



SECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL  
UNIDAD 144

**DEFICIENCIA ADMINISTRATIVA EN LOS DIRECTORES DE LA  
ZONA ESCOLAR 010 DE EDUCACION PREESCOLAR.**

**MONOGRAFÍA  
QUE PARA OBTENER EL GRADO DE  
LICENCIADA EN EDUCACION PRESENTA  
MARIA RAMONA RAMOS RUELAS**

**DIRECTOR DE DOCUMENTO RECEPCIONAL  
MTRO. HECTOR NICOLAS FLORES AGUIAR**

**CD.GUZMÁN, MPIO. DE ZAPOTLÁN EL GRANDE, JAL. MARZO 2018**



**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL  
UNIDAD 144**



**DEFICIENCIA ADMINISTRATIVA EN LOS DIRECTORES DE LA  
ZONA ESCOLAR 010 DE EDUCACIÓN PREESCOLAR.**

**MARIA RAMONA RAMOS RUELAS**

**DIRECTOR DE DOCUMENTO RECEPCIONAL  
MTRO. HECTOR NICOLAS FLORES AGUIAR**

**CD.GUZMÁN, MPIO. DE ZAPOTLÁN EL GRANDE, JAL. MARZO 2018**

## DEDICATORIA

- **A DIOS** Que me dio vida, guío y fortaleció siempre espiritualmente para aprender y servir a mis semejantes.
- **A MIS PADRES** Que me han conducido con amor y paciencia, hoy ven forjado un anhelo, una ilusión y un deseo. Gracias por enseñarme lo que han recogido sus pasos por la vida y por darme la libertad de elegir mi futuro; por brindarme con las manos abiertas, su apoyo y confianza en mi preparación. Porque hoy recibo su más valiosa herencia: MI PROFESIÓN.
- **A MIS HIJAS Y ESOSO** Por apoyarme y haberles robado parte del tiempo que debía dedicarles para apoyarlas con tareas. Por eso y mucho más gracias.
- **A MIS MAESTROS** Que con paciencia me enseñaron lo que saben, empujándome hasta la orilla y lograr mi mayor sueño ser maestra.
- **A MIS AMIGOS** Por motivarme y ayudarme cuando quizá darme por vencida en especial a la Maestra Felipa.

Por ustedes la obtuve y a ustedes se las brindo.

# ÍNDICE

<b>Prólogo.....</b>	<b>II</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>2</b>
<b>1.-Desarrollo Administrativo en el Nivel Preescolar.....</b>	<b>3</b>
1.1 Datos Actuales.....	5
1.2 Problemática.....	6
1.3 Principios de administración educativa.....	8
<b>2.-Diagnostico Pedagógico de la Problemática .....</b>	<b>11</b>
2.1 Dimensión de la Práctica Docente.....	11
2.2 Mapa de Ubicación de la Entidad.....	13
2.3 Trabajo Administrativo, Docente y Pedagógico Cotidiano.....	15
2.4 Observación de Clase.....	17
2.5 Gráfica de Desempeño.....	18
<b>3.- Dimensión Teórico Pedagógica.....</b>	<b>19</b>
3.1 Gráficas de Uso y Manejo de las Tecnologías en Directivos.....	21
3.2 Gráfica de Uso y Manejo de las Tecnologías en Directivos.....	22
3.3 Gráfica de Uso y Manejo de las Tecnologías en Docentes.....	23
3.4 Descripción de Propósitos a mejorar en directivos.....	24
3.5 Descripción de las Categorías de Análisis y de Trabajo.....	24
<b>4.- Marco Teórico Conceptual.....</b>	<b>26</b>
4.1 Conceptualización.....	27
4.2 Funciones del Director.....	28
4.3 Orden Institucional.....	29
<b>5.- Gestión Educativa en el Centro Educativo.....</b>	<b>30</b>
5.1 Criterios para lograr una buena gestión educativa.....	31
5.2 Limitaciones de la administración educativa.....	34
5.3 Las Características Básicas de la Deficiencia.....	35
5.4 Aspecto económico.....	36
5.5 Tiempo.....	37
5.6 Falta de Comunicación.....	39
5.7 Definición de una Imagen Prospectiva.....	40
5.8 Condiciones Enfrentadas.....	41
5.9 Administración del cambio y la innovación.....	43
5.10 Componentes esenciales para el uso de las TIC´s como herramientas de apoyo para el desarrollo docente.....	45
<b>6.- La Planeación Estratégica.....</b>	<b>47</b>
6.1 Programa de Capacitación a Directivos.....	48
<b>7.- Interacción del colectivo Escolar.....</b>	<b>50</b>
7.1 Colaboración del Trabajo en Red.....	51
7.2 Tabla del Trabajo Colaborativo.....	52
<b>Conclusiones.....</b>	<b>53</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>55</b>

## Prólogo

En el área educativa, los objetivos estratégicos de la UNESCO apuntan a mejorar la calidad de la educación por medio de la diversificación de contenidos y métodos, promover la experimentación la innovación, la difusión y el uso compartido sobre las políticas a seguir. Los sistemas educativos de todo el mundo se enfrentan actualmente al desafío de utilizar tecnologías de la información y comunicación (TIC's) para proveer a sus alumnos con las herramientas y conocimientos para el siglo XIX. En 1998, el Informe Mundial sobre la Educación de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), Los docentes y la enseñanza en un mundo en mutación, describió el profundo impacto de las TIC's en los métodos convencionales de enseñanza – aprendizaje y la forma en que docentes y alumnos acceden al conocimiento y la información. Con el advenimiento de las nuevas tecnologías, el énfasis de la profesión docente está cambiando desde un enfoque centrado en el profesor y basado en clases magisteriales, hacia una formación centrada principalmente en el alumno dentro de un entorno interactivo de aprendizaje. El diseño e implementación de programas de capacitación docente que utilicen las TIC's efectivamente es un elemento clave para lograr reformas educativas profundas y de amplio alcance. Las instituciones de educación docente deberán optar entre asumir un papel de liderazgo en la transformación de la educación, o bien quedar rezagadas en el camino del incesante cambio tecnológico. Para que la educación pueda explotar al máximo los beneficios de las TIC's en el proceso de aprendizaje, es esencial que tanto los futuros docentes como los docentes en actividad sepan utilizar estas herramientas. Las instituciones y los programas de formación deben liderar y servir como modelo para la capacitación tanto de futuros docentes como de docentes en actividad, en lo que respecta a nuevos métodos pedagógicos y nuevas herramientas de aprendizaje.

En la presente monografía se ofrecen algunas respuestas prácticas a los crecientes desafíos que presenta el uso de las nuevas tecnologías en la profesión

docente. También se ofrecen algunos recursos para asistir a los educadores de docentes, administradores y aquellos encargados de trazar políticas educativas en la aplicación efectiva de las TICs a los programas de capacitación docente. Estos recursos fueron desarrollados por un grupo internacional de expertos con amplia experiencia en la integración de las TICs a los programas de formación docente.

El presente trabajo propone un marco conceptual para las TICs en la formación docente, describe las condiciones esenciales para una Integración exitosa de la tecnología y sugiere lineamientos para desarrollar un proceso estratégico de planificación. El objetivo principal de la UNESCO: es superar, en escala y alcance, los desafíos que presenta la educación para todos.

## INTRODUCCION

El sistema educativo, es el principal instrumento que tenemos los mexicanos, para sortear lo que se nos viene encima. Sería necesario revalorar al maestro porque son ellos los que pueden ir transformando las comunidades, las familias, las actitudes de los individuos, frente al tiempo, frente al espacio y frente a los propios ciudadanos, por lo tanto dentro de su colectivo escolar.

Dentro de los problemas que se presentan en la rama administrativa en el sistema educativo, abordare específicamente uno que es: "LA DEFICIENCIA ADMINISTRATIVA EN LOS DIRECTORES DE LA ZONA 010 DE EDUCACION PREESCOLAR".

Se mencionan **las características básicas, las deficiencias** que se presentan en la problemática de este tema en concreto.

Se abordarán las dimensiones técnico-pedagógicas, técnico administrativas, **la práctica docente**, en el contexto inmerso, así como los factores que intervienen para que se viva el problema.

Los esquemas de orden institucional que se presentan, sirven como apoyo en la búsqueda de alternativas de solución.

Es por eso que pienso que la educación en nuestro país debería vivir una transformación estructural que sacuda la cotidianidad que se ha tenido por décadas y la cual no permite avanzar hacia el desarrollo.

Dentro del proceso de cambio, **es necesario habilitar a los directivos con talleres de TIC'S**, ya que no se tiene la habilidad para realizar actividades en plataforma, mejorar el medio de comunicación, el intercambio de experiencias juega un papel estratégico.

El desarrollo administrativo es importante, porque cualquier intento significativo de mejorar la calidad en el salón de clases debe venir a través del sistema administrativo.



# 1. DESARROLLO ADMINISTRATIVO EN EL NIVEL PREESCOLAR

En este sistema la atención a la Deficiencia Administrativa tiende a provocar incumplimiento en los objetivos fijados para mejorar la calidad de un nivel y un sistema educativo.

La problemática que prevalece en la institución donde laboro se debe a que existen múltiples factores que propician ciertas situaciones pero una de ellas que es la más notable en dicha institución es la Deficiencia Administrativa en los Directores de la Zona 010 de Educación Preescolar y que a continuación desarrollare, creo que esta problemática tiende a no terminar nunca, ya que conforme transcurre el tiempo y con los cambios de jefes inmediatos, estas siguen siendo deficiencias, aun y con el paso de los años las circunstancias se van marcando más, los cambios no dependen de una persona sino del sistema en sí.

Anteriormente, entregaban información por cumplir como un requisito solamente, elaboraban un proyecto solo por cumplir con lo solicitado y no haciendo un diagnostico real de lo que necesitan para poder elaborar su ruta de mejora, sin llevar una secuencia, y no se tenía una congruencia con todas las actividades tanto pedagógicas como administrativas que van de la mano en el trabajo docente y colaborativo.

Ahora se han estado elaborado los trabajos de información de una manera secuencial, ya que obligadamente por el sistema deben de coincidir los datos con las diferentes dependencias, si hablamos de la dirección general de acreditación, incorporación y revalidación educativa (Dgaire) , Planeación, Estadística 911, Consejos de Participación Social en la Educación, aunado a esto y por la información veraz, los programas gubernamentales han fluido de manera asertiva

para el apoyo en la renovación y construcción de las infraestructuras de las escuelas.

Pero a los directivos les cuesta mucho el elaborar la información en plataformas y de acuerdo a la nueva reforma, las mismas circunstancias te van obligando a innovar y mejorar la labor, así como el entorno social inmerso en los mismos cambios, es lamentable que los niños en edad preescolar manejen mejor las tecnologías que las educadoras, directoras o el mismo supervisor.

A veces no es necesario con solo querer innovar, es necesario sino ser parte activa del cambio, sino es en vano y nula la intención de mejorar la calidad educativa.

## 1.1 DATOS ACTUALES



Según la información tomada de las estadísticas del INEGI del conteo de 2010, la población existente de Zapotlán el Grande es de:

HOMBRES Y MUJERES

105,423

Ha crecido de manera considerable la población y la modernización en la población, en el año de 1995 la población que existía era de:

HOMBRES Y MUJERES

83,305



## **1.2 PROBLEMÁTICA**

### **Delimitación.**

Mi responsabilidad radica en estar a cargo de todo lo referente a los trabajos de centro y operación de la organización administrativa, y continuar con la prestación de servicio a los usuarios, mismos que no solamente son profesores, sino que también acuden personas que no pertenecen ni trabajan dentro del magisterio.

Esta dependencia Educativa cumple una función social como prestadora de servicios y es también una institución educativa, en la cual los servicios son diversos.

De acuerdo con la realidad de la problemática que se vive, apliqué el paradigma cualitativo, el cual me permitirá manejar las expectativas de mi problema según la interpretación del investigador.

En esta problemática los factores que intervienen son la situación económica, la política, la cultural y la social.

Según Mario Herrera, en la lectura “La Gestión Escolar de la Descentralización Educativa, los Proyectos del Plantel y la Autonomía de las Escuelas nos dice:

Que al aplicarse como modalidad de gestión escolar que permite orientar el sentido de la descentralización desde una perspectiva, política y a la vez pedagógica, es política. Porque conlleva un proyecto de formación y construcción de ciudadanías: y es pedagógica por que promueve la convergencia de los esfuerzos escolares hacia el mejoramiento en la calidad de los procesos y de los resultados educativos, partiendo de más allá de lo verdaderamente organizativo, en lo político y en lo pedagógico.

La organización es la estructura técnica de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficacia dentro de los planes y objetivos señalados.

-----

(1) UPN. Bases para la planeación Escolar. México, 1996 p. 75.

### 1.3 Principios de administración educativa

1. Principios de Administración Educativa Aplicación en la ciencia En la técnica Análisis técnico de las ramas del saber.
2. Sistema: Para este caso que nos atañe: Conjunto de elementos, fenómenos, relaciones en cuya interacción se va a producir la aplicación de nuevas cualidades. Constituye a su vez una formación integral que posee nuevas características no implícitas en los componentes que lo forman. (no un sistema tradicional).
3. Características de este Sistema • Posee una organización interna. • Modo específico de interacción entre sus componentes. • Sistema concreto inherente a su estructura. • Carácter específico de su interacción con el medio.
4. • Como hemos visto la escuela reúne estos requisitos por esto se considera un sistema y a su vez como sub sistema del Sistema nacional. Dirección Regional Centros Educativos.
5. • Estos principios constituyen un sistema por su relación, constituyen a su vez la base para desarrollar la actividad escolar. • En todo momento etapas del proceso docente educativo y son aplicables a cualquier nivel educacional, su cumplimiento es obligatorio porque orientan la ejecución de la labor escolar.
6. Conocimiento de la política educacional. • El Director debe dominar y comprender profundamente la política educacional del país así como las tareas planteadas en la escuela en particular. • Presupone los problemas se resuelvan aplicando el criterio de flexibilidad y ajustados a las condiciones reales de la localidad.
7. Principio de la Administración participativa: Este principio parte de que la participación de los subordinados es una condición indispensable para la administración de cualquier tipo de actividad, aunque el Director desarrolle su labor administrativa aprovechando al máximo la inteligencia de sus subordinados, escuchando sus sugerencias y criterios. Es importante

destacar que el Director es el máximo responsable de la toma de decisiones (mando único).

8. El principio de administración participativa no excluye la responsabilidad individual de los trabajadores, importante igual no centralizar la solución de los problemas y mantener bien informado a los trabajadores de los logros y resultados de su gestión.
9. Principio de la estimulación: La administración de la escuela implica en esencia la tarea de regir de modo general la acción de los maestros, profesores otros trabajadores y alumnos. La estimulación, teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores, eleva la productividad del trabajo.
10. Formas de estimulación: El elogio. El reconocimiento al buen trabajo realizado. La recompensa socialmente moral por el deber cumplido. La preocupación por los problemas personales y familiares de sus colaboradores hasta la estimulación material.
11. El Director debe determinar y dar solución a la tarea o tareas principales, cuyo cumplimiento permita la solución de los problemas y facilite la mayor eficiencia en el trabajo.
12. Principio de objetividad: Expresa la necesidad de ajustar al estado real de la situación en que vive el centro escolar y las posibilidades concretas de su desarrollo. El manejo de datos estadísticos esenciales, el conocimiento de la escuela, su personal, el medio, la comunidad y sus características, le da al director la posibilidad de hacer conclusiones y proposiciones prácticas para la toma de decisiones más adecuadas en cada caso.
13. Principio de Optimización y eficiencia de la administración: Lo principal de su cumplimiento es el empleo racional y calculado del tiempo y los recursos materiales y humanos así como evitar pérdidas, gastos y esfuerzos innecesarios. La eficiencia en la labor de administración contribuye el uso de vías para el perfeccionamiento de la organización del trabajo, la detección y aplicación de la experiencia de avanzada y la mejor utilización de los recursos disponibles.

14. Una acertada administración educativa exige un enfoque humanista y participativo de la labor, el vínculo estrecho con la comunidad y la apertura hacia ella, una actitud flexible ante el trabajo. La administración permite crear un buen clima psicológico en la escuela, saber motivar al personal, gestionar recursos humanos y materiales. Una correcta autoevaluación de la labor de la escuela.

¿Cuál es el Objetivo General de la Administración en la Zona Escolar?

Objetivo General: Formar administradores educativos capaces de planear, organizar, dirigir, evaluar, programas, proyectos educativos con una visión innovadora que mediante la mejora permanente de los procesos permitan elevar la calidad de dichas instituciones.



## **2. DIAGNÓSTICO PEDAGÓGICO DE LA PROBLEMÁTICA**

### **2.1 Dimensión de la Práctica Docente.**

El centro de trabajo donde laboro, o donde se encuentra el centro de zona es el Jardín de Niños “ GABRIELA MISTRAL “ con clave 14DJN0222T, ubicado en la calle Tomas Escobedo No. 399 de la Col. José Clemente Orozco ISSSTE, en Cd, Guzmán, Jal. Municipio de Zapotlán el Grande, Jalisco.

Describiré la labor que desempeño en la zona escolar 010 de educación preescolar, la cual es de Administrativo, las funciones específicas que realizo son: Ordenar Archivos, tener agenda al corriente, digitalizar las visitas de supervisión, elaborar y procesar documentos en línea, llevar un control de inmuebles escolares, actualización y elaboración de plantillas de personal y de gestión, con un horario de 8:00 a.m a 2:00 p.m.

La zona escolar cuenta con 807 alumnos los cuales son atendidos en el presente ciclo escolar 2017 – 2018, cuenta con 35 grupos de los cuales 16 son de 3°, 12 de 2°, 2 de 1° y 5 Mixtos. Correspondientes a 9 centros de trabajo, dentro de los cuales 5 son directoras con clave 121 sin grupo, de las cuales 3 son de maestría y dos de licenciatura. 35 educadoras con clave 181, de las cuales solo 1 tiene doctorado, 2 normal básica y el resto licenciatura.

De los maestros de enseñanza musical son 4 de los cuales 3 cuentan con bachillerato y uno con técnico en música.

Se cuenta con 8 Asistentes de Servicio en Plantel de esos 5 cuentan con secundaria terminada, 1 de bachillerato, 1 ingeniero en sistemas, y un licenciado en comercio internacional. Y un administrativo que soy yo con una preparación de licenciatura terminada en plan 94 de UPN, sin titulación, en el área de gestión educativa un supervisor el cual es responsable de la zona escolar con una preparación de licenciatura.

La problemática la sentí patente desde el momento que ingrese como administrativo en la zona escolar, no existía la organización, todos planteles se manejaban de una forma autónoma. Entregaban la documentación tarde, mal elaborada y sucia. Actualmente, a los directivos de más antigüedad laboral se les dificulta reportar información por los medios actuales de tecnología como lo son: Correo Electrónico, enviar, actualizar y capturar la información en las diferentes plataformas donde se requiere información, es casi nula en 5 de los directivos la practica en las TIC´S , Durante mis años de servicio la experiencia basada en la preparación de la licenciatura me han servido para estructurar y diseñar estrategias que vayan permitiendo, mejorar la calidad administrativa y habilitar a los directivos para que realicen la actividad administrativa que les corresponde, ha costado y sigue costando el cumplimiento de su labor, ya que requieren de que constantemente se les recuerde la información a subir, informar y actualizar.

La secretaria de educación, no dota de las tecnologías necesarias ni suficientes para el desarrollo el trabajo administrativo, sin embargo exigen que el directivo cumpla en tiempo y forma con los calendarios solicitados, aunado a esto es necesario tomar en cuenta que las directoras no priorizan sus necesidades para solicitar y gestionar ante las dependencias que se requieren y así poder desarrollar del trabajo, ya aun y cuando hablan los secretarios de que existen escuelas al 100 la realidad es que existen direcciones sin computadora y no cuentan con el recurso para la adquisición.

2.3 Mapa de Ubicación.

2.3 Mapa de Ubicación

MUNICIPIO DE CIUDAD GUZMAN

PRINCIPALES LOCALIDADES, 1990



SIMBOLOGIA

- ⊙ CABECERA MUNICIPAL
- LOCALIDAD URBANA
- LOCALIDAD RURAL

# JALISCO

## MUNICIPIO DE CIUDAD GUZMAN



INEGI. Ciudad Guzmán : perfil sociodemográfico : XI Censo General de Población y Vivienda 1990. 1993

## **2.3 Trabajo Administrativo, Docente y Pedagógico Cotidiano.**

En nuestro nivel de preescolar el buen funcionamiento tanto de una zona escolar como de un centro de trabajo, se debe a la entrega, cumplimiento, acompañamiento que los supervisores otorgan a los directivos y docentes, en si a todo el personal que conforma la zona escolar, es muy importante el orientar a su personal para que gestionen los recursos tanto de personal como de recursos materiales y apoyos pedagógicos que beneficien la formación del docente y el incremento de materiales tecnológicos como herramientas para la agilidad e innovación en las áreas de trabajo.

En esta zona escolar donde laboro el supervisor capacita a sus directores para que apoyen a su personal docente para que elaboren sus planeaciones y todos aquellos documentos que le son de utilidad para desarrollar su trabajo pedagógico como lo son organizar actividades cotidianas, cumplir con actividades cívicas, problemática individual y de grupo, la falta de recursos económicos y tecnológicos con que cuenta la escuela muchas de las veces es la limitante para lograr el objetivo que se pretende o la dimensión que se quiere fortalecer.

Para iniciar las labores dentro del ciclo escolar, es necesario haber detectado las fallas y aciertos que se tuvieron durante el ciclo escolar que termina y así poder elaborar una ruta de mejora real a las necesidades, es muy importante tomar en cuenta a todo el personal de manera jerárquica con las vivencias y diferentes puntos de vista, lo cual ayudara a elaborar un proyecto de inclusión y en el que todos dentro de esta empresa persigamos un mismo objetivo sin que sigamos una perspectiva o punto de vista del jefe, y lograr un cambio que favorezcan las diversas categorías sociales, políticas, económicas y pedagógicas, por las que pasa nuestra zona escolar.

Les presentare un Reporte sobre la Observación de Clase, y vayamos viendo como el manejo de tecnologías es productivo y benéfico para desarrollar el trabajo docente e irse evaluando su desempeño diario para mejorar su práctica y que los niños sean los más beneficiados en los avances educativos dentro del aula y se logren así los objetivos planeados en su plan diario.

## 2.4 Observación de Clase

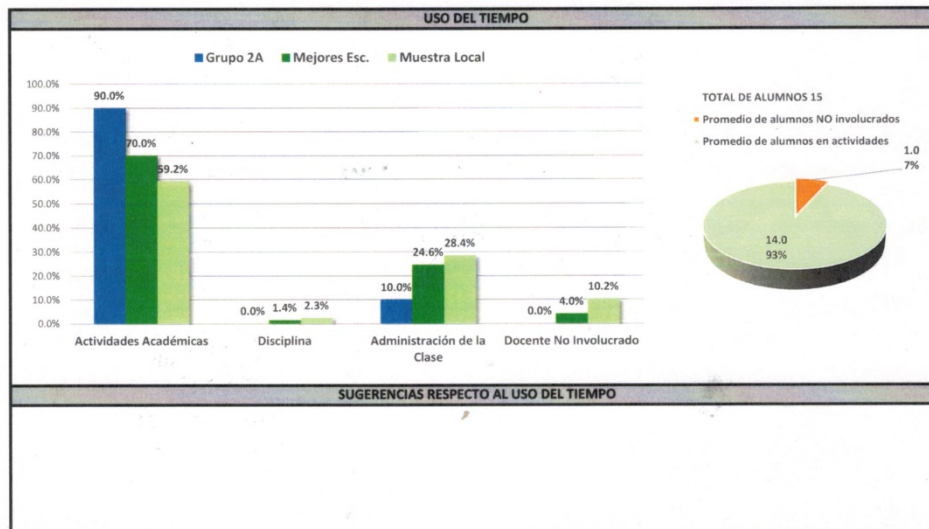


**SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN BÁSICA**  
FORTALECIMIENTO DE LA SUPERVISIÓN ESCOLAR  
OBSERVACIÓN DE CLASE

### REPORTE SOBRE LA OBSERVACIÓN DE CLASE

C.C.T.: 14DJN05131 GRUPO : 2A ALUMNOS EN LA CLASE : 15 DOCENTE: EMANGELINA RODRIGUEZ OZUNA  
No. DE OBS.: 1 FECHA DE REALIZACIÓN : 12/MAYO/2017 HORA DE INICIO 09:12 OBSERVADOR:

DINÁMICA DE LA CLASE	
1	09:15 LA MAESTRA REGISTRA LA FECHA EN EL PIZARRON , LOS ALUMNOS DICTAN LAS LETRAS CON LAS QUE SE ESCRIBE ,
2	09:21 LA MAESTRA CUESTIONA A LOS ALUMNOS SOBRE EL TEMA QUE ESTAN ANALISANDO, EL GRUPO RESPONDE DE FORMA ESPONTANEA, UN ALUMNO PERMANECE RECOSTADO SOBRE SU MESA.
3	09:27 LA MAESTRA DA INDICACION DE MANTENER UNA CORRECTA POSTURA DURANTE LOS HONORES A LA BANDERA , EL GRUPO IMITA LA POSTURA DE LA MAESTRA .
4	09:33 LA MAESTRA INDICA COMO REALIZAR LA ACTIVIDAD DE RECORTAR LOS ALIMENTOS DEL PLATO DEL BUEN COMER, LOS ALUMNOS ESCUCHAN
5	09:39 LA MAESTRA ORIENTA A DOS ALUMNOS PARA REALIZAR EL RECORTADO CORRECTAMENTE, DOS ALUMNOS BUSCAN SUS MATERIALES EL RESTO DEL GRUPO INICIA LA ACTIVIDAD.
6	09:45 LA MAESTRA REGISTRA LA ASISTENCIA DE LOS ALUMNOS , MENCIONANDO ACADA UNO DE ELLOS , ELGRUPO REALIZA SU ACTIVIDAD DE RECORTAR Y COLOREAR LOS ALIMENTOS DEL BUEN COMER.
7	09:51 LA MAESTRA ORIENTA A UN ALUMNO SOBRE COMO RECORTAR Y COLOREAR, EL GRUPO REALIZA SU ACTIVIDAD INDIVIDUAL.
8	09:57 LA MAESTRA OBSERVA LA ACTIVIDAD DE LOS ALUMNOS DEAMBULA POR EL SALON , EL GRUPO REALIZA LA ACTIVIDAD DE RECORTAR Y PEGAR ALIMENTOS DEL PLATO DEL BUEN COMER.
9	10:03 LA MAESTRA INDICA REALIZAR LA ACTIVIDAD CORRECTAMENTE A TODO EL GRUPO, 7 ALUMNOS DIALOGAN EL RESTO DEL GRUPO REALIZA SU ACTIVIDAD DE RECORTAR Y PEGAR.
10	10:09 LA MAESTRA ORIENTA A EL GRUPO SOBRE EN DONDE PEGAR LOS ALIMENTOS EN EL PLATO DEL BUEN COMER UTILIZANDO UNA LAMINA, EL GRUPO CONTINUA REALIZANDO SU ACTIVIDAD.



## 2.5 Gráficas de Desempeño





### **3. DIMENSIÓN TEÓRICO PEDAGÓGICA**

Al hablar de la dimensión teórico pedagógica se debe especificar también el concepto de lo que es “gestión pedagógica, cuya escasa resonancia en los medios políticos y educativos pueden asociarse a la sospecha de una combinación poco legítima de diferentes órdenes de problemas.

Que aunque tradicionalmente se ubica en el campo administrativo, no puede pensarse como forma independiente de su contenido, puesto que la estructuración y conformación institucionales de las escuelas contribuyen el primer condicionante del trabajo educativo aún se piensa como dimensión estrictamente administrativa hay comprometidas opciones cuya naturaleza, para el quehacer docente adquieren la forma de decisiones técnico-pedagógico.

Y la mayor densidad del trabajo institucional alimenta por estos otros factores, afectan directamente el quehacer educativo, por lo tanto hablar de gestión pedagógica implica tener un puente hacia las gestiones políticas, administrativas y técnicas, cuya auto nominación en los niveles superiores a la escuela les ha hecho que la política ofrezca al sistema elementos que escapan al alcance de su perspectiva estructural y por ello aportan también a su conocimiento.

La supervisión de las escuelas concebidas y exigidas más como representantes de la administración que como cabeza de una empresa pedagógica, esta prefigurada para optar por prioridades que impacten “ hacia arriba “ antes que dirigidas hacia el cuerpo directivo, docente y de su trabajo en las aulas.

Además que en los discursos políticos tienden a asociar la descentralización administrativa con un cambio espectacular el cual solo es una falacia, ya que no se cuenta en las supervisiones con el equipo

tecnológico, necesario y menos suficiente, para la exigencia que requieren para mejorar la calidad educativa.

Su escaso rendimiento permite advertir que los lineamientos por las instancias superiores, a la escuela, para ser efectivos, necesariamente deben confluir en la hegemonía de la operación pedagógica.

Actualmente la Jefe de Sector, es una persona hábil en el manejo de tecnologías y solicita que todo el personal de sector se habilite con estas herramientas para hacer más eficiente el trabajo administrativo y pedagógico, se cuenta con el apoyo total, es una persona que escucha y es 100% pedagógica, debido a sus habilidades, ella presiona al supervisor, ésta a su vez al directivo y este último al docente y manual, las autoridades educativas estatales, no se dan cuenta de la realidad que se viven en las escuelas que conforman las zona, solo exigen y no proporcionan los apoyos necesarios y suficientes para lograr el objetivo planeado a nivel sector.

Por lo tanto diseñé un propósito general que es: Capacitar por medio de cursos a los directivos, docentes y personal de apoyo, para que desarrollen las habilidades tecnológicas, y el manejo de programas comunes.







Así mismo como un propósito específico que pretenda motivar a los directivos y docentes para que elaboren sus documentos e información en las plataformas con seguridad y confianza basadas en el acompañamiento para realizarlos, y así fortalecer las relaciones humanas. Seguir gestionando ante las autoridades para el equipamiento en todos los centros de trabajo.

Para evaluar los resultados, será durante la aplicación de la alternativa de forma cualitativa, sobre los elementos y resultados que se logren, esto en

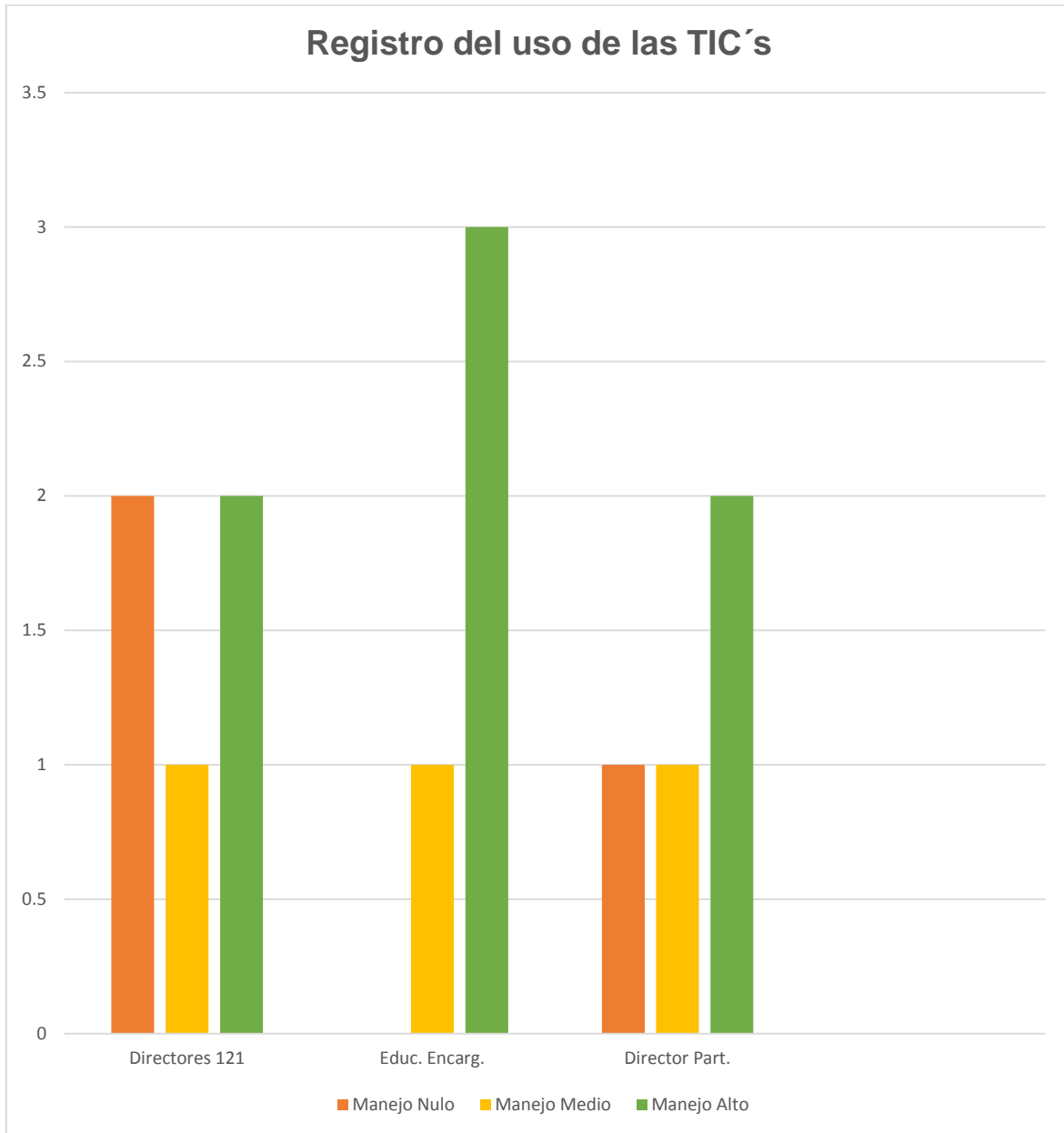
forma continua y permanente, tanto en los procesos y los recursos utilizados se debe elaborar un registro de documentación solicitada en donde especifica el nombre del documento, hora y fecha de entrega, esto servirá como soporte y así poder evaluar a cada una al final del ciclo escolar.

Para dar seguimiento y evaluación de alternativa, los criterios a seguir están basados en la normatividad vigente.

### 3.1 Gráfica de uso y manejo de tecnologías en directivos

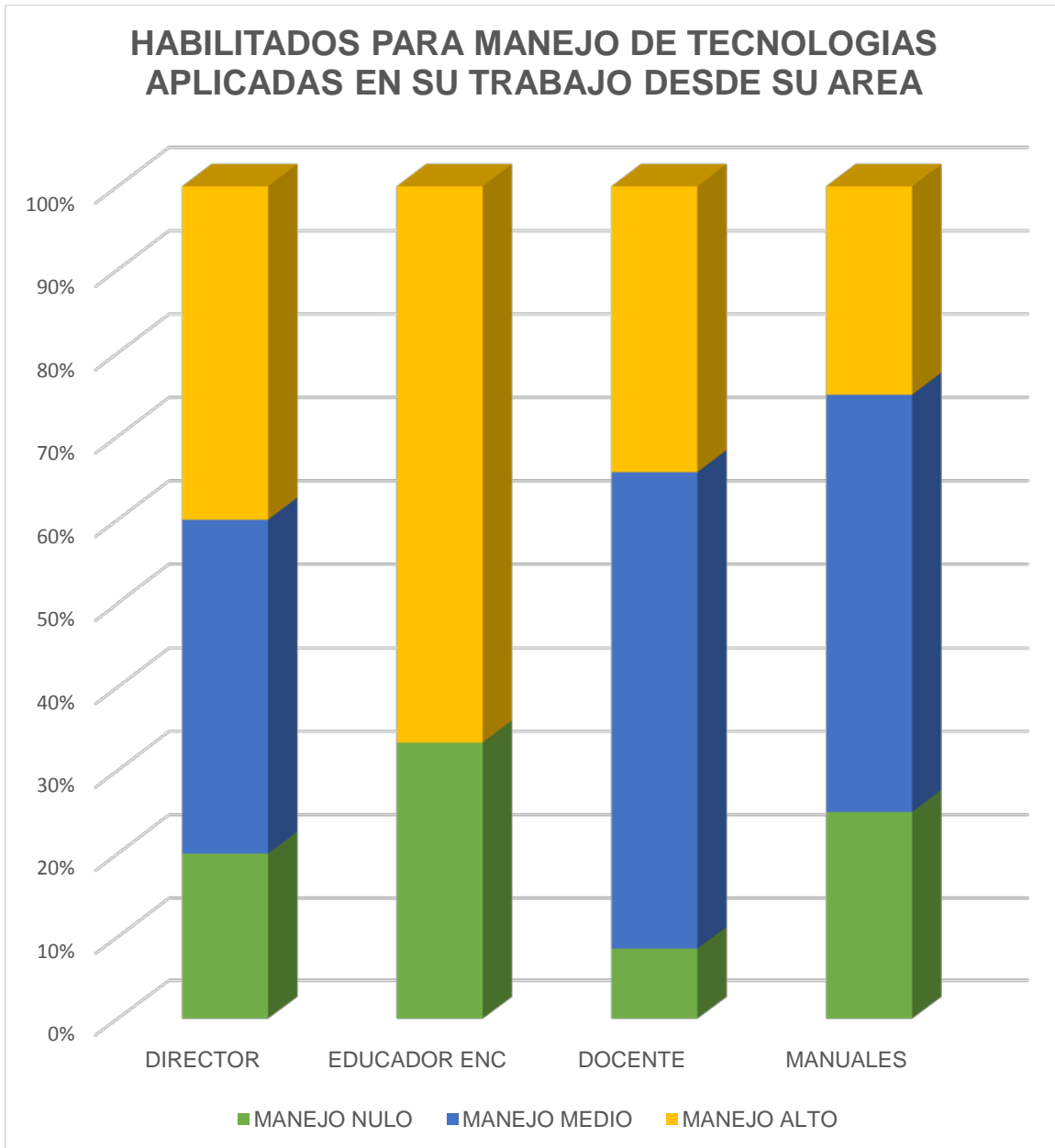
PARTICIPACIÓN SOCIAL	Página Consejo de participación social.	Organizarse en comunidad escolar, junto con las autoridades educativas y contribuir a la construcción de una cultura de colaboración que propicie una educación de mayor calidad.	 <a href="http://www.repuce.sep.gov.mx/REPUCE/login.jsp">http://www.repuce.sep.gov.mx/REPUCE/login.jsp</a>
	Asociaciones de Padres de Familia Página registro Mesa directiva.	Colaborar y apoyar a la escuela en la gestión de acciones a favor de una educación de calidad.	 <b>Septiembre</b>
	CAS	Obtener rendimientos económicos para el mejoramiento material de los planteles, así como satisfacer las necesidades de abasto propias de una comunidad escolar.	 <b>Septiembre</b> <a href="http://edu.jalisco.gob.mx/cas/">http://edu.jalisco.gob.mx/cas/</a>
ESTADÍSTICA	Estadística 911	Contar con los datos estadísticos básicos para la óptima organización y administración del centro escolar.	 <b>Inicio y fin de ciclo escolar</b> <a href="http://www.f911.sep.gov.mx/Seguridad/Logon.aspx?ReturnUrl=%2f">http://www.f911.sep.gov.mx/Seguridad/Logon.aspx?ReturnUrl=%2f</a>
	Actualización de datos para la comunicación con los centros de trabajo	Tener los datos actualizados para gestionar cualquier recurso humano o de infraestructura necesario en el centro escolar.	 <b>Octubre</b> <b>SISTEMA DE CAPTURA ACTUALIZACIÓN DE DATOS PARA LA COMUNICACIÓN</b> <a href="http://cetaad.sej.jalisco.gob.mx/">http://cetaad.sej.jalisco.gob.mx/</a>
	Sistema de captura de inmuebles escolares	Contar con los datos de infraestructura actualizados, para reportar y gestionar necesidades de construcción en el inmueble o cualquier desperfecto que requiera mantenimiento	 <b>Octubre</b> <b>SECRETARÍA DE EDUCACIÓN JALISCO SISTEMA DE CAPTURA DE INMUEBLES ESCOLARES</b> <a href="http://inmuebles-escolares.sej.jalisco.gob.mx/">http://inmuebles-escolares.sej.jalisco.gob.mx/</a>

### 3.2 Gráfica de Uso y Manejo de las Tecnologías en Directivos.



En esta gráfica podemos apreciar como las 2 de 3 educadoras encargadas están más actualizadas en el manejo de tecnología, los directivos particulares 2 de 4 son quienes tienen mayor habilidad para el desarrollo administrativo, no así las directoras con clave 121. Que 2 de 5 son las que tienen las habilidades para llevar a cabo la actividad administrativa y de apoyo a los docentes en su labor.

### 3.3 Gráfica de Uso y Manejo de las Tecnologías en Directivos, Docentes y Manuales.



En esta gráfica se muestra el grado de conocimiento e implementación de las tecnologías en su labor directiva, docente y manual del personal que conforma la zona escolar.

### **3.3 Descripción de Propósitos a mejorar en directivos.**

La organización de un centro de trabajo debe avanzar hacia un funcionamiento real de la comunidad escolar como tal. Las alternativas a buscar ayudan a mejorar la calidad administrativa buscando con el apoyo del personal, los recursos y medios para lograrlos.

Uno de los propósitos primordiales que se pretenden, es la participación centrada y de innovación de los directores. Los tiempos para lograrlo serán dentro del inicio del ciclo escolar tomando como base el mes de agosto.

Una escuela entendida como comunidad educativa tiene como objetivo el logro de unas relaciones interpersonales dinámicas, de modo que exista un auténtico grupo en el que cada individuo, en su realidad, tenga un espacio propio, una presencia y un rol positivo que desarrollar con autonomía y responsabilidad. Que no exista un único patrón de comportamiento, ni un único proceso de desarrollo personal y grupal, ni una jerarquización en la diversidad de personas, sino una valoración de lo que a cada uno es y cada uno aporta al grupo al que pertenece.

### **3.4 Descripción de las Categorías de Análisis y de Trabajo.**

¿QUE PUEDO DECIR DE LA COMUNIDAD?, la comunidad directiva que apoya en la administración de la zona escolar es en parte apática y se podría decir a lo que es la labor administrativa, por lo tanto, se pretende aplicar buenas estrategias para el fortalecimiento del trabajo administrativo.

Sería importante poder contar con incentivos económicos para motivar al profesor para que realice actividades extracurriculares para el beneficiario como lo es el colectivo escolar, indirectamente alumnos y comunidad.

En lo que referente a la zona escolar con forme pasa el tiempo me voy dando cuenta que para poder resolver los problemas no basta con quererlo solo resolver hace falta voluntad, es aportar algo de ti para mejorar la calidad administrativa, de los contenidos aprendidos en la UPN que motivan para que ofrezcas mayor tiempo a la labor que desempeñas.

Quiero mencionar que actualmente en la zona escolar se creó un proyecto en donde se pretende que con capacitaciones constantes, el profesor obtenga conocimientos prácticos y fortalezca sus habilidades tecnológicas. Así como en los consejos técnicos y poderlos aplicar a la labor administrativa que desempeña.

## 4. MARCO TEORICO CONCEPTUAL.

### Definiciones.

- La educación es considerada una actividad institucional, por tanto es susceptible de ser administrada en base a los elementos teóricos y técnicos que proporciona la teoría administrativa (ciencia para algunos).
- La educación, en razón de su amplitud y complejidad, se concibe como un sistema, por tanto es viable analizarla y administrarla con el aporte metodológico de la teoría de sistemas.
- La administración de la educación puede abarcar con las diferencias del caso tanto el nivel macro educativo (sistémico), como el nivel micro educativo (institucional), cuya responsabilidad corresponde al Estado y a los promotores o directores, respectivamente. Lo que implica el conocimiento indispensable de la teoría política.
- En el caso del microsistema nos referimos a la administración educativa nacional, regional (departamental), municipal (aún no desarrollada en el país), etc., caracterizada por las funciones básicas de: definición de políticas, normatividad académica y administrativa, asignación presupuestal, construcción de edificios escolares, supervisión, evaluación, investigación, etc.
- En el segundo, el microsistema, nos referimos a la administración escolar de uno o varios establecimientos educativos, caracterizada por la aplicación de las políticas, el cumplimiento de las normas, la operacionalización del presupuesto y el desarrollo del currículo que además son objeto de supervisión y evaluación, tanto interna como externa.



## **4.1 Conceptualización.**

La Educación y la Administración es la cadena de transmisión estratégica de conceptos que determinan nuestra forma de vida. La interdependencia en la información se vuelve mezcla cultural mientras la multitud de opciones fortalece el ejercicio de decisiones en libertad.

Nos apoyamos con los asesores de la Universidad Pedagógica Nacional, o con el Centro de Actualización del Magisterio, solicitándolos por medio de oficios un curso de Administración, e Informática, así como el manejo de plataformas y la aplicación de Reglamentos, acordes a las situaciones que se presenten con el personal a cargo de los directivos, así como, aclarar las funciones de un director y su autonomía de gestión para su buena aplicación.

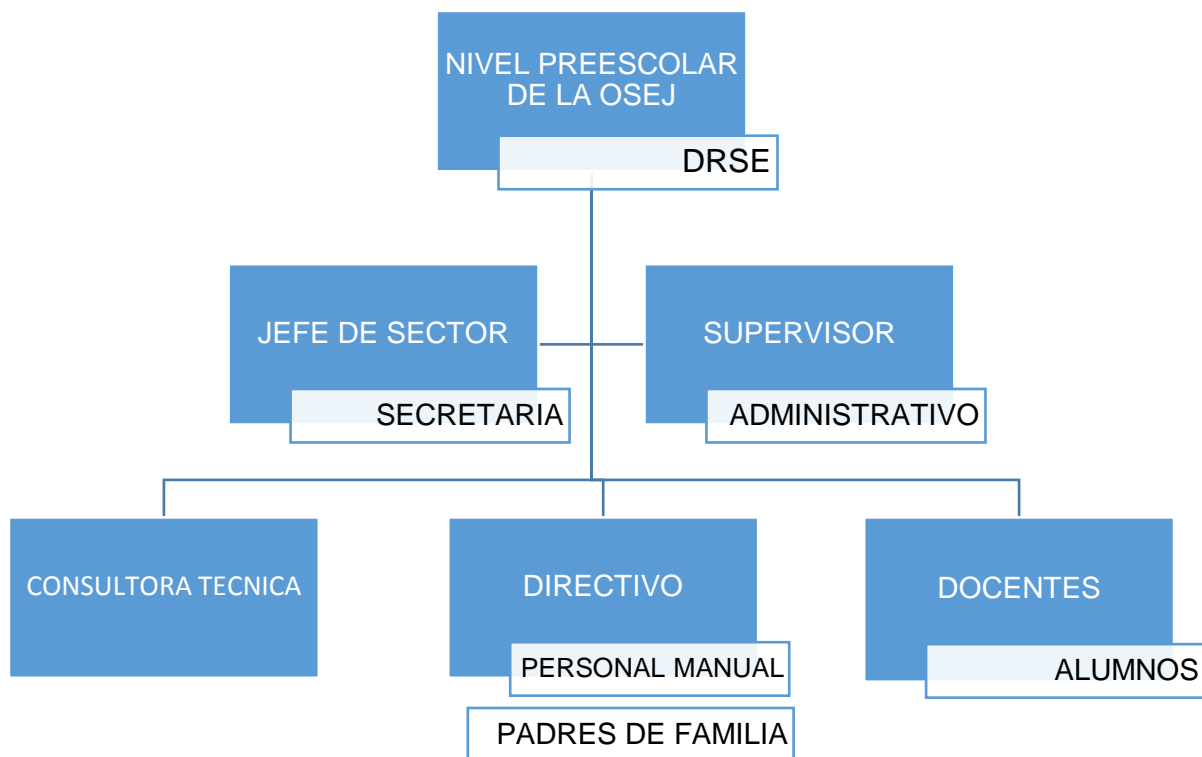
Contar con el apoyo de autoridades educativas como el Jefe de Sector, y del nivel preescolar, para fortalecer la actividad administrativa encaminada a mejorar el sistema educativo de nuestras escuelas y sus compromisos políticamente hablando.

## 4.2 Funciones Directivas

- Diseño, desarrollo, evaluación del sistema educativo.
- Estudios de base para la definición de objetivos y políticas.
- Formulación de la normatividad académica y administrativa.
- Elaboración y aprobación de planes y programas (en base a los objetivos y políticas).
- Determinación y distribución de los recursos financieros.
- Administración integral (formación, desarrollo y bienestar) (leí magisterio.
- Formulación y adopción de decisiones estratégicas de trascendencia nacional.
- Control del cumplimiento de las políticas y por lo tanto de los planes, programas, decisiones y objetivos nacionales.
- Adecuar y desarrollar los planes y programas formulados en los niveles superiores.
- Relacionar el centro educativo con los padres de familia y con la comunidad del entorno.
- Acciones de orientación en su doble dimensión de orientación vocacional y de desarrollo personal.
- Aplicar un sistema de evaluación que comprenda al alumno, docentes y a la institución en su conjunto.
- Servicios de apoyo y bienestar estudiantil.
- Conservación, mantenimiento, seguridad y vigilancia del local, equipos y material educativo.
- Actividades extraescolares de diversa índole.
- Generación de recursos económicos adicionales al presupuesto asignado, etc

### 4.3 ORDEN INSTITUCIONAL

#### FLUJO DE COMUNICACIÓN



## 5. GESTIÓN EDUCATIVA EN EL CENTRO EDUCATIVO

La Gestión Educativa en el Centro Educativo es el conjunto articulado de acciones de conducción de un Centro educativo a ser llevadas a cabo con el fin de lograr los objetivos contemplados en el Proyecto Estratégico Institucional (PEI).

Las acciones de conducción deben estar planificadas. En ellas se debe prever e identificar las estrategias necesarias para convertir lo deseado, valorado y pensado en realidades educativas.

La gestión educativa se enmarca dentro de un proceso de planificación estratégica, para lograr las propias capacidades del centro educativo.

En la Gestión Educativa encontramos diferentes dimensiones para su aplicación, uno de ellos se refiere a los procesos de gestión educativa sobre este tema ARENAS ARANA, M. E, (1998, p.77) manifiesta que los procesos de gestión son el conjunto de acciones de planeamiento, organización, dirección de la ejecución, control y evaluación, necesarios para el eficiente desarrollo de la acción educativa, estas acciones son:

**Planificación.** La autora indicada, define como un proceso de ordenamiento racional y sistemático de actividades y proyectos a desarrollar, asignando adecuadamente los recursos existentes, para lograr los objetivos educacionales.

**Organización** Según ALVARADO OYARCE, O, (2005) describe a la organización como función del proceso administrativo que consiste en la clasificación de actividades, para asignar a personas para su ejecución, mediante el uso de recurso, con el fin de lograr los objetivos institucionales.

**Dirección** El autor CALERO PÉREZ, M, (2005) dice que esta función pretende orientar e influir en el comportamiento de las personas, en la dirección se aplican, con mayor precisión los aportes de la ciencia de la conducta.

**Coordinación** Para ALVARADO OYARCE, (2007) considera que constituye una de las técnicas inherentes a la función de dirección, con las cuales se gerencia entidades educativas.

**Control** CALERO PÉREZ, M, (2005) dice que es la medida y la corrección del desarrollo de las actividades programadas, para asegurar que los objetivos y planes de la institución se cumplan.

## **5.1 Criterios para lograr una buena gestión educativa**

**ARANA, M. E. (1998, 75)** Manifiesta que cuatro son los criterios para lograr una buena gestión educativa, estos criterios son:

- a. Conducir las diversas acciones educativas para el logro de metas, y objetivos, creando las condiciones necesarias para su cumplimiento.
- b. Desarrollar una cultura democrática y eficiente con responsabilidades definidas dentro de las escuelas, con autoridades que promuevan y potencien sistemas de participación y comunicación.
- c. Conseguir que cada uno de los miembros de la comunidad educativa cumpla con sus funciones para lograr las metas y objetivos sobre los que se han tomado acuerdos.
- d. Evaluar tanto los procesos como los resultados del servicio educativo para identificar logros, deficiencias y soluciones creativas que la optimicen.
- **b. Consideraciones sobre gestión o gerencia educativa**

**ARANA, M. E. (1998, 76 – 77)** Considera que la nueva gestión y administración educativa que realizan los Directores con la expedición de la R. M. 016 – 96 – ED y otras normas complementarias, reclaman su modernización y su manejo gerencial concordante con las políticas de desarrollo social y económico. Hay necesidad de cambio en la administración educativa que coadyuve a obtener una educación con calidad.

A través de la resolución ministerial que aprueba las normas para la gestión y desarrollo de actividades en los centros y programas educativos (**R. M. 016 – 96 – ED**) se hace un esfuerzo para que el escalafón funcional de Dirección del C.E., tenga todas las características de modernidad y gerencialidad.

El criterio empresarial ha sido facultad sólo de los colegios privados en desmedro de los centros educativos estatales, por ende han permanecido pauperizados. Ello plantea una modernización de la educación e incluso del propio concepto de escuela.

El Director debe ocupar su verdadero lugar por el delicado rol protagónico que está llamado a cumplir.

El Director es fundamentalmente un conductor y organizador de voluntades y para cumplir su función necesita tener una autoridad legítima. Las características e identidad que asume el director van a marcar el tipo de gestión que se realice y el tipo de proyecto educativo que se construya.

Los centros educativos pueden caer en el desorden y anarquía cuando la conducción no es clara, produciéndose el conflicto si la Dirección se ejerce con autoritarismo y prepotencia. El desafío de un Director es ser eficiente en la gestión y democrático en la conducción.

Un Director es el que concreta, convoca, armoniza; en otros momentos dirige, orienta, hace respetar y cumplir los acuerdos.

Es bueno por eso concebir la autoridad del director como la máxima de un equipo directivo de la escuela, que tiene definida su organización y dentro de ella los cargos y funciones de cada uno.

Se postula un modelo productivo para la Educación Peruana, ello implica la presencia de Directores Gerentes, que hagan de su realidad educativa, la célula viva que irradiará la fuerza necesaria para que partiendo de su desarrollo, avance hacia su comunidad e impulse el desarrollo nacional.

El posicionamiento del Director Gerente se irá incrementando en la medida que logre su capacitación al más alto nivel y responda a la envergadura de su cargo. El posicionamiento es el símbolo de un marketing educativo.

- **c. Componentes de la gestión educativa**

**ARANA, M. E. (1998, 77)** Refiere que hay muchos componentes o elementos que forman parte de la gestión educativa en la escuela. Dada la importancia que tiene cada uno en sí mismo, no debemos descuidar su formulación.

- **Principios de la gestión**

**ARANA, M. E. (1998, 78 - 79)** Manifiesta que los principios de la gestión son:

- **1. Gestión Centrada en los Alumnos.** La educación de los alumnos es la razón de ser, el primer y último objetivo de una institución escolar. Por tanto, todas las acciones de conducción o Dirección deben ser canalizadas para lograr este objetivo institucional. La organización, las reglas, los procedimientos, el sistema de control y acciones cotidianas no deben contradecir los fines y objetivos establecidos en su Proyecto Educativo Institucional.
- **2. Jerarquía y Autoridad Claramente definidas.** Permite garantizar la unidad de acción de la organización, en la cual la dirección ejerce funciones, como tal: dirige, impulsa, ordena, sin disminuir las competencias propias de cada instancia.
- **3. Determinación Clara de Quién y Cómo se Toman las decisiones.** Esto significa determinar la responsabilidad que le corresponde a cada persona, estamento, comisión y equipo en la toma de decisiones y en sus resultados.

## **5.2 Limitaciones de la administración educativa**

El desenvolvimiento de la administración educativa en nuestro país, como posiblemente en otros países latinoamericanos, se ve limitado por una serie de problemas de orden económico, político, estructural, etc.

### **- De orden económico:**

Los presupuestos siempre resultan insuficientes, agravándose con el uso inadecuado de los escasos recursos; por ejemplo, los bajos sueldos para el personal docente, que ocasionan actitudes negativas en su desempeño profesional. Es también evidente el desajuste entre el plan y el presupuesto, lo que no garantiza un desarrollo armónico del sistema educativo. Una estrategia que podría posibilitar un mejor servicio educativo sería la autonomía económica de que podrían disfrutar los centros estatales, lo cual le permitiría gestionar mejor y generar más recursos financieros.

### **- De orden político:**

La excesiva influencia del partido gobernante, tanto para nombramientos, creación de centros educativos y otras acciones administrativas. De otro lado, la falta de claridad en la fijación de políticas educativas o de continuidad en el desarrollo de éstas, aun dentro de un mismo gobierno, dificultan enormemente la gestión institucional.

### **- De orden legal:**

La abundancia de normas, muchas obsoletas o anacrónicas y aun contradictorias, en otros casos mal formulados o mal interpretados, que conducen a un enfoque burocrático de la administración.

### **- De orden estructural:**

Excesiva centralización de responsabilidades en las dependencias del Ministerio de Educación, sobre todo a nivel de Alta Dirección. La filial de coordinación entre



dependencias del propio ministerio y de éste con otros ministerios. Estructuras organizativas poco funcionales, con procedimientos onerosos, obsoletos y rutinarios con énfasis patológico en el "papeleo".

**- De orden personal:**

La deficiente formación del personal; la carencia de personal calificado agravada por los despidos masivos; la falta de conciencia que la administración de la educación es una actividad especializada, que genera una mentalidad burocrática en algunos sectores; nombramientos por consideraciones no profesionales y la falta de estímulos para el desarrollo de los profesionales al servicio de la educación, serán trabas que deben ser superadas si se quiere "modernizar" el sistema educativo.

### **5.3 Las Características Básicas de la Deficiencia**

*En la década de los setenta un grupo de expertos de la Organización de Estados Americanos (OEA) la define como: "proceso de toma y ejecución de decisiones relacionadas a la adecuada combinación de los elementos humanos, materiales, económicos y técnico-pedagógicos o académicos, requeridos para la efectiva organización y funcionamiento de un sistema educativo; En la misma década el peruano Antonio Pinilla (1977) ofrece una definición, básicamente para el nivel universitario, afirmando que: "consiste en crear las condiciones físicas, sociales, culturales y económicas que faciliten y ayuden en las tareas de investigar, enseñar y aprender que realizan investigadores, maestros y alumnos".*

Una definición derivada de la administración general: Es el conjunto de teorías, técnicas, principios y procedimientos, aplicados al desarrollo del sistema educativo, a fin de lograr un óptimo rendimiento en beneficio de la comunidad que sirve.

## **5.4 Aspecto económico**

Dentro de la dimensión económica la mayoría de los centros de trabajo que conforman la zona escolar se ubica en el medio urbano pero en las colonias o comunidades que tienen bajos recursos económicos, por lo tanto en algunas escuelas se carece tanto de material de oficina para hacer eficiente el servicio administrativo como de material didáctico y la dependencia tampoco nos dota de lo que se necesita.

Ricardo Nervi, Juan. Didáctica Normativa (p115) “Es pues la palabra debe sostener en la realidad, apoyarse en hechos objetivos y situaciones reales. De no más o menos habilidosos del docente, pero por lo general desprovisto del interés que exige. Los contenidos informativos-formativos de la enseñanza no siempre es doble, sin embargo el nexo- vino, directo, entre la palabra y la realidad de ahí que la necesidad de recurrir al material didáctico como fórmula efectiva de sustitución de los datos reales, capaces de posibilitar las instituciones del educando “.

“Para el prácticamente, la objetividad de la enseñanza debe ser uno de los aspectos más cuidadosos de su preparación técnica, en ella radica buena parte del interés del niño y por ende el éxito de la clase “

## 5.5 Tiempo

La falta de comprensión desde hace algún tiempo se carece en esta institución, ya que desde que yo ingrese a esta zona escolar, la mayor parte de la comunidad se encuentra atrasada y con muy poca aportación de los directivos hacia los trabajos administrativos actualmente se cuenta con cuatro directivos, actualizados y con grado medio del manejo de las tic's, no obstante el resto no cuenta con esa habilidad para el manejo de tecnologías, ya que es de mayor interés el cumplir con la parte pedagógica y el aprovechamiento de conocimiento del niño, y no les interesa mucho lo que sucede en su entorno, ni priorizar las necesidades de su plantel siendo que con instalaciones adecuadas se pueden desarrollar mejor las labores docentes.

No obstante se les ha propuesto realizar capacitaciones extracurriculares, que son en donde se podría mejorar la calidad del servicio que se presta en las actividades laborales diarias , quizás no ha sido motivante la propuesta ya que no ha habido una respuesta positiva por parte del personal ni directivo ni docente, ya que la mayoría de ellos tienen actividades personales. Sabemos que de acuerdo a los calendarios con que se cuentan que son de 195 días los tiempos son muy cortos y no se cubren los objetivos que se pretenden, razón por la cual se presentaría la falta de comprensión y la calidad depende también de este punto.

Cabe aclarar que esto sucede más en el personal que cuenta ya con 27,28 y 30 años de servicio respectivamente, ya que el personal de nuevo ingreso con que cuenta la zona, saben o están preparados para seguir creciendo en conocimiento y mejorar su práctica administrativa y docente respectivamente.

Debería decirse, limitarse a servir de auxiliar y de sustituto de las familias cuando estas están imposibilitadas con sus obligaciones, es natural que el estado se encargue de tal misión. Es incluso natural que tienda a facilitar la

labor, proponiendo a disposición de las familias, donde puedan si así lo desean enviar a sus hijos.

Ahora bien su acción no debe rebasar esos límites y debe darse toda acción positiva destinada a imprimir una orientación determinada en las mentes de la juventud.

### **Falta de Tiempo**

La falta de tiempo, en la institución, es esencial para cubrir los objetivos que se están aplicando, ya que la mayoría de las veces se marcan tiempos y momentos para poder realizar las actividades que se planearon con anterioridad. Y aunado a todo esto las cargas administrativas que se tienen que cumplir en el lapso de tiempo exigido.

“A medida de que los docentes conocemos más de cerca los procesos cognitivos que realizan los alumnos frente a los diferentes contenidos escolares nuestro trabajo de planeación y de elecciones pueden avanzar hacia el diseño de actividades de enseñanza-evaluación. Cuando los planes de clase no se concretan con actividades de enseñanza, la mayoría de los docentes olvidamos nuestra planeación en hora de clase”. DURKHEIM. Emile. Educación y Sociología, Educaciones Península, Barcelona 1990. Pp.61

Pero otro de los problemas, es también la falta de apoyo del directivo al docente o en su defecto del supervisor al directivo.

“Resulta evidente que la educación es una institución que hace posible desarrollar y transmitir a nuevas generaciones, el conocimiento que es la base del desarrollo tecnológico y, desde hace mucho tiempo se acepta que este

desarrollo y esta transmisión de conocimientos de los países industriales, es tal como que no puede permitirse el correr peligro o el riesgo de adquirir que la empresa privada abastezca este desarrollo. El estado debe organizar un sistema educativo que pueda asumir estas funciones “.DURKHEIM. Emile. Educación y Sociología, Educaciones Península, Barcelona 1990. Pp.61

## **5.6 Falta de Comunicación**

La falta de comunicación en la zona escolar es muy avanzada, ya que no existe una estrecha relación entre autoridades educativas, personal directivo, docente, manual alumnos y padres de familia y principalmente con el jefe inmediato superior que es la Supervisora, aun y cuando se usan los medios de comunicación actuales como lo son correo electrónico, WhatsApp, Messenger. La trasmisión de la información, por parte del supervisor no se plasma tal cual requiere de su información, piensa lo que necesita pero no lo trasmite cuando envía los mensajes, esto provoca que no se entregue la documentación en tiempo y forma y denota una desorganización fatal. El autor David Hargreaves, nos muestra un método de como facilitar estas relaciones entre maestro-maestro, maestro –alumno y autoridades.

“Uno de los primeros ensayos realizados para observar y categorizar las inmediaciones en las aulas por este método es el de John Witthall y los clasifican en los comportamientos de siete categorías”.

1. Manifestación de apoyo al que pretende, con el propósito de tranquilizar o ensalzar al alumno.
2. Manifestación de aceptación y aclaración; con el propósito de inculcar en el alumno la impresión de que se le comprende y se le ayuda en la aclaración de sus ideas y sentimientos.

3. Manifestaciones de estructuras y problemas, cuestiones que brinden información o susciten interrogantes referentes al programa en forma objetiva, con el fin de facilitar la solución del problema al que pretenden.
4. Manifestaciones neutrales; que comprenden formalidades corteses, comentarios administrativos, reiteración verbal de algo que ya se ha dicho, sin propósitos premeditados.
5. Manifestaciones directivas o exhortativas; con el fin de seguir que el alumno adopte un método recomendado de acción.
6. Las observaciones de reprobación o de ruego; encaminadas a disuadir al alumno de que continúe a una conducta actual (inapelable).
7. Observaciones de apoyo al profesor, con el fin de sostener o justificar su posición o el modo en que actúa se llama categorías 1-3. (centradas en el alumno y las categorías 5-7 )(centradas en el profesor. El perfil del profesor se traza comprobando el número de observaciones que recae en las tres últimas categorías.

-----

J. WITHALL. Journal of Experimental Educativa. Col. 17, 1949. pp 347-361.

## **5.7 Definición de una Imagen Prospectiva**

Si se cumplen al pie de la letra las alternativas, no solo la zona escolar se beneficiaría sino también el nivel y la educación misma, ya que al remitir información de manera oportuna se llegarían los recursos de la misma manera y así poderlos utilizar en el momento, que se necesitan, mejorar la calidad del docente y el directivo, así como del supervisor prestando un mejor servicio dentro de la administración preescolar asumiendo de manera madura y responsable el rol que a cada uno compete.

Sería muy importante también dar cumplimiento y aplicar las normas, planes y programas de manera legal y consciente.

A menudo la administración escolar se ve obstaculizada por los límites impuestos de la autoridad como lo es el jefe inmediato superior, no se pueden negar las condiciones socioeconómicas y culturales, así como la asignación de recursos y la estructura escolar que son factores que están estrechamente vinculados con las posibilidades de permanecer en el sistema.

## **5.8 Condiciones Enfrentadas**

En la actualidad se sigue la resistencia por parte de los directores y del personal al no reconocer que administrativamente estamos mal y que al inicio de ciclo escolar de manera colectiva dentro de las reuniones técnicas pedagógicas se elabore un proyecto tanto pedagógico como administrativo.

Ya que ser supervisor, directivo u ostentar un cargo administrativo no es una función provisional u honorífica, es verdaderamente un oficio que se aprende y que requiere de capacidades, de conocimientos específicos. Sintiendo la necesidad de poseer un sistema educativo eficaz y ubicado en el contexto socioeconómico actual, dado una garantía de eficacia y rendimiento del sistema educativo.

Para la aplicación de las estrategias, cuando lo planteé a la supervisora se vio motivada a proponer al personal directivo, la innovación en todos los ámbitos, se les propuso llevar a cabo las capacitaciones y talleres de relaciones humanas así como de administración, con el tema “ VALORANDO TUS IDEAS Y LAS MIAS”.

Al llevar la propuesta a los directivos, para que motivaran a su personal a estar en constante capacitación, hubo resistencia por parte de algunos directivos, anteponiendo los tiempos y sus múltiples ocupaciones en horarios vespertinos, se tendrá que trabajar aún más para crear la motivación y participación que ayude a mejorar su labor en lo personal.

Se debe planear muy bien la capacitación administrativa, esto con la finalidad de lograr y llegar a ser “buenos administradores” viéndolo desde una perspectiva de las empresas, en pocas palabras actualizarlas, ya que todo evoluciona y no seguir administrando de manera poco funcional con el avance de las tecnologías y la modernización administrativa con la que avanza la secretaria de educación. Para lograrlo se debe objetividad y cuidar aún más los detalles es que deben permitir obtener los resultados deseados.



## **5.9 Administración del cambio y la innovación**

Poner en práctica el plan de integración de tecnología y administrar los cambios que él lo trae consigo, son tareas de suma complejidad, talvez el mayor desafío que debe enfrentar cualquier Dirección. Esta secciones una guía para los líderes educativos que desean introducir las tecnologías de la información y comunicación (Tic's) a sus programas de formación docente. En la primera parte consideraremos la naturaleza de la innovación y el cambio; luego analizaremos quiénes son los principales interesados en introducir cambios en las instituciones de educación superior. En la parte central de esta sección se examinan algunos de los modelos o perspectivas más importantes relativos al cambio educativo. Estos modelos, creados a partir de estudios sobre reformas educativas realizados en su mayoría en Estados Unidos y Europa durante varias décadas, proporcionan una guía práctica sobre muchos aspectos relacionados con la gestión de la innovación y el cambio. La última parte de la sección está dedicada al papel que cumplen los líderes de la organización en la administración del cambio, y al desarrollo profesional del personal académico que es, en definitiva, responsable por la Implementación de los cambios en los programas de formación docente.

### **La naturaleza de la innovación y el cambio**

No cabe duda de que ni la innovación ni el cambio son una novedad. Los buenos líderes educativos están innovando sin cesar, en sus esfuerzos por mejorar la enseñanza y el aprendizaje, de modo de obtener de los estudiantes los mejores resultados educativos. Tampoco son novedad los estudios que analizan la innovación y el cambio en el contexto educativo y, por lo tanto, existe un riquísimo acervo de estudiosos los que remitirse como guía. Un concepto fundamental y ampliamente aceptado que el cambio es un proceso. Si consideramos la estrecha relación que existe entre la enseñanza y el aprendizaje, es razonable concluir que la introducción de cambios en una parte del sistema educativo afecta todas las demás, del mismo modo en que al lanzar una piedra aun estanque se observan

las ondas expandirse. Podemos decir, por lo tanto, que el cambio no es un proceso lineal sino cíclico. En las secciones anteriores de este trabajo se describió el impacto de las TICs y los problemas que se enfrentan al integrar la tecnología a la formación docente. En la última década, las TICs comenzaron a transformar muchas facetas de la vida en la mayoría de los países del mundo –económicas, sociales y culturales–y su impacto se puede observar en muchos aspectos de la educación. El término “reingeniería de las instituciones educativas” ha sido acuñado para acompañar los cambios que involucra la introducción de las TICs en las instituciones educativas. ¿Qué Evidencia tenemos de que las TICs hayan contribuido a realizar cambios educativos duraderos? En Europa, el Centro para la Investigación e Innovación Educativa (CERI, Centre for Educational Research and Innovación), en el marco de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD), se ha embarcado en una serie de estudios de caso en varios países que demuestran que la integración de las TICs en las instituciones educativas actúa como catalizador del cambio. La evidencia señala que ha contribuido a generar nuevos enfoques docentes, ha favorecido la introducción de nuevos métodos de evaluación y ha incrementado la motivación y el desempeño del estudiante. Por mayor información, puede consultar la Base de Datos de la OECD (2001), una base de datos referencial disponible en internet, donde se puede acceder a publicaciones de investigación acerca de las TICs. A continuación analizaremos la integración de las TICs a programas de formación docente que han adoptado el marco conceptual. Es importante tener presente que el uso de las TICs en la formación docente puede producir en las instituciones educativas un impacto tan radical como el que produce la introducción de las TICs en las escuelas, y que existen muchas partes involucradas en este proceso, incluyendo agencias de financiamiento o acreditación y participantes concretos como educadores de docentes y docentes en formación. Otra lección que se ha extraído del proceso de integración de las TICs a las escuelas, es que los países progresan a ritmos diferentes.

Del mismo modo, estas etapas de progreso también pueden observarse en las organizaciones de formación docente. Fluck (2000), por ejemplo, en un estudio

–disponible online (México Conectado).

Educación:

Etapa 1:

Cuando ya es evidente que las TICs se utilizan para mejorar las oportunidades de aprendizaje en todas las áreas y materias del programa de estudios en que sea necesario.

### **5.10 Componentes esenciales para el uso de las TIC's como herramientas de apoyo para el desarrollo docente**

Cuando una universidad institución de formación docente, estado, región o país adopta o adapta un conjunto de estándares para determinar cómo integrar la tecnología a sus programas, es esencial que el cuerpo de formación docente participe del proceso de planificación, tomando en cuenta sus propias condiciones, cultura y contexto. Durante esta fase de planificación colaborativa, la unidad de formación docente y otros departamentos universitarios que proveen cursos de capacitación docente. Así como los componentes principales: visión y liderazgo, contexto y cultura, planificación y administración del cambio, y aprendizaje permanente. Estos elementos son necesarios para crear un entorno que brinde apoyo y para lograr una implementación exitosa y autosuficiente de la tecnología en los programas de capacitación docente.

Que se sirve de las tecnologías de la información La planificación e implementación del desarrollo profesional de educadores de docentes en el campo de las TICs deben ser dirigidas por un grupo de planificación que represente a educadores de docentes, administradores del programa, docentes, autoridades de la institución. La diversidad de perspectivas existentes entre los integrantes del grupo, permite obtener una mayor comprensión de las realidades que coexisten en una clase, las nuevas visiones acerca del proceso de enseñanza-aprendizaje, el

conocimiento del espectro de tecnologías que pueden utilizarse para enriquecer el aprendizaje, y las opiniones de la comunidad.

Es importante que el grupo de planificación discuta, basándose en los Intereses y preocupaciones individuales de cada integrante, el papel que juegan las TICs en la renovación educativa. También sería recomendable contar con un grupo más amplio de asesores que facilite el desarrollo profesional colaborativo y el uso compartido de recursos entre organizaciones que estén Relacionadas, por ejemplo, las escuelas donde los alumnos realizan sus prácticas docentes.

## 6. LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

Debe entenderse como un proceso racional y como una actitud intencional para observar y proyectarse en el futuro deseable y no sólo posible de la institución, para mantener una concordancia permanente entre los propósitos y metas (filosofía), las capacidades de la organización y las oportunidades que siempre son cambiantes.

En tanto proceso administrativo trata de elaborar un modelo o herramienta de trabajo institucional, de largo plazo, integrado por la visión valores), misión, objetivos y estrategias claras, enunciados de tal forma que definan el perfil de la organización que se desea.

PLANIFICACIÓN TRADICIONAL	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA
Problemas antes que misión Análisis causa – efecto – solución Espectro temporal: 1 – 2 – 5 años Programación del futuro sin mayores perspectivas Es un instrumento para crecer	Misión en base a la visión. Descendente: compromete a todos. Innovativo: para el cambio Cambios violentos, radicales, motivados por la competencia, avance tecnológico, etc. No es una programación del futuro, sino hacia el futuro deseado

Según BENNO SANDER (1984) Los criterios para evaluar la gestión administrativa son:

- 1. La EFICIENCIA (consecución de resultados de acuerdo con una economía de tiempo y recursos). Grado de cumplimiento de los objetivos educativos y operativos del sistema, medido con relación a los recursos comprometidos en su consecución. Un sistema eficiente es el que logra el cumplimiento de sus objetivos con un mínimo de recursos y con niveles predeterminados de calidad.

- 2. La EFICACIA (capacidad de lograr los objetivos previstos). Capacidad de producir un resultado. En lo que se refiere a los métodos educativos el resultado o efecto deseado es la transmisión y la asimilación de un mensaje educativo.
- 3. La EFECTIVIDAD (impacto pertinente de los logros en función de las expectativas existentes en el contexto social. Grado en el cual la administración alcanza sus fines y objetivos organizacionales.

Estos aportes, incorporados críticamente a la concepción sistémica del trabajo educativo, pueden facilitar que la administración de la educación sirva a los fines de desarrollo integral del país con objetividad, sensibilidad y eficacia.

## 6.1 Programa de Capacitación a Directivos

**Tabla 6.2**

<b>Cursos de capacitación continua a directores de preescolar.</b>
1. Funciones Específicas de un Director.
2. Aplicación de Reglamentos vigentes.
3. Conocimientos básicos de computación y comunicación electrónica.
4. TIC's y educación-organización, herramientas educativas y comunicación electrónica.
5. Producción de material educativo propio en plantilla y en papel para el docente.
6. Recuperación de información de base de datos y procedimientos de información.
7. Uso básico del internet.
8. Uso de hojas de cálculo.
9. Diagrama y fotos en plataformas.

### **Desarrollo del plan de estudios.**

El primer paso al diseñar el plan para la integración de las TIC's a un programa de formación docente del nivel preescolar, es examinar las expectativas descritas en los estándares de las TIC's. Esperando que a través del uso continuo de la tecnología durante todo el ciclo escolar, el directivo y el docente se encuentren un poco más habilitados para el desarrollo del trabajo educativo y

administrativo como la misma modernización educativa lo requiere. Mismo que el docente es el encargado de propiciar el entorno y las posibilidades de aprendizaje necesarias para facilitar el uso de las tecnologías en sus alumnos.

## 7. INTERACCIÓN DEL COLECTIVO ESCOLAR

Dentro de las interacciones negativas que existen en la zona escolar pasa a ser indiscutible mencionar que las interacciones entre el supervisor-directivo, directivo-docente, docente-alumno, por no decir que casi en todas las relaciones son desmejorables, principalmente por que el supervisor, cree siempre tener la razón, en cuanto a sus conocimientos y actitudes tomadas.

La autoridad inmediata superior no deja que el personal a su cargo, realice su labor como corresponde, ya que quiere tomar decisiones y ejecutar autoridad cuando tienen un director a cargo de las escuelas, y crea conflictos con los padres de familia y cuando ya está el problema les dice a los directores que porque no tienen la habilidad de resolver el problema cuando el jefe inmediato no se los permitió.

Actualmente por lo largo de las reuniones y no muy bien planeadas salen tarde ya sea por reuniones administrativas o técnicas pedagógicas y surgen fricciones internas por la falta de respeto a sus horarios laborales.

“Es evidente que la educación de nuestros hijos no debería depender del azar que les ha hecho nacer aquí o allá de tales padres y no de tales otros, pero aun cuando la conciencia moral de nuestro tiempo hubiese obtenido la satisfacción a la que aspira, no por esto la educación se tomaría más uniforme”. DURKHEIM Emilio. Educación y Sociología, Ediciones Península. Tercera edición 1990.p.50

Aun cuando la carrera escogida para cada niño no sería ya, en gran parte, por una predeterminada obcecada herencia social, la diversidad moral de los profesionales no dejaría de arrastrar en pos suya una gran diversidad pedagógica”



## 7.1 Colaboración del Trabajo en Red

En resumen, a medida que los educadores de docentes continúan desarrollando el uso pedagógico de las TIC'S como forma de apoyar el aprendizaje, la enseñanza y el desarrollo del plan de estudios, incluyendo la evaluación de los alumnos y de los propios docentes, estos podrán:

- Demostrar una mayor comprensión de las oportunidades e implicaciones del uso de las TIC'S en la enseñanza y el aprendizaje dentro del contexto del plan de estudios.
- Planificar, implementar y dirigir el aprendizaje y la enseñanza dentro de un entorno de aprendizaje más flexible y abierto.
- Evaluar el aprendizaje más flexible y abierto.
- Evaluar el aprendizaje y la enseñanza dentro de un entorno de aprendizaje más flexible y abierto.

Las TIC'S se ofrecen poderosas herramientas para apoyar la comunicación tanto dentro de los grupos de aprendizaje como fuera del salón de clases. El rol del docente se extiende al de facilitador de la colaboración y el trabajo en red entre otras comunidades locales y mundiales. Esta expansión de las comunidades de aprendizaje, más allá de los límites del salón de clase requiere que se respete la diversidad, incluyendo la educación intercultural y de acceso igualitario a los recursos electrónicos de aprendizaje. Cada vez hay mayor evidencia de que las comunidades aprenden a través de actividades colaborativas que reflejan la diversidad cultural por medio de proyectos reales que sirvan a la comunidad. Por lo tanto, el desarrollo de las competencias de los docentes en el trabajo colaborativo y en red es a través de la colaboración y el trabajo en red, los docentes promueven el aprendizaje democrático dentro del salón de clase y construyen a partir de la experiencia generada tanto en el ámbito local como mundial

## 7.2 Tabla del Trabajo Colaborativo

Enfoques	Características	Elementos de Formación antes de ingresar a la UPN	Elementos a recuperar para elaborar el proyecto de innovación.
Funcionalista	1.- Deductiva parte del análisis de funciones de la escuela en la sociedad. 2.- Proyecto de formación se justifica con lo que la sociedad espera de la escuela y sus enseñanzas. 3.- Optimización del funcionamiento en términos de rendimiento y eficiencia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los conocimientos adquiridos en el aula que se requirieron para desempeñar el trabajo.</li> <li>• La adecuación de las actividades en base a los recursos al alcance.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración del proyecto que sea viable y factible de aplicar además que sea funcional.</li> </ul>
Científico	1.- Formación científica de los enseñantes. 2.- Desarrollar una actitud experimental. 3.- Aportación de las ciencias de la educación a la formación de enseñantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El diario.</li> <li>• La observación.</li> <li>• El registro cotidiano.</li> <li>• La indagación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicar una actitud indagadora.</li> <li>• Concretarse a la realidad del entorno.</li> <li>• Utilizar los adelantos científicos factibles de conseguir.</li> </ul>
Tecnológico	1.- Toda practica usa medios de técnicos de información y comunicación. 2.- La teoría y la práctica es lo audiovisual, en tanto lo practica el motor de la evolución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los informes.</li> <li>• Las técnicas.</li> <li>• La utilización de la información.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprovechar los recursos materiales que se requieran tanto escritos informativos como los audiovisuales.</li> </ul>

## CONCLUSIONES

Con la voluntad política de universal una educación básica de calidad, reclamar los recursos a los hallazgos de la investigación educativa que ilumine decisiones de política con el fin de que los recursos disponibles se empleen en el combate de las causas de la interferencia y de la desigualdad.

El ubicar un punto de equilibrio frente a las propias condiciones materiales institucionales de trabajo y a la nueva presión que recae sobre los maestros a raíz de los cambios en la política educativa, que entre otras cosas, trae consigo el énfasis en la evaluación institucional considerando el rendimiento de los niños al redondear el trabajo conjunto de manera colegiada, donde el conceso permita dar cabida real a las tareas y a los problemas de la enseñanza.

La distribución del ingreso incide en la inequidad de la distribución de oportunidades educativas pero, también del lado de la demanda, por la vía de los costos asociados a la educación y de los costos de oportunidad, esta situación no solo produce en los maestros la insatisfacción con su trabajo sino que repercute negativamente en el desempeño profesional.

Al ubicar un punto de equilibrio frente a las propias condiciones materiales e institucionales de trabajo y a la nueva presión que recae sobre los maestros a raíz de los cambios en la política educativa.

Al lograr producir no solo el conjunto de centros de trabajo que conforman la zona escolar y lograr aplicar un buen proyecto que sea viable se cambiaría no solo la zona escolar sino también el nivel en que nos encontramos, porque se

tendría autonomía en cada una de las direcciones de los planteles y de los profesores al servicio del aprendizaje de los niños. SE TENDRÍA MÁS RESPONSABILIDAD Y MENOS PODER PARA LAS ESCUELAS”, la otra reforzaría la gestión pedagógica de las escuelas fomentando la producción de diagnóstico y de soluciones propias de acuerdo a la problemática que vive, por ultimo lograr que la zona escolar en conjunto con directivos produzca autores de autogestión, bien habilitados para un mejor cumplimiento en la tarea administrativa y lograr mejores escuelas con mejores instalaciones y a su vez reforzar el trabajo pedagógico y el aprendizaje de los alumnos haciendo buen uso de las herramientas tecnológicas y vayan entregando a los demás niveles niños con habilidades propias de la vida actual.

La nueva Reforma Educativa, en gran parte no es sino una gran sacudida a nuestros maestros para que vayan del conformismo a ser unos docentes activos, habilitados y actualizados, lo que con el nuevo modelo les permita escalar a un mejor puesto administrativo dentro del sistema, con mayor oportunidad de crecimiento.

## BIBLIOGRAFIA

ALVARADO Oyarce Otoniel. Supervisión Educativa orientada al Control de Calidad.

ARENAS Arana M.E. La Administración y la Gestión Educativa (1998).

DURKHEIM, Emile. Educación y Sociología, Ediciones Península, Barcelona 1990.

DURKHEIM, Emilio. Educación y Sociología, Ediciones Península. Tercera Edición 1990.

GUILLERMO, Labarca. Economía Política de la Educación. Nueva Imagen. Oct. 1989.

J. WITHALL. Journal Of Experimental Educativa Vol. 17, 1949.

RICARDO Nervi, Juan. Didáctica Normativa. Editorial Kapeluz. Mexicana, 1985.

SEP Programa de Desarrollo Educativo 1995 – 2000. México, 1997.

U P N Bases para la Planeación Escolar. México, 1996.