelente	10	16.39
Muy Buena	11	18.03
Buena	26	42.63
Regular	14	22.94
Mala	0	0
TOTAL	61	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 18



De los 61 encuestados que corresponden al 100% tenemos que: el 42,63% dicen que es buena, el 22,94% que es regular, el 18,03% que es muy buena, el 16,39% que es excelente, ninguno opina que es mala, consecuentemente, la mayoría considera que la capacitación está entre muy buena y buena, pocos la consideran excelente.

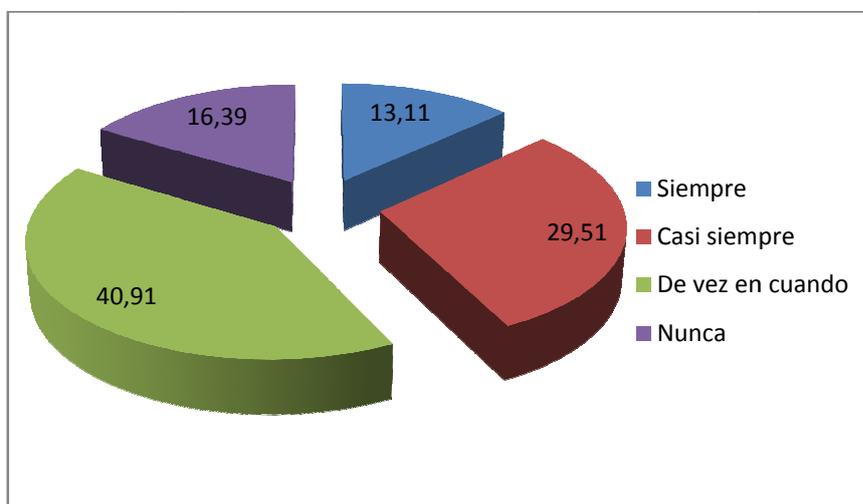
9. ¿Cuándo la Institución realiza algún proyecto de mejoramiento institucional toma en cuenta a los padres y madres de familia para que participen como miembros activos del proyecto?

Tabla N° 19

RESPUESTA	f	%
Siempre	8	13.11
Casi siempre	18	29.51
De vez en cuando	25	40.91
Nunca	10	16.39
TOTAL	61	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 19



De los 61 encuestados que equivale al 100% tenemos que: el 40.91% opinan que de vez en cuando, el 29,51% que casi siempre, el 16,39% que nunca, y el 13,11 que siempre, consecuentemente los padres de familia no son tomados en cuenta en actividades de mejoramiento.

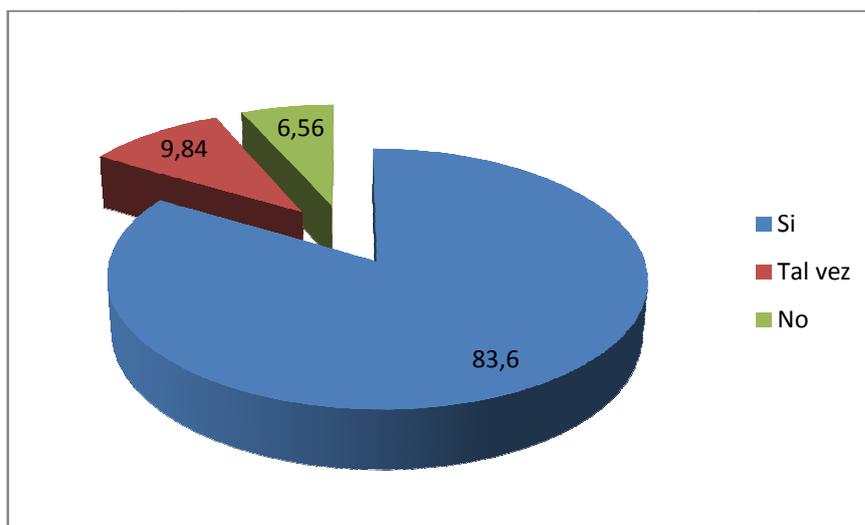
10, ¿Si la Institución le pide formar parte de las actividades que se realizan para su mejoramiento, Ud. estaría dispuesto a integrarse?

Tabla N° 20

RESPUESTA	f	%
Si	51	83.60
Tal vez	6	9.84
No	4	6.56
TOTAL	61	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 20



Los 61 padres de familia que corresponde al 100%, tenemos que: el 83,60% dice que si, el 9,84% que tal vez y el 6.56% que no, consecuentemente existe la predisposición de los padres y madres de familia para integrarse a actividades que proponga la Institución.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LAS MADRES Y PADRES DE FAMILIA DEL JARDÍN DE INFANTES CAMILO GALLEGOS.

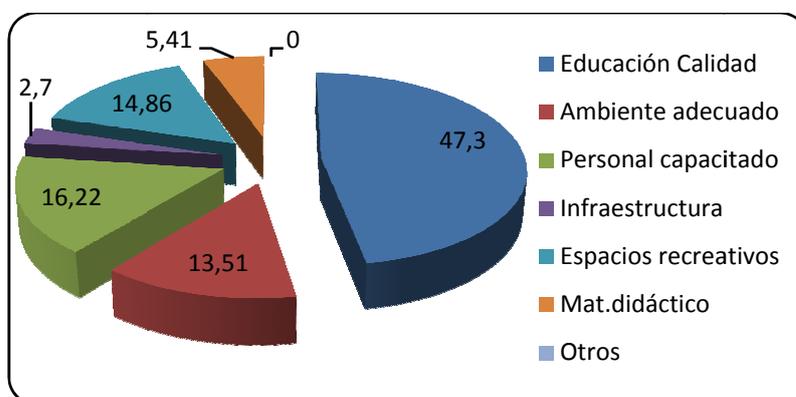
1. ¿De los siguientes aspectos señale cuál considera que debe ser prioritario en la Institución educativa donde estudia su hijo?

Tabla N° 21

RESPUESTA	f	%
Educación de calidad	35	47.30
Ambiente Adecuado	10	13.51
Personal capacitado	12	16.22
Infraestructura	2	2.70
Espacios recreativos	11	14.86
Material didáctico actualizado	4	5.41
Otros	0	0
TOTAL	74	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 21



De los 74 encuestados que equivale al 100%, tenemos que: el 47,30% manifiestan que educación de calidad, el 16,22% dicen que personal capacitado, el 14,86% espacios recreativos, 13,51% opinan que ambiente adecuado, y el 5,41% material didáctico actualizado, consecuentemente se debe poner énfasis en mejorar o implementar los tres aspectos de mayor porcentaje.

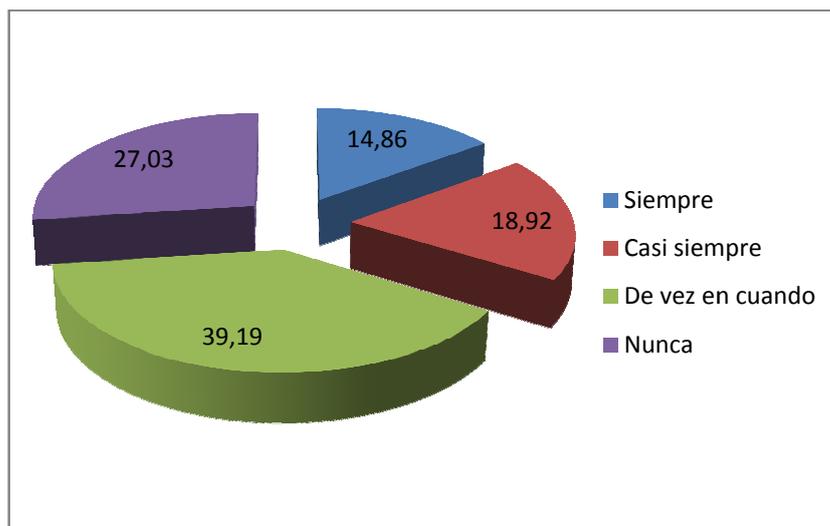
2. ¿Sabe Ud. si la Institución Educativa a la que asiste su hijo(a) toma medidas correctivas para mejorar la administración de la misma?

Tabla N° 22

RESPUESTA	f	%
Siempre	11	14.86
Casi siempre	14	18.92
De vez en cuando	29	39.19
Nunca	20	27.03
TOTAL	74	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 22



Del 100% de los encuestados, tenemos que: el 39.19% manifiestan que de vez en cuando lo hacen, un 27,03% indican que nunca lo hacen, el 18,92% dicen que casi siempre y el 14,86% que siempre, consecuentemente existe cierto desconocimiento por parte de los padres de familia sobre la administración de la Institución.

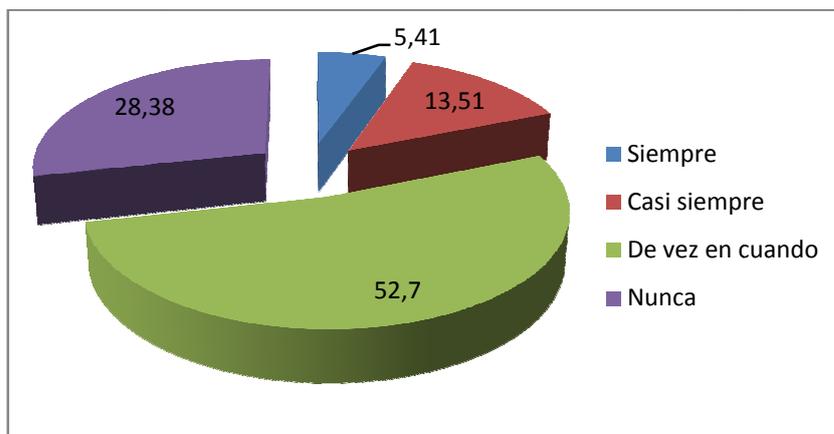
3. ¿Conoce Ud. si la Institución realiza gestión dirigida a realizar proyectos para el mejoramiento Institucional.

Tabla N° 23

RESPUESTA	f	%
Siempre	4	5.41
Casi siempre	10	13.51
De vez en cuando	39	52.70
Nunca	21	28.38
TOTAL	74	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 23



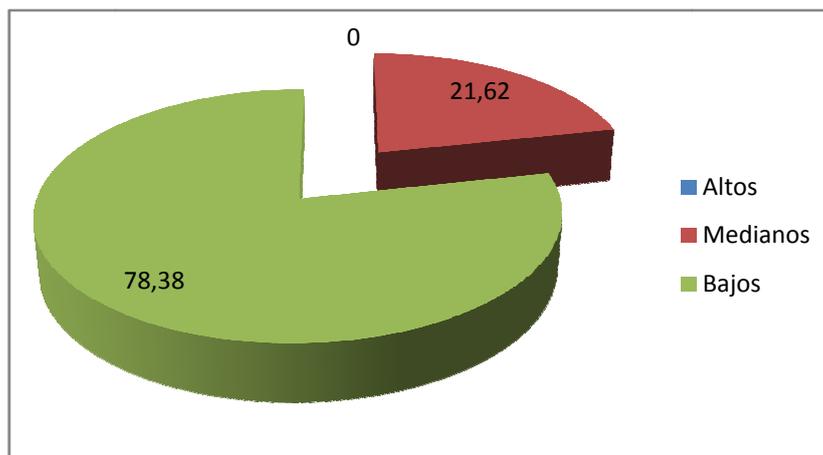
De los 74 encuestados que equivale al 100%, tenemos que: el 52,70% dicen que de vez en cuando, el 28,38% que nunca, el 13,51% que casi siempre, el 5,41% manifiestan que siempre, consecuentemente, la Institución no realiza gestión para mejoramiento institucional.

4. Considera usted que los costos que oferta la Institución son:

Tabla N° 24

RESPUESTA	F	%
Altos	0	0
Medianos	16	21.62
Bajos	58	78.38
TOTAL	74	100

Gráfico N° 24



De los 74 encuestados que corresponde al 100%, tenemos que: el 78,38% indican que son bajos, el 21,62% que son medianos, y ninguno dice que son altos, consecuentemente los precios son accesibles y los padres de familia se sienten satisfechos.

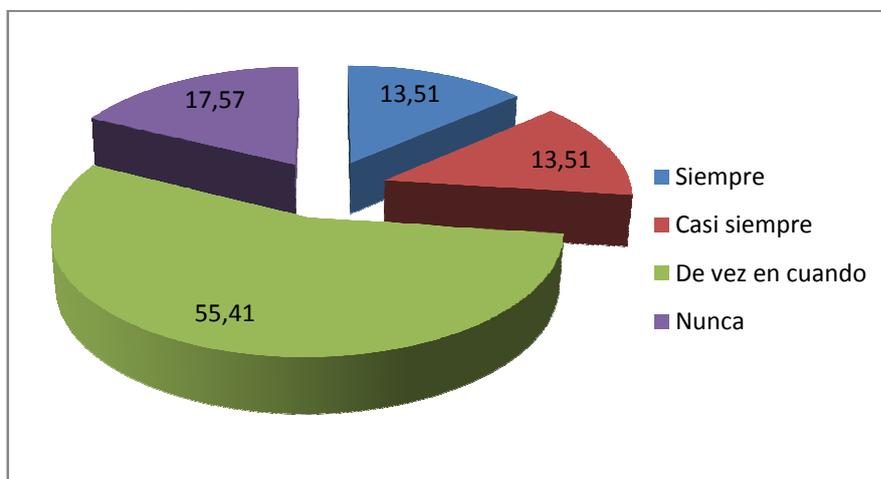
5. ¿Conoce Usted si la Institución realiza presupuestos para proyectos de mejoramiento Institucional?

Tabla N° 25

RESPUESTA	f	%
Siempre	10	13.51
Casi siempre	10	13.51
De vez en cuando	41	55.41
Nunca	13	17.57
TOTAL	74	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 25



De los 74 padres de familia encuestados que equivale al 100%, tenemos que: el 55,41% dice que de vez en cuando, el 17,57% que nunca, el 13,51% que casi siempre y otro 13,51% que siempre, consecuentemente, los padres de familia no tienen el debido conocimiento sobre el manejo financiero de la Institución.

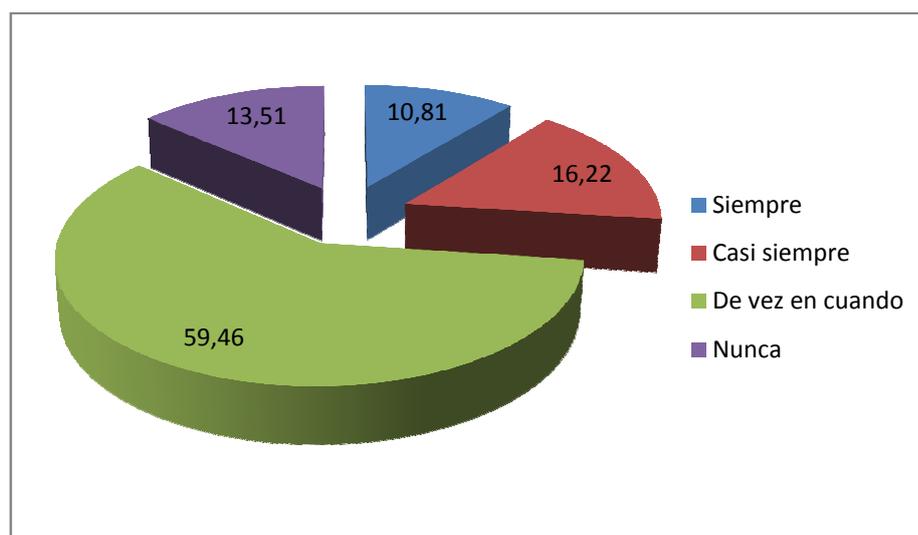
6. ¿La Institución realiza reuniones informativas para socializar el manejo de los ingresos y gastos?

Tabla N° 26

RESPUESTA	f	%
Siempre	8	10.81
Casi siempre	12	16.22
De vez en cuando	44	59.46
Nunca	10	13.51
TOTAL	74	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 26



De los 74 encuestados que equivale al 100%, tenemos que: el 59,46% dicen que de vez en cuando, y el 16,22% dicen que casi siempre, el 13,51% que nunca, el 10,8% que siempre, consecuentemente la Institución no mantiene informados a los padres de familia sobre el manejo de los recursos.

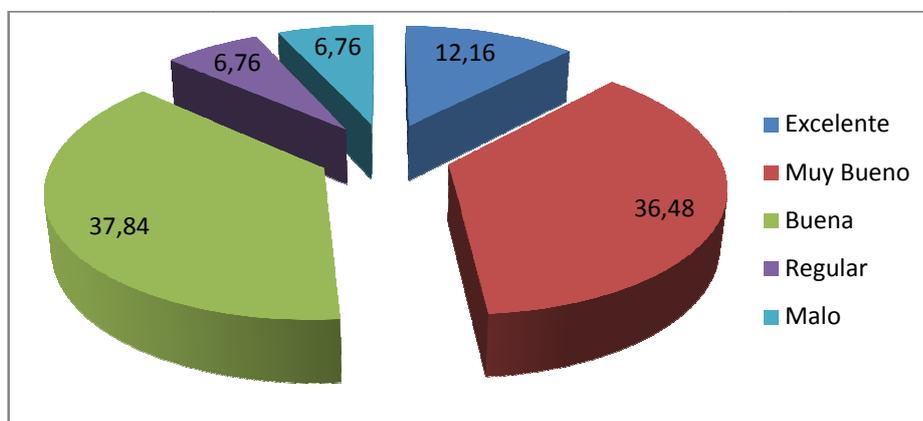
7. El servicio que usted recibe por parte del personal que trabaja en la Institución Educativa es:

Tabla N° 27

RESPUESTA	f	%
Excelente	9	12.16
Muy Bueno	27	36.48
Buena	28	37.84
Regular	5	6.76
Malo	5	6.76
TOTAL	74	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 27



De los 74 padres de familia encuestados que corresponde al 100%, tenemos que: el 37,84% dice que es bueno, el 36,48% que es muy bueno, el 12,16% que es regular, el 6,76% que es regular y otro 6,76% que es malo, consecuentemente, aún cuando existe cierta satisfacción con el servicio, un reducido porcentaje lo considera excelente.

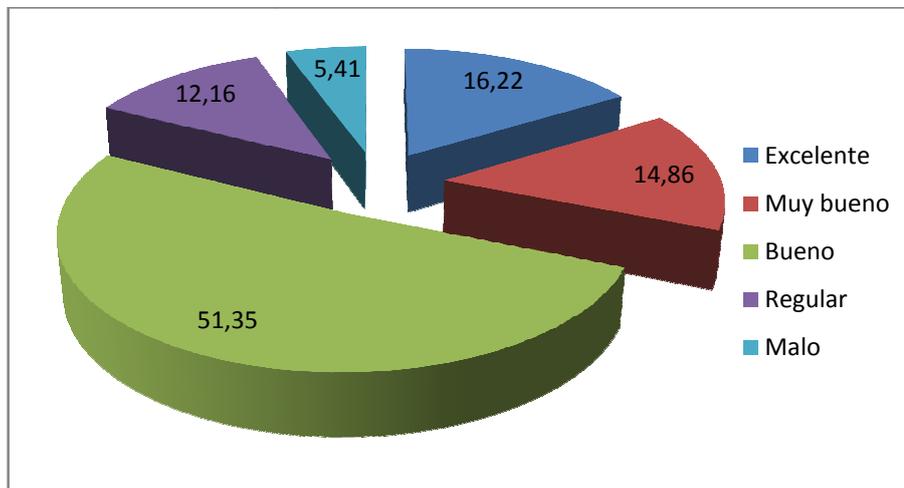
8. ¿Considera que la capacitación del personal docente y administrativo es:

Tabla N° 28

RESPUESTA	f	%
Excelente	12	16.22
Muy Buena	11	14.86
Buena	38	51.35
Regular	9	12.16
Mala	4	5.41
TOTAL	74	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 28



De los 74 padres de familia encuestados que representan el 100%, tenemos que: el 51,35 % dicen que es buena, el 16,22% que es excelente, el 14,86% que es muy buena, el 12,16% que es regular, y un 5,41% que es mala, consecuentemente, la mayoría considera que la capacitación está entre muy buena y buena, pocos la consideran excelente.

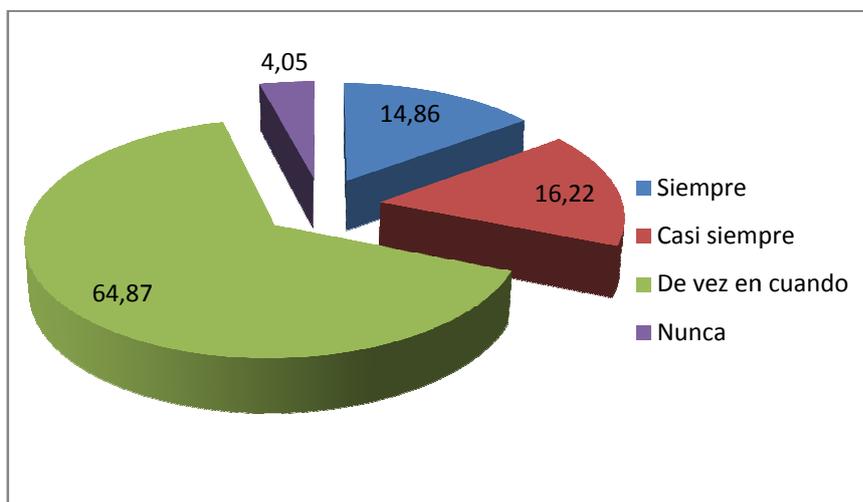
9. ¿Cuándo la Institución realiza algún proyecto de mejoramiento institucional toma en cuenta a los padres y madres de familia para que participen como miembros activos del proyecto?

Tabla N° 29

RESPUESTA	f	%
Siempre	11	14.86
Casi siempre	12	16.22
De vez en cuando	48	64.87
Nunca	3	4.05
TOTAL	74	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 29



De los 74 padres de familia encuestados tenemos que: el 64,87% opinan que de vez en cuando, el 16,22% que casi siempre, el 14,86% que siempre, el 4,05% que nunca, consecuentemente los padres de familia no son tomados en cuenta en actividades de mejoramiento.

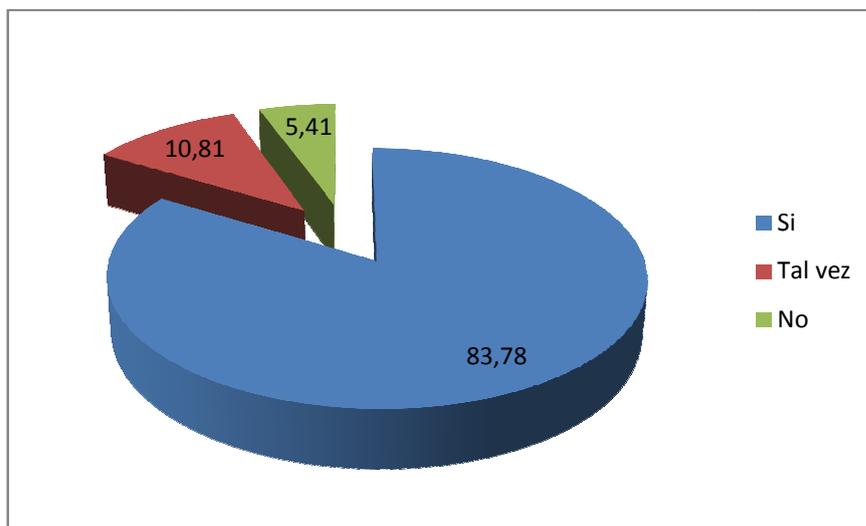
10. ¿Si la Institución le pide formar parte de las actividades que se realizan para su mejoramiento, Ud. estaría dispuesto a integrarse?

Tabla N° 30

RESPUESTA	f	%
Si	62	83.78
Tal vez	8	10.81
No	4	5.41
TOTAL	74	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 30



De los 74 padres de familia investigados que representan el 100%, tenemos que: el 83,78% dice que si, el 10,81% que tal vez y el 5,41% que no, consecuentemente existe la predisposición de los padres y madres de familia para integrarse a actividades que proponga la Institución.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS AL PERSONAL DOCENTE DE LAS TRES INSTITUCIONES OBJETO DE ESTUDIO

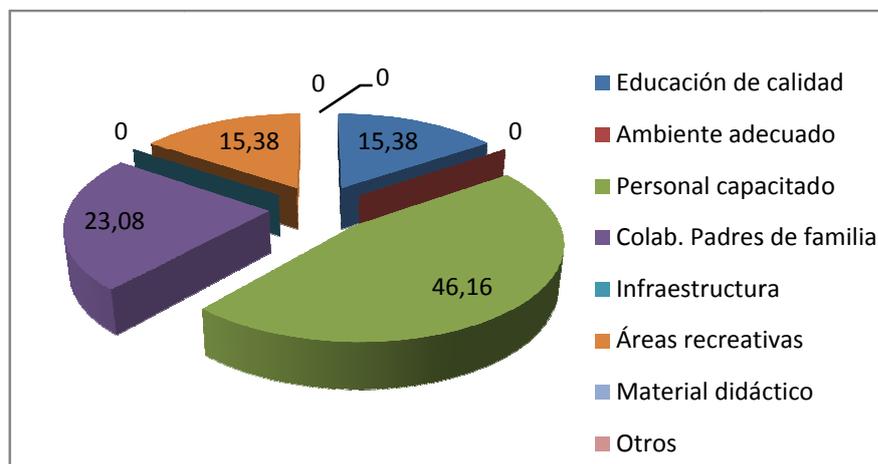
1. ¿De los siguientes aspectos señale cuál considera que debe ser prioritario en la Institución educativa donde Ud. trabaja

Tabla N° 31

RESPUESTA	f	%
Educación de calidad	2	15.38
Ambiente adecuado	0	0
Personal capacitado	6	46.16
Colaboración de Padres F	3	23.08
Infraestructura	0	0
Áreas recreativas	2	15.38
Material didáctico	0	0
Otros	0	0
TOTAL	13	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 31



De los 13 investigados que corresponde al 100%, tenemos que: el 46.16% considera que el personal capacitado, y el 23.08% colaboración de los padres de familia, 15.38% Educación de calidad y el 15.38% áreas recreativas, consecuentemente se debe dar prioridad a estos aspectos sin descuidar el resto que también tienen mucha importancia.

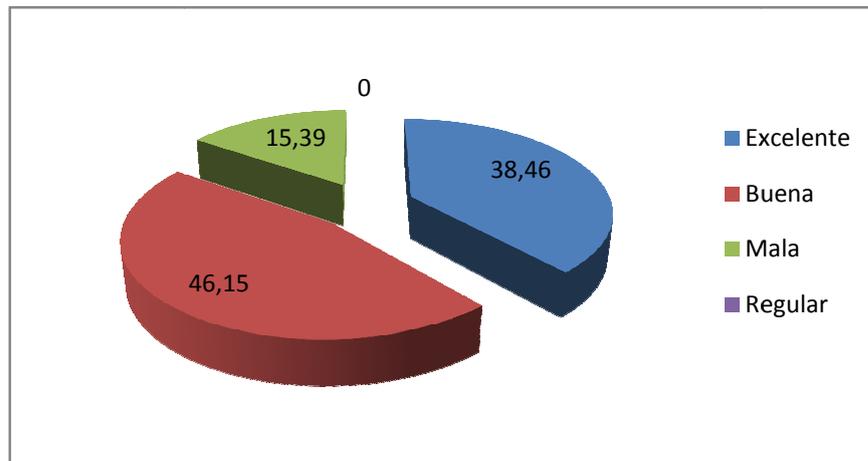
2. Su actitud, aptitud, conocimientos y desempeño en la Institución donde Ud. trabaja es:

Tabla N° 32

RESPUESTA	f	%
Excelente	5	38.46
Buena	6	46.15
Regular	2	15.39
Mala	0	0
TOTAL	13	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 32



De las 13 personas encuestadas que representan el 100%, tenemos que: el 46.15% dice que es buena, el 38.46% que es excelente y el 15.39% que es regular, consecuentemente de debe trabajar para que sea excelente en un 100%.

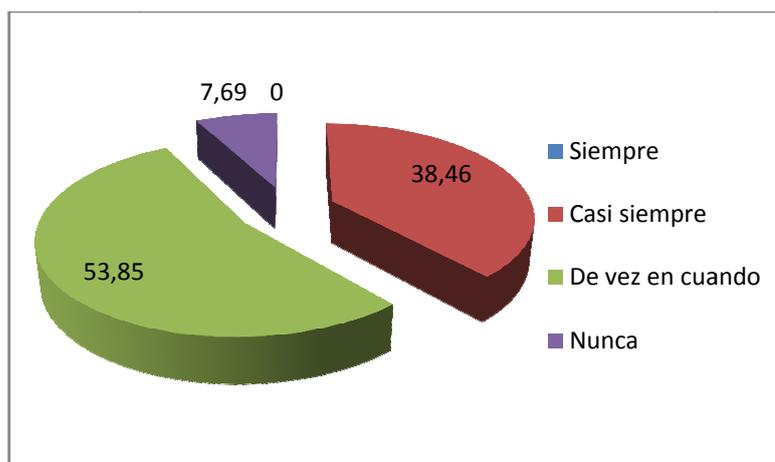
3. ¿La Institución realiza capacitaciones en el área en la que Ud. se desempeña?

Tabla N° 33

RESPUESTA	f	%
Siempre	0	0
Casi siempre	5	38.46
De vez en cuando	7	53.85
Nunca	1	7.69
TOTAL	13	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 33



De los 13 profesores investigados que equivale al 100%, tenemos que: 53.85% dice que de vez en cuando, el 38.46% dice que casi siempre y el 7.69% dice que nunca. Consecuentemente se debe tomar muy en cuenta la necesidad existente de capacitación, que va en beneficio de la Institución y también de la enseñanza en los centros educativos estudiados.

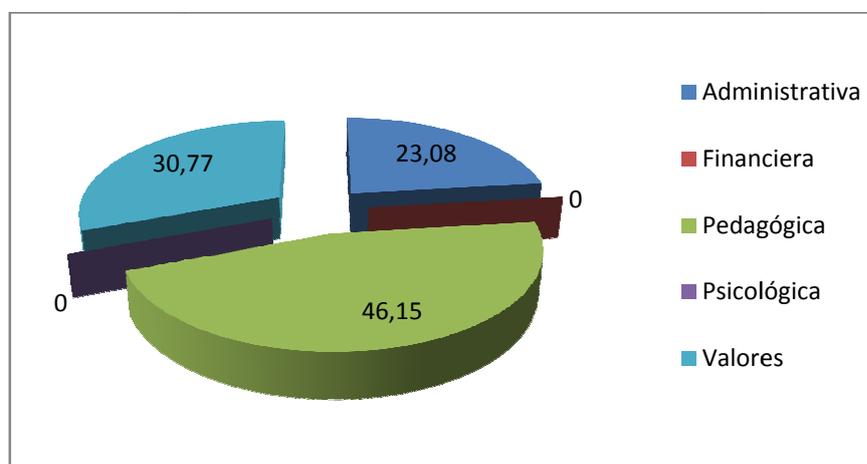
4. ¿De las siguientes áreas, cuál cree Ud. que es la prioritaria, en el momento de recibir capacitación?

Tabla N° 34

RESPUESTA	f	%
Administrativa	3	23.08
Financiera	0	0
Pedagógica	6	46.15
Psicológica	0	0
Valores	4	30.77
TOTAL	13	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 34



De los 13 encuestados que representan el 100%, tenemos que: el 46.15% opinan que en el área pedagógica, el 30.77% opinan que en valores, 23.08% en el área administrativa, la mayoría coincide que necesitan capacitación especial en el área pedagógica, valores y administrativa.

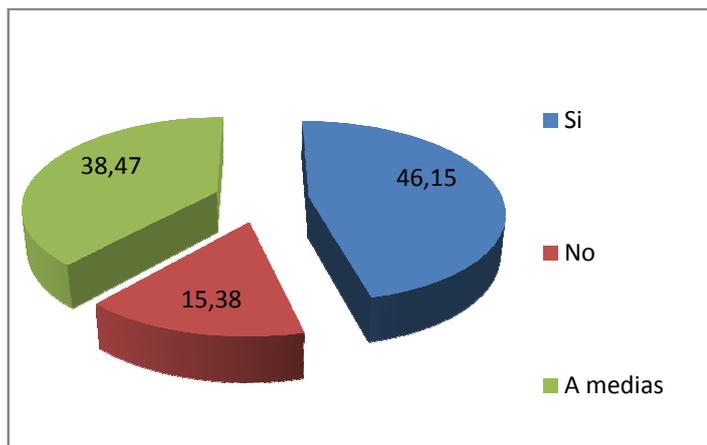
5. ¿El área donde Ud. trabaja presta las condiciones adecuadas para su correcto desempeño laboral?

Tabla N° 35

RESPUESTA	f	%
Si	6	46.15
No	2	15.38
A medias	5	38.47
TOTAL	13	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 35



De los 13 profesores investigados que corresponde al 100%, tenemos que: el 46.15% dice que si, el 15.38% que a medias, el 15.38% que no, consecuentemente, pese a que la mayoría dice que si presta las condiciones adecuadas, un porcentaje considerable no opina lo mismo por lo que se debe tomar las medidas correctivas para que las Instituciones gestionen actividades para mejorarlas.

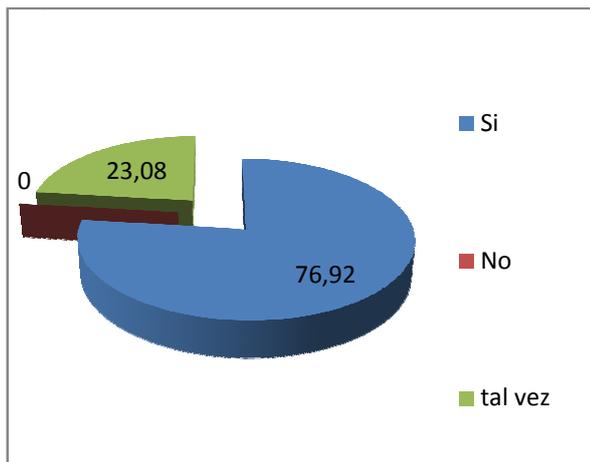
6. ¿Se comprometería Ud. a participar en la elaboración de proyectos encaminados a mejorar el servicio educativo que ofrecen?

Tabla N° 36

RESPUESTA	f	%
Si	10	76.92
No	0	0
Tal vez	3	23.08
TOTAL	13	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 36



De los 13 investigados que representan el 100%, tenemos que: el 76.92% dice que si, el 23.08% dice que tal vez, consecuentemente existe la predisposición de los profesores para integrarse a actividades que proponga la Institución, por lo tanto se debe emprender proyectos para mejorar las instituciones.

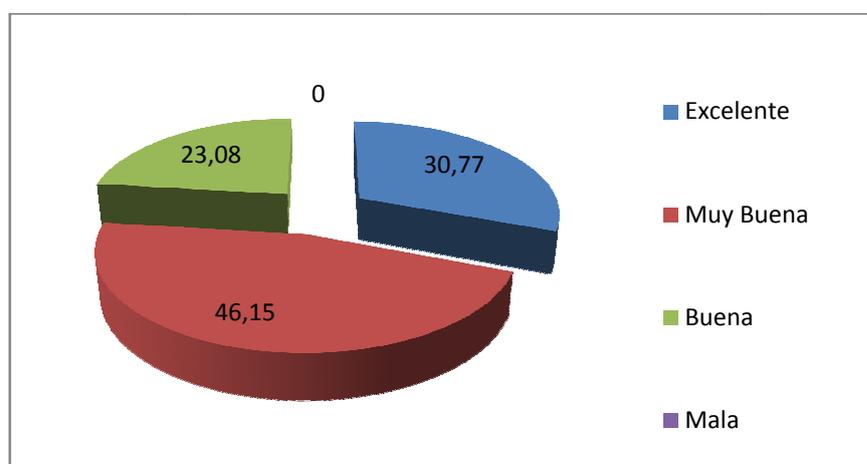
7. ¿Cómo es la relación laboral con los padres de familia y sus compañeros de trabajo?

Tabla N° 37

RESPUESTA	f	%
Excelente	4	30.77
Muy buena	6	46.15
Buena	3	23.08
Mala	0	0
TOTAL	13	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 37



De los 13 profesores investigados que representan el 100%, tenemos que: el 46.15% dice que es muy buena, el 30.77% dice que es excelente, y el 23.08% dice que es buena, consecuentemente la relación laboral con padres de familia y compañeros de trabajo es muy buena, pero si es necesario que se mejoren algunos aspectos para que se convierta en excelente.

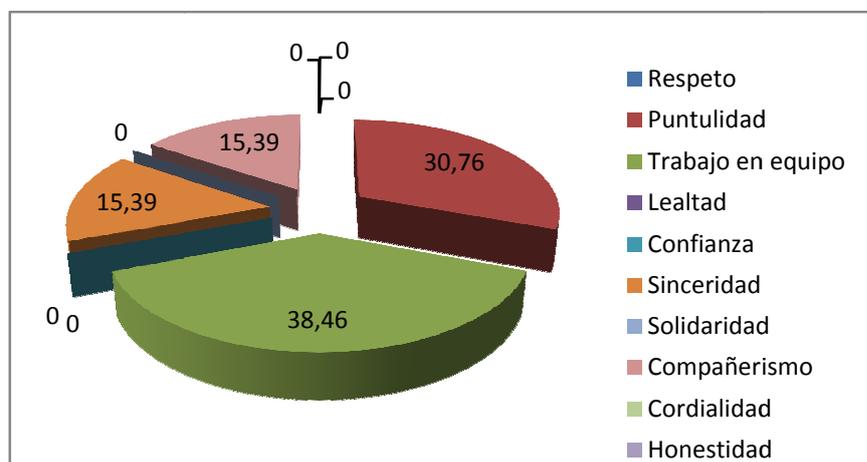
8. De los siguientes valores cual considera que es el más importante y que se debe practicar para mejorar las relaciones en su entorno laboral.

Tabla N° 38

RESPUESTA	f	%
Respeto	2	0
Puntualidad	2	30.76
Trabajo en equipo	5	38.46
Lealtad	0	0
Confianza	0	0
Sinceridad	2	15.39
Solidaridad	0	0
Compañerismo	2	15.39
Cordialidad	0	0
Honestidad	0	0
TOTAL	13	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 38



De los 13 encuestados que equivale al 100% de los investigados, tenemos que: el 38.46% opinan que trabajo en equipo, el 30.76% que la puntualidad, el 15.39% el compañerismo, el 15.39% dice que sinceridad, consecuentemente se debe implementar estrategias para afianzar los valores dentro de la Institución.

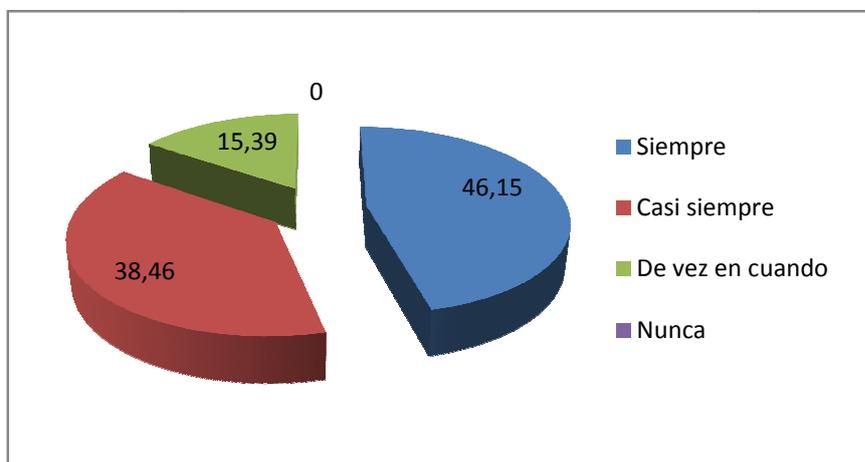
9. ¿Cuándo la Institución realiza algún proyecto de mejoramiento institucional toma en cuenta a todo el personal para que participen como miembros activos del proyecto?

Tabla N° 39

RESPUESTA	f	%
Siempre	6	46.15
Casi siempre	5	38.46
De vez en cuando	2	15.39
Nunca	0	0
TOTAL	13	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 39



De los 13 profesores investigados que equivale al 100%, tenemos que: el 46.15% dice que siempre, el 38.46% dicen que casi siempre y el 15.39% dicen que de vez en cuando, consecuentemente las Instituciones no siempre incluyen al personal en los proyectos que se emprende, lo que impide el éxito total de los mismos.

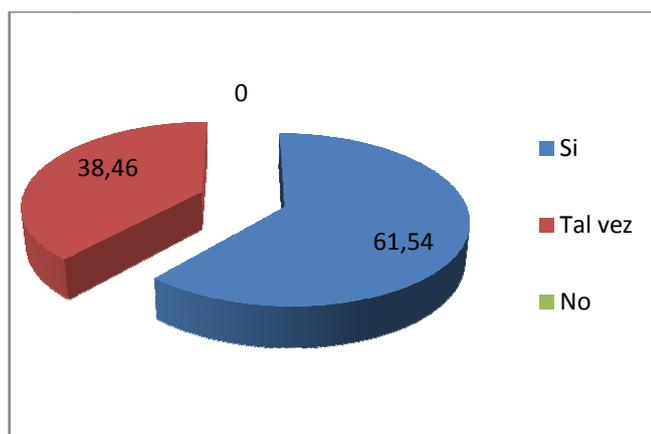
10) ¿Si la Institución le pide formar parte de las actividades que se realizan para su mejoramiento, Ud. estaría dispuesto a integrarse?

Tabla N° 40

RESPUESTA	f	%
Si	8	61.54
Tal vez	5	38.46
No	0	0
TOTAL	13	100

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Jacinto Almeida, Shofre Vallejo

Gráfico N° 40



De los 13 profesores encuestados que equivale 100%, tenemos que: el 61.54% dice que sí, el 38.46% dicen que tal vez, consecuentemente más de la mitad del personal está dispuesto a participar activamente en las actividades que se emprendan, lo que se considera positivo y las Instituciones deben aprovechar para realizar actividades que beneficien a la Institución.

ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS PADRES DE FAMILIA DE LAS TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS INVESTIGADAS

El afán de realizar esta investigación radica en encontrar estrategias administrativas y gerenciales que permitan desarrollar con eficiencia la educación inicial.

De acuerdo a la investigación realizada a los padres de familia de las tres instituciones investigadas se pudo determinar que, no existe una plena satisfacción en los diferentes aspectos como el pedagógico, administrativo y psicológico.

Si bien es cierto que las Instituciones por ser de carácter fiscal, los costos que ofertan son accesibles para todo tipo de personas, pero la calidad de la educación se considera que padece de algunas deficiencias como: infraestructura, espacios de recreación, entre otros.

Los padres de familia aspiran que a sus hijos se les brinde una educación de calidad, pero las limitaciones existentes no lo permiten, porque existe conformismo en las autoridades y docentes quienes no muestran mucho interés por realizar gestión para su mejoramiento y simplemente se limitan a lo poco que ofrece el Estado.

Por lo que es necesario plantear una propuesta que permita desarrollar la eficiencia de la enseñanza aprendizaje, debido que en los primeros años de vida es la etapa en la que se desarrollan actitudes y se forman modelos y se cimentan las capacidades, habilidades y destrezas que permiten enfrentar los aprendizajes con capacidad y solvencia.

ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS APLICADAS AL PERSONAL DOCENTE DE LAS TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS INVESTIGADAS

De la investigación realizada a los docentes de las tres Instituciones educativas tenemos que existe la predisposición para la capacitación y actualización de conocimientos, pero en las Instituciones educativas investigadas por ser de carácter fiscal no se le da énfasis a la motivación a través de programas de capacitación, lo que desemboca en frustración y desmotivación y se cae en el manejo de la rutina.

Los docentes desean y aspiran a ofrecer preparación integral del ser humano, y esperan a capacitarse para obtener un perfil profesional que reúna y garantice las condiciones necesarias, personas comprometidas y conscientes de la labor que realizan.

La vinculación entre maestros, padres de familia y comunidad, es otro de los aspectos considerados primordiales en las Instituciones investigadas, lo que permite crear las condiciones idóneas del presente y el futuro educativo.

La participación de los padres de familia en los procesos institucionales es otro de los aspectos primordiales que permiten la vinculación en todos los aspectos institucionales que generan el mejoramiento institucional.

Se debe proponer un manual que permita la convivencia entre Directivos, Padres de Familia, Docentes y Niños, de manera que las Instituciones estén en condiciones de responder efectivamente a las demandas de la sociedad actual.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

En este capítulo se presentan las conclusiones más relevantes de los resultados obtenidos de la investigación:

- El brindar una educación de calidad es la misión de toda Institución escolar, también es una aspiración de las personas que trabajan en las diferentes Instituciones investigadas, pero menos del 50% de los encuestados considera que la calidad no es un aspecto que caracterice a estas Instituciones.
- En las Instituciones estudiadas existe la necesidad de capacitación para estar acordes a las exigencias del medio y ofrecer un servicio de calidad que satisfaga las expectativas de la comunidad.
- Las Instituciones investigadas no realizan la suficiente gestión para emprender proyectos para el mejoramiento institucional.
- Los padres de familia no tienen la información necesaria sobre el funcionamiento de la Institución en la que estudian sus hijos, existe falta de comunicación y falta de participación en actividades que convoca la Institución.
- La capacitación es muy pobre en las Instituciones, no se brinda las facilidades, ni el apoyo necesario para que los docentes puedan capacitarse constantemente, lo que hace que la actualización en aspectos educativos resulte algunas veces deficiente.

- Las instituciones no brindan las condiciones ni el ambiente necesarios para que la educación se la realice con calidad y a satisfacción de los niños, ni tampoco de los docentes.

5.2 Recomendaciones

- Plantear estrategias que permitan que los docentes puedan ofrecer una educación de calidad, que satisfaga las expectativas de la comunidad.
- Gestionar la capacitación constante a los docentes en aspectos educativos, administrativos y en valores, porque de acuerdo a la investigación realizada esta se convierte en una necesidad urgente.
- Empezar proyectos para el mejoramiento institucional en la que participen directivos, docentes padres de familia, y dependiendo del caso los niños.
- Establecer programas informativos para que los padres de familia estén al tanto de las actividades que se realizan en la Institución que van en beneficio de sus hijos.
- Realizar actividades que permitan mejorar las condiciones de las instituciones investigadas, para que la educación sea de calidad y con todos los requerimientos necesarios para que los niños trabajen en un ambiente adecuado, digno y con todas las condiciones para que se facilite el aprendizaje.

CAPÍTULO VI

6. PROPUESTA ALTERNATIVA

6.1 Título de la Propuesta

“Estrategias de Gerencia y Administración para las Instituciones educativas: Centro Infantil de Cuidado Diario “Dr. Luis Jaramillo Pérez”, Jardín de Infantes “Camilo Gallegos Domínguez” y Jardín “Piedad Gómezjurado” del Cantón Ibarra, y propuesta alternativa”

6.2 Justificación e Importancia

La gestión Administrativa del trabajo académico en el departamento docente, al igual que la actividad de planeación, de evaluación de los entornos internos y externos, de análisis y desempeño en medio de la competencia y la gestión de los recursos materiales, financieros y humanos con previsión y proyección estratégica, plantea un nivel de complejidad elevado a la actividad en este nivel estructural.

La gestión administrativa hace necesario que el trabajo se realice en equipo, a partir y sobre la base de proyectos, conducidos con base en un liderazgo real que exige de la elección (formal o informal) de los líderes.

Los valores son las cualidades y normas internas que permiten al ser humano vivir en armonía con el mundo circundante, comprendiendo a los otros y valorando sus diferencias, son caracteres necesarios e inherentes a cada ser humano que respeta a todos, siendo solidario con quienes lo necesitan.

En este sentido la educación en valores se dirige a la formación y la observancia de reglas de conducta socialmente establecidas; de normas que los niños asimilan en su actividad y la comunicación con los adultos y el mundo circundante permitiéndoles regular su conducta de manera efectiva y creándoles hábitos estables de comportamiento social y cultural dentro de la comunidad donde se desenvuelven.

Además en un niño, las condiciones de su medio social y familiar, las acciones preceptuales se forman de alguna manera y su formación viene dada por las eventualidades de la estimulación de su entorno. El medio social y la estimulación del medio circundante a través de los juegos posibilitan que los procesos y formaciones se estructuren y permitan un cierto nivel de desarrollo en todos los niños.



Por consiguiente el poco valor que se le da a los valores folklóricos, tanto a nivel nacional, como regional, y local, en consecuencia los juegos tradicionales deberán estar presentes en las actividades del aula, debido a que a través de estos los docentes logran el aprendizaje en los niños sobre el respeto por las tradiciones propias.

Por tal motivo, las experiencias de aprendizaje deben ser planificadas y desarrolladas, en relación con el contexto histórico-social cultural, de manera que, se incentive a través de un sistema de estrategias de aprendizaje y comunicación los valores basados en la identidad local, regional y nacional en función de las experiencias que dan lugar a los aprendizajes.

Evidentemente el propósito de esta propuesta es brindar al docente las herramientas necesarias, que le permitan fomentar en sus alumnos valores relacionados con el contexto histórico-social cultural de su

comunidad, de manera que incentive a través de un sistema de experiencias de aprendizaje y comunicación, la cultura local, regional y nacional, que dan lugar a los aprendizajes de normas, hábitos, valores, tradiciones y costumbres de la sociedad donde se desarrollan.

En consecuencia esta propuesta beneficiará tanto a niños como a docentes, ya que los juegos tradicionales fortalecen la socialización, ayudan a trabajar hábitos, experimentar sentimientos y emociones, incrementar la noción de equipo. Del mismo modo permiten apoyar la adquisición de normas y reglas, potencian el desarrollo motor fino y grueso, lo que contribuye al desarrollo del lenguaje. Así mismo, al niño(a) realizar actividades que le son de su agrado como el jugar que es parte de la naturaleza, le facilita la retención, dándole un carácter placentero al aprendizaje y esto conlleva al logro de los objetivos propuestos y por ende a una educación de calidad.

Factibilidad

La investigación es factible por las siguientes razones:

Las Instituciones Investigadas han brindado toda la información, colaboración, y lo más importante la predisposición de aceptar cualquier propuesta que permita el mejoramiento institucional.

La propuesta está basada en los programas de estudio y en la realidad del medio, lo que permite que su implementación sea factible.

De la investigación se obtuvo resultados reales de problemas que atraviesa constantemente el sistema educativo nacional, y la solución a los problemas existentes no es nada complicado, simplemente se necesita, la participación de las comunidades educativas.

6.3 Fundamentación

PROPUESTA 1: ORIENTACIONES DE APRENDIZAJE A TRAVÉS DEL RESCATE DE LOS JUEGOS TRADICIONALES

Caracterización de los juegos didácticos:

El juego, como método de enseñanza, es muy antiguo, ya que en la Comunidad Primitiva era utilizado de manera empírica en el desarrollo de habilidades en los niños y jóvenes que aprendían de los mayores la forma de cazar, pescar, cultivar, y otras actividades que se transmitían de generación en generación. De esta forma los niños lograban asimilar de una manera más fácil los procedimientos de las actividades de la vida cotidiana.



A finales del siglo XX se inician los trabajos de investigación psicológica por parte de K. Groos, quien define una de las tantas teorías acerca del juego, denominada Teoría del Juego, en la cual caracteriza al juego como un adiestramiento anticipado para futuras capacidades serias.



A partir de los estudios efectuados por filósofos, psicólogos y pedagogos, han surgido diferentes teorías que han tratado de dar diversas definiciones acerca del juego. Existen diferentes tipos de juegos: juegos de reglas, juegos constructivos, juegos de dramatización, juegos de creación, juegos de roles, juegos de simulación, y juegos didácticos. Los juegos infantiles son los antecesores de los juegos didácticos y surgieron antes que la propia Ciencia Pedagógica.

El juego es una actividad amena de recreación que sirve de medio para desarrollar capacidades mediante una participación activa y afectiva de los estudiantes, por lo que en este sentido el aprendizaje creativo se transforma en una experiencia feliz.

La idea de aplicar el juego en la institución educativa no es una idea nueva, se tienen noticias de su utilización en diferentes países y sabemos además que en el Renacimiento se le daba gran importancia al juego. La utilización de la actividad lúdica en la preparación de los futuros profesionales se aplicó, en sus inicios, en la esfera de la dirección y organización de la economía. El juego, como forma de actividad humana, posee un gran potencial emotivo y motivacional que puede y debe ser utilizado con fines docentes, fundamentalmente en la institución educativa.

El **Juego Didáctico** es una técnica participativa de la enseñanza encaminado a desarrollar en los estudiantes métodos de dirección y conducta correcta, estimulando así la disciplina con un adecuado nivel de decisión y autodeterminación; es decir, no sólo propicia la adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades, sino que además contribuye al logro de la motivación por las asignaturas; o sea, constituye una forma de trabajo docente que brinda una gran variedad de procedimientos para el entrenamiento de los estudiantes en la toma de decisiones para la solución de diversas problemáticas.



El juego es una actividad, naturalmente feliz, que desarrolla integralmente la personalidad del hombre y en particular su capacidad creadora. Como actividad

pedagógica tiene un marcado carácter didáctico y cumple con los elementos intelectuales, prácticos, comunicativos y valorativos de manera lúdica.

El juego es en sí mismo una vía para estimular y fomentar la creatividad, si en este contexto se introduce además los elementos técnico-constructivos para la elaboración de los juegos, la asimilación de los conocimientos técnicos y la satisfacción por los resultados, se enriquece la capacidad técnico-creadora del individuo.

Entre estas actividades técnico-creativas pueden figurar el diseño de juegos y juguetes, reparación de juguetes rotos, perfeccionamiento de juegos y juguetes, y pruebas de funcionamiento de juegos y juguetes.



Los juegos, durante cientos de generaciones, han constituido la base de la educación del hombre de manera espontánea, permitiendo la transmisión de las normas de convivencia social, las mejores tradiciones y el desarrollo de la capacidad creadora. Esta última como elemento básico de la personalidad del individuo que le permitan aceptar los retos, en situaciones difíciles y resolver los problemas que surgen en la vida.

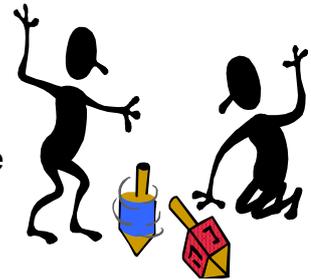


El juego como recurso metodológico se recomienda su estudio e implementación en aquellos temas conflictivos para el estudiante o que la práctica señale que tradicionalmente es repelido por el alumno pero que constituya un objetivo básico y transferible a diversas esferas de la actividad o por la repercusión de su aplicación en su profesión o la vida cotidiana.

Los juegos didácticos deben corresponderse con los objetivos, contenidos, y métodos de enseñanza y adecuarse a las indicaciones, acerca de la evaluación y la organización escolar.

Entre los aspectos a contemplar están:

- ◆ Correspondencia con los avances científicos y técnicos
- ◆ Posibilidad de aumentar el nivel de asimilación de los conocimientos.
- ◆ Influencia educativa.
- ◆ Correspondencia con la edad del alumno.
- ◆ Contribución a la formación y desarrollo de hábitos y habilidades.
- ◆ Disminución del tiempo en las explicaciones del contenido.
- ◆ Accesibilidad.



En el parámetro de fiabilidad del juego didáctico se debe tener presente la operatividad, la durabilidad, la conservabilidad y la mantenibilidad que garanticen sus propiedades con el uso establecido.

La utilización de materiales adecuados en su fabricación debe permitir el menor costo de producción posible y facilitar el empleo de materiales y operaciones tecnológicas elementales acorde al desarrollo científico técnico actual.



Este índice tecnológico es fundamental no sólo para la industria, sino

para la elaboración en las escuelas.

La particularidad de los Juegos Didácticos consiste en el cambio del papel del profesor en la enseñanza, quien influye de forma práctica en el grado o nivel de preparación del juego, ya que en éste él toma parte como guía y orientador, llevando el análisis del transcurso del mismo. Se pueden emplear para desarrollar nuevos contenidos o consolidarlos, ejercitar hábitos y habilidades, formar actitudes y preparar al estudiante para resolver correctamente situaciones que deberá afrontar en su vida.

El juego favorece un enfoque interdisciplinario en el que participan tanto los profesores como los estudiantes y elimina así una interrelación vacía entre las diversas asignaturas. Es necesario concebir estructuras participativas para aumentar la cohesión del grupo en el aula, para superar diferencias de formación y para incrementar la responsabilidad del estudiante en el aprendizaje.

Objetivos de la utilización de los juegos didácticos en las Instituciones Educativas:

- ◆ Enseñar a los estudiantes a tomar decisiones ante problemas que pueden surgir en su vida.
- ◆ Garantizar la posibilidad de la adquisición de una experiencia práctica del trabajo colectivo y el análisis de las actividades organizativas de los estudiantes.
- ◆ Contribuir a la asimilación de los conocimientos teóricos de las diferentes asignaturas, partiendo del logro de un mayor nivel de satisfacción en el aprendizaje creativo.



- ◆ Preparar a los estudiantes en la solución de los problemas de la vida y la sociedad.

Características de los juegos didácticos:



- ◆ Despiertan el interés hacia las asignaturas.
- ◆ Provocan la necesidad de adoptar decisiones.
- ◆ Crean en los estudiantes las habilidades del trabajo interrelacionado de colaboración mutua en el cumplimiento conjunto de tareas.
- ◆ Exigen la aplicación de los conocimientos adquiridos en las diferentes temáticas o asignaturas relacionadas con éste.
- ◆ Se utilizan para fortalecer y comprobar los conocimientos adquiridos en clases demostrativas y para el desarrollo de habilidades.
- ◆ Constituyen actividades pedagógicas dinámicas, con limitación en el tiempo y conjugación de variantes.

- ◆ Aceleran la adaptación de los estudiantes a los proceso sociales dinámicos de su vida.



- ◆ Rompen con los esquemas del aula, del papel autoritario e informador del profesor, ya que se liberan las potencialidades creativas de los estudiantes.

Fases de los juegos didácticos:

Introducción:

Comprende los pasos o acciones que posibilitarán comenzar o iniciar el juego, incluyendo los acuerdos o convenios que posibiliten establecer las normas o tipos de juegos.



Desarrollo:

Durante el mismo se produce la actuación de los estudiantes en dependencia de lo establecido por las reglas del juego.

Culminación:

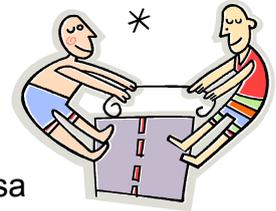
El juego culmina cuando un jugador o grupo de jugadores logra alcanzar la meta en dependencia de las reglas establecidas, o cuando logra acumular una mayor cantidad de puntos, demostrando un mayor dominio de los contenidos y desarrollo de habilidades.

Los Juegos Didácticos permiten el perfeccionamiento de las capacidades de los estudiantes en la toma de decisiones, el desarrollo de la capacidad de análisis en períodos breves de tiempo y en condiciones cambiantes, a los efectos de fomentar los hábitos y habilidades para la evaluación de la información y la toma de decisiones colectivas.



Principios básicos que rigen la estructuración y aplicación de los juegos didácticos:

❖ La participación:



Es el principio básico de la actividad lúdica que expresa la manifestación activa de las fuerzas físicas e intelectuales del jugador, en este caso el alumno.

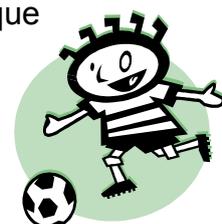
La participación es una necesidad intrínseca del ser humano, porque se realiza, se encuentra a sí mismo, negársela es impedir que lo haga, no participar significa dependencia, la aceptación de valores ajenos, y en el plano didáctico implica un modelo verbalista, enciclopedista y reproductivo, ajeno a lo que hoy día se demanda. La participación del alumno constituye el contexto especial específico que se implanta con la aplicación del juego.

❖ El dinamismo:

Expresa el significado y la influencia del factor tiempo en la actividad lúdica. Todo juego tiene principio y fin, por lo tanto el factor tiempo tiene en éste el mismo significado primordial que en la vida. Además, el juego es movimiento, desarrollo, interacción activa en la dinámica del proceso pedagógico.

❖ El entretenimiento:

Refleja las manifestaciones amenas e interesantes que presenta la actividad lúdica, las cuales ejercen un fuerte efecto emocional en el estudiante y puede ser uno de los motivos fundamentales que propicien su participación activa



en el juego.

El valor didáctico de este principio consiste en que el entretenimiento refuerza considerablemente el interés y la actividad cognoscitiva de los alumnos, es decir, el juego no admite el aburrimiento, las repeticiones, ni las impresiones comunes y habituales; todo lo contrario, la novedad, la singularidad y la sorpresa son inherentes a éste.

❖ **El desempeño de roles:**

Está basado en la modelación lúdica de la actividad del alumno, y refleja los fenómenos de la imitación y la improvisación.



❖ **La competencia:**

Se basa en que la actividad lúdica reporta resultados concretos y expresa los tipos fundamentales de motivaciones para participar de manera activa en el juego. El valor didáctico de este principio es evidente: sin competencia no hay juego, ya que ésta incita a la actividad independiente, dinámica, y moviliza todo el potencial físico e intelectual del estudiante.

Ventajas fundamentales de los juegos didácticos:

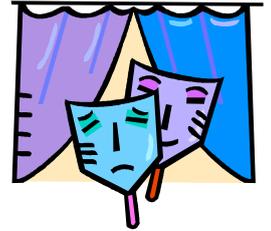
- ◆ Garantizan en el alumno hábitos de elaboración colectiva de decisiones.
- ◆ Aumentan el interés de los alumnos y su motivación por las asignaturas.
- ◆ Permiten comprobar el nivel de conocimiento alcanzado por los



estudiantes, éstos rectifican las acciones erróneas y señalan las correctas.

- ◆ Permiten solucionar los problemas de correlación de las actividades de dirección y control de los profesores, así como el autocontrol colectivo de los alumnos.

- ◆ Desarrollan habilidades generalizadas y capacidades en el orden práctico.



- ◆ Permiten la adquisición, ampliación, profundización e intercambio de conocimientos, combinando la teoría con la práctica de manera vivencial, activa y dinámica.
- ◆ Mejoran las relaciones interpersonales, la formación de hábitos de convivencia y hacen más amenas las clases.
- ◆ Aumentan el nivel de preparación independiente de los alumnos y el profesor tiene la posibilidad de analizar, de una manera más minuciosa, la asimilación del contenido impartido.

Procedimiento metodológico para la utilización de una técnica:

1.- Motivación inicial.

2.- Ejecución:

- Técnicas Auditivas: ¿Qué escuchamos?
- Técnicas Visuales: ¿Qué vemos?
- Técnicas Gráficas: ¿Qué leemos o apreciamos?
- Técnicas Vocales: ¿Qué decimos?
- Técnicas Vivenciales: ¿Qué sentimos?

3.- Reforzamiento:

- ¿Qué pensamos sobre los elementos escuchados, vistos, leídos, apreciados, dichos o vividos (sentidos)?

4.- Vinculación con la vida:

- ¿Qué relación tiene esto con la realidad?
- ¿Cómo se manifiesta en nuestro barrio, ciudad o país?

5.- Sistematización y Generalización:

- ¿Qué conclusión podemos sacar?
- ¿Cómo resumimos lo discutido?
- ¿Qué aprendimos?



FUNDAMENTACIÓN PEDAGÓGICA

Los niños necesitan aprender a resolver problemas, a analizar críticamente la realidad y transformarla, a identificar conceptos, aprender a ser y descubrir el conocimiento de una manera amena, interesante y motivadora. Es preciso desarrollar la independencia cognoscitiva, la avidez por el saber, el protagonismo estudiantil, de manera que no haya miedo en resolver cualquier situación por difícil que esta parezca. Por tanto, el compromiso de cada institución educativa es formar un hombre y/o mujer digno de confianza, creativo(a), motivado(a), fuerte y constructivo(a), capaz de desarrollar el potencial que tiene dentro de sí y



que sólo él es capaz de desarrollar y de incrementar, bajo la dirección del docente.

El juego, como método de enseñanza, es muy antiguo, de esta forma los niños logran asimilar de una manera más fácil los procedimientos de las actividades de la vida cotidiana.

El juego es una actividad amena de recreación que sirve de medio para desarrollar capacidades mediante una participación activa y afectiva de los niños, por lo que en este sentido el aprendizaje creativo se transforma en una experiencia feliz.

El juego es una actividad, naturalmente feliz, que desarrolla integralmente la personalidad del niño y la niña y en particular su capacidad creadora. Como actividad pedagógica tiene un marcado carácter didáctico y cumple con los elementos intelectuales, prácticos, comunicativos y valorativos de manera lúdica.

Metodología

Características Metodológicas

- Es **intelectual cognitivo**, se fomentan la observación, la atención, las capacidades lógicas, la fantasía, la imaginación, la iniciativa, la investigación científica, los conocimientos, las habilidades, los hábitos, el potencial creador, etc.
- Es **volitivo conductual**, se desarrollan el espíritu crítico y autocrítico, la iniciativa, las actitudes, la disciplina, el respeto, la perseverancia, la tenacidad, la responsabilidad, la audacia, la



puntualidad, la sistematicidad, la regularidad, el compañerismo, la cooperación, la lealtad, la seguridad en sí mismo, estimula la emulación fraternal, etc.

- Es **afectivo motivacional**, se propicia la camaradería, el interés, el gusto por la actividad, el colectivismo, el espíritu de solidaridad, dar y recibir ayuda.

6.4 Objetivos

Objetivo General

Proponer estrategias que contribuyan al reforzamiento de valores folklóricos, sociales, y humanos a través de los juegos tradicionales.



Objetivos Específicos

- Elaborar juegos grupales que permitan compartir el juego en forma sana y lograr la superación de retos.
- Reconocer la diversidad como fundamento de la identidad ecuatoriana.
- Convertir el estudio en eje de la recuperación de la identidad nacional, los valores folklóricos y culturales.
- Fortalecer la identidad ecuatoriana fundamentada en la diversidad, valores, actitudes y acciones positivas, para lograr una convivencia pacífica.

- Ofrecer a los niños una visión general de la sociedad donde viven, su ubicación, origen y evolución histórica.
- Contribuir a la formación y desarrollo de hábitos y habilidades, disminuyendo el tiempo en las explicaciones del contenido.

6.5 Ubicación Sectorial y Física

Jardín “Camilo Gallegos Domínguez”: Avenida Fray Vacas Galindo s/n y Pedro Moncayo. - Ibarra

Jardín “Piedad Gómezjurado”: Barrio El Empedrado - Ibarra

Centro Infantil de Cuidado Diario “ Dr. Luis Jaramillo Pérez”: Calle Borrero N° 3 – 52 y Vicente Rocafuerte - Ibarra

6.6 Desarrollo de la Propuesta

ORIENTACIONES PARA PROCESOS DE APRENDIZAJE EN LOS NIÑOS A TRAVÉS DEL JUEGO



"Los pueblos, lo mismo que los niños, necesitan de tiempo en tiempo algo así como correr mucho, reírse mucho y dar gritos y saltos. Es que en la vida no se puede hacer todo lo que se quiere, y lo que va quedando sin hacer sale así de tiempo en tiempo, como una locura."

José, Martí Pérez.

INTRODUCCIÓN

La educación ecuatoriana requiere de un cambio substancial, donde el objetivo principal sea la calidad de formación del educando, es decir, la búsqueda constante de la excelencia de los alumnos, basada en la eficacia y la eficiencia de los métodos pedagógicos aplicados durante el proceso de enseñanza y en particular los juegos como instrumento didáctico, los cuales contribuyen a perfeccionar la organización del proceso de enseñanza aprendizaje, desarrollo infantil y elevar el trabajo independiente de los alumnos.

Actualmente en las aulas se utilizan muy poco los juegos tradicionales como estrategias de aprendizajes, razón por la cual se observa la pérdida de valores folklóricos que esto representa para mantener las costumbres de un pueblo o comunidad, lo que produce en la formación de un(a) niño(a) desvinculado de las costumbres y tradiciones de su país, un desconocimiento de su realidad histórico-social, así como desmotivación y el poco interés por los recursos materiales propios del entorno; y esto generará un ciudadano adulto desposeído de patrimonio, de responsabilidad ciudadana y apático a la participación individual y colectiva de los asuntos relevantes para su comunidad.

Los objetivos y tareas de la Educación no se pueden lograr ni resolver sólo con la utilización de los métodos explicativos e ilustrativos, por cuanto éstos solos no garantizan completamente la formación de las capacidades necesarias en los(as) niños (as) fundamentalmente, al enfoque independiente y a la solución creadora de los problemas sociales que se presenten a diario.

Por ello, es necesario introducir en el sistema de enseñanza, métodos

que respondan a los nuevos objetivos y tareas, lo que pone de manifiesto la importancia de la activación de la enseñanza, la cual constituye la vía idónea para elevar la calidad de la educación.

En cuanto a los aspectos teóricos y metodológicos relacionados con los juegos, se han realizado algunos intentos, pero la teoría es aún insuficiente e incompleta, por lo que se pretende esclarecer sus conceptos y particularidades.

Por lo tanto se plantean estrategias que permitan el desarrollo de los valores folklóricos mediante los juegos tradicionales, en los alumnos de segundo a séptimo año de básica, en el área de Estudios Sociales.

DESARROLLO DE ACTIVIDADES RECOMENDADAS

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: Mi Familia

TIPO DE TÉCNICA: Elaboración del **Árbol Genealógico**

OBJETIVOS

- Identificar los miembros que integran la familia
- Potenciar el conocimiento sobre la familia y las actividades que realizan cada uno de sus miembros.
- Identificar la relación que existe entre el niño y el ambiente familiar.

DESTREZAS QUE SE DESARROLLAN

El niño en esta actividad desarrolla la destreza general de la comunicación: a través de la manifestación de sentimientos, deseos, emociones y el reconocimiento



de las relaciones y actividades que realiza cada miembro de su familia.

PARTICIPANTES

- Equipos de 20 a 25 niños como máximo
- Docente

ESPACIO Y MATERIALES

El espacio puede ser el de la clase. Lo ideal es trabajar con niños ubicados con sus pupitres en círculo.

MATERIALES

- 1 Cartulina o 1 hoja de fomi amarilla
- Papel brillante o lámina fomi color verde
- Papel brillante o lámina fomi cualquier color
- Cinta delgada cualquier color
- 1 gomero
- Fotografías abuelos, padres, hermanos, niño.

DURACIÓN

90 minutos

ACTIVIDADES

1. Utilizar la lámina como fondo.
2. Recortar el árbol y pegar en la lámina de fondo.
3. Pegar en orden de mayor a menor a los miembros de la familia en el árbol.
4. Recortar la cinta en dimensiones de 15cm aproximadamente de modo que permita realizar un lazo

INICIATIVA DE LOS NIÑOS Y NIÑAS

1. Identificar quienes nacieron primero, quienes después, organizar identificando quienes fueron sus antepasados.
2. Identificar el papel que desempeña cada miembro de su familia.
3. Reconocer la actividad que realiza cada miembro de la familia.
4. Comparar con sus compañeros las actividades de los miembros de sus familias e identificar la existencia de diferentes profesiones.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: Mi Vecindad: el barrio

TIPO DE TÉCNICA: Recorrido por la vecindad

OBJETIVOS

- Desarrollar la ubicación en el espacio y el medio inmediato.
- Reconocer la importancia de lo que implica ser un buen vecino
- Identificar las necesidades básicas de la vecindad.



DESTREZAS QUE SE DESARROLLAN

El niño en esta actividad desarrolla la destreza general de la ubicación témporo – espacial a través de la localización de lugares dentro de su entorno inmediato, y la determinación de direcciones y distancia.

PARTICIPANTES

- Equipos de 20 a 25 niños como máximo
- Docente

ESPACIO Y MATERIALES

La escuela y sus alrededores.

De retorno al aula mesa redonda para discusión y aportes.

DURACIÓN

90 minutos

ACTIVIDADES

1. Aplicar la observación directa y la experimentación.
2. Realizar un recorrido por el vecindario de la escuela.
3. Identificar las necesidades de la vecindad como parques de recreación infantil, luz, agua, alcantarillado, vigilancia policial, semáforos, medios de transporte, iglesia, subcentro de salud.
4. Reconocer la importancia del cuidado y el orden de los espacios verdes, jardines, calles, parques.
5. Conversar con los niños sobre la experiencia del recorrido por el vecindario, realizar preguntas como:
 - ◆ ¿Cuáles lugares fueron los que más les gustaron?
 - ◆ ¿Cuáles lugares están mejor cuidados y cuáles necesitan cuidarse?
 - ◆ ¿Qué piensan que hace falta en el vecindario?
 - ◆ ¿Cómo contribuirían para mejorar el vecindario?

INICIATIVA DE LOS NIÑOS Y NIÑAS

1. Mencionar que es lo que hace cada niño como buen vecino.
2. Cómo ayudar/colaborar con los vecinos.
3. Contribuciones que realizan para que el vecindario sea el mejor de todos
4. Compromiso para ser buen vecino.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: Mi Ciudad, Mi pueblo

TIPO DE TÉCNICA: Juego “Las quemadas”

OBJETIVOS

- Interiorizar el concepto de parroquia y ciudad.
- Lograr la ubicación espacial dentro de la ciudad, identificación de nombres.



DESTREZAS QUE SE DESARROLLAN

El niño en esta actividad desarrolla la destreza general de la ubicación témporo – espacial, obtención de datos mediante percepciones sensoriales, a través de la localización de lugares dentro de su entorno inmediato y la exploración de su entorno natural y social respectivamente.

PARTICIPANTES

- Equipos de hasta 10 niños como máximo
- Docente

ESPACIO Y MATERIALES

El patio de la escuela y/o un lugar al aire libre.

MATERIALES

- 1 Pelota
- 1 tiza

DURACIÓN

60 minutos

ACTIVIDADES

1. Realizar con la tiza 9 círculos alrededor del patio y uno en el centro.
2. Dar un nombre de cada lugar de la ciudad (puede ser barrio, o parroquia) a cada niño.
3. Ubicar a un niño en cada círculo.
4. El niño que se ubica en el centro lanzará la pelota para arriba y gritará el nombre del barrio o la parroquia.
5. El niño que tenga ese nombre correrá a coger la pelota, mientras todos corren y se ubican en un nuevo lugar.
6. El niño que se ubica en el centro lanzará la pelota a los niños que aún estén corriendo y no hayan llegado al círculo.
7. Al niño que le llegue a golpear la pelota será el niño quemado y tendrá que ubicarse en el centro y continuar con el juego.

INICIATIVA DE LOS NIÑOS Y NIÑAS

1. Cada uno describe el lugar en el que habita.
2. Conversar sobre cómo está dividida su ciudad.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: Los símbolos de los ecuatorianos:
La Bandera, el escudo, el Himno Nacional.



TIPO DE TÉCNICA: Juego de las banderas

OBJETIVOS

- Reconocer el sentido de los símbolos patrios: la bandera, el escudo, el Himno Nacional como símbolos de la patria que significan los sentimientos más grandes del patriotismo, pues ellos recogen la esencia misma de la patria.
- Conocer el significado de cada uno de los elementos de la bandera y su significado.
- Conocer el significado de cada uno de los elementos del escudo que es el emblema que sintetiza los sentimientos del pueblo ecuatoriano, el recuerdo de los grandes momentos de su heroísmo pasado, su período actual y su grandeza futura.
- Conocer el significado y la importancia del Himno Nacional como la canción de la patria que relata las numerosas hazañas y gestas heroicas que nuestros patriotas realizaron para librarnos del yugo español.
- Identificar a personajes que se consideren símbolos y que se han destacado en el momento de representar a los ecuatorianos.

DESTREZAS QUE SE DESARROLLAN

El niño en esta actividad desarrolla la destreza general de la comunicación a través de la manifestación de sentimientos, emociones y deseos, y; la obtención y asimilación de la información a través de la adquisición e incorporación de conocimientos significativos, y el discernimiento crítico de la información

obtenida.

PARTICIPANTES

- Equipos de 20 a 25 niños
- Docente

ESPACIO Y MATERIALES

El patio de la escuela y/o un lugar al aire libre.

MATERIALES

Cintas de telas en colores amarillo que significa las riquezas minerales y agrícolas de nuestro suelo, azul que constituye el color de nuestro cielo y nuestro mar y rojo que significa rebeldía, bravura y el coraje de su gente, y la sangre derramada por sus héroes.

Palo de escoba

DURACIÓN

60 minutos

ACTIVIDADES

1. Realizar las banderas atando las cintas al palo de la escoba.
2. Organizar dos equipos
3. Dividir el patio o el lugar seleccionado en dos campos.
4. Ubicar las banderas en cada campo en un lugar protegido.
5. Cada equipo tratará de robar las banderas de su equipo contrario.
6. El equipo atacado defenderá sus banderas con fuerza y puede atrapar a sus adversarios solo cuando éstos invadan su campo.
7. Los miembros del equipo contrario que hayan sido atrapados serán retenidos y su equipo tratará de rescatarlos.
8. Si las banderas han sido robadas el equipo, tratará de rescatarlas y las regresará a su campo.

INICIATIVA DE LOS NIÑOS Y NIÑAS

1. Cada niño describe la experiencia de defender su bandera porque esta representa el amor a la patria que por ningún motivo puede ser mancillada o ultrajada, por lo que su defensa es una obligación cívica y una espontánea reverencia.
2. Incentivarle al diálogo sobre el significado de cada color de su bandera.
3. Conversar sobre los elementos del escudo y su significado en el lugar donde se realizó el juego.
4. Cantar el Himno Nacional levantando las banderas para incentivar el amor a los símbolos.
5. Hablar sobre personajes que hayan escuchado que han sido reconocidos por su participación representando al país

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: La Gente Ecuatoriana

TIPO DE TÉCNICA: Las cocinaditas



OBJETIVOS:

- Generar el respeto y la valoración genuina en todos los aspectos: étnico, cultural, político, religioso entre otros.
- Reconocer los orígenes, culturas, organización social, costumbres diversas de los ecuatorianos.
- Identificar a los mestizos, indígenas y afro ecuatorianos.
- Establecer la riqueza cultural del Ecuador, aceptar que somos diferentes, pero todos somos ecuatorianos.

DESTREZAS QUE SE DESARROLLAN

El niño en esta actividad desarrolla la destreza general de interrelación social al ejercitar valores y actitudes de convivencia pacífica y solidaria, y la comprensión de la importancia de la cooperación para el progreso individual y colectivo.

PARTICIPANTES

- Equipos de hasta 10 niños
- Docente

ESPACIO Y MATERIALES

El patio de la escuela y/o un lugar al aire libre.

MATERIALES

Barro

Agua

Alimentos crudos que representen a las diferentes regiones del Ecuador. (Fréjol, maíz, arroz, papa, yuca, etc....)

DURACIÓN

90 minutos

ACTIVIDADES

1. Cada equipo va a mezclar el barro con el agua de modo que quede una masa consistente.
2. Dar forma al barro, elaborando las ollas, platos y tazas.
3. Dejar secar por un momento.
4. Cada equipo representará a una región del Ecuador. (El equipo 1 serán indígenas, el equipo dos montubios, el equipo 3 negros, etc.)
5. Se puede sugerir que para esta actividad los niños se vistan de acuerdo a la región a la que representen.
6. Cada equipo simulará que cocina lo típico de la región según corresponda.
7. Al terminar de cocinar, cada equipo intercambiará los alimentos que

preparó, con los otros equipos.

8. Al finalizar todos se unirán y bailarán los diferentes ritmos de acuerdo a la región.

INICIATIVA DE LOS NIÑOS Y NIÑAS

1. El niño identifica cada una de las regiones del Ecuador.
2. El niño acepta que existen culturas, costumbres y tradiciones diferentes, pero todos somos personas y pertenecemos a un solo país.
3. El niño respeta y valora a cada persona sin hacer diferencias de ningún tipo.
4. Identifica las personas y reconoce que en el país no hay razas sino culturas.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: Los nombres de mis amigos

TIPO DE TÉCNICA: "El Trompo"

OBJETIVOS

- Identificar y aprender los nombres de sus compañeritos.
- Retomar el juego tradicional del trompo para ayudar al aprendizaje.
- Identificar los nombres de personas conocidas que se consideren símbolos y que se han destacado en el momento de representar a los ecuatorianos.



DESTREZAS QUE SE DESARROLLAN

El niño en esta actividad desarrolla la destreza general de la obtención y asimilación de información, la interrelación, memorización y obtención de información.

PARTICIPANTES

- Equipos de 5 niños
- Docente



ESPACIO Y MATERIALES

El patio de la escuela y/o un lugar al aire libre.

MATERIALES

- 1 Trompo
- 1 piola

DURACIÓN

60 minutos

ACTIVIDADES

1. Organizar equipos de 5 niños
2. Identificar a cada equipo con un nombre.
3. Realizar un círculo frente a cada equipo.
4. Cada vez que el promotor grite el nombre de un niño, el equipo donde se encuentre el niño, lanzará sus trompos dentro del círculo.
5. En el momento que algún niño del equipo se equivoque, el equipo pierde y da paso al equipo siguiente.
6. Si ninguno de los niños miembros del equipo se equivoca, en el momento en que los trompos dejen de bailar, gritarán el nombre que desean que haga bailar los trompos.
7. Gana el equipo que no se haya equivocado y todos los trompos hayan bailado.

INICIATIVA DE LOS NIÑOS Y NIÑAS

1. Cada niño (a) aprende el juego tradicional de hacer bailar el trompo y a la vez aprende los nombres de sus compañeros.
2. Forma equipos y aprende a compartir y jugar con sus compañeros.

CONCLUSIONES

- 1.** El juego tiene un gran valor educativo para el niño, porque desde el punto de vista pedagógico se dice que el juego es una actividad vital espontánea y permanente del niño.
- 2.** El juego en la educación inicial crea, fomenta normas de relaciones sociales y morales, y es agente de transmisión de ideas.
- 3.** Mediante el juego y de acuerdo a una buena dosificación se descubren en los niños valores, aptitudes físicas que posteriormente se pueden ir puliendo, perfeccionando para poder desembocar en una futura promesa de nuestra práctica de sentimiento deportivo e intelectual.
- 4.** El niño por medio de los distintos juegos simbólicos realiza sucesiva identificación con el mundo externo.
- 5.** El juego es un medio esencial de organización desarrollo y afirmación de la personalidad.
- 6.** En la educación inicial se debe dar preferencia a la práctica de los juegos.
- 7.** Se debe tener en cuenta en la dosificación de los juegos teniendo en cuenta la edad cronológica.

SUGERENCIAS

- 1.** El profesor podrá valerse de los juegos para que pueda poner en práctica la enseñanza aprendizaje de los distintos aspectos de la educación.
- 2.** El profesor debe tener en cuenta en la dosificación del juego, teniendo en cuenta la edad cronológica y las reacciones psicológicas de los niños.
- 3.** En las Instituciones los profesores deben tener en cuenta los juegos en relación a la edad y desarrollo de los niños.
- 4.** Que los niños se informen y comprendan sobre lo que significa ser sujeto de Derechos y las implicaciones de su derecho a la participación.
- 5.** Estimular un estilo de liderazgo no competitivo, donde se aporta sin pretensiones de protagonismo y competencia individual.
- 6.** Generar procesos de información y reflexión que aporten a los niños y las niñas, elementos teóricos y empíricos para la construcción de sus propios juicios, significados, sentidos de las cosas y la realidad.
- 7.** Generar espacios para la práctica de la participación por si mismo constituye un medio para su aprendizaje.

PROPUESTA 2

MANUAL DE CONVIVENCIA ESCOLAR

El manual de convivencia escolar se realiza con la finalidad de mejorar todos los ámbitos de la formación integral de los niños (as) y alcanzar una educación de calidad.

El manual es una herramienta de trabajo escolar disponible para los niños, padres de familia, docentes, para identificar, clarificar y aplicar las mejores y oportunas acciones remediales que contribuyan al mejoramiento de la institución y las personas que la integran.

Esta herramienta, se la realiza para que pueda ser mejorada y modificada cada año de acuerdo con las necesidades de la Institución, aceptando todo tipo de sugerencia o aporte que los involucrados puedan proponer, luego de poner en consideración y después de realizar un estudio previo y aprobación de los actores institucionales.

Propósito

El Manual de convivencia para las Instituciones educativas, crea las condiciones favorables para el desarrollo de la Misión y Visión Institucional. Dentro de este ámbito el Manual de Convivencia busca promover relaciones de calidad entre las diferentes personas que conforman la comunidad escolar, como base para lograr una convivencia armónica.

Se define una relación de calidad como una forma de interacción entre dos personas que produce mutua satisfacción. La interacción de las personas (niño – maestro, niño – niño, niño- no docente, hijo – padre y

maestro –padre.), se busca agregar calidad a sus vidas, y está mediada por las siguientes condiciones básicas:

- Ambiente amigable, de confianza y de cooperación. Las dos personas confían mutuamente y esa confianza está mediada por el carisma y la sabiduría, dos cualidades esenciales del liderazgo.
- Aprendizaje útil: Las dos personas perciben la interacción como una experiencia que agrega calidad a sus vidas porque encuentran útil lo que hacen y desarrollan niveles competentes de comprensión a través de sus actividades.
- Autoevaluación y mejoramiento continuo. Las dos personas autoevalúan sus trabajos y comportamientos (intelectuales, morales y sociales) y los mejoran continuamente. Mejorar es lo importante y para eso se aprovechan las situaciones de conflicto y los momentos difíciles como oportunidades para aprender a sortearlas en el futuro y crecer personalmente.
- Bienestar y solución de problemas. Las personas se sienten bien con la relación, pues perciben que su bienestar cuenta y que los problemas y las dificultades se resuelven satisfactoriamente

Una relación de calidad implica una serie de responsabilidades por parte de las dos personas involucradas. Los adultos de nuestra comunidad tienen un alto grado de responsabilidad frente a sus relaciones con los menores debido a su experiencia, estudio y profesionalismo.

El servicio educativo que ofrecen las Instituciones de educación infantil de carácter fiscal, están regidas por las disposiciones emanadas del Ministerio de Educación Nacional y del presente Manual de Convivencia.

El incumplimiento de alguna de las partes imposibilita el logro del compromiso contractual, pues la educación y la convivencia es una responsabilidad compartida entre los estamentos mencionados.

A continuación se presenta el Manual de Convivencia el cual obedece a la necesidad de fortalecer y estimular los valores de la Comunidad Educativa.

DISPOSICIONES GENERALES

Ámbito Humano:

Los educadores asumen responsablemente la misión de la institución, se integran a la Comunidad Educativa mientras acompañan y estimulan el proceso de formación de los niños(as), actuando coherentemente en su propia familia, en su profesión y en el medio en el que actúan.

Los niños son protagonistas de su formación y asumen el compromiso de su deber escolar, en todos sus ámbitos.

Los responsables de los niños(as) son los padres o representantes legales, quienes ejercen su derecho de educar a sus hijos. Por eso la comunidad los convoca a colaborar activamente en la misión educativa de la Institución. Su respaldo y participación en los proyectos que se emprendan.

La Comunidad Educativa tiene proyección no sólo en la educación sino también en la formación de sus miembros. Se construye día tras día y se expresa y actúa a través de una participación responsable, donde todos ofrecen su aporte. En la Institución se le da gran importancia a las relaciones interpersonales en el ámbito de la comunidad ibarreña, ecuatoriana y del mundo

Ámbito Físico:

La limpieza y orden del establecimiento depende especialmente del cuidado de cada uno. Todos los miembros de la Comunidad Educativa deben colaborar en el mantenimiento del mismo, cuidando el mobiliario y la limpieza de las aulas, los patios y los baños, sugiriendo a la coordinación respectiva, arreglos y mejoras.

Debe respetarse el patrimonio común. Toda degradación, involuntaria o resultante de actos de indisciplina, así como la pérdida de objetos pertenecientes al establecimiento o algún integrante de la comunidad, serán reparados o sufragados por sus responsables.

La Institución se compromete a reforzar los principios de respeto a la propiedad privada inculcados en el hogar. El establecimiento no se responsabiliza por la pérdida de las pertenencias materiales de los alumnos.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Para lograr los objetivos se cuenta con el apoyo de un personal docente de la más alta calificación humana, vocacional y académica, capaces de modelar un gran equilibrio físico, mental, emocional y espiritual; dispuesto siempre a la superación profesional a través de

una constante capacitación y la búsqueda de innovaciones pedagógicas y tecnológicas que conduzcan el proceso de enseñanza-aprendizaje hacia la excelencia educativa.

El Proyecto Pedagógico se orienta hacia la formación de ciudadanos portadores de una gran sensibilidad cultural, deportivamente competitivos, de pensamiento crítico, amantes y defensores del ambiente, con un alto nivel de espiritualidad y solidaridad humana, orgullosos de su identidad, responsables y capaces de interpretar las necesidades cambiantes de nuestro país y del mundo para generar cambios positivos que mejoren la calidad de vida de todos.

VISION

Las Instituciones de educación infantil motivo de estudio serán formadoras de personas con espíritu humanístico, veraces, solidarios, líderes productivos, responsables, competitivos, reflexivos, comunicadores, creativos y críticos; comprometidos con la realidad de nuestro país, en particular con la realidad mundial, en general que cuente con personal altamente identificado con el espíritu de la institución, que lidere innovaciones pedagógicas a nivel Nacional.

MISION

Son Instituciones que se inspiran en los principios Humanistas al servicio de la niñez de la Ciudad de Ibarra, forman niños (as) a través de ofertas en la interculturalidad, la vivencia de valores, la mística y el profesionalismo docente con procesos de mediación pedagógica en un ambiente saludable y ecológico.

PERFILES

La comunidad Educativa, es un ambiente educativo de calidad comprometido con la misión de la Institución. En el mismo interactúan estudiantes, docentes y padres en actividades académicas, deportivas, culturales y sociales.

PERFIL DEL NIÑO:

El niño debe reunir las siguientes características:

- Un ciudadano orgulloso de sus valores y Símbolos Patrios.
- Poseedor de identidad local, regional y nacional.
- Leal, asume su realidad respectándola.
- Constructor de su propio aprendizaje.
- Abierto a la convivencia con sus semejantes.
- Trabajador: organiza su trabajo individual y grupal para mejorar.
- Portador de una gran sensibilidad cultural.
- Deportivamente competitivo.
- De pensamiento crítico, dispuesto a la búsqueda de la verdad.
- Amante y defensor del ambiente escolar y comunitario.
- Alto nivel de espiritualidad y solidaridad humana.
- Con alta responsabilidad y capaz de interpretar las necesidades de nuestro país y del mundo.
- Elevado nivel académico.

PERFIL DEL PADRE Y DE LA MADRE:

- Brindan a sus hijos o representados un ambiente familiar social que conforme un eslabón de unión y continuidad a los principios que se imparten en la Institución.

- Concede el voto de confianza institucional y se mantiene atento al cumplimiento de la misión de la Institución, haciendo las recomendaciones pertinentes en los casos necesarios.
- Se mantiene interesado en la actuación de su hijo, estimulándolo y orientándolo a obtener un alto nivel académico, comunicándose constantemente con el establecimiento, atendiendo a las convocatorias a la hora y días señalados.
- Da muestras de sentido de pertenencias ante la comunidad educativa, y mantienen relaciones fundamentadas en el respeto, diálogo y colaboración con cada uno de sus miembros.
- No se inmiscuye en las situaciones: técnicas, administrativas y económicas de la escuela.
- Su permanencia en la Institución es limitada hasta diez minutos, previa convocatoria del señor profesor.
- Acompaña a sus hijos o representados hasta la puerta del establecimiento y se retira.
- No entorpece en la puerta de ingreso de la Institución, tanto a la entrada como a la salida de los niños
- No puede retirar a sus hijos o representados sin permiso del Director o del profesor respectivo.
- Pierde la matrícula de su/s hijos por mal comportamiento, intromisión que no son de su competencia y que vayan en contra de los principios y postulados de la Institución a la que se

pertenece. Todo esto por resolución de la junta general de Profesores y Comité de Padres de familia.

- No promueve desorden y promulga malestar institucional.
- Consulta a los Directivos y Comité de Padres, antes de pronunciar sus juicios o críticas.
- Conoce y apoya las normas de convivencia de la escuela.

PERFIL DEL DOCENTE:

- Asume su misión de Educador para promover la excelencia con su actuación profesional y humana.
- Ejerce su profesión con proyección social formando al joven para una sociedad más veraz y por ello más justa.
- Se encuentra siempre en la más alta disposición de oír y orientar a los niños(as) y/o representantes en situaciones fuera de la asignatura, manteniéndose solicitado y rodeado por ellos.
- Busca constantemente estrategias didácticas de enseñanza, incorporando las nuevas tecnologías, así como técnicas originales y creativas.
- Muestra gran compañerismo laboral.
- Entrega siempre sus planes y evaluaciones en las fechas previstas.
- Demuestra gran solidaridad humana.

- Esta siempre dispuesto al trabajo en equipo.
- Es muy comunicativo con sus compañeros de trabajo
- Demuestra asistencia y puntualidad ejemplar.
- Se ocupa constantemente por la actualización profesional.
- Su liderazgo positivo lo convierten en ejemplo y modelo ante los alumnos.
- Su presentación personal es impecable.
- Sus evaluaciones reflejan el desempeño individual de cada estudiante.
- Estimula al mantenimiento y el buen uso de las instalaciones.

Responsabilidades del Padre y la Madre

La meta de los padres de familia es que sus hijos aprendan a satisfacer sus necesidades psicológicas y fisiológicas respetando a los demás y al entorno.

1. Crear un ambiente familiar libre de miedos, amenazas, críticas y coerción, donde todos se ayudan, se escuchan y se aprecian.
2. Promover y facilitar la salud física y mental de todos los miembros de la familia.
3. Apoyar, animar y facilitar el logro de los aprendizajes y comportamientos esperados de sus hijos.
4. Capacitarse en las ideas rectoras de la escuela y su relación con la familia.

Cumplir con los Artículos de la Ley , del Código del Menor y de la Adolescencia y demás disposiciones legales ecuatorianas con respecto a los deberes y derechos de los padres de familia.

Responsabilidades del Profesor

La meta del profesor es lograr las condiciones de calidad de la Visión Institucional en su sistema de clase. Sus responsabilidades son:

1. Crear un ambiente de aprendizaje libre de miedos, amenazas, críticas y coerción, donde todos se ayudan, se escuchan y se aprecian.
2. Lograr que sus estudiantes aprecien su propio mejoramiento y aprendizaje, y lo sepan demostrar.
3. Lograr que sus estudiantes perciban su aprendizaje y trabajo como útil para sus vidas.
4. Lograr que todos sus estudiantes alcancen todos los aprendizajes esperados de manera totalmente competente.
5. Lograr que sus estudiantes aprendan a escuchar, leer, hablar, escribir, resolver problemas reales, cooperar y liderar, a través del sistema de clase y el estudio de las disciplinas.
6. Lograr que cada uno de sus estudiantes realice al menos un aprendizaje de calidad en el año escolar.
7. Lograr que sus estudiantes aprendan a autoevaluar su aprendizaje y comportamiento, y que comprendan lo destructivo y artificial de la evaluación externa y la coerción frente a las relaciones, la solución de problemas y la salud.
8. Mantener un ambiente de alegría y bienestar para todos.

Cumplir con los procedimientos y las políticas de la Institución, del Manual de Convivencia y del Reglamento Interno.

Responsabilidades del Niño(a)

La meta del niño es lograr todos los aprendizajes y comportamientos esperados durante el año escolar .Sus responsabilidades son:

1. Atender puntualmente a todas las clases y eventos institucionales.
2. Demostrar aprendizajes totalmente competentes en todas las asignaturas, y al menos uno de calidad en cada asignatura durante el año.
3. Demostrar competentemente comportamientos de aprecio, compromiso y autoevaluación.
4. Presentar responsablemente sus tareas y lecciones a sus profesores
5. Cumplir con los procedimientos y las políticas de la Institución y del Manual de Convivencia.
6. Llevar los uniformes correspondientes, según las fechas o acontecimientos.
7. Practicar una correcta disciplina dentro y fuera del establecimiento.
8. Justificar a tiempo las tareas y lecciones no cumplidas o atrasadas.
9. Ser puntual en la asistencia a clases.
- 10.No atrasarse al ingreso a la escuela.

Disciplina y Reglas para todos los actores

Adoptar en la Instituciones de educación infantil investigadas una regla principal: **“Tratar a otros como me gustaría ser tratado.”** La Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha incorporado este principio como la regla de oro de la convivencia.

Para lograrlo, los niños(as) aprenden a apreciarse a sí mismos, a otros y al contexto, a comprometerse con su aprendizaje, el de otros y del contexto, y a autoevaluarse teniendo en cuenta sus deseos y percepciones, las de los demás y las del contexto. Estos tres

comportamientos esperados tanto de niños(as) como de adultos que buscan mantenerse dentro de la regla primordial mencionada y prevenir problemas disciplinarios a través de las buenas relaciones y de ambientes de aprendizaje satisfactorios de las cinco necesidades básicas humanas de amor, poder, libertad, diversión y supervivencia.

Ningún niño(a) tiene el derecho de interrumpir el aprendizaje de otros.

Definición

El irrespeto es una forma de agresión o coerción que deteriora las relaciones entre las personas y generalmente se presenta cuando se emplean algunos de los siguientes hábitos destructivos de las relaciones: **criticar, culpar, quejarse, denunciar sin conocimiento de causa, amenazar, castigar y sobornar.** El irrespeto se evidencia cuando la persona receptora del acto lo percibe como tal, aún cuando quien lo realice no haya estado intencionado de esa manera.

Las formas graves de irrespeto que se explican a continuación afectan negativamente la supervivencia, la seguridad, la tranquilidad y la confianza del ambiente de aprendizaje. **Por lo tanto, no se permiten ni se aceptan en las Instituciones comportamientos que atenten o deterioren el ambiente de aprendizaje, seguridad, confianza y cooperación.**

Las siguientes son **algunas formas graves de irrespeto** que seguramente son producto de relaciones interpersonales insatisfactorias debidas al uso continuado de los 7 hábitos arriba mencionados:

- **a. Utilizar un lenguaje grosero, descortés o soez,** ya que se puede percibir como irrespetuoso o dañino para alguien de la comunidad escolar.

- **b. Agredir o violentar verbal, psicológica o físicamente, a sí mismo, a otro ser humano o a una institución,** ya que esto atenta contra la dignidad e integridad del agredido. Como parte de esta forma grave de irrespeto se incluye el destruir los bienes de la Institución o de otras instituciones cuando asisten personas en representación de los centros infantiles, y el agredir de cualquier manera a un directivo, docente, padre, conserje o estudiante de la Institución. El derecho a la vida y a la honra está consagrado como fundamental de las personas.
- **c. Sustraer cosas o pertenencias de otras personas** es un acto de deshonestidad e irrespeto, Encubrir o permitirle a alguien en alguna de las formas graves de irrespeto aquí mencionadas, es también un acto irrespetuoso grave con la comunidad.
- **d. Obstaculizar repetitivamente el proceso de aprendizaje y enseñanza** por retardos, ausencias o interrupciones continuadas durante las clases, reuniones de grupo y demás actividades educativas. Hablar sin respetar el turno, interrumpir el trabajo o la lectura de otros, gritar o hablar fuerte en las aulas y los corredores, correr en los pasillos e incumplir con el uniforme escolar son algunas formas como se puede obstaculizar el proceso de aprendizaje y enseñanza.
- **g. Irrespetar o deteriorar repetitivamente la imagen institucional** al reincidir en alguna de las siguientes conductas: botar basuras fuera de los basureros asignadas, dañar las instalaciones y recursos físicos, **injuriar o calumniar a las personas de la comunidad escolar y a la misma institución**, incumplir con las normas sobre los aportes voluntarios acordados por los padres a favor de las necesidades prioritarias materiales y

educativas como: algún acto que atente contra el buen nombre y la imagen del Establecimiento.

- **h. Salir de la escuela sin autorización.**
- **i. Portar cualquier arma que pueda lesionar física o psicológicamente a alguien o usar objetos como armas.**
- **j. Realizar cualquier otro acto que lesione la dignidad o los derechos fundamentales de una persona.**

ACTA DE COMPROMISO ASUMIDO POR EL PADRE DE FAMILIA Y EL ESTUDIANTE CON EL

YO, -----C.C.-----
-----padre de familia del niño(a)-----
-----, estudiante del-----año, paralelo-----. nos comprometemos a:

CODIGO DE ETICA: DE LOS PADRES DE FAMILIA Y ESTUDIANTES.

- 1.- Conducirnos dentro de la Institución..... fortaleciendo nuestras oportunidades de realización personal, evitando: la mentira, la codicia, la envidia, la calumnia; y promoviendo la bondad, el reconocimiento, la felicidad, la amistad, la solidaridad y la verdad.
- 2.- Ser honestos(as): no copiar, plagiar, mentir ni robar en ninguna forma. Además, cumplir con todos los deberes y lecciones.
- 3.- No difamar, ni quitar el honor a nadie.
- 4.- Sentirnos orgullosos de pertenecer al, esto es: realzar el nombre de la Institución y el nuestro propio en todo tipo

de eventos intra e interinstitucionales con actitudes positivas y propositivas.

5.- Fomentar la solidaridad de la familia, en un ambiente de compañerismo, amistad y respeto.

6.- Asumir la filosofía de la mejora continua desde una actitud de dignidad.

7.- Denunciar fundamentadamente a la autoridad de la Institución por órgano regular toda acción que no respete el Código de Ética.

8.- No obstruir el progreso de la Institución, con actitudes negativas.

9.- Ser justos y responsables en todo lo referente a los aspectos: educativo, personal, social y afectivo.

10.- Respetar y preservar todos los espacios institucionales, tanto las cosas físicas como su equipamiento.

DE LOS ESTUDIANTES:

Cada estudiante tendrá una carpeta con sus respectivas hojas de vida.

ASISTENCIA:

- Las inasistencias deben ser justificadas directamente por el padre o la madre del estudiante al siguiente día de la falta. Al profesor de grado .

PUNTUALIDAD:

- La hora de entrada es a las
- Los atrasos de los niños serán registrados por su propio profesor, haciendo constar la hora de llegada a fin de contabilizar el tiempo de atraso.
- Al segundo atraso es llamado el padre de familia para que dé la explicación del atraso.

- Al tercer atraso, el niño(a) no puede ingresar a la Institución si no es con su representante legal.

NORMAS GENERALES:

- Cuidar de mi buena presencia en el vestido e higiene personal.
- Asumir la responsabilidad de mis acciones, haciendo uso de mi libertad de manera responsable.
- Responsabilizarme del cuidado y mantenimiento de la mesa y silla de trabajo.
- Asistir puntualmente y con los materiales necesarios.
- Respetar los símbolos Patrios. Evitar desórdenes, en actos cívicos, deportivos y sociales.
- Los estudiantes no pueden portar teléfonos celulares.
- Las tareas escolares serán firmadas diariamente por sus padres.
- Los niños(as) no pueden portar dinero ni objetos de valor.
- Los implementos utilizados inadecuadamente serán retenidos hasta el final del año.
- No se puede jugar con balones, pelotas y otros objetos deportivos dentro de las aulas.
- Está prohibido comprar alimentos y otros fuera de la escuela.

LOS PADRES Y MADRES DE FAMILIA:

- Las madres y padres de familia por ningún motivo podrán ingresar a las aulas y espacios educativos para interrumpir el proceso de enseñanza aprendizaje.

- Los padres y madres de familia concurrirán únicamente a la escuela a todos los llamados realizados por los docentes, y el/la Director(a), con el pase respectivo.

OBSERVACIONES:

- La falta de colaboración en el proceso de enseñanza- aprendizaje del estudiante por parte del representante será considerado como un acto que no contribuya con los objetivos propuestos por la Institución.
- Lo antes expuesto tendrá tres llamados de atención;
 - a.- amonestación verbal;
 - b.- amonestación escrita y,
 - c.- recomendación para que busque una nueva institución educativa.
- Los padres y madres de familia, no pueden intervenir ni interferir en asuntos técnicos, administrativos y financieros de la Institución. Esta disposición consta también en la Ley de Educación.
- Padre o madre de familia que disocie perjudicando la integridad y prestigio de la Institución, no se le aceptará a sus representados el próximo año.
- Padre o madre de familia que quiera resolver problemas de cualquier índole tiene que hacerlo por órgano regular, sea el(la) Señor(a) Director(a) o el Comité Central.

Ibarra, a-----del 2010

DIRECTOR

PADRE DE FLIA

6.7 Impactos

Impacto social

El impacto social de la propuesta está en el momento en que en este proceso de cambio se cuente con la participación de todos los miembros de la comunidad, lo que permitirá mayor sociabilidad, y el compartir momentos de sano esparcimiento, entre el personal del jardín, la familia y toda la comunidad, a más de reforzar los vínculos familiares.

Impacto educativo

El impacto educativo de la propuesta es que los niños y las niñas en el momento de realizar su aprendizaje, también rescaten el folklor y los juegos tradicionales que poco a poco se han ido perdiendo.

Impacto Pedagógico

La implementación de nuevas estrategias de aprendizaje favorecerá a docentes y alumnos en el momento de utilizar nuevas formas de aprender y divertirse a la vez.

6.8 Difusión

La propuesta se socializará realizando las siguientes actividades:

1. Se realizará reuniones con el personal y Directivos de las diferentes Instituciones para socializar la propuesta.

2. Se dará a conocer la propuesta a los padres de familia a través de reuniones informativas en las que se permita participar y contribuir con sugerencias que sirvan para mejorarlo.

6.9 BIBLIOGRAFÍA

1. AFEFCE, (2000) “Maestría en Gerencia de Proyectos Educativos y Sociales”, Planeación Estratégica. Primera Edición
2. ARANDA A, (2000) “Planificación Estratégica Universitaria”, Primera edición.
3. AVILES Carmen, (1998) “Elementos de la Administración.” Segunda Edición.
4. BACA URBINA, Gabriel (2005) “Evaluación de Proyectos”; Edición N° 4; México
5. BELTRÁN, Jesús Mauricio (1998) “Indicadores de Gestión”, Primera Edición Edición”
6. BOLTEN Steven, (2000) “Administración Financiera” Segunda Edición; Editorial Limusa; México.
7. BUSTAMANTE Jaime, LUNA Galo, (1998) “Estadística Descriptiva”, Tercera Edición.
8. CANTÚ Humberto, (1998) “Desarrollo de una Cultura de Calidad” Segunda Edición
9. CERTO Samuel, (2000).- “Administración Moderna” Cuarta Edición; Editorial Mac Graw Hill; México.

- 10.** EDIBOSCO, (1998) “Metodología de la Investigación Científica” Tercera Edición, Editorial Edibosco, Cuenca - Ecuador
- 11.** FRED R. David, (2003) “Conceptos de Administración Estratégica”. Novena Edición; Editorial Prentice may; México. D.F.
- 12.**GÓMEZ Luís, Balkin David, Cardy Robert, (2002) “Dirección y Gestión de Recursos Humanos” Cuarta Edición
- 13.** KOONTZ Harold, WEINRICH Heinz, (2002) “Administración una Perspectiva Global” Cuarta Edición; Editorial Mac Graw Hill; México
- 14.** KOONTZ Harold, WEINRICH Heinz, (2000) “Elementos de la Administración” ; Quinta Edición; Editorial Mac Graw Hill; México.
- 15.** MÉNDEZ A. Carlos E, (2001) “Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de Investigación; Tercera Edición; Editorial McGraw- Hill Interamericana, S.A. Bogotá.
- 16.** MONDY Wayne, (1998) “Administración de Recursos Humanos”, Primera Edición
- 17.** NASSIR SAPAG CHAIN.- (2003) “Evaluación de Proyectos”, Cuarta Edición México.
- 19.**www.gestiopolis.com/canales/economía/articulos/no%206/compde%20Porter.htm,” Detrminantes de la Cxompetitividad de Porter”; Acceso Abril 27 de 2008
- 20.** [www. Gestioplolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/esyvencomhtm](http://www.Gestioplolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/esyvencomhtm) “Estrategia y Ventaje Competitiva”; Acceso Abril 30 de 2008

ANGLOS

Anexo 1

Formulario del Diagnóstico

TEMA: Infraestructura y Servicios con que cuenta la Institución

1. OBJETIVO:

Obtener datos sobre la situación actual de la Institución.

2. DATOS INFORMATIVOS

Nombre de la Institución:

Provincia:

Cantón:

Parroquia:

Zona:

Investigador:

Lugar y Fecha:

3. CONTENIDO:

Espacio físico de la Institución

La Institución tiene:

Edificio propio	()
Espacios de Trabajo adecuados	()
Seguridades en las aulas	()
Patios	()
Juegos de Recreación Infantil	()
Seguridades contra incendios	()
Detectores de Humo	()
Salidas de Emergencia	()
Acceso para minusválidos	()
Tecnología actualizada	()
Parqueadero	()
Material Didáctico	()
Servicios Higiénicos	()
Bar	()

La Institución dispone de:

Luz	()
Agua Potable	()
Teléfono	()

Servicio de Fax ()
Internet ()

Ubicación de la Institución

Se encuentra bien ubicada ()
Se encuentra mal ubicada ()
Su ubicación es aceptable ()

El servicio que el personal docente es:

Excelente ()
Muy Buena ()
Buena ()
Regular ()
Mala ()

.....

FIRMA DEL INVESTIGADOR

CONCLUSIONES:

NOVEDADES:

Investigadores : **Lic. Jacinto Almeida**
 Lic. Shofre Vallejos

Anexo 2 Formulario de Encuestas

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS CLIENTES EXTERNOS (PADRES DE FAMILIA) DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL.

Tema: Expectativas del cliente Externo

INSTRUCCIONES:

- Dígnese contestar la presente encuesta de la manera más espontánea y sincera.
- No necesitamos ni su nombre ni su firma.
- Por favor marque con una X la alternativa que usted considere la más apropiada.

CUESTIONARIO:

1) ¿De los siguientes aspectos señale cuál considera que debe ser prioritario en la Institución educativa donde Ud. trabaja.

Educación de Calidad	()
Ambiente Adecuado	()
Personal Capacitado	()
Infraestructura	()
Áreas recreativas	()
Material didáctico actualizado	()
Otros	()

2) ¿Sabe Ud. si la Institución Educativa a la que asiste su hijo(a) toma medidas correctivas para mejorar la administración de la misma?

Siempre	()
Casi Siempre	()
De vez en cuando	()
Nunca	()

3) ¿Conoce Ud. si la Institución realiza gestión dirigida a realizar proyectos para el mejoramiento Institucional.

Siempre ()

Casi Siempre ()

De vez en cuando ()

Nunca ()

- Considera usted que los costos que oferta la Institución son:

Altos: ()

Medianos: ()

Bajos: ()

- ¿Conoce Usted si la Institución realiza presupuestos para proyectos de mejoramiento Institucional?

Siempre ()

Casi Siempre ()

De vez en cuando ()

Nunca ()

- ¿La Institución realiza reuniones informativas para socializar el manejo de los ingresos y gastos?

Siempre ()

Casi Siempre ()

De vez en cuando ()

Nunca ()

7) El servicio que usted recibe por parte del personal que trabaja en la Institución Educativa es:

Excelente ()

Muy Bueno ()

Bueno ()

Regular ()

Malo ()

8) ¿Considera que la capacitación del personal docente y administrativo es:

Excelente ()

Muy buena ()

Buena ()

Regular ()

Mala ()

Pésima ()

9) ¿Cuándo la Institución realiza algún proyecto de mejoramiento institucional toma en cuenta a los padres y madres de familia para que participen como miembros activos del proyecto?

Siempre ()

Casi Siempre ()

De vez en cuando ()

Nunca

10) ¿Si la Institución le pide formar parte de las actividades que se realizan para su mejoramiento, Ud. estaría dispuesto a integrarse?

Si ()

Tal vez ()

No ()

Gracias por su Colaboración

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS CLIENTES INTERNOS (PERSONAL
DOCENTE Y ADMINISTRATIVO) DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE NIVEL INICIAL.**

Tema: Expectativas del Cliente Interno

INSTRUCCIONES:

- Dígnese contestar la presente encuesta de la manera más espontánea y sincera.
- No necesitamos ni su nombre ni su firma.
- Por favor marque con una X la alternativa que usted considere la más apropiada.

CUESTIONARIO:

1. ¿De los siguientes aspectos señale cuál considera que debe ser prioritario en la Institución educativa donde Ud. trabaja.

Educación de Calidad	()
Ambiente Adecuado	()
Personal Capacitado	()
Colaboración de padres de familia	()
Infraestructura	()
Áreas recreativas	()
Material didáctico actualizado	()
Otros	()

2. Su actitud, aptitud, conocimientos y desempeño en la Institución donde Ud. trabaja es:

- Excelente ()
- Buena ()
- Mala ()
- Regular ()

3. ¿La Institución realiza capacitaciones en el área en la que Ud. se desempeña:

- Siempre ()
- Casi Siempre ()
- De vez en cuando ()
- Nunca ()

4. ¿De las siguientes áreas, cuál cree Ud. que es la prioritaria, en el momento de recibir capacitación?

- Administrativa ()
- Financiera ()
- Pedagógica ()
- Psicológica ()
- Valores ()

5. ¿El área donde Ud. trabaja presta las condiciones adecuadas para su correcto desempeño laboral?

- Si ()
- No ()
- A medias ()

6. ¿Se comprometería Ud. a participar en la elaboración de proyectos encaminados a mejorar el servicio educativo que ofrecen?

Si ()

No ()

Tal vez ()

7. ¿Cómo es la relación laboral con los padres de familia y sus compañeros de trabajo?

Excelente ()

Muy buena ()

Buena ()

Mala ()

8. De los siguientes valores cual considera que es el más importante y que se debe practicar para mejorar las relaciones en su entorno laboral.

Respeto ()

Puntualidad ()

Trabajo en equipo ()

Lealtad ()

Confianza ()

Sinceridad ()

Solidaridad ()

Compañerismo ()

Cordialidad ()

Honestidad ()

9. ¿Cuándo la Institución realiza algún proyecto de mejoramiento institucional toma en cuenta a todo el personal para que participen como miembros activos del proyecto?

- Siempre ()
- Casi Siempre ()
- De vez en cuando ()
- Nunca

10. ¿Si la Institución le pide formar parte de las actividades que se realizan para su mejoramiento, Ud. estaría dispuesto a integrarse?

- Si ()
- Tal vez ()
- No ()

Gracias por su colaboración

Anexo 3

Matriz de Coherencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL
<p>¿Las estrategias de Gerencia y Administración para las Instituciones Educativas : Centro Infantil “Gotitas de Miel y Centro infantil de Cuidado Diario “ Dr. Luis Jaramillo Pérez” están orientadas a los objetivos para las que fueron creadas?</p>	<p>Lograr que las estrategias de Gerencia y Administración aplicadas a las Instituciones Centro Infantil “Gotitas de Miel” y Centro de Infantil de Cuidado Diario “ Dr. Luis Jaramillo Pérez” estén orientadas a la formación integral, educación de calidad y al desarrollo en un entorno de afecto y seguridad.</p>
SUBPROBLEMAS/ INTERROGANTES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
<p>1. ¿Qué estrategias de Gerencia y Administración tienen las Instituciones investigadas respecto a Educación Inicial?</p> <p>2. ¿Cuáles deberían ser las estrategias más adecuadas para que estas Instituciones funcione mejor?</p> <p>3. ¿Los ambientes existentes favorecen el desarrollo de un trabajo productivo acorde a lo que este tipo de educación requiere?</p>	<p>1. Buscar alternativas de Gerencia y Administración que se adapten a las Instituciones investigadas.</p> <p>2. Proponer las estrategias más adecuadas para lograr el funcionamiento de las Instituciones de Educación Inicial basadas en la excelencia.</p> <p>3. Adecuar los ambientes de las Instituciones para favorecer el desarrollo de un trabajo productivo acorde a las exigencias que requiere la educación inicial.</p>

Anexo 4: Árbol de Problemas