

Universidad Panamericana
Facultad ciencias de la educación
Licenciado en Administración Educativa



**“Fortalecimiento de las capacitaciones para directores Y docentes
en el distrito para mejorar la calidad educativa de
Santa María Visitación”.**

(Informe final de práctica profesional dirigida)

Jesus Bernardino Puác Yác.

Santa Clara la Laguna, Julio 2013.

**“Fortalecimiento de las capacitaciones para directores Y docentes
en el distrito para mejorar la calidad educativa de
Santa María Visitación”.**

(Informe final de práctica profesional dirigida)

Jesus Bernardino Puác Yác.

Santa Clara la Laguna, Julio 2013.

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA:

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

M. Sc. Alba Aracely de González

Vicerrectora Académica y Secretaria General

M.A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

Autoridades de la Facultad de ciencias de la Educación

Lic. Dinno Zaghi

Decano

DICTAMEN APROBACIÓN
INFORME PRÁCTICA PROFESIONAL DIRIGIDA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIVERSIDAD PANAMERICANA

ASUNTO: Jesus Bernardino Puac Yac,
Estudiante de la carrera de Licenciatura en
Administración Educativa, de la Facultad de Ciencias de
la Educación, Solicita aprobación del Informe de Práctica
Profesional Dirigida para completar requisitos de
graduación.


Dictamen No. 019 2013

Después de haber estudiado el anteproyecto presentado a esta Decanatura para cumplir con los requisitos del Informe de la Práctica Profesional Dirigida que es requerido para obtener el título de Licenciatura en Administración Educativa se resuelve:


1. El anteproyecto presentado con el nombre de: **“Fortalecimiento de las capacitaciones para directores y docentes en el distrito para mejorar la calidad educativa de Santa María Visitación”**; Está enmarcado dentro de los conceptos requeridos para su Informe de la Práctica Profesional Dirigida.
2. La temática enfoca temas sujetos al campo de investigación con el marco científico requerido.
3. Habiendo cumplido con lo descrito en el reglamento de egreso de la Universidad Panamericana en opciones de Egreso, artículo No. 5 del inciso a) al g).

Por lo antes expuesto, el estudiante **Jesus Bernardino Puac Yac**.

4. Recibe la aprobación de realizar el Informe de la Práctica Profesional Dirigida, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.

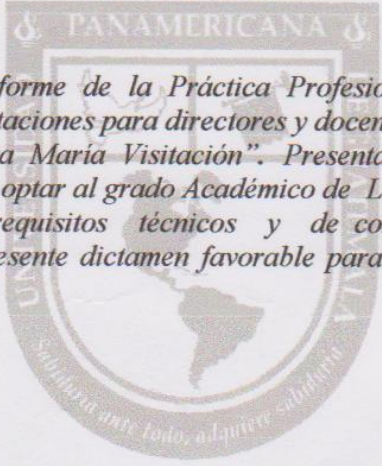


Lic. Dinno Marcelo Zaghi García
Decano
Facultad de Ciencias de la Educación



UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, Santa Clara la Laguna, Sololá 18 de enero del año dos mil trece.-----

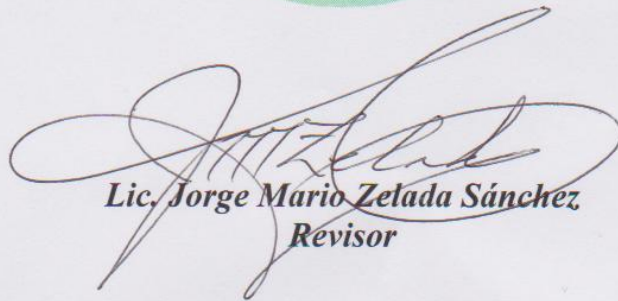
En virtud de que el Informe de la Práctica Profesional Dirigida con el tema: "Fortalecimiento de las capacitaciones para directores y docentes en el distrito para mejorar la calidad educativa de Santa María Visitación". Presentado por el estudiante: Jesus Bernardino Puac Yac, previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Administración Educativa, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.



López
Licda. Patricia Elizabeth López Vásquez
Asesora

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
Sololá, 28 de febrero de dos mil trece.

En virtud de que el Informe de la Práctica Profesional Dirigida con el tema: "Fortalecimiento de las capacitaciones para directores y docentes en el distrito para mejorar la calidad educativa de Santa María Visitación". Presentado por el estudiante: Jesus Bernardino Puac Yac, previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Administración Educativa, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.



Lic. Jorge Mario Zelada Sánchez
Revisor

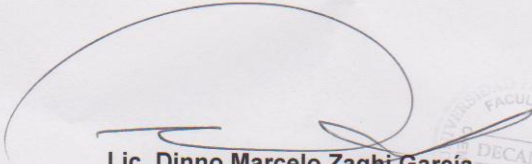


UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
Guatemala a los diecinueve días del mes de abril del año dos mil trece.-----

*En virtud de que el Informe de la Práctica Profesional Dirigida con el tema; "Fortalecimiento de las capacitaciones para directores y docentes en el distrito para mejorar la calidad educativa de Santa María Visitación", presentado por el estudiante **Jesus Bernardino Puac Yac**, previo a optar el título de Licenciatura en Administración educativa, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad y con el requisito de Dictamen del Asesor (a)-Tutor (a) y Revisor, se autoriza la **impresión** del informe final de la Práctica Profesional Dirigida.*


Lic. Dinno Marcelo Zaghi García
Decano
Facultad de Ciencias de la Educación

Para efectos legales únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

DEDICATORIA

“A DIOS Por darnos los medios para completar nuestros estudios e iluminarnos con la fuente de la sabiduría.”

A NUESTRA QUERIDA GUATEMALA

Tierra donde nos realizamos como profesionales e hijos de DIOS.

A TODO LOS SERES QUERIDOS

Que nos brindaron su apoyo y confianza.

A NUESTROS COMPAÑEROS DE PROMOCIÓN

Que de una u otra forma nos apoyamos y que ahora juntos vemos culminado nuestros esfuerzos y sacrificios.

A CENTRO DE PRÁCTICAS DOCENTES

Por abrir sus puertas y darnos la oportunidad de demostrar que somos competentes en el campo de la educación.

A MIS CENTRO DE ESTUDIOS

Manantial que satisface nuestros conocimientos, para así brindar buenos frutos en la familia en la sociedad y en la iglesia donde nos desempeñamos día a día.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	i
Capítulo I	
1. Marco Teórico	1
1.1. El liderazgo	1
1.1.2. Liderazgo en la Administración	1
1.1.3. Tipos de liderazgo según Cyril Levicki	2
1.1.4. La administración educativa	3
1.1.5 Actores de la administración educativa	4
1.1.6. Las Principales funciones de la administración educativa como proceso son	4
1.1.7. Niveles de la administración educativa	5
1.1.8. La supervisión educativa	5
1.1.9. La supervisión educativa se puede ejercer en dos sentidos	6
1.2. Administración de recursos humanos	6
1.2.1. Planificación de personal	7
1.2.2. Capacitación	8
1.2.3. Beneficios de capacitación	8
1.2.4. Donde aplicar la capacitación	9
1.2.5. Como detectar las necesidades de capacitación	10
1.2.6. Identificación de recursos	12
1.2.7. Coaching	13
1.2.8. Enfoque sistemático de la administración de recursos humanos	13
1.2.9. Estrategia organizacional	14
1.3. Equipos de alto desempeño	14
1.3.1. La gerencia educativa	15
1.3.2. La toma de decisiones	15
1.3.3. Director	16
1.3.4. Funciones básicas del director	16

1.3.5. Evaluación al director	17
1.3.6. Perfil funcional del director del Centro educativo para la gestión	17
1.3.7. Cualidades que debe poseer un director del centro educativo	18
1.3.8. Docente	19
1.3.9. Tipos de docentes	19
1.4. Funciones del docente	20
1.4.1. Cualidades del docente	22
1.4.2. Perfil del docente de educación	23
1.4.3. La pedagogía	24
1.4.4. Clases de pedagogía	25
1.4.5. La pedagogía del docente	25
1.4.6. Metodología técnica didáctica de enseñanza	29
1.4.7. La lectoescritura	34
1.4.8. La lectura y la escritura	34
1.4.9. Lectura	36
1.5. La Escritura	37
1.5.1. Tipos de Escritura	38
1.5.2. Etapas del desarrollo de la escritura	39
1.5.3. Guatemática	40
1.5.4. Metodología	41
1.5.5. La enseñanza de la matemática actualmente: un concepto basado en el alumno y no en el docente	42
1.5.6. EL CNB	44
1.5.7. La Transformación curricular	48
1.5.8. Material didáctico dentro del Aula	51

Capítulo II

2. Descripción de trabajo de campo	54
------------------------------------	----

Capítulo III

3. Diseño de la propuesta	60
3.1. Misión	60
3.2. Visión	60
3.3. Objetivo general	61
3.4. Objetivos Específicos	61
3.5. Selección del problema	61
3.6. Descripción del proyecto	62
3.7. Justificación	62
3.8. Contenidos de la propuesta	63
3.9. Recursos humano	64

Capítulo IV

4. Descripción del proceso para llegar al planteamiento de la propuesta	65
---	----

Capítulo V

5. Descripción del proceso de implementación o validación de la propuesta	68
---	----

Capítulo VI

6. Incorporación de mejoras a la propuesta como resultado de la implementación o validación	69
7. Conclusiones	70
8. Recomendaciones	71
9. Bibliografía	72
10. Anexo	73
10.1. Instrumentos aplicados Encuesta	74
10.2. Agenda de validación	77
10.3. Cronograma de actividades realizadas dentro y fuera de la institución.	78

INTRODUCCION

La Supervisión Técnica Administrativa del distrito de Santa María Visitación, está integrada por toda las personas que directa o indirectamente se encuentran vinculadas con la institución. La practica administrativa supervisada, tiene tres momentos importantes, como el diagnóstico institucional, el trabajo de campo y una propuesta de solución o mejora con espacios de ejercicios en los niveles de Preprimario y primario del distrito de Santa María Visitación Sololá. Donde se detectó la necesidad y la importancia del “Fortalecimiento de las Capacitaciones para Directores y Docentes en el distrito para mejorar la Calidad Educativa”.

El objetivo de este proceso es contribuir en el mejoramiento del enfoque de la administración de recursos humanos, como también en el desenvolvimiento del docente en su campo de trabajo para tener una mejor opción de calidad educativa. La metodología utilizada fue el diagnóstico institucional, encuesta, FODA, para la identificación de problemas y necesidades institucionales fue el de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas. Análisis e interpretación de resultados que se define como un proceso interactivo, participativo, democrático y formativo que se realiza con la participación de la comunidad educativa.

Concluyendo para fortalecer la administración educativa del distrito de Santa María Visitación Sololá se formula los temas que contiene la propuesta. El liderazgo en la administración, la administración educativa. Administración de recursos humanos. La gerencia educativa, funciones del director y docente. La pedagogía, pedagogía del docente y su metodología en las áreas La lectoescritura, metodologías de guatemática, manejo del CNB, metodologías de material didáctico dentro del aula. Ayuda a tener un enfoque con propósitos administrativos en los establecimientos, y mejorar el desempeño del docente al aplicar su metodología en las áreas fundamentales para tener un mejor impacto en la comunidad educativa.

Capítulo I

1. Marco Teórico

A continuación, se definen ampliamente los temas que contiene el marco teórico, como fundamento principal de la propuesta es fortalecer la administración educativa, con el objetivo que los directores y docentes sean partícipes en las capacitaciones planteadas en la propuesta. Con el fin de poder contribuir para una mejor calidad educativa para las futuras generaciones.

1.1. El liderazgo

El liderazgo es el conjunto de capacidades que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. En la administración educativa el liderazgo es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización). Según el Diccionario de la Lengua Española (1986), Diccionario de Ciencias de la Conducta (1956), lo define como. Otras definiciones son: "El liderazgo es un intento de influencia interpersonal, dirigido través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas u objetivos. El liderazgo entraña una distribución desigual del poder. Los miembros del grupo no carecen de poder; dan forma a las actividades del grupo de distintas maneras. Aunque, por regla general, el líder tendrá la última palabra.

1.1.2. Liderazgo en la administración:

El administrador es el responsable directo del logro de los objetivos que la organización se ha planteado. Para ello se le brinda de los recursos necesarios, entre los cuales se lo responsabiliza por la conducción de un grupo de hombres. El deberá conducir la labor de la organización en pos de la consecución de los objetivos

propuestos, por tal, él debe liderar la operatoria. Que la “organización formal” dota al administrador de “autoridad” y así dicho hombre se convierte en “jefe”. En este punto estamos hablando de tal asignación pero reconociendo que el ideal de todo jefe es constituirse en un verdadero líder; es decir, disponer de la autoridad que otorga la organización.

1.1.3. Tipos de liderazgo según Cyril Levicki:

Líder Carismático: Es el que tiene la capacidad de generar entusiasmo. Es elegido como líder por su manera de dar entusiasmo a sus seguidores y consigue grandes avances estratégicos en la consecución de los objetivos organizativos ante una situación óptima, mientras que ante situaciones más críticas administra soluciones consistentes, tendiendo a detenerse mucho tiempo en una planificación de alta calidad.

Líder tradicional: Es aquél que hereda el poder por costumbre o por un cargo importante, o que pertenece a un grupo familiar de élite que ha tenido el poder desde hace generaciones.

Líder legítimo: Podríamos pensar en "líder legítimo" y "líder ilegítimo". El primero es aquella persona que adquiere el poder mediante procedimientos autorizados en las normas legales, mientras que el líder ilegítimo es el que adquiere su autoridad a través del uso de la ilegalidad.

Líderes de Inteligencia Superior: Su ámbito más propicio es cuando las organizaciones emplean a personas altamente cualificadas, consiguiendo así transacciones con resultados óptimos. Demuestran un gran rechazo y no se sienten bien ante confrontaciones en el mercado para productos populares de bajo valor y de una gran dependencia hacia la marca del mismo.

Líder Autocrático: Le cuesta adaptarse a los escenarios organizacionales cuando los actores de los mismos poseen altos niveles educativos y están muy calificados. Sin embargo actúan exitosamente en diferentes situaciones.

Líder Pastor: Muy solvente en las organizaciones con una evolución altamente consistente pero son ineficaces ante las crisis emergencias para las que se requieren decisiones rápidas.

General en jefe o general del ejército: Son altamente competentes para la preparación pero no para llegar a conclusiones. Piensan que no tienen necesidad de llegar a concluir, dada su creencia de que su preparación es tan buena que siempre ganaran las batallas.

Líderes de la Realeza: Tienen sus mejores oportunidades cuando se encuentran trabajando en organizaciones muy antiguas y son líderes en el mercado y no se adaptan a aquellas organizaciones cuyos productos tienen una demanda masiva, Este estilo no es recomendable para las organizaciones, debido a la dificultad de desligarlos de su papel como consecuencia de que a ellos mismos les cuesta en exceso aceptar que su actuación no es la mejor.

Líder Natural: Tienen dificultades para adaptarse a las organizaciones cuyas operaciones están excesivamente orientadas hacia las ventas. Se podría decir que este tipo de líder es el más eficaz, puesto que una de sus grandes habilidades es la motivación que transmite a sus más cercanos seguidores para que trabajen con agrado y mantengan satisfechos a los accionistas.

1.1.4. La administración educativa

Educar como se ha dicho siempre en el ámbito popular es un arte; hay quienes consideran el proceso enseñanza aprendizaje, como una ciencia y a todos los que en él están inmersos, como responsables de que este se lleve a cabo satisfactoriamente. Como ciencia que es, la educación y sus actores (alumnos, docentes, institución, entre otros.) necesitan de un proceso que los ayude a cumplir su objetivo. La Administración Educativa, es definida por Ugalde (1979) como, "proceso que, en su relación, comporta varias acciones, encadenadas, como un conjunto coherente y ejecutadas para obtener del sistema educativo el máximo rendimiento posible"(Ugalde,1979, Pág. 75). Es decir la administración educativa

constituye, fundamentalmente, las actividades, los medios, los actores, entre otros. Involucrados en la educación que buscan principalmente la excelencia de dicha ciencia. La Administración Educativa favorece el dinamismo y la eficiencia, procura utilizar al máximo los recursos con los que cuenta, coordina a quienes en ella se encuentran, en busca de un objetivo común.

1.1.5. Actores de la administración educativa:

Administradores: Directores, Supervisores, Altos funcionarios del MEP.

Docentes: personal docente de la institución.

Personal: equipo interdisciplinario, conserjes, entre otros.

Alumnos: cuerpo estudiantil.

Familias: Familias de los alumnos.

Comunidad: comunidad de la institución.

1.1.6. Las principales funciones de la administración educativa como procesos:

Planificación: Previsión de situaciones dentro de una perspectiva espacio temporal caracterizada por plazos cortos, medianos, largo.

Organización: Se determina el trabajo que deben realizar los individuos, así como los medios que se requieren para lograr los objetivos propuestos.

Dirección: Hacer funcionar una institución como un todo hacia el logro de objetivos. El administrador hace uso de autoridad, delegación de funciones y responsabilidad

Coordinación: Establecer y mantener la armonía entre las actividades. Implica una acción preventiva y otra correctiva (reuniones de personal)

Ejecución: Puesta en práctica de lo planificado dentro de plazos establecidos y en función de los objetivos propuestos.

Control: Se confirma (supervisión) si lo que sucedió era lo que se había planeado. Si no es así se hacen los ajustes necesarios, también se ven aquellos puntos sobresalientes, para tomarlos en cuenta una próxima vez.

1.1.7. Niveles de la administración educativa:

Existen tres niveles en la administración:

El nivel macro encierra las políticas administrativas a nivel nacional,

El meso lo ubica estas políticas administrativas en la región en la que se desenvuelve el proceso administrativo.

El micro aterriza a nivel institucional todas las políticas administrativas antes mencionadas.

1.1.8. La supervisión educativa

El origen de la palabra supervisión se deriva de "súper" sobre y de "visum" ver, implica por lo tanto, "ver sobre, revisar, vigilar". La supervisión apunta al mejoramiento del proceso enseñanza aprendizaje, para lo cual tiene que tomar en cuenta toda la estructura teórica, material y humana de la escuela (Nerici; p.54). La supervisión de la educación, o mejor dicho, la supervisión en educación, debería ser una, integral y consecuente. Pero en la práctica se realizan dos tipos de supervisión, una administrativa y otra docente.

Cuando un supervisor realiza una gira o proyecta una serie de visitas para examinar el estado en que se encuentra la planta física de las instituciones, la carencia de personal, la falta de presupuesto o la marcha de los programas, está haciendo una supervisión de tipo administrativa, es decir, está supervisando aspectos específicos,

que tienen alguna relación con el mejoramiento de la enseñanza, pero que no son aspectos específicamente didácticos (Fermín; p. 12).

Un supervisor docente tiene como función principal, asistir a los educadores para ayudarlos a mejorar el proceso de enseñanza mediante la aplicación de técnicas y procedimientos especializados los cuales provienen de un proceso de planificación (Fermín; p.13) Supervisión quiere decir coordinar, estimular y dirigir el desenvolvimiento de los profesores, para que por medio de ellos, se estimule a cada individuo a través del ejercicio de su talento hacia la más completa y más inteligente participación en la sociedad a la cual pertenece" (Luis Arturo Lemus).

1.1.9. La Supervisión Educativa se puede ejercer en dos sentidos:

General: Cuando se identifica con la inspección escolar, es decir la supervisiones hace desde afuera, no por alguien inmerso directamente en el proceso, supervisores nacionales, regionales, entre otros.

Particular: Va más identificado con la orientación pedagógica, esta es hecha por un miembro del equipo administrativo de la propia escuela(director, directora).

1.2. Administración de recursos humanos

La Administración de Recursos Humanos consiste en la planeación, en la organización, en el desarrollo y en la coordinación y control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella a alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo. No se debe olvidar que las organizaciones dependen, para su funcionamiento y su evolución, primordialmente del elemento humano con que cuenta. Puede decirse, sin exageración, que una organización es el retrato de sus miembros.

El objetivo básico que persigue la función de Recursos Humanos con estas tareas es alinear las políticas de recurso humano con la estrategia de la organización, lo que

permitirá implantar la estrategia a través de las personas, quienes son consideradas como los únicos recursos vivos e inteligentes capaces de llevar al éxito organizacional y enfrentar los desafíos que hoy en día se percibe en la fuerte competencia mundial. Es imprescindible resaltar que no se administran personas ni recursos humanos, sino que se administra con las personas viéndolas como agentes activos y proactivos dotados de inteligencia, creatividad y habilidades intelectuales. Generalmente la función de recursos humanos está compuesta por áreas tales como reclutamiento y selección, contratación, capacitación, administración o gestión del personal durante la permanencia en la empresa.

1.2.1. Planificación de personal:

Se puede considerar la planificación de personal como el conjunto de medidas que, basadas en el estudio de antecedentes relacionados con el personal y en los programas y previsiones de la organización, tienden a determinar, desde el punto de vista individual y general, las necesidades humanas de una industria en un plazo determinado, cuantitativa y cualitativamente, así como su costo.

La planificación de personal tiene los siguientes fines:

Utilizar lo mejor posible los recursos.

Colaborar con la organización en la obtención de beneficios.

Prever estrategias y tácticas para los casos de ampliación o reducción de la organización.

La sistemática a utilizar para planificar el desarrollo del personal, individualmente considerado, a fin de insertarlo formar y promocionarlo en los planes generales de la organización comprende el estudio de la estructura de la misma como punto de partida, el estudio y trazado del organigrama a medio y largo plazo, la valoración o estimación de los hombres que forman la plantilla, es decir, lo que se llama un inventario del potencial humano, política de sustitutos o reemplazos, planificación salarial, planificación de la formación y selección y el estudio de los puestos de

trabajo. La base de unas adecuadas relaciones humanas en la empresa es el conocimiento del personal.

1.2.2. Capacitación:

La capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal. Concretamente, la capacitación: Busca perfeccionar al colaborador en su puesto de trabajo, en función de las necesidades de la institución educativa y en un proceso estructurado con metas bien definidas.

1.2.3. Beneficios de Capacitación:

La buena capacitación puede traer beneficios a las organizaciones como mejorar su imagen y la relación con los empleados, además de que aumenta la productividad y la calidad educativa.

La capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.

La necesidad de capacitación surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea, y lo que sabe realmente. Estas diferencias suelen ser descubiertas al hacer evaluaciones de desempeño, o descripciones de perfil de puesto. A través de la capacitación hacemos que el perfil del trabajador se adecue al perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requerido en un puesto de trabajo.

Dados los cambios continuos en la actividad de las organizaciones, prácticamente ya no existen puestos de trabajo estáticos. Cada persona debe estar preparada para ocupar las funciones que requiera la institución educativa. El cambio influye sobre lo que cada persona debe saber, y también sobre la forma de llevar a cabo las tareas. Una de las principales responsabilidades de la supervisión es adelantarse a los

cambios previendo demandas futuras de capacitación, y hacerlo según las aptitudes y el potencial de cada persona.

1.2.4. Donde aplicar la Capacitación:

Los campos de aplicación de la capacitación son muchos, pero en general entran en una de las cuatro áreas siguientes:

a) **Inducción:** Es la información que se brinda a los empleados recién ingresados. Generalmente lo hacen los supervisores del ingresante. El departamento de RRHH establece por escrito las pautas, de modo de que la acción sea uniforme y planificada.

b) **Entrenamiento:** Se aplica al personal operativo. En general se da en el mismo puesto de trabajo. La capacitación se hace necesaria cuando hay novedades que afectan tareas o funciones, o cuando se hace necesario elevar el nivel general de conocimientos del personal operativo. Las instrucciones para cada puesto de trabajo deberían ser puestas por escrito.

c) **Formación básica:** Se desarrolla en organizaciones de cierta envergadura; procura personal especialmente preparado, con un conocimiento general de toda la organización. Se toma en general profesionales jóvenes, que reciben instrucción completa sobre la empresa o instituciones educativas, y luego reciben destino. Son los "oficiales" del futuro.

d) **Desarrollo de jefes:** Suele ser lo más difícil, porque se trata de desarrollar más bien actitudes que conocimientos y habilidades concretas. En todas las demás acciones de capacitación, es necesario el compromiso de la gerencia. Aquí, es primordial el compromiso de la gerencia general, y de los máximos niveles de la organización. El estilo gerencial de una empresa se logra no solo trabajando en común, sino sobre todo con reflexión común sobre los problemas de la gerencia. Deberían difundirse temas como la administración del tiempo, conducción de reuniones, análisis y toma de decisiones, y otros. En cualquiera de los casos, debe

planificarse adecuadamente tanto la secuencia como el contenido de las actividades, de modo de obtener un máximo alineamiento.

1.2.5. Como detectar las necesidades de capacitación:

El primer paso en el proceso de capacitación es, detectar las necesidades de capacitación contribuye a que la institución educativa no corra el riesgo de equivocarse al ofrecer una capacitación inadecuada, lo cual redundaría en gastos innecesarios. Para detectar las necesidades de capacitación deben realizarse tres tipos de análisis; estos son:

Análisis Organizacional: Que es aquél que examina a toda la compañía para determinar en qué área, sección o departamento, se debe llevar a cabo la capacitación. Se debe tomar en cuenta las metas y los planes estratégicos de la Compañía, así como los resultados de la planeación en recursos humanos.

Análisis de Tareas: Se analiza la importancia y rendimiento de las tareas del personal que va a incorporarse en las capacitaciones.

Análisis de la Persona: Dirigida a los empleados individuales. En el análisis de la persona debemos hacernos dos preguntas ¿a quién se necesita capacitar? Y ¿qué clase de capacitación se necesita? En este análisis se debe comparar el desempeño del empleado con las normas establecidas de la empresa. Es importante aclarar que esta información la obtenemos a través de una encuesta.

En la fase de detección de las necesidades de capacitación se presentan elementos a considerar que facilitan la clasificación de dichas capacitaciones según:

Tiempo: a corto plazo (menos de un año) y a largo plazo.

Ámbito: generales (conocimiento de la empresa, procesos) y específicas.

Situación laboral: para formación inicial (costumbres y procedimientos),
manutención y desarrollo, complementación (reubicación o reemplazo) y
especialización (promoción o ascensos).

Entrevista: a base de preguntas abiertas o estructuradas.

Ventaja: permite descubrir aspectos no previstos, hay posibilidades de clarificar lo
requerido.

Desventaja: es lenta, costosa, sin anonimato, es subjetiva y puede no ser
representativa del total.

Encuestas: con preguntas abiertas o cerradas.

Ventaja: es de aplicación masiva y colectiva, bajo costo y anonimato.

Desventaja: hay aspectos que pueden quedar sin conocer. Autoevaluación: registro
de las propias habilidades, generalmente a nivel ejecutivo.

Análisis de problemas: permite el manejo de situaciones indicadoras de anormalidad.
Generalmente se hace un análisis grupal de la situación.

Lluvia de ideas: creatividad, análisis participativo.

Ley de Pareto: problemas impacto, actividades resultados, causas problemas.

Evaluaciones psicológicas de selección de personal. Evaluación de desempeño.

En el marco de la detección de necesidades de capacitación, la evaluación del
Proceso de Necesidades de Capacitación se hace imperiosa.

1.2.6. Identificación de recursos:

Los Recursos que requiere la capacitación al personal son de suma importancia ya que sin los mismos no puede impulsarse planes ni programas cónsonos con las necesidades detectadas. Los Recursos pueden ser de diferentes tipos:

Financieros: Mediante la designación presupuestaria que establece la empresa como parte de sus costos de funcionamiento. Aquí se incluyen también lo correspondiente a un porcentaje de las remuneraciones imponibles de sus trabajadores, que se establecen dentro de las partidas de compensaciones e incentivos no financieros de la empresa.

Humanos: La función de capacitación es una función de línea y de staff.

Institucionales: Todos los organismos externos a la empresa, públicos o privados, que realizan una labor de apoyo a la tarea del departamento. Materiales: infraestructura, condiciones para trabajar, materiales.

Integración de un plan de capacitación

La Planeación de los Recursos Humanos y el Desarrollo del Personal centran su atención en el planeamiento formal de dichos recursos. Al planear formalmente, se debe hacer énfasis en:

Establecer y reconocer requerimientos futuros.

Asegurar el suministro de participantes calificados.

El desarrollo de los recursos humanos disponibles.

La utilización efectiva de los recursos humanos actuales y futuros.

1.2.7. Coaching:

El Coaching es una técnica que ha surgido para mejorar el desempeño de los colaboradores, trabajando con ellos en diferentes áreas. El Coaching desarrolla metódicamente las aptitudes y habilidades de las personas, haciendo que mejore la autoestima de las personas y el desempeño de las funciones y tareas del puesto de trabajo. El Coaching ayuda de varias maneras dentro de la empresa o institución donde se trabaja como:

Desarrollar las habilidades de los colaboradores.

Identificar problemas de desempeño.

Corregir el desempeño pobre.

Diagnosticar y mejorar problemas de comportamiento.

Fomenta relaciones laborales.

Brinda asesoría.

Mejora el desempeño y la actitud.

1.2.8. Enfoque sistemático de la administración de recursos humanos:

La organización como sistema se caracteriza: Por ser un sistema artificial, diseñado por el hombre para alcanzar objetivos; en constante intercambio de recursos con su entorno; la organización precisa un sistema de retroalimentación que le proporcione la información necesaria para controlar las desviaciones de su conducta respecto de los objetivos perseguidos; la empresa está integrada en un sistema de orden superior y formado por diferentes subsistemas.

Subsistema de alimentación de recursos humanos: Incluye la investigación del mercado, mano de obra, reclutamiento y selección.

Subsistema de aplicación de recursos humanos: Incluye análisis y descripción de los puestos, integración o inducción, evaluación del mérito o desempeño, movimiento de personal.

Subsistema de mantenimiento de recursos humanos: Incluye la remuneración, planes de beneficios sociales, higiene y seguridad en el trabajo, registros y controles de personal.

Subsistema de desarrollo de recursos humanos: Incluye el entrenamiento y planes de desarrollo de personal.

Subsistema de control de recursos humanos: Incluye el banco de datos, sistemas de información de recursos humanos y auditoría de Recursos Humanos.

1.2.9. Estrategia organizacional:

Este principio es utilizado en las empresas para tener una ventaja entre sus competidores, ya que las empresas elaboran un plan estratégico como: valores, visión, objetivos y metas, para aplicarlos en las actividades a la que se dirige su empresa, de esta manera disminuyen costos, aumentan productividad, se aumenta la participación de los empleados, y se tiene un liderazgo en la empresa. Este enfoque es aplicado por cada organización de manera diferente ya que cada organización es la encargada de seleccionar el tipo de competencia que se crea conveniente para alcanzar sus objetivos, por lo cual ninguna empresa tiene el mismo tipo de competencia en un mercado. La organización antes de seleccionar el tipo de competencia debe de tener en cuenta, recursos, y capacidades que la empresa tiene, para que no haya problemas para que se cumplan las metas, y se logren los objetivos de la organización.

1.3. Equipos de alto desempeño:

Este tipo de administración es diferente a las demás, porque se enfoca más a los colaboradores que a la manera de cómo se debe administrar. Los líderes o administradores siempre están en busca de capacitar a sus colaboradores y en muchas ocasiones por la capacidad de sus empleados las decisiones administrativas son tomadas por el mismo grupo, por lo que el gerente es considerado un supervisor. Para formar un equipo de alto desempeño no es fácil, primero se debe buscar a las

personas correctas para formar el equipo, se debe tener una estructura de trabajo, una comunicación entre todas las personas del equipo, se deben reconocer logros personales y grupales, y tener los recursos para poder trabajar entre el grupo. En este tipo de enfoque cada persona dentro del grupo tiene que tener claro, el papel que tiene dentro y debe dar lo mejor de sí para que el trabajo que sea asignado sea elaborado de manera eficiente.

1.3.1. La gerencia educativa:

"La gerencia es el órgano específico y distintivo de toda organización." 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 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. 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. El jefe de grupo deberá exponer claramente su política y los objetivos a corto y largo alcance a los que se espera que aspiren todos.

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.

1.3.2. La toma de decisiones:

La toma de decisiones es un proceso en el que uno escoge entre dos o más alternativas. Algunas decisiones tienen una importancia relativa en el desarrollo de nuestra vida, mientras otras son gravitantes. La toma de decisiones en una organización se circunscribe a todo un colectivo de personas que están apoyando el

mismo proyecto. Debemos empezar por hacer una selección de decisiones y esta selección es una de las tareas de gran trascendencia en el trabajo del mando. La toma de decisiones en una organización influye en las siguientes funciones administrativas: Planeación, Organización, Dirección y Control.

1.3.3 .Director:

La palabra director proviene en su etimología del latín director aludiendo a quien dirige, y a su vez dirigir proviene del vocablo latino “dirigere”, y significa ordenar en muchas direcciones, por lo cual su tarea es básicamente administrativa. El término director refiere a aquella persona que tiene a su cargo la dirección de diferentes organismos o instituciones. El director mayormente guiará para que cada uno de sus dirigidos obtengan de si mismos lo mejor y así contribuyan al fin en común. Para ejercer correctamente el rol de director se requiere capacidad de liderazgo, preparación acabada sobre el tema que se dirige, empatía e inteligencia social y crítica, carácter estable y sereno, y dominio de su persona. Muchas veces los cargos directivos recaen en personas que los obtienen por concursos en base a sus méritos y capacidades personales; y en otros solo por la antigüedad, sin tomar en cuenta si están preparados para la tarea.

1.3.4. Funciones básica del director:

Asesorar, coordinar, dirigir, evaluar y orientar los procesos de planificación, organización, ejecución y supervisión de todas las actividades del Plantel.

Conducir la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto Educativo Institucional, Plan Anual de Trabajo y Reglamento Interno de manera participativa. Recibir y entregar la Institución Educativa bajo inventario.

Aprobar los cuadros de distribución de horas de Clase y la calendarización y personificación del año escolar. Mantener el Principio de Autoridad y velar por la responsabilidad y funcionalidad de los diferentes órganos del plantel. Convocar a sesiones del Consejo Directivo para recibir información sobre el avance curricular, logros significativos, deficiencias, omisiones, problemas de conducta de los alumnos para determinar las alternativas de solución.

Recabar los informes de los diferentes órganos de la Institución Educativa para elaborar la memoria anual y remitirla oportunamente a la autoridad oficial correspondiente.

1.3.5. Evaluación al Director:

El director del centro educativo público: Es evaluado por su desempeño y competencias para efectos de su ratificación o reemplazo, por su calidad de nombrado o encargado.

Capacitación del director: El ministerio de educación promueve el desarrollo de la especialización teórico práctica en gestión educativa administrativa y pedagógica para los profesionales que desempeñen cargos directivos en los centros educativos públicos.

Evaluación del personal: A efectos de evaluar el desempeño de los docentes y directivos así como de proponer contrataciones y promociones del personal docente y administrativo, el director del centro educativo público constituirá oportunamente un Comité Especial de Evaluación.

1.3.6. Perfil funcional del director del centro educativo para la gestión:

El director del centro educativo debe ser capaz de ejecutar las siguientes nueve funciones básicas:

1. Representación Legal, Técnica y Moral.
2. Planeamiento Estratégico.
3. Programación del proceso Enseñanza Aprendizaje.
4. Organización de los elementos personales y materiales.

5. Obtención de recursos financieros.
6. Dirección y Liderazgo.
7. Información y Comunicación.
8. Mantenimiento de las relaciones del Centro Educativo.
9. Control y Evaluación de Resultados.

1.3.7. Cualidades que debe poseer un director del centro educativo:

Tener un dominio relativo de la organización de la educación en el aspecto legal de la organización y administración y la naturaleza de su financiamiento.

El es el responsable de la buena marcha de la organización. Debe ver que los recursos sean bien construidos y bien mantenidos. Debe atender las necesidades de sus profesores y de su equipo.

Debe entender la naturaleza de la participación de autoridades de gobierno, administradores y profesores en la toma de decisiones.

Ser un experto en establecer sus relaciones con los demás y en ayudar a los miembros de la organización a relacionarse unos con otros.

Entender bien a los niños y a la juventud; debe conocer la forma como crecen y como aprenden.

Debe entender y respetar los valores intelectuales y culturales. Debe respetar ideas y ser capaz de trabajar con ellas.

Debe ser capaz de organizar su trabajo de modo que no esté sobrecargado.

1.3.8. Docente

Docente es aquel que enseña o que es relativo a la enseñanza. La palabra proviene del término latino docens, que a su vez deriva de docere (“enseñar”). En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como análogo de profesor o maestro, aunque no representan lo mismo. El término docente es polisémico se usan como sinónimos del mismo las siguientes palabras: pedagogo, instructor, formador, educador, enseñante, adiestrador, maestro, didáctico, académico, normativo, purista, clásico, culto, asesor, consejero, facilitador, promotor, orientador, coordinador, consiliario, tutor, gestor, mentor, guía, gurú, mediador y conductor, entre otras. El docente o profesor es la persona que enseña un conjunto de saberes sin embargo, el maestro es aquel al que se le reconoce una habilidad extraordinaria en la materia que instruye. De esta forma, un docente puede no ser un maestro (y recíprocamente). Más allá de esta diferencia, todos deben poseer pericias académicas para convertirse en agentes efectivos en el proceso de aprendizaje.

El docente, en definitiva, reconoce que la enseñanza es su dedicación y profesión fundamental. Por lo tanto, sus habilidades consisten en enseñar de la mejor forma posible al alumno. La docencia, entendida como enseñanza, es una actividad realizada a través de la interacción de tres elementos: el docente, sus alumnos y los contenidos. La concepción enciclopedista supone que el docente transmite sus conocimientos al alumno a través de diversos medios, técnicas y herramientas de apoyo. Así, el docente es la fuente del conocimiento y el alumno un receptor ilimitado del mismo.

1.3.9. Tipos de docentes:

Docente Tradicionalista: Es aquél que se considera poseedor del conocimiento y se lo da al educando, también cree que sabe todo, y desdeña lo nuevo porque su tiempo fue mejor, improvisa y se sabe los programas de memoria, para que planear, si ya sabe lo que sigue, normalmente tiene cuadernos se sus mejores alumnos y repite los ejercicios año con año.

El docente reflexivo: Analiza, supervisa, modifica su práctica en la acción, tiene en claro los contenidos y objetivos a lograr. Prepara un ambiente sugerente, para despertar el interés de los niños, al mismo tiempo tiene en cuenta los aspectos de seguridad y comunicación del mismo. Conoce que las fuerzas sociales tienen gran influencia en la educación, lo cual está presente en sus prácticas cotidianas.

El docente constructivista: Este tipo de docente, no solo se conduce, sino que busca construir o "construye" a partir de los saberes previos de los alumnos, induce a realizar una técnica de torbellinos de ideas en las clases sobre o referente a un tema a enseñar y a partir de las premisas que los alumnos interpreten se realiza la enseñanza del mismo. Se precisa una buena gestión para apoyar a los docentes.

1.4. Funciones del docente:

a) Función técnica: El profesor debe poseer suficientes conocimientos relativos al ejercicio de la docencia. La preparación se refiere específicamente a su disciplina o especialización y, como complemento, a todas las áreas de conocimiento afines a su especialidad.

b) Función didáctica: El profesor debe estar preparado para orientar correctamente el aprendizaje de sus alumnos, utilizando para ello métodos y técnicas que exijan la participación activa de los mismos en la adquisición de conocimientos, habilidades, actitudes e ideales.

c) Función orientadora: El docente es un orientador de sus alumnos. En esta función se procura establecer el nexo entre profesor y alumno, para conocerlos mejor en sus virtudes y limitaciones con miras a su adecuada orientación.

d) Función no directiva: El profesor no impone ni dicta normas de conducta sino estimula a los educandos a buscar por sí mismos las formas de estudio y de comportamiento.

e) Función facilitadora: El docente debe crear y facilitar condiciones para que el educando los obtenga mediante su propio esfuerzo y voluntad. Los conocimientos deben transmitirse en situaciones especiales y cuando sean solicitados.

1. Programar, desarrollar y evaluar el currículum, de acuerdo a la edad y a la realidad socio cultural, incluyendo las acciones de orientación y bienestar del educando.
3. Organizar, ambientar el aula y preparar el material educativo.
4. Evaluar integralmente a los estudiantes a su cargo, cumplir con la elaboración de la documentación pertinente e informar a los padres de familia.
7. Atender a los alumnos y velar por su seguridad durante el tiempo que permanecen en su aula.
8. Detectar problemas que afecten el desarrollo del estudiante y su aprendizaje, tratando o derivando los que requieran atención especializada.
10. Coordinar y mantener comunicación permanente con los padres de familia, sobre asuntos relacionados con el desarrollo integral de los estudiantes.
13. Desarrollar una labor docente de carácter educativo, que incida sistemáticamente en la formación de la personalidad del alumno.
17. Evaluar en forma permanente el proceso de aprendizaje de los alumnos, empleando los procedimientos pedagógicos más adecuados para mejorar los resultados.
20. Participar en acciones de actualización técnico pedagógico y talleres de capacitación docente.
21. Manejo adecuado de las TIC como herramientas ineludibles en el trabajo académico.
25. Cumplir con el horario estipulado en su Contrato de Trabajo.
26. Considerar como parte esencial de su misión la puntualidad en todos los aspectos: llegada al centro educativo, inicio de las clases, entrega de planillas de seguimiento del proceso del área de cada una de los Estudiantes programaciones, asistencia a reuniones y cualquier otro informe solicitado por la dirección.
27. Solicitar permiso a la Dirección para ausentarse de la Institución por causa justificada. Si es posible, dejará trabajo a los Estudiantes por intermedio del Supervisor Académico.

1.4.1. Cualidades del docente:

a) Capacidad de adaptación: El profesor debe ponerse en contacto con el alumno y con su medio y, a partir de esta situación, ir elevándolo de a poco, llevándolo a realizarse de acuerdo con sus posibilidades y las necesidades sociales, teniendo como meta una vida mejor.

b) Equilibrio emotivo: El profesor debe mostrar un comportamiento equilibrado y ponderado, de manera que inspire confianza a sus alumnos.

c) Capacidad intuitiva: El profesor debe tener cierta capacidad de intuición, de modo que pueda percibir los datos, movimientos o disposiciones de ánimo de sus alumnos.

d) Sentido del deber: Solamente el sentido de la responsabilidad lleva a la compenetración con el trabajo desarrollado por el profesor durante el año, obligándolo a un planeamiento y a una ejecución adecuada y a un replanteamiento de sus propios planes de ejecución.

e) Capacidad de conducción: El educando reconoce sus limitaciones acepta y procura conducirlo hacia una determinada meta. La conducción que debe realizar el docente debe ser democrática, la que aclara, conmina y estimula al alumno a andar y pensar por sí mismo.

f) Amor al prójimo: El educando debe sentir dentro de sí algo que lo atraiga hacia el prójimo, con aquella buena voluntad y disposición de ánimo que lleva a una persona a colaborar con otras.

g) Sinceridad: Toda acción, para educar, tiene que ser auténtica. El educando es muy sensible a la incoherencia. Así, quien se disponga a ser profesor, quien se disponga a educar, tiene que ser auténtico, coherente, sincero.

h) Interés científico, humanístico y estético: El educando es susceptible a todos los valores de la cultura, en el sentido científico, humanístico y estético. Es necesario que el profesor cuide continuamente su cultura general mediante la lectura de

periódicos, revistas, etc., y esté al tanto de todos los eventos sociales, culturales y políticos.

i) Capacidad de aprehensión de lo general: Es conveniente que el profesor ofrezca la posibilidad de aprehender lo que hay de general en los hechos particulares a fin de ayudar al alumno a liberarse de las limitaciones del caso único, lo cual influirá en el enriquecimiento de su personalidad y en la elaboración de conceptos rectores de sus pasos.

j) Espíritu de justicia: El educando se impresiona con los actos de justicia. El profesor de ser justo, no sólo por el propio espíritu de justicia, sino también para poder captar mejor la confianza y la simpatía de los alumnos y estimular la práctica de la vida democrática en la escuela.

k) Disposición: La disposición es una actitud que consiste en estar siempre en condiciones de detenerse ante un alumno para aconsejarlo en sus dificultades, creando el ambiente propicio para que manifieste sus preocupaciones.

l) Empatía: La empatía es la capacidad de una persona para colocarse en la situación de otra y vivir esa situación.

m) Mensaje: Para ser realmente profesor es necesario sentir dentro de sí que se tiene algo que transmitir al prójimo, un mensaje que comunicar.

1.4.2. Perfil del Docente de Educación:

GALLEGOS, V. (S/F, 75 – 76) expresa que, el Docente de Educación debe manifestar el siguiente perfil:

Ser paradigma de valores morales, sociales y culturales que permitan ser modelo de la comunidad educativa.

Dominar la ciencia pedagógica, como teoría, metodología y técnica, para el proceso de aprendizaje de su aula.

Enseñar con el ejemplo la responsabilidad, el hábito de trabajar en grupo, el gusto por la investigación y por la objetividad científica.

Ser creativo, ameno y motivador.

Ser dinámico, responsable y consciente de su labor.

Ser justo, mediador y comprensivo.

1.4.3. La pedagogía

Etimológicamente, la palabra pedagogía deriva del griego paidos que significa niño y agein que significa guiar, conducir. La pedagogía es un conjunto de normas, leyes o principios que se encargan de regular el proceso educativo. El término "pedagogía" se origina en la antigua Grecia, al igual que todas las ciencias primero se realizó la acción educativa y después nació la pedagogía para tratar de recopilar datos sobre el hecho educativo, clasificarlos, estudiarlos, sistematizarlos y concluir una serie de principios normativos.

1.- La pedagogía como arte: este autor niega que la pedagogía sea un arte pero confirma que la educación si lo es. Arte: "modo en que se hace o debe hacerse una cosa. Actividad mediante la cual el hombre expresa estéticamente algo, valiéndose, por ejemplo, de la materia, de la imagen o todo.

2.- La pedagogía como técnica: Un conjunto de procedimientos y recursos de que se sirve una ciencia o arte. La pedagogía puede, perfectamente y sin ningún problema ser considerada una técnica, pues son los parámetros y normas que delimitan el arte de educar.

3- La pedagogía como ciencia: La pedagogía cumple con las características principales de la ciencia, es decir, tiene un objeto propio de investigación, se ciñe a un conjunto de principios reguladores, constituye un sistema y usa métodos científicos como la observación y experimentación.

1.4.4. Clases de pedagogía:

Pedagogía normativa: Establece normas, reflexiona, teoriza y orienta el hecho educativo, es eminentemente teórica y se apoya en la filosofía.

Pedagogía descriptiva: Estudia el hecho educativo tal como ocurre en la realidad, narración de acontecimientos culturales o a la indicación de elementos y factores que pueden intervenir en la realización de la práctica educativa. Es empírica y se apoya en la historia. Estudia factores educativos: históricos, biológicos, psicológicos y sociales.

Pedagogía psicológica: Se sitúa en el terreno educativo y se vale de las herramientas psicológicas para la transmisión de los conocimientos.

Pedagogía teológica: Es la que se apoya en la verdad revelada inspirándose en la concepción del mundo.

1.4.5. La Pedagogía del docente:

La adecuación y modificación del currículo ha de ser un elemento central en el desempeño del docente, el cual debe enriquecerse en función de las necesidades del estudiante y sus contexto si se desea que se logren aprendizajes eficientes y niveles de calidad de servicio óptimos como expresión pedagógica de las exigencias sociales, filosóficas, políticas y económicas. Aprender a vivir juntos en este siglo implica entonces reconocer esta situación y aceptar nuestra diversidad cultural creativa. El quehacer del docente implica nuevos desafíos en su desempeño y que esta relacionado con sus practica pedagógica y cobran particular relevancia con respecto a que, como y para que enseñar.

El desempeño profesional tiene que ver con las capacitaciones continuas para el perfeccionamiento docente a fin de que eleva la calidad de la educación y puede el docente responder a los nuevos retos que el desarrollo de la ciencia y la tecnología en las áreas de matemáticas, Idioma Español Ciencias Sociales, el docente es el

actor principal en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa. Pues es el nexo en los procesos de enseñanza aprendizaje de los y las estudiantes.

Las reformas educativas se traducen en las instituciones educativas y llegan al aula por medio del docente. En el ejercicio del rol profesional, intervienen factores ineludibles tales como el contexto socio económico, el compromiso de la comunidad, la autonomía en la toma de decisiones, la preparación científica pedagógica y el entrenamiento en los mismos procesos de aprendizajes que podrán en práctica, centrada en la reflexión y la investigación sobre su ejercicio profesional. Es importante que la sociedad cuente con docentes eficaces y eficientes para poner en práctica distintos y adecuados recursos con el fin de acceder a mejores logros educativos. La profesionalización de la enseñanza en las instituciones educativas supone el desarrollo de acciones que propician el proceso de enseñar y aprender con mayor autonomía en las aulas y responsabilidad por los aprendizajes alcanzados. Con la puesta en marcha de este conjunto de estrategias se favorecerá que el docente sea revalorizado en sus funciones profesionales y sociales como protagonista de las transformaciones educativas en una línea de conducción que requiere de la preparación científica, pedagógica y didáctica para poder operativizarla a través del proceso de enseñanza aprendizaje.

Desempeño docente implica.

Diseño de plan clase.

Elaboración y manejo de sílabos.

Trabajo en equipo.

Asesoría y tutoría monitoreo de estudiantes: En este desempeño se debe tomar en cuenta actuación del docente para conceptualizar, comprender y proceder en su práctica educativa, así como también el profesionalismo que evidencia el manejo de instrumentos propios de su labor docente, su identificación con la institución, su entrega y compromiso en el aula cuando decide reflexivamente en los procesos mas adecuados a seguir y cuando prevea, actúa y valore sus trabajo sistemáticamente.

La participación del docente en diversos certámenes posibilita llevar nuevas propuestas educativas contribuyendo de esta manera a solucionar problemas y a satisfacer demandas de los docentes que requieren capacitaciones a fin de mejorar

su actividad profesional. Durante el proceso de aprendizaje se pueden usar diversas técnicas y métodos de enseñanza.

Ocurre que muchas veces estos métodos son usados de una forma empírica sin una mayor profundización y usándose en ocasiones de modo incompleto. Esto ocurre muchas veces por desconocimiento y falta de formación al respecto, de ahí que es de vital importancia estudiar, analizar y poner en práctica los diferentes conceptos, teorías al respecto y metodologías desarrolladas para el logro del objetivo en el nivel preprimaria, y primaria logrando un alto nivel educativo en los procesos de formación del estudiante se busca satisfacer el conocimiento y aprendizaje de los diferentes métodos y técnicas de enseñanza, la organización de acuerdo a las actividades desarrolladas en clase y la búsqueda permanente del mejoramiento en la calidad del aprendizaje, estudiando los métodos de enseñanza individual socializada.

Actitud frente al alumno: Todas las actividades docentes deben desarrollarse sobre el amor a los alumnos. Este amor que nunca se extingue, que sonrío igualmente ante las virtudes que ante los errores de los alumnos, que no conoce la fatiga ni el engaño y que espera siempre sin desmayar en ningún momento. Otro aspecto de la actitud del docente es el sentimiento de jerarquía. La posición interior del verdadero docente frente al alumno tiene tres aspectos: Se siente al mismo tiempo superior, igual e inferior al alumno. Superior, porque conoce y domina aquello de que el alumno ha de apropiarse. Igual, porque tanto él como el alumno tiene aspectos de su personalidad que deben ser respetados por ambos. Inferior, porque descubre en los alumnos cualidades que él no posee o que no posee en esa medida. La personalidad que se pide para el docente no es algo imposible; es, por el contrario, algo que no es difícil de darse y que se puede adquirir mediante un proceso de autoestudio y autodisciplina. Alcanzar una personalidad equivale a encontrarse a sí mismo, a ser como es, con naturalidad.

La sencillez: Esta es la expresión pedagógica de la unidad. La educación arranca de la sencillez de la vida sensible, la primera que vive el hombre y aspira a llegar a la

sencillez en que culmina la vida espiritual. Los docentes más prestigiados son las personas más sencillas, más humildes, más humanas. La vida moral y la vida intelectual son, en definitiva, elementos de una misma vida cuya perfección se encuentra en un solo acto en el que el entendimiento contempla y la voluntad goza.

Bondad y justicia: Pedir una virtud perfecta es demasiado, pero sí se puede pedir ejemplaridad en la conducta, por lo menos delante de los alumnos y detrás en aquello que pueda trascender a ellos; no sólo porque los alumnos son imitadores, sino porque su inteligencia forma pronto una idea de los docentes , simple pero clara. Ciertas desviaciones de la conducta de los docentes pueden causar efectos perdurables en la moralidad de los alumnos.

Uso de tecnología:“El docente es competente en el uso de la tecnología si utiliza recursos académicos digitales para apoyar la enseñanza y enriquecer el aprendizaje del estudiante, como son las plataformas tecnológicas, fuentes de información digitales, simuladores, laboratorios virtuales, software especializado, pizarrones digitales y otros. En esta era de globalización el docente debe estar actualizado en el uso de tecnología para enriquecer los aprendizajes, siempre teniendo en cuenta los derechos de autor. Esto permitirá incluir este tipo de herramientas en la programación de actividades para reforzar la autonomía en el aprendizaje de los estudiantes y no esperar que se quede exclusivamente con el saber que el docente le transmita.

Trabajo colegiado: “El docente es competente para trabajar colegiadamente si participa en actividades propias de la vida académica, que permitan su propio crecimiento como docente, el de sus colegas, el del grupo al que pertenece, y en definitiva, el crecimiento de la institución.”

Es aquí cuando el docente logra incorporar de manera integral lo adquirido en las etapas anteriores, ya no se sigue un proceso lineal sino holístico. Es el momento en que cada uno aporta y recibe, con respeto, con honestidad y con la única motivación de mejorar su práctica para el beneficio del estudiante y el propio.

Es cuando se alcanza el nivel de profesión en la práctica docente. El docente no puede ser solamente el científico que conoce lo que hay, sino también el sabio, que conoce cómo obrar, en la ciencia y en la vida; y ambos saberes pueden y deben ser comunicados a los discentes, pues es la mejor “ayuda” que pueden recibir (F. Altarejos, 1998).

Presta un servicio específico a la sociedad: Es una actividad encomendada y llevada a cabo por un conjunto de personas que se dedican a ella de forma estable y obtienen de ella su medio de vida. Los profesionales acceden a la docencia tras un largo proceso de capacitación, requisito indispensable para estar acreditados para ejercerla. A cada tipo de sociedad corresponde una forma de concebir el saber. Si la educación primaria pretende proporcionar los conocimientos y las habilidades indispensables para comprender el mundo y vivir en él, la enseñanza secundaria trata de ampliar esos conocimientos y ayudar a desarrollar las capacidades que preparan a los jóvenes para la vida adulta. En esta etapa empiezan a articularse diversas líneas formativas para adaptar las enseñanzas a los distintos procesos de acceso de los adolescentes a la madurez.

1.4.6. Metodología técnica didáctica de enseñanza:

Método viene del latín *methodus*, que a su vez tiene su origen en el griego, en las palabras (*meta*=meta) y (*hodos*=camino). Por lo anterior Método quiere decir camino para llegar a un lugar determinado. La metodología de la enseñanza es una guía para el docente nunca es algo inmutable y debe buscar ante todo crear la autoeducación y la superación intelectual de educando.

La palabra Técnica es la sustantivación del adjetivo técnico que tiene su origen en el griego *technicus*, que significa conjunto de procesos de un arte o de una fabricación. Simplificando técnica quiere decir como hacer algo. La metodología estudia también el proceder del investigador y las técnicas que emplea. Dentro de la metodología podemos utilizar diferentes herramientas de acuerdo a las áreas esenciales como lo es Idioma Español, Matemática, y Ciencias Sociales que van acorde a las necesidades de nuestros estudiantes, ya que no todos aprendemos ni enseñamos

de la misma manera, por lo tanto la metodología nos guía o nos proporciona los estilos de enseñanza aprendizaje dentro de un salón de clases o para una lección, y al final también podemos ver los logros obtenidos después de una unidad didáctica.

Los conocimientos del estudiante nos ayuda a utilizar los diferentes métodos que existen, ya que con ello podemos realizar un sin fin de actividades no solamente para transmitir información sino también motivar a los estudiantes e incentivarlos a que tengan una mejor preparación, también la metodología no solo se trata de una teoría sino la práctica.

Método Inductivo: Este método indica que el desarrollo de las clases tiene que partir desde lo más sencillo, viendo los temas desde el punto de vista más particular para ir integrando poco a poco los conocimientos, solamente así el alumno adquiere los conocimientos de manera más sencilla para que el alumno al final de cuenta se forme un concepto general de lo estudiado. Esto requiere guiar al estudiante a modo que vaya familiarizándose con los conceptos que queremos que adquiera y necesita que el profesor sea muy activo para integral los conocimientos para que el estudiante se forme el concepto general.

Método analítico: Este método es muy eficiente para que el estudiante analice lo que se está abordando en la clase, implica que el alumno participe en la construcción de los conocimientos, analizando parte por parte el tema. El análisis es muy importante porque se va descomponiendo el tema en partes para analizarlas para comprender mejor de lo que trata. De igual manera si surgen dudas y preguntas se va resolviendo al mismo tiempo. Este método desarrolla la capacidad de analizar de parte del estudiante.

Método de la discusión: Este método va de la mano con lo analítico, porque después de analizado el tema se puede discutir sobre la misma, de lo contrario no. Entonces para desarrollar el método de la discusión primero se tiene que realizar el análisis.

Método activo: Si pretendemos un aprendizaje significativo, entonces la participación del alumno es fundamental porque es el mismo alumno quien tiene que construir sus propios conocimientos a través de la participación, a través de las opiniones que realice, de sus aportaciones, de las dudas que tenga y las inquietudes

que se presente el proceso del acto educativo. Entonces el papel de profesor cae a un segundo plano, ya no tiene que ser ese profesor que crea que es el único que lo sabe todo, sino que tiene que ser sencillamente un orientador, en donde tiene que guiar al estudiante para que sea el alumno el protagonista de la enseñanza, solamente así desarrollaremos el aprendizaje significativo, esto significa cambiar el modo de enseñar del profesor, la clase ya no tiene que ser de dictado, sino que como el nombre del método lo indica, la clase tiene que ser activa, en donde el profesor tiene que planificar actividades para que el alumno esté despierto en todo momento de la clase, porque se requiere de la participación del mismo.

Método individual: Este método es apto para atender las necesidades educativas de cada alumno, ya que en un grupo de alumno siempre hay diferencias de capacidades, entonces, el trato, la forma de enseñar y la manera de aprender de cada alumno es diferente, esto implica el desarrollo de los estilos de aprendizaje, ya que cada alumno aprende de diferente manera, entonces es importante brindar a cada estudiante la atención que necesita para que realmente aprenda, así como también hay que tener en cuenta las habilidades múltiples, porque si cada alumno aprende de diferente manera, también tiene su propia capacidad, porque hay que entender que no todos tienen el gusto por la misma cosa, porque hay quienes que les gusta hablar, entonces su habilidad es el lenguaje, y a ese alumno hay que brindarle la atención necesaria para vaya aumentando esa capacidad, a otros les gusta la música, a otros la matemática, entonces, por el hecho de que el estudiante no le guste un área no es motivo para que nosotros digamos que no puede hacer nada, sino como profesor uno tiene que entender que los estudiantes son diferentes y hay que planificar actividades para que el estudiante no piense que no puede hacer las cosas.

Método mayéutica: La mayéutica era el método socrático de carácter inductivo que se basaba en la dialéctica (que supone la idea de que la verdad está oculta en la mente de cada ser humano). La mayéutica consiste esencialmente en emplear el diálogo para llegar al conocimiento. Aunque Sócrates nunca sistematizó la mayéutica, seguramente es correcto destacar las siguientes fases en este método. La

discusión concluye cuando el alumno, gracias a la ayuda del docente, consigue alcanzar el conocimiento preciso, universal y estricto de la realidad que se investiga.

Método Psicológico: Lo aplicamos cuando a los estudiantes les daba a conocer fechas de eventos que para poder conocerlos más a fondo teníamos que regresar a unos años atrás o adelantarnos unos años, donde para entender los incidentes del presente había que estudiar distintas fechas, lo cual nos ayudaba a tener un panorama de lo que pasaba, muchas veces sin necesidad de dar a conocer el nombre de algunos personajes los alumnos relacionaban todo y analizaban, comparando el comportamiento de los promotores de algún suceso, las reacciones de los afectados entre muchas cosas más.

Método Intuitivo: En el proceso este método nos ayuda en gran manera ya que consiste en que los estudiantes plasmen sus ideas o que concreten lo que se les está impartiendo.

Método tan efectivo: Que ayudó a que el aprendizaje fuese mucho más significativo.

Este método fue aplicado más en los trabajos en clase tanto oral como escrito; se sabe que estos dos medios son importantes porque a través de ellos podemos exteriorizar hablando como escribiendo un sin fin de inquietudes, opiniones, puntos de vistas, entre muchos más. Verbalístico porque se permitía que los alumnos comentaran y dieran a conocer lo que creían conveniente según lo ameritaba el momento, simbólico porque a través de ensayos, comentarios personales y críticos, hacían que su aprendizaje fuera mejor ya que hacían trabajar su mente y emociones.

Técnicas Clases magistrales: La teoría de toda la vida; basta con una tiza y una pizarra, aunque también se utilizan presentaciones por ordenador, videos y la pizarra electrónica (última tecnología disponible, muy eficaz por cierto)

Clases prácticas: La mayoría de las veces es una clase teórica; pero en lugar de transmitir conceptos abstractos se resuelve un problema; es decir, desde el punto de vista metodológico es idéntica a las clases magistrales.

Clases de Laboratorio: Se suelen utilizar en materias más técnicas y los alumnos manejan dispositivos donde se comprueba la validez de las teorías. Desde el punto de vista metodológico requiere la adquisición de determinadas habilidades prácticas.

Tutorías: Se suelen utilizar las tutorías denominadas reactivas (el profesor responde a una demanda de información del alumno); es un instrumento muy potente.

Evaluación: Se suele utilizar la modalidad de evaluación sumativa (la utilizada para evaluar los conocimientos adquiridos) y obtener una calificación.

Planificación: Se suele hacer al inicio del curso, básicamente son guías donde el alumno puede conocer con antelación los objetivos de la asignatura, el programa, el método de evaluación, la carga docente, actividades, condiciones.

Trabajos individuales y en grupo de tipo: Son trabajos que el profesor define el tema y alcance; los alumnos lo hacen por su cuenta y una vez finalizado se le presenta al profesor.

Presentaciones Orales: Esta técnica se utiliza para presentar los temas, se hace para la introducción del tema a desarrollar, los objetivos de la clase. Y para desarrollar el primer paso del aprendizaje significativo, la exploración de los conocimientos previos, la presentación oral es conveniente, ya que se explora el conocimiento de los alumnos, se puede apoyar con imágenes así como también se realiza preguntas a los alumnos para que mantengan la atención y para que la clase sea participativa, porque se dijo anteriormente que la clase tiene que ser activa, entonces la participación del estudiante aquí es muy importante.

Ejercicio práctico: El ejercicio práctico es muy importante en el acto educativo, porque es una forma de verificar si los estudiantes han comprendido lo que se ha desarrollado en la clase, si el caso fuera contrario entonces convendría un reforzamiento para que el alumno no se quede con las inquietudes y construir sus propios conocimientos, al realizar los ejercicios demostrar en todo momento que puede hacer las cosas.

Técnica del interrogatorio: Esta técnica no tiene un momento específico para desarrollarlo, ya que como dice el texto esta herramienta es muy indispensable en el acto educativo, esto hace a que el estudiante siempre esté atento y despierto porque

en cualquier momento le recaer una pregunta, en cualquier momento es adecuado realizar preguntas siempre y cuando esté relacionado con lo que se está estudiando y para fomentar en el alumno la reflexión al realizar preguntas que promuevan el análisis de parte del estudiante, esto permite hacer inferencias, hipótesis o suposiciones, lo que hace que la clase sea amena.

Técnica del análisis de casos: Esta técnica también promueve el análisis y la reflexión de parte del estudiante, en donde se presenta el caso ante los estudiantes, después de haber dado las indicaciones se orienta al alumnado a proponer soluciones al caso. Al final del análisis del estudio de caso se realizan las conclusiones del caso, hay que tomar en cuenta las aportaciones de los alumnos.

1.4.7. La lectoescritura:

Es un proceso de enseñanza aprendizaje, en el que se pone énfasis especialmente en el primer ciclo de la educación primaria, los maestros tienen que preparar desde una educación infantil, es decir desde muy pequeños a sus alumnos para realizar las tareas lectoescrituras, para que después cuando vengan estas tareas se les facilite más y puedan llevar a cabo actividades que les llevan a desarrollar capacidades necesarias para un desenvolvimiento adecuado.

1.4.8. La lectura y la escritura

a) ¿Qué es leer? La lectura y la escritura constituyen uno de los aprendizajes centrales de toda la escolaridad y todas las áreas del conocimiento recurren a ellas. Desde la psicología cognitiva se replantea la manera de entender la lectura y los procesos que se ponen en juego, esta se piensa como una manera de procesar la información que el texto ofrece y de construir significado. El lector comprende un texto cuando puede darle significado y lo pone en relación con sus intereses y saberes previos. La comprensión de un texto es relativa a cada lector, porque cada persona posee diferentes experiencias de vida por lo tanto otorga a lo leído distintos significados.

Leer es un proceso mediante el que se accede al significado de las palabras y, en el caso de la lectura en voz alta, a su pronunciación a partir del reconocimiento de signos gráficos. Para el lector experto, la lectura se ha convertido en una actividad casi automática que le supone muy poco esfuerzo pero basta observar a un niño en periodo de aprendizaje de lectura para advertir la complejidad de la tarea.

Estrategias cognitivas: Son procesos mentales que el lector pone en acción para interactuar con el texto: son los modos de utilización de sus conocimientos previos y los de datos que el texto proporciona. Las estrategias son:

Predicción: Consiste en la constante formulación de hipótesis que el lector va haciendo durante su lectura.

Inferencia: Abarca tanto las deducciones estrictamente lógicas como las conjeturas o suposiciones que pueden realizarse a partir de ciertos datos que permiten presuponer otros.

Verificación: Se confirman o se modifican las hipótesis.

Corrección: Se pueden volver a evaluar la información ya procesada y se retrocede buscando información que se pasó por alto.

¿Qué es escribir? Escribir es una práctica significativa. Es una forma de extender el cuerpo del que escribe hacia el mundo en busca de significarlo, de darle sentido, ya que es el sentido el que se antepone al trazo convencional, tal vez desde la pseudoletas por la significación que implica y por su modo de armar significado o desde las escrituras "incompletas". La escritura busca un sentido: el del que escribe que le viene dado por lo cultural, lo textual y desde lo convencional.

La comprensión es al mismo tiempo medio y fin de la comunicación humana. La memoria se hace necesaria efectivamente como un factor que contribuye a un aprendizaje más profundo y comprensivo. La comprensión puede concebirse como el proceso mediante el cual un estudiante devuelve un mensaje, ampliándolo, interpretándolo o enseñando tendencias que se encuentran en él. "Leer es pensar" porque la lectura es un proceso mental en el cual el lector debe concentrarse intelectual e inquisitivamente en lo que el autor está diciendo. Leer es la depositaria de los conocimientos adquiridos. Leer es, sobre todo, un ejercicio de conjetura.

1.4.9. Lectura: La lectura es la última etapa de la maduración de la lectoescritura, porque aquí es donde ya se empiezan a leer los textos. Las oraciones, los párrafos que el niño ha escrito. Entienden lo que leen y lo más importante es que ya leen lo que escribieron, por eso para madurar la lectoescritura se necesitan de varias etapas, porque ningún ser humano va a empezar a escribir perfectamente, o a leer antes de empezar a escribir, por eso la escritura es muy importante para que se pueda empezar a leer. La lectura es una actividad caracterizada por la traducción de símbolos o letras en palabras y frases que tienen un significado, cuando se dé cifra el símbolo, es decir las letras se pasa a reproducirlo para saber que dice.

El objetivo de la lectura es hacer posible la comprensión de los materiales escritos, evaluarlos, y usarlos para nuestras necesidades. Con la práctica la mayor parte de los niños leen con creciente fluidez y comprensión. Para leer hay que seguir una secuencia de caracteres colocados en un orden particular. Por ejemplo, la lectura en español fluye de izquierda a derecha. El lector debe conocer el modelo y usarlo de forma apropiada. Por regla general, el lector ve los símbolos en una página, transmitiendo esa imagen desde el ojo a determinadas áreas del cerebro capaces de procesarla e interpretarla. Leer tiene que ver con actividades tan variadas como la dificultad de un niño pequeño con una frase sencilla en un libro de cuentos, o un estudiante que se esfuerza en comprender los significados de un poema. Leer permite acceder a la sabiduría acumulada por la civilización. Para José Manuel Hernández: “La lectura es una actividad personal que amplía constantemente los conocimientos sucesivos que adquiere, aprende, infiere y generaliza el estudiante”². Es decir, lo pone en contacto con el mundo con su realidad y su creencia.

a) Tipos de Lectura: Existen varios tipos de lectura para facilitar la comprensión del lector, y dependiendo del lugar en que se encuentre el lector puede utilizar los distintos tipos de lectura. Entre estas lecturas están:

b) Lectura Oral o en Voz Alta: La lectura oral se practica con el fin u objetivo que otras personas escuchen el contenido que se está leyendo, el lector lee determinado texto con voz alta fuerte y clara.

c) Lectura Silenciosa: La lectura silenciosa es la que se lee el mensaje escrito mentalmente sin pronunciar palabras verbalmente, se practica únicamente siguiendo con la mirada el texto que se está leyendo. Esta lectura se utiliza más cuando se estudia o cuando estamos solos.

d) Lectura Superficial: La lectura superficial consiste en leer un párrafo o texto de forma rápida, para saber de lo que trata el texto. Esta lectura se utiliza más cada vez que el lector compra un determinado libro, y la usa para saber de lo que trata el libro.

e) Lectura Comprensiva: La lectura comprensiva es la lectura que realiza el lector para entender el mensaje del texto, en esta lectura el lector no se queda tranquilo hasta que ya lo ha entendido todo. Esta lectura se utiliza más cuando el lector hace una comprensión de lectura para luego desarrollarla delante un público.

f) Lectura reflexiva: La lectura reflexiva es una meditación en la que no cuenta el número de páginas leídas, sino que lo que hemos aprendido. Esta lectura se utiliza para reflexionar y cambiar de una forma positiva.

g) Lectura Recreativa: La lectura recreativa es la que se utiliza para leer un libro por placer, también la utilizamos para leer algo que nos agrada no necesariamente puede ser un libro.

h) Lectura Crítica: La lectura crítica, requiere de un buen conocimiento de lo que trata el tema, para que el lector de un punto de vista sobre el texto leído.

1.5. La Escritura:

La escritura es un método de intercomunicación humana que se realiza por medios de signos escritos sobre determinado papel que constituyen un sistema. Un sistema de escritura puede ser completo o incompleto. Sistema de escritura Completo: El sistema completo de la escritura es aquel que es capaz de expresar en la escritura todo lo que formule su lengua. Se caracterizan por una correspondencia más o menos estable entre los signos gráficos y los elementos de la lengua que se escriben. Tales elementos pueden ser palabras, sílabas o fonemas, es decir unidad mínima de una lengua que distingue una realización de otra.

Por lo tanto, estos sistemas se clasifican en ideográficos también llamados morfe máticos, silábicos y alfabéticos. Dado que cada signo gráfico representa un elemento de la lengua, hace falta conocer esa lengua para comprender el significado de lo que escribió su autor. Ahora bien, eso no significa que un sistema de escritura esté ligado únicamente a una sola lengua; de hecho, son fácilmente transferibles de una lengua a otra. Lo único que significa es que, a diferencia del pictográfico, ningún sistema completo puede leerse si el lector no comprende la lengua que allí está representada.

1.5.1. Tipos de Escritura

a) Sistema de escritura incompleto: El sistema incompleto de la escritura es cuando se usan para anotaciones, o mecanismos que recuerdan hechos significativos expresan significados generales.

b) Etapas de la maduración de la lectoescritura: La lectura tiene su propia organización, por eso tiene las siguientes etapas de maduración por las que los alumnos deben pasar en su proceso de aprendizaje y estas etapas son las siguientes:

c) Escritura no diferenciada: Esta escritura se caracteriza porque el alumno hace garabatos en vez de letras porque todavía no sabe escribir bien, en esta etapa el niño todavía no diferencia bien el dibujo de la escritura, es decir que no hace bien los trazos de las letras y no se le entiende lo que escribe. Esta es la primera etapa en la cual atraviesa el niño en la maduración de la lectoescritura.

d) Escritura diferenciada: En esta escritura los niños comienzan a diferenciar el dibujo de la escritura. Utilizan una cantidad de letras, números, sin correspondencia entre lo escrito y lo oral. Tantean diversas posibilidades para encontrar una relación entre oral y escrito: Varían la grafía. Varían la cantidad de grafías (palabras largas-cortas). Usan el mismo número de grafías (no tienen repertorio). Modifican el orden de las grafías.

e) Escritura silábica: En esta escritura es la primera relación oral y escrita que establecen entre las sílabas. Escriben una gráfica para cada golpe de voz, es decir por cada sílaba que escuchan pronunciar cada vez que les dictan.

f) Escritura silábico- Alfabético: En esta escritura se dan cuenta de que la sílaba tiene más de una letra. Descubren que hay más de una letra en las palabras que están escribiendo y más de una sílaba para que la palabra tenga sentido.

g) Escritura alfabética: En esta escritura se dan cuenta que a cada sonido le corresponde una letra o gráfica propia. En esta etapa ya escriben textos, oraciones, o párrafos completos, como la que usan los adultos.

1.5.2. Etapas del desarrollo de la escritura:

En el marco de la perspectiva psicogenética, Emilia Ferreiro y Ana Teberosky, diferenciaron el proceso de aprendizaje de la escritura en cinco niveles o etapas, en función de un patrón surgido de las investigaciones dirigidas por Ferreiro. Estas etapas, también llamadas categorías de escritura, son: escritura pre silábico, silábico, silábico-alfabético, alfabético y ortográfico. A continuación, se hará una breve descripción de cada una.

a) Pre silábica: En esta primera etapa, el niño utiliza un conjunto indistinto de letras asignándole cualquier significado. No hay búsqueda de correspondencia entre los grafemas y los fonemas (las letras y sus sonidos). El niño solo comprende que las letras se utilizan para escribir palabras y que les sirve para la representación de algo externo. Sin embargo, esta primera forma de escritura espontánea no es totalmente arbitraria. Existen dos hipótesis que el niño arriesga respecto al funcionamiento de la lengua: Hipótesis de la cantidad: el niño estima que no existen palabras de solo una letra. Establece un mínimo de dos o tres letras por palabra. Hipótesis de la variedad: el niño estima que al menos dos de las letras deben ser diferentes. Dos letras iguales, "no dicen nada".

b) Silábica: En esta etapa, el niño establece una relación entre la cadena sonora oral dada por la pronunciación y la cadena gráfica que utiliza para la escritura. Cada letra, representa pues, una sílaba y comienza a haber un valor sonoro inicial. A su vez, podemos diferenciar dos hipótesis

c) Hipótesis silábica sin valor sonoro: no existe correspondencia entre el sonido de la sílaba y la letra elegida para representarla.

d) Hipótesis silábica con valor sonoro o silábica estricta: existe alguna correspondencia entre el sonido de la sílaba y la letra elegida para representarla.

e) Silábico-alfabética: Es un período de transición en el que el niño trabaja simultáneamente con dos hipótesis diferentes: la silábica y la alfabética. Se comienzan a usar más letras para la escritura de una sílaba, pero no para otras. De esta manera, mariposa puede ser escrita como "maipoa". Si bien, obviamente no está escrito correctamente ya que hay dos letras omitidas, se considera un avance en la escritura del niño con respecto a sus escrituras silábicas anteriores.

f) Alfabética: En esta etapa, el niño descubre que la relación que se establece entre fonemas y grafemas (la articulación oral), se corresponde a un sistema fonético y no silábico, por lo tanto, se necesita una letra para representar cada sonido. El niño escribe como habla. Es muy probable que el niño presente dificultades ortográficas en las que trabajará e irá avanzando de forma individual, interactuando con sus compañeros y con la ayuda del docente

g) Ortográfica: El niño descubre que el sistema de escritura no es unívoco (igual sonido, igual grafía). Se trata pues, de un sistema ortográfico convencional en el cual existen irregularidades que permiten representar la diversidad de la lengua y permiten una comunicación mucho más precisa y amplia que la que permite la oralidad.

1.5.3. Guatemática:

Un punto de partida para enseñar de manera diferente la matemática en Guatemala. Uno de los desafíos mayúsculos para los docentes, hoy día, es precisamente adquirir las destrezas didácticas necesarias para la enseñanza de la matemática. Dichas destrezas trascienden el dominio que se tenga de la ciencia misma; implica desmitificar la complejidad de su enseñanza como de su aprendizaje. Implica sensibilizar hacia el cambio de patrones de enseñanza mecanicistas por un aprendizaje significativo. Asimismo, implica aprender la aplicación de una metodología basada en el desarrollo del pensamiento lógico de los y las estudiantes como herramienta que le será útil para toda la vida.

1.5.4. Metodología:

1. El conversatorio se basa en el proceso Reflexión Acción Reflexión y para ello se parte de una serie de antecedentes y mitos sobre la percepción de los estudiantes acerca de las matemáticas. (15 min.)

2. En contraposición a esa larga tradición de la enseñanza mecánica y promotora del terror hacia las matemáticas, se observa un video contextualizador de las nuevas prácticas de enseñanza promovidas en Guatemala, desde la vivencia de los aplicadores de GUATEMÁTICA (15 min.)

3. Demostración y práctica de ejercicios que buscan el desarrollo del pensamiento lógico de los alumnos: Para dejar de teorizar sobre cómo hacerlo, es preciso ejemplificar de manera concreta, algunas herramientas didácticas para promover una enseñanza activa y que desarrolle procesos de pensamiento lógico en los estudiantes (45 min.).

4. Aclaración de dudas e intercambio de ideas concluyentes. (15 min.) Se pretende la reflexión final de cómo solventar esos problemas didácticos, hoy en día.

Algunos aspectos sobre los que todo docente debe reflexionar:

La matemática es, tradicionalmente, motivo de temor y preocupación por parte de los estudiantes; existen sobradas razones, unas más fundamentadas que otras, pero sean cuales fueran dichas razones, todo docente debe reflexionar acerca de algunos aspectos relacionados con éste fenómeno que se vincula a situaciones de vida la escolar como la escogencia de una carrera, la repitencia reiterada, la deserción definitiva y en casos extremos, el suicidio. Procurando contribuir a sustituir “el susto por el gusto hacia las matemáticas” partamos de algunas reflexiones:

¿Es importante para el desarrollo de una persona, el aprender matemáticas? Los estudiantes generalmente presentan temor o resistencia a enfrentarse a las matemáticas. ¿Por qué sucede esto? Las matemáticas están consideradas por muchos estudiantes como una auténtica tortura, ¿Qué estamos haciendo por cambiar esta idea? ¿Es lo mismo saber matemática, que enseñar matemática? ¿Cuál es la labor del docente: demostrar lo que sabe o saber transmitirlo? ¿Es importante transmitir confianza en el aprendizaje de la matemática?.

Reflexiones como las anteriores son apenas un punto de partida para que los docentes realicemos nuestra propia concepción acerca de la importancia de una adecuada enseñanza de la matemática; de acá se desprende si lo que queremos es cumplir con una serie de contenidos programáticos o bien, que los estudiantes aprendan matemáticas y romper con el mito de terror que por años se ha venido alimentando.

1.5.5. La enseñanza de la matemática actualmente: un concepto basado en el alumno y no en el docente:

Partamos de que “Hacer matemática va más allá de las cuentas; es imaginar, hacer conjeturas, discutir, poner a prueba lo que uno supone y validarlo para construir entre todos un conocimiento” Acá es donde se empieza a dar una verdadera personalidad a la metodología con la que se enseña la matemática. Las matemáticas tienden a ser difíciles debido a que el estudiante debe ir acumulando una serie de conocimientos, en los cuales tiene que apoyarse para construir nuevos conocimientos, es decir que son una especie de escalera donde no se puede pasar al segundo escalón sin haber comprendido el primero y generalmente, estos procesos se enseñan de forma rápida sin garantía de que los estudiantes hayan comprendido un tema, para pasar a otro. Otra razón es que las matemáticas muchas veces no son bien enseñadas porque los docentes no cuentan con una buena formación para enseñar esta área o no cuentan con el dominio metodológico que se requiere para enseñar una matemática más activa y generadora de procesos de pensamiento lógico. Existen muchos estudios que sugieren una nueva postura de los docentes, ante el proceso enseñanza aprendizaje de la matemática, a continuación se describen algunos de los más reiterativos:

No adoptar una metodología rígida, sino adecuarla de acuerdo a las circunstancias reales del aula.

Presentar la Matemática como una unidad en relación con la vida natural y social.

Graduar cuidadosamente los procesos de abstracción según la edad.

Enseñar guiando la actividad creadora y descubridora del alumno. Estimular dicha actividad despertando interés directo y funcional hacia el objeto del conocimiento.

Promover en todo lo posible la autocorrección.

Promover en los alumnos éxitos que eviten su desaliento.

El centro de la enseñanza, desde hace ya algún tiempo dejó de ser el docente, es el alumno. La acción de aprender, ha arrebatado su antigua primacía al acto de enseñar. Hoy enseñar es estimular y guiar los procesos de aprendizaje, matemáticas no es la excepción y se requiere en primer instancia, transformar ciertos prejuicios, por ejemplo creer que para aprender matemáticas es necesaria una facultad especial, solamente reservada a cerebros de cierto privilegio, es un error que hay que combatir con energía, mejorando precisamente nuestros sistemas de enseñanza. Aquel verdadero horror a las matemáticas fue tan sólo la consecuencia de un error educativo. Error de programación; inadaptación del método; ineficacia del modo. Con respecto a la formación del profesorado:

Es evidente que los errores (horrores) en cuanto a la enseñanza de la matemática, no alude a una sola generación, es una larga tradición que ha deformado la percepción de la enseñanza y el aprendizaje de la matemática. En uno de los párrafos anteriores se señalaba que una de las razones del rechazo hacia las matemática era porque no son bien enseñadas, porque los docentes no cuentan con una buena formación para enseñar esta área, o no cuentan con el dominio metodológico que se requiere para enseñar una matemática más activa y generadora de procesos de pensamiento lógico.

En matemáticas concretamente, las consecuencias de este abandono van siendo cada vez más graves al acentuarse progresivamente el desnivel entre las regiones conceptuales del universitario recién salido de las aulas universitarias y las del alumno recién ingresado en el Instituto o colegio donde tal licenciado enseña. ¿Cómo va a descender súbitamente del elevado plano de las abstracciones que elabora hoy la Topología, el Álgebra moderna, el Análisis abstracto, al plano realista y concreto de la limitada mentalidad de un niño de diez años? Se impone el conocimiento previo de esa mentalidad, y se impone urgentemente, sobre todo, prácticas previas de paracaidismo pedagógico para quienes cursen estudios de Ciencias con miras a la enseñanza.

Sólo así podrán aterrizar felizmente en el campo de sus futuras actividades, la Universidad, tarde o temprano, se verá obligada a considerar los problemas

didácticos de su propia enseñanza” “Se me piden normas didácticas. Preferiría despertar una conciencia didáctica; sugerir formas de sentir antes que modos de hacer”.

1.5.6. EL CNB:

La Transformación curricular se fundamenta en una nueva concepción que abre los espacios para cambios profundos en el sistema educativo. Este nuevo paradigma fortalece el aprendizaje, el sentido participativo y el ejercicio de la ciudadanía. Reconoce que es en su propio idioma que los y las estudiantes desarrollan los procesos de pensamiento que los llevan a la construcción del conocimiento y que la comunidad educativa juega un papel preponderante al proporcionar oportunidades de generar aprendizajes significativos. Hace énfasis en la importancia de propiciar un ambiente físico y una organización del espacio que conduzcan al ordenamiento de los instrumentos para el aprendizaje en donde la integración de grupos y las normas de comportamiento estén estructuradas para crear un medio que facilite las tareas de enseñanza y de aprendizaje. Es allí que la práctica de los valores de convivencia: respeto, solidaridad, responsabilidad y honestidad, entre otros, permite interiorizar actitudes adecuadas para la interculturalidad, la búsqueda del bien común, la democracia y el desarrollo humano integral.

La Transformación Curricular asigna nuevos papeles a los sujetos que interactúan en el hecho educativo y amplía la participación de los mismos. Parte de la concepción de una institución dinámica que interactúa constantemente con la comunidad y con sus integrantes. El centro de esta concepción es la persona humana con su dignidad esencial, su singularidad y su apertura a los demás, su autonomía, su racionalidad y el uso responsable de su libertad. Por tanto:

Las Alumnas y Alumnos: Constituyen el centro del proceso educativo. Se les percibe como sujetos y agentes activos en su propia formación, además de verlos como personas humanas que se despliegan como tales en todas las actividades.

Madres y Padres de familia: Son los primeros educadores y están directamente involucrados con la educación de sus hijos e hijas. Apoyan a los y las docentes en la tarea de educar. Lo más importante es su integración en la toma de decisiones y su

comunicación constante con los y las docentes para resolver juntos los problemas que se presenten.

Los y las Docentes: Su esfuerzo está encaminado a desarrollar los procesos más elevados del razonamiento y a orientar en la interiorización de los valores que permitan la convivencia armoniosa en una sociedad pluricultural.

Los Consejos de Educación: Son organizaciones estructuradas que establecen la participación permanente de la sociedad civil en la toma de decisiones en lo concerniente a la educación. Están integrados por diversos sectores de la sociedad.

Los (as) Administradores (as) Educativos: Juegan el papel de promotores de la Transformación Curricular. El interés y la actitud que posean acerca del proceso influirá en el diagnóstico de necesidades de formación y actualización en el diseño de los currícula locales y regionales y en su realización en el aula.

Los (as) Administradores (as) Escolares: Sus funciones están ligadas al mejoramiento de la calidad educativa y a impulsar la Transformación Curricular desde los procesos pedagógicos que facilitan.

La Comunidad: Participa activamente en el fortalecimiento del proceso educativo propiciando la relación de la comunidad con el Centro Educativo: su idioma, su cultura, sus necesidades y sus costumbres. En otras palabras, promueven el acercamiento de la escuela a la vida.

El Nuevo Curriculum se concibe el curriculum como el proyecto educativo del Estado guatemalteco para el desarrollo integral de la persona humana, de los pueblos guatemaltecos y de la nación plural.

Enfoque: El Curriculum se centra en la persona humana como ente promotor del desarrollo personal, del desarrollo social, de las características culturales y de los procesos participativos que favorecen la convivencia armónica.

Hace énfasis en la valoración de la identidad cultural, en la interculturalidad y en las estructuras organizativas para el intercambio social en los centros y ámbitos educativos, de manera que las interacciones entre los sujetos no solamente constituyen un ejercicio de democracia participativa, sino fortalecen la interculturalidad.

En un enfoque que ve a la persona humana como ser social que se transforma y se valoriza cuando se proyecta y participa en la construcción del bienestar de otros y otras, la educación se orienta hacia la formación integral de la misma y al desarrollo de sus responsabilidades sociales, respetando las diferencias individuales y atendiendo las necesidades educativas especiales.

(Ausubel: 1983:37) Esto permite desarrollar en los y las estudiantes habilidades y destrezas en el manejo de información y en las diferentes formas de hacer cosas; fomentar actitudes y vivenciar valores, es decir, competencias que integran el saber ser, el saber hacer y estar consciente de por qué o para qué se hace, respetando siempre las diferencias individuales. En consecuencia, para responder al desafío de los tiempos, el curriculum deberá:

Propiciar oportunidades para que los y las estudiantes del país desarrollen formas científicas de pensar y de actuar.

Establecer las bases que potencien las capacidades de los y las estudiantes, con el fin de que se apropien de la realidad y puedan formular explicaciones sobre la misma; especialmente, prepararlos para que encuentren respuestas pertinentes a sus necesidades.

Orientar hacia una nueva relación docente conocimiento estudiante en la cual el saber es construido y compartido por los protagonistas; se parte de la apropiación de la realidad circundante que conduce a una adecuada inserción social y al protagonismo a nivel local, de país y del mundo.

Fomentar la investigación desde los primeros años de vida escolar con la finalidad de que los y las estudiantes adquieran las herramientas que les permitan ser agentes en la construcción del conocimiento científico a partir de la búsqueda y sistematización de los conocimientos propios de su comunidad y en el marco de su cultura.

Fundamentos: Desde el punto de vista filosófico se considera al ser humano como el centro del proceso educativo. Se le concibe como un ser social, con características e identidad propias y con capacidad para transformar el mundo que le rodea, poseedor (a) de un profundo sentido de solidaridad, de comprensión y de respeto por sí mismo (a) y por los y las demás quien solamente “en compañía de sus semejantes

encuentra las condiciones necesarias para el desarrollo de su conciencia, racionalidad y libertad.

” (Villalever: 1997:2), posee una personalidad que se concreta en su identidad personal, familiar, comunitaria, étnica y nacional, es capaz de interactuar con sus semejantes con miras al bien común para trascender el aquí y el ahora y proyectarse al futuro. Desde el punto de vista antropológico, el ser humano es creador (a) y heredero (a) de su cultura, lo cual le permite construir su identidad a través de la comunicación y del lenguaje en sus diversas expresiones. Desde el punto de vista sociológico, se tiene en cuenta la importancia de los espacios de interacción y socialización. La convivencia humana se realiza en la interdependencia, la cooperación, la competencia y el espíritu de responsabilidad y de solidaridad en un marco de respeto a sí mismo y hacia los demás mediante el reconocimiento de los Derechos Humanos. El fundamento psicobiológico plantea la necesidad de responder a la naturaleza de los procesos de crecimiento y desarrollo físico, mental y emocional de los y las estudiantes y a la necesidad de configurar una personalidad integrada equilibrada y armónica. Coincidente con el desarrollo de la personalidad, el aprendizaje es, también, un proceso de construcción y reconstrucción a partir de las experiencias y conocimientos que el ser humano tiene con los objetos y demás seres humanos en situaciones de interacción que le son significativas. La significatividad durante estas situaciones de interacción se centra en la capacidad del ser humano para reorganizar los nuevos y antiguos significados propiciando así la modificación de la información recientemente adquirida y la estructura preexistente. (Ausubel: 1983:71). De acuerdo con el fundamento pedagógico, la educación es un proceso social, transformador y funcional que contribuye al desarrollo integral de la persona; la hace competente y le permite transformar su realidad para mejorar su calidad de vida. Dentro de dicho proceso, los y las estudiantes ocupan un lugar central, se desarrollan valores, se refuerzan comportamientos, se modifican actitudes y se potencian habilidades y destrezas que permiten a los y las estudiantes identificar y resolver problemas.

El papel del y de la docente es el de mediar, facilitar, orientar, comunicar y administrar los procesos educativos. Para ello, reproduce situaciones sociales dentro

del aula y mantiene a los y las estudiantes en constante contacto con su contexto sociocultural.

Es decir, se convierte en un vínculo estrecho entre escuela y comunidad, entre docentes y padres de familia, así como entre la educación no formal y la formal.

1.5.7. La Transformación Curricular:

¿Qué es?

La Transformación Curricular es un área importante de la Reforma Educativa. Consiste en la actualización y renovación técnico pedagógica de los enfoques, esquemas, métodos, contenidos y procedimientos didácticos; de las diversas formas de prestación de servicios educativos y de la participación de todos los actores sociales. Presenta un nuevo paradigma curricular y cambios profundos en los procesos de enseñanza y de aprendizaje. Entre los aspectos que desarrolla se encuentran los siguientes:

Un paradigma educativo diferente que se centra en la persona humana, con una visión intercultural y bilingüe.

Organización curricular del Sistema Educativo Nacional por niveles, ciclos y grados etapas.

Principios, finalidades y políticas que responden a las demandas del contexto sociocultural.

Nuevas estrategias de diseño y desarrollo curricular, con un curriculum organizado en competencias.

¿Qué propone?

Fundamentalmente, la Transformación Curricular propone el mejoramiento de la calidad de la educación y el respaldo de un Curriculum elaborado con participación de todas y todos los involucrados. Así como, la incorporación al proceso Enseñanza Aprendizaje, de los aprendizajes teórico prácticos para la vivencia informada, consciente y sensible; condiciones ineludibles del perfeccionamiento humano.

En este sentido se destaca: La promoción de una formación ciudadana que garantice en los centros educativos experiencias que construyan una cultura de paz sobre la base de los valores de respeto, responsabilidad, solidaridad y honestidad, en

concordancia con la democracia, el estado de derecho, los Derechos Humanos y, ante todo, con la participación orgánica de la comunidad educativa y la sociedad civil. El desarrollo de la educación multicultural y del enfoque intercultural para que todas las guatemaltecas y todos los guatemaltecos reconozcan y desarrollen la riqueza étnica, lingüística y cultural del país. El respeto y la promoción de las distintas identidades culturales y étnicas en el marco del diálogo. El fortalecimiento de la participación de la niña y de la mujer en el sistema educativo en el marco de las relaciones equitativas entre los géneros. La promoción de una educación con excelencia y adecuada a los avances de la ciencia y la tecnología. El impulso a procesos educativos basados en el aprender a hacer, aprender a conocer y pensar, aprender a ser, aprender a convivir y aprender a emprender. La vinculación de la educación con el sistema productivo y el mercado laboral conciliado con los requerimientos de una conciencia ambiental que proponga los principios de un desarrollo personal y comunitario sostenible y viable en el presente y en el futuro.

Competencias de Eje: Señalan los aprendizajes de contenidos declarativos, procedimentales y actitudinales ligados a desempeños que articulan el currículum con los grandes problemas, expectativas y necesidades sociales, integrando las actividades escolares con la vida cotidiana. Contribuyen a definir la pertinencia de los aprendizajes.

Fines:

El perfeccionamiento y desarrollo integral de la persona y de los Pueblos del país.

El conocimiento, la valoración y el desarrollo de las culturas del país y del mundo.

El fortalecimiento de la identidad y de la autoestima personal, étnica, cultural y nacional.

El fomento de la convivencia pacífica entre los Pueblos con base en la inclusión, la solidaridad, el respeto, el enriquecimiento mutuo y la eliminación de la discriminación.

El reconocimiento de la familia como génesis primario y fundamental de los valores espirituales y morales de la sociedad, como primera y permanente instancia educativa.

La formación para la participación y el ejercicio democrático, la cultura de paz, el respeto y la defensa de la democracia, el estado de derecho y de los Derechos Humanos.

La transformación, resolución y prevención de problemas mediante el análisis crítico de la realidad y el desarrollo del conocimiento científico, técnico y tecnológico.

La interiorización de los valores de respeto, responsabilidad, solidaridad y honestidad entre otros y el desarrollo de actitudes y comportamientos éticos para la interacción responsable con el medio natural, social y cultural.

El mejoramiento de la calidad de vida y el abatimiento de la pobreza mediante el desarrollo de los Recursos Humanos.

Principios

Equidad: Garantiza el respeto a las diferencias individuales, sociales, culturales y étnicas, promueve la igualdad de oportunidades para todos y todas.

Pertinencia: Asume las dimensiones personal y sociocultural de la persona humana y las vincula a su entorno inmediato (familia y comunidad local) y mediato (municipio, país, mundo). De esta manera el currículum asume un carácter multiétnico, pluricultural y multilingüe.

Sostenibilidad: Promueve el desarrollo permanente de conocimientos, actitudes, valores y destrezas para la transformación de la realidad y así lograr el equilibrio entre el ser humano, la naturaleza y la sociedad.

Participación y Compromiso Social: Elementos básicos de la vida democrática. La participación requiere de comunicación, como acción y proceso de interlocución permanente entre todos los sujetos curriculares para el intercambio de ideas, aspiraciones y propuestas y mecanismos para afrontar y resolver problemas. Aunado a la participación, se encuentra el compromiso social; es decir, la corresponsabilidad de los diversos actores educativos y sociales en el proceso de construcción curricular.

Pluralismo: Presupone la existencia de una situación plural diversa. En este sentido, debe entenderse como el conjunto de valores y actitudes positivas ante las distintas formas de pensamiento y manifestaciones de las culturas y sociedades.

Políticas de la Educación:

Fortalecimiento de los Valores de respeto, responsabilidad, solidaridad honestidad, entre otros, para la convivencia democrática, la cultura de paz y la construcción ciudadana.

Impulso al desarrollo de cada pueblo y comunidad lingüística privilegiando las relaciones interculturales.

Promoción del bilingüismo y del multilingüismo a favor del diálogo intercultural.

Fomento de la Igualdad de oportunidades de las personas y de los Pueblos.

Énfasis en la formación para la productividad y laboriosidad.

Impulso al desarrollo de la ciencia y la tecnología.

Énfasis en la calidad educativa.

Establecimiento de la Descentralización Curricular.

Atención a la población con necesidades educativas especiales.

1.5.8. Material didáctico dentro del aula:

Los materiales didácticos y educativos han ido cobrando cada vez mayor importancia en la educación. Algunas personas tienden a usar como sinónimos los términos material educativo y material didáctico, pero no es lo correcto. La pequeña gran diferencia es que mientras el material educativo está destinado a los docentes, el material didáctico va directamente a las manos de los niños. El objetivo del material educativo es que los maestros tengan claro qué es lo que tienen que enseñar, en otras palabras buscan fijar la intencionalidad pedagógica. Por el contrario, el material didáctico funciona como un mediador instrumental e incide en la educación valórica desde muy temprana edad. El material didáctico “se utiliza para apoyar el desarrollo de niños y niñas en aspectos relacionados con el pensamiento, el lenguaje oral y escrito, la imaginación, la socialización, el mejor conocimiento de sí mismo y de los demás.” El material didáctico facilita la enseñanza de un aspecto específico, constituye una ayuda o elemento auxiliar en el proceso del aprendizaje. La importancia de los materiales educativos se basa en la utilización que el docente se propone en vías de desarrollo del aprendizaje de los estudiantes, permitiendo crear condiciones en las estrategias cognoscitivas, cuyo objetivo es facilitar el desarrollo

de la experiencia sensorial, el que permitirá la adquisición y fijación del aprendizaje relacionando los aprendizajes con el medio y por ende con su propia realidad, interesándolo hacia su concepción de aprendizajes significativos, los que a su vez estimulan la imaginación y la capacidad de abstracción de los docentes.

Es obvio que con la sabia utilización de los mismos se facilitan las explicaciones, permitiendo la percepción y elaboración de conceptos dirigidos a la relación que se debe establecer con la teoría y la práctica. Para que un material didáctico resulte eficaz en el logro de los aprendizajes, no basta con que se trate de un "buen material", ni tampoco es necesario que sea un material de última tecnología, mucho menos que sea en abundancia. Cuando seleccionamos materiales educativos para utilizarlos en nuestra labor docente debemos de tomar en cuenta la calidad y la correspondencia con determinados aspectos curriculares de nuestro contexto educativo y para ellos se debe analizar: Las competencias de grado de cada unidad. Los indicadores de logros que pretendemos alcanzar de acuerdo a los saberes (saber, saber hacer, saber ser). Los contenidos (conceptuales, procedimentales y actitudinales) que se van a desarrollar, las características de los estudiantes, que los utilizarán: capacidades, estilos cognitivos, intereses, conocimientos previos, experiencia y habilidades requeridas para el uso de estos materiales. Las características del contexto (físico, curricular.) en el que desarrollamos nuestra docencia y donde pensamos emplear el material didáctico que estamos seleccionando. En un contexto desfavorable, la no utilización de materiales, incide negativamente en el aprendizaje; por ejemplo, si se trata de un programa multimedia u otros que por su falta de recursos (ausencia de energía eléctrica) tienen que ser descartados, aunque sean necesarios, recurriendo a la creatividad e imaginación del maestro. Las estrategias didácticas que podemos diseñar considerando la utilización del material. Estas estrategias contemplan: la secuenciación de los contenidos, el conjunto de actividades que se pueden proponer a los estudiantes, la metodología asociada a cada una, los recursos educativos que se pueden emplear, entre otros. Así, la selección de los materiales a utilizar con los estudiantes siempre se realizará contextualizada en el marco del diseño de una intervención educativa concreta, considerando todos estos aspectos y teniendo en

cuenta los elementos curriculares particulares que inciden. La cuidadosa revisión de las posibles formas de utilización del material permitirá diseñar actividades de aprendizaje y metodologías didácticas eficientes que aseguren la eficacia en el logro de los aprendizajes previstos.

Tipos de materiales didácticos: Una clasificación de los materiales didácticos que conviene indistintamente a cualquier disciplina es la siguiente (Nérici, p.284):

Material permanente de trabajo: Tales como el tablero y los elementos para escribir en él, video-proyectores, cuadernos, reglas, compases, computadores personales.

Material informativo: Mapas, libros, diccionarios, enciclopedias, revistas, periódicos, entre otros.

Material ilustrativo audiovisual: Videos, discos, etc. En cualesquiera de las disciplinas.

Material experimental: Aparatos y materiales variados, que se presten para la realización de pruebas o experimentos que deriven en aprendizajes en laboratorios de ciencias naturales.

La mejor forma de organizar los materiales didácticos es de acuerdo a la disposición del mismo y a su contextualización. El material didáctico expuesto en el aula, será aquel que utilizó el docente en el nuevo aprendizaje y así conforme el avance programático irá sustituyéndolos con otros. Se debe evitar la saturación de materiales didácticos en el aula de clase, ya que en vez de construir y consolidar una competencia educativa, más bien sirve de distractor y no ayuda en nada para lo que inicialmente fue elaborado. Seleccionado correctamente el material para el desarrollo de los indicadores de logro los educadores estarán contribuyendo al alcance de habilidades y destrezas, capacidades que es el objetivo fundamental de la educación de calidad que se quiere alcanzar para entrar en la competencia del desarrollo del ser humano.

Capítulo II

2. Descripción de trabajo de campo:

La Supervisión Técnica Administrativa del Distrito Educativo No. 07-03-01 con sede en el municipio de Santa María Visitación Sololá tiene como cobertura el municipio de Santa María Visitación, y en el área rural del municipio de Santa Catarina Ixtahuacan y Nahuala. Dentro del trabajo que realiza la supervisión educativa están las funciones y actividades que desarrolla y que responden a las orientaciones y lineamientos establecidos en las políticas del MINEDUC. El objetivo está en fortalecer el sistema educativo de la población, promoviendo la participación responsable de los actores que lo conforman. La Práctica Administrativa, es un proceso sugestivo que le sirve al estudiante practicante el fortalecimiento de la preparación personal y las experiencias que adquiere durante su realización y también le genera una gran oportunidad para poner en práctica todo lo logrado con relación a la administración educativa. El trabajo de campo son acciones aplicadas desde el contexto de la institución y de los actores en el desempeño de las funciones administrativas. En el proceso de aplicación del trabajo de campo se basa en un ejercicio práctico de observación, diagnóstico institucional y la preparación de un plan que conlleva a un proceso de preparación de instrumentos aplicados a los directores docentes y supervisor educativo para recabar datos para sacar la muestra para la elaboración de FODA, Para la primera etapa, luego se analiza los contenidos y respuestas de cada instrumento para llegar a delimitar el problema detectado. De todas las escuelas visitadas del distrito hubo directores y docentes que no querían colaborar en el llenado de las hojas de encuestas, manifestaban que no les interesa y que conocen su trabajo, también mencionaron que ellos no necesitan de capacitaciones porque conocen muy bien sus funciones y obligaciones, entre otras palabras se puede decir que ya saben todo. Y de este trabajo de campo se desprende el proceso de formulación de los instrumentos o encuestas a los actores para confirmar la propuesta.

Tema: “Fortalecimiento de las capacitaciones para directores y docentes en el distrito para mejorar la calidad educativa de Santa María Visitación”. Para dar respuesta a las necesidades detectadas dentro de la institución y de los actores que desempeñan en la labor pública del distrito.

El instrumento de encuestas aplicadas durante la ejecución de la práctica administrativa fue especialmente a supervisor técnico administrativo. Directores, docentes de los niveles preprimario y primario del distrito de la supervisión técnica administrativa 07-03-01 de Santa María Visitación, Sololá. Haciendo énfasis en las siguientes interrogantes:

ENCUESTA A DIRECTORES

1-¿Qué temas han sido abordados en capacitaciones a directores sobre su, función en los últimos 3 años (2010, 2011, 2012)?.

El 40% dijeron que sí conocen sobre temas de impacto recibido en las capacitaciones, el 60% se abstuvieron en contestar la pregunta.

2 -A su criterio, que impacto han tenido las capacitaciones dirigidas a directores en los últimos 3 años, podría indicar algunas realidades concretas.

El 40% dijeron que reconocen que si han aprendido, mientras que el 60% desconocen de las capacitaciones realizadas.

3- Con base a sus experiencias, qué temas sugiere usted que debería de trabajarse con Directores, durante los 3 años siguientes, para fortalecimiento de sus responsabilidades y hacer de la educación, un proceso eficiente en el distrito.

El 80% seleccionaron temas de gran relevancia que se trabaje, mientras que el 20% no les interesó.

ENCUESTAS A DOCENTES:

1-¿Qué temas han sido abordados en capacitaciones a docentes sobre sus funciones y responsabilidades en los últimos 3 años (2010, 2011, 2012)?

El 44% dijeron que a través de las capacitaciones recibidas han logrado conocer sobre sus funciones y responsabilidades mientras que el 56% desconocen y no les interesa conocer de sus funciones y responsabilidades.

2 -A su criterio, que impacto han tenido las capacitaciones dirigidas a docentes en los últimos 3 años, podría indicar algunas realidades concretas.

El 50% contestaron que ha sido una valiosa herramienta de las capacitaciones realizadas. Mientras que el 50% opinó que no le llama la atención, quiere decir que son el sabelotodo y que ya no les interesan las capacitaciones.

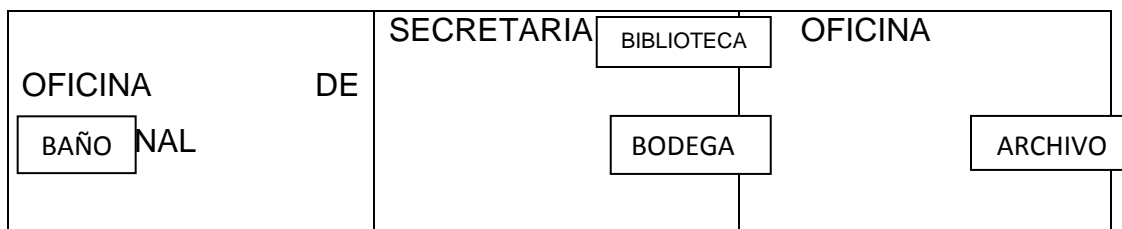
3-De las capacitaciones realizadas con Docentes, qué no le ha parecido a usted en materia actitudinal, procedimental y temático; y qué sugiere para superar dichas inconveniencias.

El 56% contestaron la falta de desinterés, no hay motivación, tiempo, mientras que el 4% no les interesa, y el se abstuvieron en contestar la encuesta.

Situación física de la oficina del supervisor

Las Instalaciones de La Supervisión Técnica Administrativa del Distrito Educativo No 07-03.01. Está ubicada en el primer nivel del gimnasio municipal de Santa María Visitación, a un costado se encuentra la oficina de la Policía Nacional Civil (PNC), La institución tiene tres divisiones, la cual se conforma de la siguiente manera la oficina administrativa, secretaria, oficina del personal, baños. Como también el listado de reporte de estadística del nivel 43 Distrito Escolar 07-03-01.

Clasificación física



Reporte de estadística del nivel 43 distrito escolar 07-03-01

CODIGOS	NOMBRE DEL DOCENTE	GRADO O CATEDRA	ALUMNOS		
			M	F	T
	E.O.U.M. JM				
07-03-0065-43	Laura Gladis Hernández Cholotío.	Primer Grado	11	14	25
07-03-0065-43	Ángela Felipa Cox Sosa.	Segundo Grado	18	5	23
07-03-0065-43	Delia Estela Dionisio Chavajay.	Tercer Grado A	8	7	15
07-03-0065-43	Fabián Rodríguez Reyes.	Cuarto Grado A	8	7	15
07-03-0065-43	Simiona Victorina Dionisio Cuá.	Cuarto Grado B	11	5	16
07-03-0065-43	Vicenta Chavajay Dionisio.	Quinto Grado	19	11	30
07-03-0065-43	Magdalena Sosa Tzoc.	Sexto Grado A	6	6	12
07-03-0065-43	Pascual Francisco Chavajay Puac.	Sexto Grado B	9	7	16
		TOTAL	99	62	161
	E.O.U.M. JV				
07-03-2429-43	Elsa Marleny Sosa Chavajay.	Primer Grado	8	2	10
07-03-2429-43	Eliza Gertrudys Gonzáles Ixtamer.	Segundo Grado	9	3	12
07-03-2429-43	Tomasa Dionisio Vázquez.	Tercer Grado	5	5	10
07-03-2429-43	Candelaria Vicenta Sosa Atz.	Cuarto Grado	6	7	13
07-03-2429-43	Juan Dionisio ChavajayTohom.	Quinto Grado	5	6	11
07-03-2429-43	Nicolás Cornelio Chavajay	Sexto Grado	10	11	21

	Pérez.				
		TOTAL	43	34	77
	E.O.R.M. CASERIO CHUIPOJ				
07-03-0690-43	Magda Marisucel Sosa Chavajay.	Primer Grado	0	1	1
07-03-0690-43	Magda Marisucel Sosa Chavajay.	Segundo Grado	1	0	1
07-03-0690-43	Magda Marisucel Sosa Chavajay.	Tercer Grado	6	0	6
07-03-0690-43	Olivia Francisca Chavajay Chavajay.	Cuarto Grado	5	3	8
07-03-0690-43	Olivia Francisca Chavajay Chavajay.	Quinto Grado	2	1	3
07-03-0690-43	Olivia Francisca Chavajay Chavajay.	Sexto Grado	2	1	3
		TOTAL	16	6	22
	E.O.R.M. CASERIO MONTECRISTO				
07-03-0066-43	Juana Micaela Dionisio Dionisio.	Primer Grado	9	7	16
07-03-0066-43	Magda Emilia Pérez Cox.	Segundo Grado	11	10	21
07-03-0066-43	Vicenta Brígida Balux Cux.	Tercer Grado	10	11	21
07-03-0066-43	Teresa Faustina Dionisio Cuá de Sosa.	Cuarto Grado	10	8	18
07-03-0066-43	Teófilo Sacarías Sosa Cox.	Quinto Grado	11	8	19
07-03-0066-43	Gidalti Ebronitas Pacheco Chavajay.	Sexto Grado	7	9	16
		TOTAL	58	53	111

CODIGOS	NOMBRE DEL DOCENTE	GRADO O CATEDRA	ALUMNOS		
			M	F	T
	E.O.R.M. CASERIO TZUMAJHUÍ				
07-06-0237-43	Felipe Ixtos Catinac.	Primer Grado	2	2	4
07-06-0237-43	Felipe Ixtos Catinac.	Segundo Grado	3	3	6
07-06-0237-43	Isabel Ventura Chavajay Dionisio.	Tercer Grado	4	6	10
07-06-0237-43	Isabel Ventura Chavajay Dionisio.	Cuarto Grado	5	1	6
07-06-0237-43	Antonio Dionisio Dionisio.	Quinto Grado	6	1	7
07-06-0237-43	Antonio Dionicio Dionicio.	Sexto Grado	6	2	8
		TOTALES	26	15	41
	E.O.R.M. CASERIO COMON OJ				
07-06-0235-43	Francisca Rosa Ajquí Xocol.	Primer Grado	1	0	1
07-06-0235-43	Francisca Rosa Ajquí Xocol.	Segundo Grado	2	0	2
07-06-0235-43	Francisca Rosa Ajquí Xocol.	Tercer Grado	0	0	0
07-06-0235-43	Francisca Rosa Ajquí Xocol.	Cuarto Grado	2	0	2
07-06-0235-43	Francisca Rosa Ajquí Xocol.	Quinto Grado	1	1	2
07-06-0235-43	Francisca Rosa Ajquí Xocol.	Sexto Grado	1	0	1
		TOTALES	7	1	8
	E.O.R.M. CASERIO PALA				

07-05-0140-43	Lorenzo Tzep Guarchaj.	Primer Grado	9	6	15
07-05-0140-43	Manuela Tzoc Ixtos.	Segundo A	8	8	16
07-05-0140-43	Víctor Guarchaj y Guarchaj.	Segundo B	10	6	16
07-05-0140-43	Manuel Tzoc Ixtos.	Tercero A	15	16	31
07-05-0140-43	Pascual Ribaí Sosa Ramos.	Cuarto Grado	17	10	27
07-05-0140-43	Isabel Tzoc Ixtos.	Quinto Grado	12	12	24
07-05-0140-43	Juana Carrillo Catinac.	Sexto Grado	15	7	22
		TOTALES	86	65	151
	E.O.R.M. CASERIO PAK'AWEX				
07-06-2979-43	Feliza Ixtos Guarchaj.	Primer Grado	2	3	5
07-06-2979-43	Feliza Ixtos Guarchaj.	Segundo Grado	4	2	6
07-06-2979-43	Feliza Ixtos Guarchaj.	Tercer Grado	1	3	4
07-06-2979-43	Miguel Mauricio Ixtós Catinac.	Cuarto Grado	2	1	3
07-06-2979-43	Miguel Mauricio Ixtós Catinac.	Quinto Grado	2	1	3
07-06-2979-43	Miguel Mauricio Ixtós Catinac.	Sexto Grado	2	4	6
		TOTAL	13	14	27

Finalidad del reporte estadístico:

Para tener un panorama claro de la autenticidad de los datos y las capacitaciones a ejecutar del reporte estadístico que acontece, se refiere a los nombres de los docentes encuestados en cada escuela que está a cargo de la supervisión técnica administrativa del distrito educativo No. 07-03-01 del distrito escolar 07-03-01, cada docente aparece con su respectivo número de código el grado que atiende y la cantidad de alumnos que atiende clasificados por sexo para tener veracidad de los datos de acuerdo a la encuesta realizada en cada escuela de

esta manera se confirman los resultados de acuerdo a la cantidad de docentes que aparecen en el reporte estadístico según las escuelas visitadas. A través de la cantidad de docentes que aparecen en el informe estadístico se determinó los temas que debían tratarse en las capacitaciones al mismo tiempo establecer las fechas de ejecución de cada uno y llevar a cabo la propuesta. Así mismo dar a conocer cuántos docentes trabajan en cada escuela que está a cargo de la supervisión técnica administrativa del distrito educativo No. 07-03-01 haciendo mención de que en la Escuela Oficial Urbana Mixta Jornada Matutina hay ocho docentes laborando, en la Escuela Oficial Urbana Mixta Jornada Vespertina, escuela de Caserío Chuipoj, Caserío Montecristo, Caserío Tzumajhui, Caserío Comon Oj, Caserío Pa Kawex en cada caserío laboran seis docentes y en el Caserío Pala siete docentes tomándose en cuenta la participación de cada docente en el desarrollo de las capacitaciones para la ejecución de la propuesta establecida.

Capítulo III

3. Diseño de la propuesta

3.1. Misión: Brindar apoyo sobre el área de la supervisión y su aplicación en los centros educativos. Para ayudar a mejorar la labor de cada uno de los directores y docentes, obteniendo y aplicando métodos y técnicas más eficaces para analizar y mejorar las situaciones de la institución.

3.2. Visión: Contribuir en el mejoramiento técnico y administrativo del proceso educativo, para el mejoramiento en la calidad educativa. Para fomentar ciudadanos

con carácter, empeñando en conseguir su desarrollo integral, con principios y valores.

TEMA Fortalecimiento de las capacitaciones para directores y docentes en el distrito para mejorar la calidad educativa de Santa María Visitación.

3.3. Objetivo general

1. Proponer, buscar mecanismos, para alcanzar un cambio y contribuir a la solución y viabilidad en realizar talleres y capacitaciones para fortalecer la administración de directores y docentes, en el desempeño de sus funciones administrativas en los centros educativos del nivel preprimario y primario para que responda a las necesidades e intereses de las mismas comunidades en el distrito Santa María Visitación.

3.4. Objetivos específicos

1. Proponer actividades tendientes en el mejoramiento de talleres y capacitaciones para brindar una mejor educación con calidad para lograr la participación integral, eficiente y eficaz.
2. Definir políticas de trabajo que involucre a toda la comunidad educativa
3. Desarrollar capacitaciones de actualización de temas mensualmente, acorde al grado en donde trabajan cada docente para lograr una mejor calidad de educación.
4. Concientizar a los involucrados en las diferentes funciones sobre la importancia de mejorar y actualizar la calidad educativa.
5. Promover acciones para mejorar la administración de recursos humanos, para lograr una mejor calidad educativa en los establecimientos.
6. Fortalecer las capacitaciones sobre liderazgo, y gestión educativa con directores y docentes en temas administrativas en los Centros Educativos.

3.5. Selección del problema

De acuerdo a la técnica utilizada Diagnostico Institucional, encuestas y el FODA en su indicador de debilidades internas, y externas en el aspecto

administrativo de los establecimientos, de la Supervisión Técnica administrativa del Distrito de Santa María Visitación.

3.6. Descripción del Proyecto.

Definición: Un factor trascendental en la administración educativa, consiste en el análisis que se realiza de las relaciones interpersonales que se da, a partir del diagnóstico institucional, la observación de la institución, y las experiencias en el entorno educacional de la comunidad.

Los problemas se descubren a través de las necesidades que vive cada Institución, y las relaciones entre: Supervisor Educativo, directores, docentes, ha sido importante para el desarrollo de la comunidad Educativa. Es de suma importancia también la actualización constante de los educadores para tener una mejor preparación, y un buen impacto en la institución pública, donde se desenvuelven demostrando así una administración de calidad y con una atención al eficiente a la comunidad educativa.

3.7. Justificación.

La propuesta que se plantea resulta un proceso muy importante, por lo mismo se necesita de varios elementos para poder construirlo con el fin primordial, de alcanzar una mejor calidad educativa en fortalecer las funciones de los docentes para un mejor desempeño en los centros educativos del nivel preprimario y primario.

Considerando que el, fortalecimiento de las capacitaciones para directores y docentes, encaminan estrategias para una buena coordinación administrativa en los centros educativos del nivel preprimario y primario que favorece una opción y garantiza el mejoramiento de las condiciones educativas hacia los establecimientos requiere la participación de todos y todas para tener un buen reflejo en el municipio. La práctica administrativa, un proceso interesante para el fortalecimiento de los conocimientos y también una gran oportunidad para poner en práctica todo lo adquirido con relación a la administración educativa. Concretamente la capacitación busca perfeccionar al colaborador en su puesto de trabajo, en función de las necesidades del establecimiento, y un proceso estructurado con metas bien

definidas, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.

3.8. Contenidos de la propuesta

Centros de capacitación	Capacitaciones	Fecha de ejecución	Tema
1 Segundo nivel de RENAP	Supervisor Técnico Administrativo Directores, y docentes	Enero 2013	Liderazgo en la administración. La administración educativa.
2 EORM, jornada vespertina	Supervisor Educativo, Directores, y docentes	Abril 2013	Administración de Recursos Humanos. La Gerencia Educativa
3 Gimnasio municipal de Santa María Visitación Sololá	Supervisor Educativo, Directores, y docentes	Julio 2013	Funciones del director y docente. Pedagogía y metodología del docente. Taller de lectoescritura.
4 Segundo nivel de RENAP	Supervisor Técnico Administrativo, directores y docentes de todos los establecimientos del distrito 07-03-01	Octubre 2013	Guatemala. CNB. Metodologías sobre. Material didáctico dentro del aula.

3.9. Recursos humanos: supervisión técnico administrativo directores y docentes.
recursos materiales:

1. Los contenidos de los temas a trabajar en cada taller de capacitación, se encuentran bien ordenados en el marco teórico del presente informe.

2. Local, Cañonera, Energía, Mobiliarios, Equipo de Sonido, Papelógrafo. Marcadores, pinzaron.

A través de técnicas Utilizadas:

Diagnostico Institucional, Encuesta, FODA, la que utilizó para la identificación de problemas y necesidades institucionales fue el de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas FODA.

Capítulo IV

4. Descripción del proceso para llegar al planteamiento de la propuesta.

Diagnostico Institucional, encuestas, FODA).

¿Cómo se originó el problema? El presente problema se detectó a base de datos a través de encuestas y visitas de campo realizado a directores y docentes de los establecimientos del nivel preprimario y primario.

¿Cuál es el problema que se abordó? Fortalecimiento de las Capacitaciones para Directores y Docentes en el distrito para mejorar la Calidad Educativa de Santa María Visitación.

¿Cuál es el objetivo? Fortalecer el proceso de las capacitaciones sobre funciones y la administración de recursos humanos de los directores y docentes para una mejorar la calidad educativa.

¿Cuál es el método de aplicar? Diagnostico, FODA, Encuesta, Capacitaciones y talleres A: Supervisores Directores Y Docentes de los Establecimientos del nivel preprimario y primario.

¿A qué se llega a concluir? Capacitar a los directores y docentes sobre temas de administración incluidas dentro de la propuesta. Con cuatro talleres cada 3 meses. Para el año 2013.

Técnica Utilizada:

Diagnostico Institucional, Encuesta, FODA, la que utilizó para la identificación de problemas y necesidades institucionales fue el de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas FODA.

El impacto que se logra es fortalecer las capacitaciones con cuatro talleres cada 3 meses. Para el año 2013. Incluyendo los temas: El liderazgo en la administración, La administración educativa. Administración de Recursos Humanos. La Gerencia Educativa, Funciones del director y docente. Pedagogía y metodología del docente. Taller de lectoescritura, Guatemática. Metodologías sobre. Material didáctico dentro del aula. Ayuda a tener un enfoque con propósitos administrativos en los establecimientos, a mejorar y tener un mejor impacto en la comunidad educativa. Como también el seguimiento que se le da a las próximas capacitaciones que se realiza dentro de la Supervisión Técnica Administrativa.

Foda de la supervisión técnica administrativa

Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
Visitas en los centros educativos del nivel	Coordinación de actividades educativas	Poca participación de directores y maestros en capacitaciones. Falta de capacitaciones sobre funciones administrativas.	Deficiencia en la preparación académica desde el nivel

<p>preprimario y primario</p> <p>Capacitaciones a directores y docentes recibidas sobre el uso del CNB en los centros educativos.</p> <p>Capacitaciones recibidas sobre gestión de reducción de desastres.</p> <p>-Docentes del mismo lugar de trabajo.</p> <p>Capacitaciones recibidas sobre redacción de actas.</p> <p>Capacitaciones recibidas sobre el uso correcto del inventario.</p>	<p>para docentes.</p> <p>Demanda de población Estudiantil</p> <p>Proyección Social de los estudiantes.</p>	<p>Falta de capacitación para personal administrativo de distrito.</p> <p>Tardanza de docentes en horarios de trabajos y cumplimientos de deberes.</p> <p>Falta de capacitación pedagógica.</p> <p>No cuenta con secretaria estable.</p> <p>Irresponsabilidad de docentes y directores.</p> <p>Los docentes no cumplen con el horario de trabajo establecido.</p> <p>Algunos docentes descuidan la planificación y preparación de clases.</p> <p>-Inexistencia de asesoría pedagógica.</p> <p>-Falta de recursos didácticos para el proceso pedagógico</p> <p>-Poco interés de los padres en el rendimiento académico de sus hijos.</p> <p>-Falta de infraestructura propia de la coordinación técnica administrativa.</p> <p>-No cuenta con un asistente pedagógico administrativo.</p> <p>Falta de un técnico bilingüe intercultural para capacitaciones a docentes.</p>	<p>preprimario y primario</p> <p>Falta de capacitaciones con los docentes sobre sus funciones y responsabilidades.</p> <p>Mala interpretación de algunos directores y docentes en diferentes actividades.</p> <p>Falta de interés de actualización de parte de los docentes.</p> <p>No se cuenta con suministros para abastecer las escuelas con mobiliario equipo y materiales educativos.</p> <p>No hay un presupuesto para las demandas de las escuelas.</p>
---	--	--	---

		<p>No cuenta con línea fija de internet.</p> <p>Falta de apoyo de parte de autoridades educativas.</p> <p>No cuenta con una bodega para archivo de documentos.</p> <p>No cuenta con un plan estratégico propio de la coordinación.</p>	<p>Docentes que trabajan con multigrados</p>
--	--	--	--

Capítulo V

5. Descripción del proceso de implementación o validación de la propuesta

Agendas de Capacitaciones.

Fecha: Martes 20 de noviembre de 2012.

Hora de 14:00 a 16:00 horas

Participantes: practicantes, supervisor técnico administrativo, secretario, director, docentes.

Bienvenida.

Objetivos.

Presentar la propuesta sobre el manejo de la administración educativa con el fin de fomentar y de obtener el logro y la mejora, en los establecimientos del municipio de Santa María Visitación.

Incluir aportes de la comunidad educativa de los establecimientos del municipio de Santa María Visitación.

El proceso de la implementación, se desarrolló a base de un diagnóstico institucional que se estuvo realizando para confirmar la validación de instrumentos de encuesta aplicados al supervisor educativo, directores y docentes del nivel preprimario y primario. Se realizó el análisis de los resultados de cada instrumento de encuesta aplicado para detectar el problema que afronta la institución. Por lo que se comprobó detallar el tema “Fortalecimiento de las capacitaciones para directores y docentes en el distrito para mejorar la calidad educativa de Santa María Visitación”. Y para dar previa solución se presenta la propuesta para la actualización de los actores administrativos y el desempeño y el uso adecuado de su metodología en los centros educativos del nivel preprimario y primario. Los directores y docentes determinaron la importancia de la propuesta y al mismo tiempo agradecieron y felicitaron por el trabajo realizado, solicitaron a que se dé cumplimiento de los talleres propuestos.

Capítulo VI

6. Incorporación a mejoras a la propuesta como resultado de la implementación o validación.

De la asamblea programada sobre la validación de la propuesta con las autoridades educativas y docentes, con el título Fortalecimiento de las capacitaciones para directores y docentes en el distrito escolar 07-03-01 para mejorar la calidad educativa de Santa María Visitación, según el punto de vista del supervisor técnico administrativo directores y docentes que presenciaron la actividad

todos opinaron, que los temas seleccionados que contiene la propuesta que se empiece a funcionar y que se le dé cumplimiento en forma ordenada, y que además de los temas presentados sugirieron, a que se incluyan los siguientes temas:

1-Talleres de guatemática.

2 El CNB.

3. Material didáctico dentro del aula.

Para trabajar el próximo año 2013 y continuar para los años siguientes como parte de las capacitaciones ya programadas dentro del distrito, para lograr una mejor calidad educativa en las aulas, y el cual les motiva y les orienta para que conozcan a profundidad sobre el manejo de la administración en los establecimientos, y que es de suma importancia para el puesto que desempeñan por último felicitaron y agradecieron por el trabajo hecho en la supervisión técnica administrativa.

7. Conclusiones

1. En el nivel primario del distrito 07-03-01 se desconoce parte de la administración educativa, por lo que es necesario capacitar a los directores para mejorar la administración en los establecimientos.

2. Las capacitaciones a directores y docentes sobre sus funciones es de suma importancia, porque existen debilidades en los establecimientos por lo que es necesario capacitarlos para lograr una buena gestión administrativa.
3. Por falta de capacitaciones a los directores hay debilidades en su campo de trabajo por lo que es necesario inculcarles la pedagogía del docente, metodología y el liderazgo, porque es de vital importancia en la administración educativa esto hace mejorar la calidad de administración del nivel preprimario y primario en el distrito de Santa María Visitación.
4. Es importante mantener constantes las capacitaciones en los establecimientos, a que se implemente el manejo de recursos humanos a directores y docentes.

8. Recomendaciones

1. Se les exhorta a la ejecución de las capacitaciones propuestas para generar y fortalecer la administración educativa de los directores y docentes del distrito 07-03-01 para que tenga un buen fortalecimiento el establecimiento.

2. Se recomienda la implementación de los talleres propuestos para fortalecer la administrativa educativa de los directores del distrito 07-03-01.
3. Participar en las capacitaciones propuestas a directores y docentes para un mejor desempeño profesional en el ámbito educativo para que conozcan sobre su pedagogía como docente.
4. Se les recomienda la participación constantes a las capacitaciones, a directores y docentes para lograr un mejor impacto dentro de la sociedad educativa.

9. Bibliografía

ACKOFF, Russell: Un Concepto de Planeación de Empresas, Ed. Limusa México D.F., 1979.

FRENCH, Jhon y RAVEN, Bertran: Las bases del poder social en dinámica de grupos.

MORENO V., Andrés: Dirección y Control, Ed. UCN, Antofagasta,

ORTUZAR, Patricio, OSORIO, Ivonne. Planificación y Organización, UCN, 1990.

ROJO M. Bernardo: Planificación y Organización, Ed. UCN, Antofagasta 1990.

TERRY, George: Principios de Administración, Ed. Continental, México D.F.

Bennis, Warren y Burt Nanus. "Leaders: The Strategies for Taking Charge". New York: Harper&Row, 1986. Careaga, Isabel. "Los materiales didácticos". Editorial Trillas, México 1999.

Néreci, Imídeo G. "Hacia una didáctica general dinámica". Editorial Kapelusz, México. 1969. P. 282-356. Koontz Harold Administración. Tercera edición. 1990

QUAM ERP Modulo de Recursos Humanos.

DIGECADE Dirección General de Gestión de la Calidad Educativa 6a. calle 1-87, zona 10, Ministerio de Educación, Guatemala, C.A. 01010 <http://www.rrhmagazine.com>. Recurso humano administrativo. com.

<http://www.sabiduria.com/liderazgo/que-es-liderazgo>.

es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo Página en caché.

GÖTTLER, Josef. Pedagogía sistemática. Barcelona, España. Editorial Herder. Segunda edición. 1962. 464 págs.

LEMUS, Luis Arturo. Pedagogía. Temas fundamentales. Buenos Aires, Argentina. Editorial Kapelusz. 1969. 352 págs.

LUZURIAGA, Lorenzo. Ideas pedagógicas del siglo XX. Buenos Aires, Argentina. Biblioteca Nova de Educación. 1954. 244 págs.

10. Anexo

10.1. Instrumentos aplicados encuesta

UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA
“Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría”
BOLETA DE ENCUESTA A SUPERVISOR TÉCNICO
ADMINISTRATIVO

Con propósitos eminentemente académicos, se solicita a usted proporcionar la información necesaria y útil para definir las Fortalezas, Oportunidades, debilidades y Amenazas (FODA), para el Fortalecimiento de las Capacitaciones para Directores y Docentes en el distrito para mejorar la Calidad Educativa de Santa María Visitación.

1-¿Qué temas han sido abordados en capacitaciones a directores sobre su, función en los últimos 3 años (2010, 2011, 2012)?

2010	2011	2012

2 -A su criterio, que impacto han tenido las capacitaciones dirigidas a directores en los últimos 3 años, podría indicar algunas realidades concretas.

3-Con base a sus experiencias, qué temas sugiere usted que debería de trabajarse con Directores, durante los 3 años siguientes, para fortalecimiento de sus responsabilidades y hacer de la educación, un proceso eficiente en el distrito.

Temas a trabajar en 2013	Temas a trabajar en 2014	Temas a trabajar en 2015

4-De las capacitaciones realizadas con Directores, qué no le ha parecido a usted en materia actitudinal, procedimental y temático; y qué sugiere para superar dichas inconveniencias.

	Inconveniencias	Sugerencias
Actitudinal		
Procedimental		
Temático		

UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA

“Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría”

BOLETA DE ENCUESTA A DIRECTORES

Con propósitos eminentemente académicos, se solicita a usted proporcionar la información necesaria y útil para establecer las Fortalezas, oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) para el Fortalecimiento de las Capacitaciones para Directores y Docentes en el distrito para mejorar la Calidad Educativa de Santa María Visitación.

1-¿Qué temas han sido abordados en capacitaciones a directores sobre su, función en los últimos 3 años (2010, 2011, 2012)?.

2010	2011	2012

2 -A su criterio, que impacto han tenido las capacitaciones dirigidas a directores en los últimos 3 años, podría indicar algunas realidades concretas

3- Con base a sus experiencias, qué temas sugiere usted que debería de trabajarse con Directores, durante los 3 años siguientes, para fortalecimiento de sus responsabilidades y hacer de la educación, un proceso eficiente en el distrito.

Temas a trabajar en 2013	Temas a trabajar en 2014	Temas a trabajar en 2015

UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE GUATEMALA

“Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría”

BOLETA DE ENCUESTA A DOCENTES

Con propósitos eminentemente académicos, se solicita a usted proporcionar la información necesaria y útil para definir las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) para el Fortalecimiento de las Capacitaciones para Directores y Docentes en el distrito para mejorar la Calidad Educativa de Santa María Visitación.

1-¿Qué temas han sido abordados en capacitaciones a docentes sobre sus funciones y responsabilidades en los últimos 3 años (2010, 2011, 2012)?

2010	2011	2012

2 -A su criterio, que impacto han tenido las capacitaciones dirigidas a docentes en los últimos 3 años, podría indicar algunas realidades concreta.

3-De las capacitaciones realizadas con Docentes, qué no le ha parecido a usted en materia actitudinal, procedimental y temático; y qué sugiere para superar dichas inconveniencias.

	Inconveniencias	Sugerencias
Actitudinal		
Procedimental		
Temático		

a. Agenda de Validación

Sede: Supervisión Técnica Administrativa Distrito 07-03-01.

Fecha: Martes 20 de octubre de 2012.

Hora de 14:00 a 16:00 horas.

Participantes: Practicante, Supervisor técnico Administrativo, Secretario, Directores y Docentes.

Bienvenida.

Objetivos.

Presentar la Propuesta para su revisión, análisis y validación con el propósito de mejorar la Calidad Educativa en la Supervisión Técnica Administrativa.

Incluir aportes de la comunidad educativa de los establecimientos del municipio de Santa María Visitación.

I. Presentación de la propuesta:

Fortalecimiento de las capacitaciones para directores y docentes en el distrito para mejorar la calidad educativa de Santa María Visitación.

Conversatorio

Recomendaciones observaciones y sugerencias.

Conversatorio.

Recomendaciones observaciones y Sugerencia.

10.3. Cronograma de actividades realizadas dentro y fuera de la Institución:

No	Actividades	Fechas	Responsables
01	-Diagnóstico Institucional. -Entrevista, observación.	27-08-2012 al 31-08-2012	Practicante. Personal de apoyo. Supervisor Técnico.

			Administrativo
02	-Revisión de hojas de permisos de actividades de excursión. -Revisión de expediente y monitoreo a los establecimientos. Visita de Asesor de práctica	03-09-2012 al 07-09-2012	Practicante. Personal de apoyo. Supervisor Técnico. Administrativo
03	Elaboración de instrumentos de entrevistas a directores, docentes y Supervisor Técnico Administrativa.	10-09-2012 al 14-09-2012	Practicante.
04	- Revisión y Corrección de instrumentos de entrevistas a directores, docentes y Coordinador técnico administrativo.-	17-09-2012 al 21-09-2012	Practicante. Personal de apoyo. Supervisor Técnico Administrativo.
05	Aplicación de instrumentos de encuesta a Supervisor Técnico - Administrativo, a directores y docentes.	24-09-2012 al 28-09-2012	Practicante Personal de apoyo Supervisor Técnico Administrativo
06	-Análisis e Interpretación de instrumentos de entrevistas de docentes y directores. Detección de problema según diagnostico institucional, a través de los instrumentos de campo. -Visita a establecimiento y aplicación de evaluaciones a	1-10-2012 al 5- 10-2012	Practicante

	alumnos de primero y sexto grado primario coordinado por la coordinación técnico administrativo.		
07	-Revisión y corrección de FODA por Supervisor Técnico Administrativo- Redacción de instrumentos de la propuesta. -Revisión de instrumentos de propuestas.	8-10-2012 al 12-10-2012	Practicante. Personal de apoyo. Supervisor Técnico Administrativo.
08	-Diseñar objetivos de la propuesta Y justificación.-Revisión y corrección de objetivos.	15-10-2012 al 19-10-2012	Practicante Personal de apoyo. Supervisor Técnico Administrativo.
09	-Redacción de temas que contempla la propuesta.-Revisión de la propuesta. -Recopilación de contenidos de tema administrativas.	22-10-2012 al 26-10-2012	Practicante Personal de apoyo. Supervisor Técnico Administrativo.
10	-Elaboración, descripción de trabajo de campo. Recopilación de contenidos de tema.	28-10-2012 al 2-11-2012	Practicante Personal de apoyo Supervisor Técnico Administrativo.
11	-Preparación de presentación de propuesta a directores de los establecimientos de preprimario y primario.	4-11-2012 al 9-11-2012	Practicante Personal de apoyo. Supervisor Técnico Administrativo.
12	-Selección de temas del marco teórico. Revisión del marco teórico	12-11-2012 al 16-11-2012	Practicante Personal de apoyo.

			Supervisor Técnico Administrativo.
13	- Presentación y validación de la propuesta del nivel preprimaria y primaria 3:00 a 5:00 pm. Revisión de papelerías de establecimientos.	19-11-2012 al 23-11-2012	Practicante Personal de apoyo. Supervisor Técnico Administrativo.
14	Enmiendas y correcciones del informe, Entrega del informe final.	25-11-2012 al 30-11-12	Practicante.



Universidad PANAMERICANA
1ª. Av. 5-67 Zona 1; Tels. 79272022-5978 8327
Santa Clara la Laguna, Sololá.
“Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría”

Santa Clara la Laguna, 27 de agosto 2012.

A: Señor: Supervisor de educación (CTA) Santa María Visitación
Departamento de Sololá.

Señor: Supervisor Lic. Maximiliano López Cristóbal.

Con el honor de saludarle, la Universidad PANAMERICANA con sede en Santa Clara la Laguna, aprovecha para informarle, que desde el año 2007,

Anexos

Santa María Visitación 27 de Agosto del año 2012.



Lic. Diego Tuj Ajché
Coordinador de sub-sede UPANA.
E-mail: diegotui@yahoo.es

Ajché



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

FICHA INFORMATIVA DEL ESTUDIANTE (FORMA 1)

1. Datos personales del estudiante:

a. Nombre completo del/la estudiante practicante:

Jesus Bernardino Puac Yac.

b. Carné: 0806413.

c. Fecha de nacimiento: 05041985.

Edad: 26 años.

d. Dirección: Aldea Panyebar San Juan La Laguna.

Números de teléfonos: 5344-8301 Móvil: 46065790.

Anexo