



**UNIEDPA**

# **2017**

## **REVISTA DE INVESTIGACIÓN**

---

**Edición Especial  
Tomo I**

**ISBN 9789962902805**  
**Primer Trimestre**  
**Vol. XIII. N° 13**





**UNIEDPA**

# **2017**

# **REVISTA DE**

# **INVESTIGACIÓN**

---

**Edición Especial**  
**Tomo I**

**ISBN 9789962902805**  
**Primer Trimestre**  
**Vol. XIII. N° 13**

Revistas de Investigaciones, Marzo 2017.  
Derechos Reservados, Fondo Editorial de la UNIEDPA  
202 p. : il. ; 27 cm.  
ISBN: 9789962902805  
Impreso en los talleres de la  
UNIEDPA

Impreso en Panamá

**Directorio**  
**Autoridades Universitarias**

Dra. Samira Dawhara

**Rectora**

Dra. Ana Blanco

**Vicerrectora Académica**

M.Sc. Isabel Zavhara

**Vicerrectora Administrativa**

Dr. Harry Brown

**Secretario**

Dr. José Capitillo

**Responsable (E) de Investigaciones y Postgrado**

**Comité Editorial**

Dr. Harry Brown

Dr. Juan José Castillo

Dra. Rosa Belén Pérez

Dr. José Capitillo

Dra. Malva Higuerey

Dra. Susana Jiménez

Dr. Jorge Oliveros

Dra. Celinda Jiménez

**Árbitros Internacionales**

Dra. Susana Linares (España)

Dr. Otoniel Pardo (México)

Dr. Harry Brown (Panamá)

Dr. Pedro Flores (Perú)

Dr. Néstor Luis Leal (Venezuela)

**Editor**

Dr. Harry Brown

*La Revista de Investigaciones, tiene como propósito estimular la difusión de los trabajos de investigación de nuestros participantes de las diferentes carreras de pregrado y postgrado que por ser sobresalientes constituyen un valioso aporte a las ciencias sociales, generando espacios para la discusión, reflexión y críticas constructivas en el seno de la academia, por tal motivo constituye un acervo bibliográfico de artículos originales, novedosos y de recursos prácticos para la lectura y la consulta.*



**UNIEDPA Investigaciones**  
**Normas de Publicación**

1. Es la revista de Investigaciones cuyos temas de interés se encuentran en áreas de las ciencias sociales.
2. Se consideran para publicación trabajos originales de nuestros participantes de las Maestrías y Licenciaturas, cuyo contenido sea de interés de la comunidad.
3. El contenido de los trabajos, es responsabilidad de los autores y bajo ninguna circunstancia, es responsabilidad de la revista.
4. La modalidad de la publicación de los trabajos enviados a UNIEDPA Investigaciones, es que los artículos no hayan sido publicados con anterioridad en otras revistas.
5. Los artículos serán sometidos a evaluación por especialistas, quienes dictaminaran sobre la conveniencia como de su publicación.
6. Los artículos deben ser enviados a la dirección de la UNIEDPA en original y copia.



Índice de Contenidos

	Pág.
<b>Gestión de Calidad</b> <i>Janinne Flores Sáenz</i>	13
<b>Plan de Curso: Maestría en Educación Inicial: Problemáticas y Retos Contemporáneos en Educación Inicial</b> <i>Sandra Milena Fiaga Figueroa</i>	29
<b>Plan de Curso: Ingeniería de Métodos</b> <i>John Alexander Castillo Forero</i>	37
<b>Informe Final de la Práctica Docente en Pedagogía E.</b> <i>María Alejandra Yaguará Galvis</i>	51
<b>Orientación Vocacional, Profesional, Escolar y Personal Social</b> <i>Jorge Hernán Toro Pérez</i>	67
<b>Planificación, Administración y Organización de la Educación</b> <i>Yaneth García Sánchez</i>	91
<b>Informe Docente</b> <i>Diana Patricia Bonelo Pimentel</i>	111
<b>Educación Andragogía, Educación Especial, Dificultades de Aprendizaje.</b> <i>Linda Alexandra Tovar Tovar</i>	121
<b>Filosofía de las Ciencias y la Educación</b> <i>Linda Alexandra Tovar Tovar</i>	135
<b>Organización, Administración y Planificación de la Educación</b> <i>Diana Patricia Bonelo Pimentel</i>	161
<b>Informe Administrativo</b> <i>Diana Patricia Bonelo Pimentel</i>	183



## **PRESENTACIÓN**

La Universidad Interamericana de Panamá (UNIEDPA), en su política de divulgación contempla la publicación de los trabajos más significativos que han realizado sus alumnos-participantes, estos trabajos son revisados y catalogados por los responsables de las carreras y por los facilitadores de Unidades Curriculares, cursos, asignaturas componentes, igualmente proponen su publicación al Comité Editorial y al Comité de Arbitro, y cuando dan el visto bueno se autoriza la publicación.

Esta revista presenta una selección de dichos trabajos y se somete a la consideración tanto a usuarios de la Biblioteca de la UNIEDPA como al público en general.

El Rectorado de la Universidad Interamericana de Educación a Distancia de Panamá (UNIEDPA), reconoce el gran esfuerzo que se ha realizado como ejemplo e inspiración para las futuras cohortes estudiantiles.

**Dra. Samira Dawhara**  
**Rectora-UNIEDPA**





**UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE EDUCACIÓN  
A DISTANCIA DE PANAMÁ  
UNIEDPA**

Fundada Mediante Decreto Ejecutivo No. 45 del 19 de marzo de 1986.

---

Coordinación de Investigación

Publicaciones – Biblioteca

**Artículo. “Gestión de Calidad”**

Publicado en Revista de investigación UNIEDPA Edición Especial.

ISBN: 9789962902805

Volumen XIII

Nº 13

Primer Trimestre 2017.

Presentado por:

**Janinne Flores Sáenz**

Pasaporte Nº **AS136448**.

Candidata Doctoral UNIEDPA

Panamá, marzo 2017.

**Avenida Justo Arosemena y calle 31, al frente de la Estación del Metro de la Lotería, en el  
Edificio APEDE. Apartado 0819-00033 el Dorado, Panamá.  
Teléfonos: 227-2900/227-2902. Fax: 2275565. Email: uniedpa@cwpanama.net**



## GESTIÓN DE CALIDAD

Una gestión de calidad implica la revisión constante de los indicadores expuestos en el punto anterior, y su mejoramiento y encausamiento en el momento de obtener cifras negativas.

La gestión de calidad implica también —y por sobre todo— la aplicación transversal de los siguientes conceptos a fin de convertir las políticas de gestión de calidad en cultura organizacional.

### **a) Alta adaptabilidad, flexibilidad:**

Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio.

Se asocia a la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas en forma rápida y adecuada. La flexibilidad está más asociada a la versatilidad cognitiva, a la capacidad para cambiar creencias y formas de interpretar la realidad; está vinculada estrechamente a la capacidad para la visión crítica.

### **b) Colaboración:**

Capacidad para trabajar colaborando con grupos multidisciplinares con compañeros de trabajo muy distintos: expectativas positivas respecto de los demás, comprensión interpersonal.

### **c) Competencia, capacidad:**

Implica tener amplios conocimientos en los temas del área bajo su responsabilidad. Comprender la esencia de los aspectos complejos. Poder trabajar a nivel inter e intrafuncional. Poseer buena capacidad de discernimiento (capacidad de juicio). Compartir su conocimiento profesional y expertise. Basarse en los hechos y en la razón (equilibrio). Demostrar constantemente interés en aprender.

### **d) Dinamismo, energía:**

Se trata de la habilidad para trabajar duro, en diferentes situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos que cambian en cortos periodos, en jornadas de trabajo prolongadas y hacerlo de forma tal que el nivel de actividad no se vea afectado.

### **e) Empowerment:**

Fijar claramente objetivos de performance con las responsabilidades personales correspondientes. Proveer dirección y definir responsabilidades. Aprovechar claramente la

diversidad (heterogeneidad) de los miembros del equipo para lograr un valor agregado superior en el negocio. Combinar adecuadamente situación, persona y tiempo. Adecuada integración al equipo de trabajo. Compartir las consecuencias de los resultados con todos los involucrados. Empezar acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de los demás.

**f) Franqueza, confiabilidad, integridad:**

Ser realista y franco. Establecer relaciones basadas en el respeto mutuo y confianza en el trato con otros. Que sus acciones y conductas sean consecuentes con sus palabras. Asumir la responsabilidad de sus propios errores. Estar comprometido con la honestidad y la confianza en cada faceta de su conducta.

**g) Habilidad analítica:** (análisis de prioridad, criterio lógico, sentido común)

Tiene que ver con el tipo y alcance del razonamiento, y la forma en que cognitivamente una persona organiza el trabajo. Es la capacidad general que muestra alguien para realizar un análisis lógico. La capacidad de identificar problemas, reconocer información significativa, buscar y coordinar datos relevantes. Se puede incluir aquí la habilidad para analizar, organizar y presentar datos financieros o estadísticos, estableciendo conexiones relevantes entre datos numéricos.

**h) Iniciativa, autonomía, sencillez:**

Ejecutividad rápida ante las pequeñas dificultades o problemas que surgen en el día a día de la actividad. Supone responder de manera proactiva ante las desviaciones o dificultades, sin esperar a efectuar todas las consultas a la línea jerárquica, evitando así el agravamiento de problemas de importancia menor implica también la capacidad de proponer mejoras, sin que haya un problema concreto a solucionar. Se trata de capacidad para decidir, orientada a la acción, utilizando iniciativa y rapidez como ventaja competitiva.

Responder con rapidez asegurando una efectiva implementación, de forma clara y simple. Capacidad de ser flexible y visualizar los cambios como oportunidades. Demostrar un comportamiento decididamente orientado a la asunción de riesgos. Generar nuevos y mejores caminos para hacer las cosas evitando la burocracia.

**i) Liderazgo:**

Acotando el concepto a liderazgo de grupos, podría definirse como la habilidad para orientar la acción de grupos de personas en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo humano. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de éstos y la capacidad de dar feedback, integrando las opiniones de los otros, son esenciales en esta competencia conductual.

Establecer claramente directivas, fijar objetivos y prioridades y comunicarlas. Tener energía y energizar a otros. Motivar e inspirar confianza. Tener coraje para defender o llevar a cabo creencias, ideas y asociaciones. Manejar el cambio para asegurar competitividad y efectividad a largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización. Proveer coaching y feedback para el desarrollo de los colaboradores.

**j) Modalidades de contacto:** (tipo de vínculo, nivel de vocabulario, lenguaje verbal y no verbal, persuasión, comunicación oral, impacto):

Es la capacidad de demostrar una sólida habilidad de comunicación y asegura una comunicación clara. Alienta a otros a compartir información, habla por todos y valora las contribuciones de los demás.

En un concepto extendido, comunicarse incluye saber escuchar y posibilitar a otros un acceso fácil a la información que se posea.

**k) Nivel de compromiso, disciplina personal, productividad:**

Apoyar e implementar decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes. Ser justo y compasivo aun en la toma de decisiones en situaciones difíciles. Prevenir y superar obstáculos que interfieren con el logro de los objetivos del negocio. Controlar la implementación de las acciones acordadas. Cumplir con sus compromisos. Poseer habilidad de auto establecerse objetivos de desempeño más altos que el promedio, y de alcanzarlos exitosamente.

**l) Orientación al cliente interno y externo:**

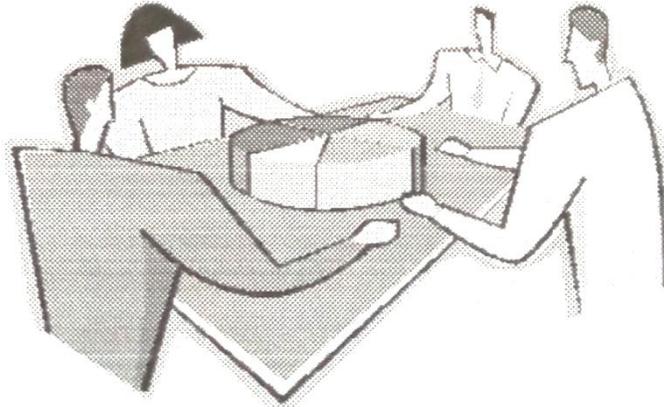
Demostrar sensibilidad hacia las necesidades o demandas que un conjunto de clientes potenciales, externos o internos, pueden requerir en el presente o el futuro. No se trata tanto de una conducta concreta frente a un cliente real sino de una actitud permanente de contar con las necesidades del cliente para incorporar este conocimiento a la forma específica de plantear la actividad. Se diferencia de "atención al cliente", que tiene más que ver con la interacción con un cliente real y concreto.

Otorgarle la más alta calidad a la satisfacción del cliente. Escuchar al cliente. Generar soluciones para satisfacer las necesidades de los clientes. Estar comprometido con la calidad esforzándose por una mejora continua.

## **DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

El Desarrollo Organizacional (DO) es un conjunto de intervenciones para el cambio planeado, construidas sobre valores humanistas-democráticos que tratan de mejorar la eficacia organizacional y el bienestar de los empleados. El paradigma del DO valora el crecimiento humano y organizacional, los procesos participativos y de colaboración, y un

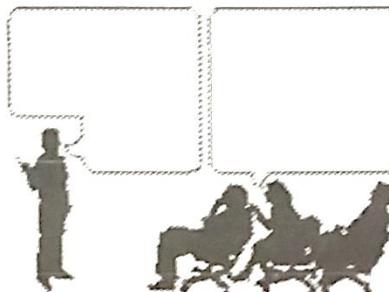
espíritu de investigación. Se estima poco conceptos como poder, autoridad, control, conflicto y coerción entre los agentes de cambio del OD. Los siguientes puntos identifican brevemente los valores subyacentes en la mayoría de los esfuerzos del DO:



1. Respeto por las personas se percibe a los individuos como responsables, meticulosos y serviciales. Se les debe tratar con dignidad y respeto.
2. Confianza y apoyo: la organización eficaz y saludable se caracteriza por la confianza, autenticidad, franqueza y un clima de apoyo.
3. Igualdad de poder: las organizaciones eficaces restan énfasis a la autoridad y control jerárquico.
4. Confrontación: no se deben esconder los problemas barriéndolos debajo de alfombra. Se les debe enfrentar abiertamente.
5. Participación: mientras más se involucren las personas que se verán afectadas por un cambio, en las decisiones que rodean ese cambio, más se verán comprometidas con la implantación de esas decisiones.

## INTERVENCIONES DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

### Capacitación en sensibilidad



Se le conoce por una diversidad de nombres: capacitación de laboratorio, capacitación en sensibilidad, grupos de encuentros, o grupos de capacitación, pero todos se refieren a un método para cambiar el comportamiento por medio de una interacción no estructurada del grupo. Se reúne los miembros en un ambiente libre y abierto, en que los participantes se

analizan entre ellos mismos y sus procesos interactivos, dirigidos en forma relajada por un profesional del comportamiento. El grupo está orientado al proceso, lo que significa que los individuos aprenden por medio de la observación y participación, en lugar de simplemente se les dé instrucciones. El psicólogo crea la oportunidad para que los participantes expresen sus ideas, creencias y actitudes. El profesional no acepta, de hecho rechaza abiertamente, cualquier papel de liderazgo.

### **Retroalimentación de Encuestas**



Un instrumento para evaluar las actitudes que sustentan los miembros organizacionales, para identificar las discrepancias entre las percepciones de los miembros y para resolver estas diferencias es la propuesta de encuestas.

Todas las personas de una organización pueden participar en la retroalimentación de encuestas, pero es de importancia clave la familia organizacional, el administrador de una unidad determinada y los empleados que se reportan directamente con él. Por lo general, todos los miembros de la unidad llenan un cuestionario. Se les puede preguntar a los mismos miembros que sugieran las preguntas, o si las puede entrevistar para determinar qué temas les parece relevantes. El cuestionario suele preguntar a los miembros sus percepciones y actitudes sobre una amplitud de temas, incluyendo las prácticas de toma de decisiones, la eficacia en la comunicación, la coordinación entre unidades, y la satisfacción con la organización, el puesto, sus compañeros y su supervisor inmediato.

Se tabulan los datos de este cuestionario con datos pertenecientes a la “familia” específica de un individuo y a toda la organización y se distribuye a los empleados. Entonces estos datos se convierten en el trampolín para identificar problemas y aclarar temas que pueden estar creándole problemas a alguno de los miembros.

### **Consultoría del Proceso**

Ninguna organización opera a la perfección. Los administradores frecuentemente sienten que se puede mejorar el desempeño de su unidad, pero son incapaces de identificar lo que se puede mejorar y cómo se puede llevar a cabo. El propósito de la **consultoría del**

**proceso** es que un consultor externo ayude a un cliente, por lo general a un administrador, “a percibir, entender y actuar sobre las situaciones del proceso” con las que tiene que tratar. Estas pueden incluir el flujo de trabajo, las relaciones informales entre los miembros de la unidad y los canales formales de comunicación.

La consultoría del proceso parte de un supuesto similar al de la capacitación en sensibilidad de que la eficacia organizacional se puede mejorar si se tratan los problemas interpersonales y si se hace énfasis en el compromiso. Pero esta técnica está más dirigida hacia la tarea que hacia la capacitación en *sensibilidad*.

Los consultores en proceso están allí para “darle al cliente una percepción de lo que pasa en su entorno, dentro de él mismo y entre él y otras personas”. No resuelven los problemas de la organización, más bien, el consultor es un guía o entrenador que aconseja sobre el proceso que le ayudará al cliente a resolver sus propios problemas.



Se ha comprobado ya en la práctica que las empresas confían cada vez más en los equipos para desarrollar ciertas tareas. La construcción de equipos utiliza actividades de grupo de mucha interacción para incrementar la confianza y la franqueza entre los miembros del equipo.

Las actividades consideradas en la construcción de equipos suelen incluir la fijación de metas, el desarrollo de las relaciones interpersonales entre los miembros, el análisis de funciones para definir el papel y las responsabilidades de cada miembro y el análisis del proceso de equipo. Esto último es clave para la evaluación en post de rendimiento.

### **Desarrollo entre Grupos**

El desarrollo entre grupos trata de cambiar las actitudes, estereotipos y percepciones que tienen los grupos unos de otros. Por ejemplo, en una compañía los ingenieros pensaban que el departamento de recursos humanos era un montón de ultraliberales que están más preocupados porque se pudiera lastimar los sentimientos de algún grupo protegido de empleados que por el hecho de que la empresa tuviera que tener utilidades. Tales estereotipos pueden tener un evidente impacto negativo sobre los esfuerzos de coordinación entre los departamentos.

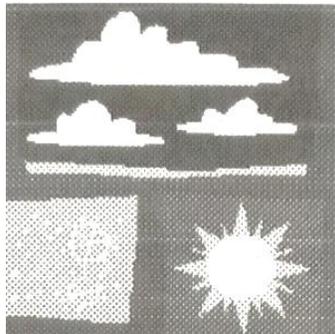
Aunque hay varias propuestas para mejorar las relaciones entre grupos, un método popular insiste en la solución de problemas. En este método, cada grupo se reúne

independientemente para desarrollar listas de las percepciones que tienen de sí mismo, del otro grupo y de cómo cree que el otro grupo lo percibe a él. Los grupos intercambian luego sus listas, después se analizan las similitudes y diferencias. Se precisan las diferencias con claridad, y los grupos buscan las causas de éstas.

Una vez que se han identificado las causas de la dificultad, los grupos pueden pasar a la fase de integración, trabajar para desarrollar soluciones que mejoren las relaciones entre los grupos.

Ahora se puede crear subgrupos, con miembros de cada una de los grupos en conflicto, para obtener un diagnóstico adicional y para comenzar a formular posibles acciones alternas que mejoren las relaciones.

## CLIMA ORGANIZACIONAL



Primeramente debemos distinguir dos sentidos diferentes de clima. Por una parte el clima en sentido meteorológico que entendería el clima como: el conjunto de características que son estables a lo largo del tiempo dentro de una región geográfica delimitada y que incluye una gama de elementos diferentes. No se trata del “tiempo que hace”, sino de las peculiaridades del “tiempo que predomina” en una zona o lugar.

La segunda acepción del concepto de clima se refiere a su dimensión o sentido psicosocial. Dentro de este sentido encontramos diferentes definiciones de clima:

“Conjunto de características objetivas de la organización, perdurables y fácilmente medibles, que distinguen una entidad laboral de otra. Son unos estilos de dirección, unas normas y medio ambiente fisiológico, unas finalidades y unos procesos de contraprestación. Aunque en su medida se hace intervenir la percepción individual, lo fundamental son unos índices de dichas características”. (Forehand y Gilmer, 1965).

“Conjunto de percepciones globales (constructo personal y psicológico) que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos, lo importante es cómo percibe un sujeto su entorno, sin tener en cuenta como lo percibe otros; por tanto, es más una dimensión del individuo que de la organización”. (Nicolás Seisdedos).

Desde que el Clima Laboral despertara interés en los estudiosos, se le ha llamado de diferentes maneras, entre las que podemos mencionar: Ambiente, Atmosfera, Clima Organizacional, Sin embargo, solo en las últimas décadas se han hecho esfuerzos por explicar el concepto.

Se han dado diversas definiciones, no excluyentes entre sí, de clima laboral. Estas definiciones son las siguientes:

1. El clima puede ser considerado como sinónimo de ambiente organizacional. Desde este punto de vista se incide en las condiciones físicas del lugar de trabajo (instalaciones), así como en el tamaño, la estructura y las políticas de recursos humanos que repercuten directa o indirectamente en el individuo.
2. Otro enfoque vincula el clima organizacional con los valores y necesidades de los individuos, sus aptitudes, actitudes y motivación, más que con las características de la organización.
3. Finalmente, la definición más utilizada hace referencia a la naturaleza multidimensional del clima, asumiendo la influencia conjunta del medio y la personalidad del individuo en la determinación de su comportamiento.

“El clima laboral es un filtro o un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional (estructura, liderazgo, toma de decisiones), y las tendencias motivacionales que se traducen en un acompañamiento que tiene consecuencias sobre la organización en cuanto a productividad, satisfacción, rotación, ausentismo, etc. Por lo tanto, evaluando el Clima Organizacional se mide la forma como es percibida la organización“.

“El clima laboral es el medio ambiente humano y físico, es el conjunto de variables, cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto. Está relacionado con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y relacionarse, con su interacción con la empresa, con el liderazgo del directivo, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno“

A partir de estas definiciones podemos inferir que el concepto de percepción adquiere una importancia relevante, ya que el clima laboral está determinado por las percepciones que el trabajador tiene sobre los atributos de la organización, es decir cuál es la "opinión" que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen".

Según Robbins, la percepción puede definirse como un “proceso por el cual los individuos organizan e interpretan sus impresiones sensoriales a fin de darle un significado a su ambiente. Es decir, la forma en que seleccionamos, organizamos e interpretamos la entrada sensorial para lograr la comprensión de nuestro entorno.

La percepción está determinada por la historia del sujeto, de sus anhelos, de sus proyectos personales y de una serie de ideas preconcebidas sobre sí mismo.

Estos preconceptos reaccionan frente a diversos factores relacionados con el trabajo cotidiano: el estilo de liderazgo del jefe, la relación con el resto del personal, la rigidez/flexibilidad, las opiniones de otros, su grupo de trabajo. La subjetividad de las percepciones del trabajador y la suma de variables objetivas existentes en la organización, determinarán sus respuestas cuando es consultado por aspectos de su trabajo.

"Así, lo que uno percibe puede ser sustancialmente diferente de la realidad objetiva, aunque no necesariamente. Esto también está influido por nuestras actitudes, ya que éstas dan forma a una disposición mental que repercute en nuestra manera de ver las cosas, en nuestras percepciones".

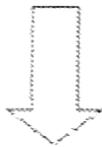
**Las actitudes son:**

Los sentimientos y supuestos que determinan en gran medida la percepción de los empleados respecto de su entorno, su compromiso con las acciones previstas y, en última instancia, su comportamiento.

Es un concepto que describe las diferentes formas en que la gente responde a su ambiente.

La percepción es subjetiva y las actitudes condicionan la forma de percibir, entonces la idea sería atacar la raíz del problema detectando primero las actitudes de los empleados frente a la empresa, y luego sobre ésta base, revelar el grado de satisfacción laboral del individuo y su repercusión sobre el clima laboral.

**Las actitudes de los empleados son muy importantes para las organizaciones.**



**Cuando las actitudes son negativas, ello constituye tanto un síntoma de problemas subyacentes como una causa contribuyente de nuevas dificultades en una organización.**

Actitudes de rechazo pueden resultar en huelgas, lentitud, ausentismo y rotación de los empleados. También pueden dar lugar a conflictos laborales, bajo desempeño, mala calidad de los productos y servicios, problemas disciplinarios, entre otros. Los costos

organizacionales asociados con actitudes negativas de los empleados pueden reducir la competitividad de una organización.

**Por el contrario, las actitudes favorables, son deseables para la dirección**

**Elevan la productividad y la satisfacción de los empleados.**

Pero puede suceder que, aunque la actitud de un empleado frente a la empresa sea positiva, las políticas que ésta imparte no sean justas ni adecuadas para el personal, lo que llevaría a largo plazo a la aparición de posibles conflictos.

“Una administración conductual efectiva continuamente dirigida a crear un clima laboral favorable y un ambiente humano de apoyo y confianza en una organización puede contribuir a la generación de actitudes favorables”.

El clima organizacional puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la empresa, puede ser factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran.

La cultura organizacional influye y a su vez es influenciada por la calidad del clima laboral. Frecuentemente el concepto de clima, se confunde con el de cultura pero se diferencia en ser menos permanente en el tiempo, es decir, es bastante y surge natural e inevitablemente dentro de la organización aunque comparta una connotación de continuidad y de evolución en el tiempo. Habría que hablar por tanto, de un clima que no es uniforme dentro de la organización. Por el contrario la cultura estable y ha sido promulgada por los miembros de la misma. La conexión entre la cultura y clima se basa específicamente en que las políticas, misión, valores que se manejen dentro de la empresa, es decir la cultura, influirá directamente en el comportamiento y la percepción que tendrán las personas de su ambiente de trabajo.

Es importante señalar que no se puede hablar de un único clima, sino de la existencia de subclimas que coexisten simultáneamente. Así, una unidad de negocios dentro de una organización puede tener un clima excelente, mientras que en otra unidad el ambiente de trabajo puede ser muy deficiente.

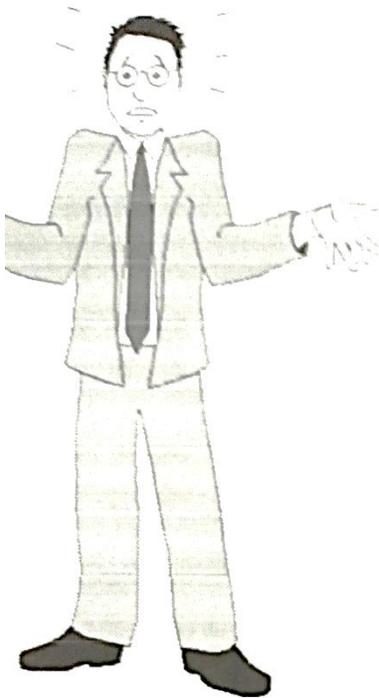
El clima laboral podría diferenciar a las empresas de éxito de las empresas mediocres. Mientras que un buen clima de trabajo se orienta a los objetivos generales, un mal clima destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto y de bajo rendimiento. Así, por ejemplo un clima organizacional relativamente estable y favorable podría reducir los costos que vendrían de la rotación, el ausentismo, insatisfacción laboral, evitando la reinversión de dinero en la nueva contratación de personal o gastos provocados por la falta de empleados en momentos críticos.

Entre las **consecuencias** que traería aparejado un **ambiente de trabajo hostil**, aparte de ocasionar situaciones de conflicto y de disminuir el grado de satisfacción, podemos

encontrar, el ausentismo -que es el hecho de no asistir al trabajo- y la impuntualidad -que es un tipo de ausentismo pero por un periodo breve, por medio del cual los empleados se repliegan físicamente del activo involucramiento en la organización”. Es más probable que los empleados insatisfechos falten al trabajo y sean impuntuales, que los que se sienten a gusto con su lugar de trabajo.

**El deterioro del clima laboral** lleva al personal a perder entusiasmo por su trabajo, lo cual, se refleja no solamente en mayores niveles de ausentismo sin también en la lentitud, el desgano, la indiferencia y en consecuencia en bajas en la productividad. Así, el personal se retira psicológicamente de sus labores; predomina la actitud de cumplir exactamente con lo mínimo requerido.

La productividad -una organización es productiva si alcanza sus metas y si lo hace transformando los insumos en productos al costo más bajo posible, es decir, si es eficaz y eficiente- conduce a la satisfacción, más que a la inversa, es decir que a mayor productividad existen mayores probabilidades de alcanzar una mayor satisfacción con el trabajo. Si uno hace un buen trabajo, se siente intrínsecamente bien por ello.



Además en el supuesto de que la organización recompensa la productividad, su mayor productividad debe incrementar el reconocimiento verbal, el nivel de sueldo y las posibilidades de ascenso incrementando con esto, el nivel de satisfacción en el puesto.

Otra de las consecuencias de trabajar en un clima desfavorable es la rotación, entendiéndose ésta como el retiro voluntario o involuntario de una persona de la organización, no como el cambio periódico de un trabajador de una tarea a otra. Un alto grado de rotación significa un incremento en los costos de reclutamiento, selección y capacitación.

No obstante, factores como las condiciones del mercado de trabajo existentes hoy en el país, las expectativas sobre oportunidades alternas de trabajo y la permanencia en la organización, son restricciones importantes para la decisión real de dejar el trabajo actual

## **ESTÉS LABORAL**

Haremos mención por último, al stress laboral como una de las consecuencias actuales y latentes de trabajar en organizaciones que exigen a los empleados que se ajusten a condiciones cada vez más inusuales. Estas condiciones crean, a medida que pasa el

tiempo, mayor tensión en los empleados lo cual produce paulatinamente perjuicios en la salud.

El "stress es el resultado de la relación del individuo y el entorno, evaluado por que como amenazante, que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar". Es decir, que se produce una discrepancia entre las demandas del ambiente y los recursos de la persona para hacerles frente.

El conocimiento del clima organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinen los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados, tanto en las conductas de los miembros y la satisfacción como en la estructura organizacional.

Los factores del sistema organizacional (estructura, liderazgo, toma de decisiones, etc.) definen las características propias de una organización e influirán, como expresamos anteriormente, en la percepción individual del clima. La interacción de estos factores traerá como consecuencia la determinación de dos grandes tipos de climas organizacionales y sus variantes.

## **TIPOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

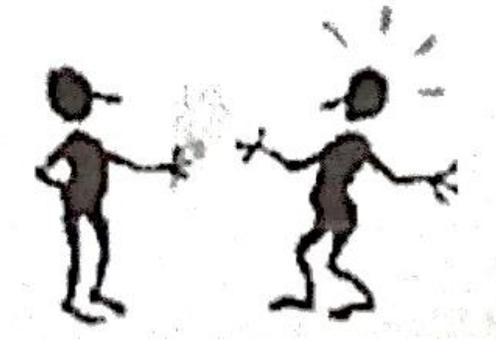
**Clima do tipo autoritario:**

**Autoritarismo de tipo explotador:**



Se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y los empleados es casi nula y las decisiones son tomas únicamente por los jefes, es decir, que son ellos los que de forma exclusiva, determinan cuales son las metas de la organización y la forma de alcanzarlas. Además, el ambiente en el cual se desarrolla el trabajo es represivo, cerrado y desfavorable, solo ocasionalmente se reconoce el trabajo bien hecho y con frecuencia existe una organización informal contraria a los intereses de la organización formal.

### **Autoritarismo paternalista:**



Se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus empleados, se utilizan los castigos y las recompensas como fuentes de motivación para los empleados y los supervisores manejan muchos mecanismos de control. En este tipo de clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, sin embargo da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado. La mayor parte de las decisiones son tomadas directamente por los directivos, quienes tienen una relación con sus empleados como la existente entre el padre y el hijo, protegiéndolos pero no fiándose totalmente de su conducta. Solo en contadas ocasiones se desarrolla una organización informal que no siempre se opone a los fines de la organización. Aquí también, el clima tiende a ser cerrado y desfavorable.

### **Clima de tipo participativo.**

#### **Consultivo:**



Se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus empleados. Existe una interacción fluida entre ambas partes, se delegan las funciones y se da principalmente una comunicación de tipo descendente. La estrategia se determina por equipo directivo,

no obstante, según el nivel que ocupan en la organización, los trabajadores toman decisiones específicas dentro de su ámbito de actuación.

**Participación en grupo:**



Existe una plena confianza en los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones persigue la interacción de todos los niveles, la comunicación dentro de la organización se realiza en todos los sentidos. **El punto de motivación** es la participación, se trabaja en función de objetivos por rendimiento, la relaciones de trabajo entre superviso y empleado se basan en la amistad y las responsabilidades son compartidas.

El funcionamiento de este sistema es el trabajo en equipo como el mejor medio para alcanzar los objetivos, cuyo cumplimiento es la base para efectuar la evaluación del trabajo que han llevado a cabo los empleados. Coinciden la organización formal y la informal.

Cabe destacar que entre otras responsabilidades y actividades del departamento de recursos humanos, está la mejora del ambiente de trabajo, mediante sus comunicaciones, su asesoría y sus prácticas disciplinarias. Pero para cumplir este objetivo, es importante también que los directivos de las organizaciones se percaten de que el medio ambiente forma parte del activo de la empresa y como tal deben valorarlo y prestarle la debida atención.



**UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE EDUCACIÓN  
A DISTANCIA DE PANAMÁ  
UNIEDPA**

Fundada Mediante Decreto Ejecutivo No. 45 del 19 de marzo de 1986.

---

Coordinación de Investigación

Publicaciones – Biblioteca

**Artículo.** “Plan De Curso: Maestría En Educación Inicial: Problemáticas Y Retos Contemporáneos En Educación Inicial”

Publicado en Revista de investigación UNIEDPA Edición Especial.

ISBN: 9789962902805

Volumen XIII

Nº 13

Primer Trimestre 2017.

Presentado por:

**Sandra Milena Fiaga Figueroa**

Pasaporte **Nº AP816149.**

Candidata Doctoral UNIEDPA

Panamá, marzo 2017.

**Avenida Justo Arosemena y calle 31, al frente de la Estación del Metro de la Lotería, en el Edificio APEDE. Apartado 0819-00033 el Dorado, Panamá.**

**Teléfonos: 227-2900/227-2902. Fax: 2275565. Email: uniedpa@cwpanama.net**



## **PRESENTACIÓN**

La Educación Inicial plantea retos epistémicos, axiológicos y deontológicos al sistema educativo y a todos los involucrados en sus procesos. Entre ellos, cabe la identificación de las fuentes de sus problemas y el planteamiento de posibles y oportunas soluciones, vinculadas con los derechos del niño y la niña menor de seis años.

Con este propósito, la asignatura Problemática y Retos Contemporáneos de la Educación Inicial/ propone el estudio sistemático para el adecuado tratamiento de la situación problemática de este sector educativo en Venezuela, con la finalidad de optimizar las competencias para la reflexión crítica y los análisis conducentes a la proposición de soluciones reales, factibles y relevantes.

De esta manera, el Magíster en Educación Inicial se constituye en contribuyente fundamental para la investigación permanente sobre estos procesos, como forma científica de promover nuevos paradigmas epistémicos para el estudio pertinente del área e incentivar a los docentes de aula para una investigación sistemática en sus ambientes de aprendizaje.

### **OBJETIVO TERMINAL**

Desarrollar competencias para el análisis de los problemas contemporáneos de la infancia (0 a 6 años), en el plano de su formación inicial conducente al desarrollo de condiciones físicas, psicológicas y cognoscitivas suficientes para su incorporación al resto del sistema educativo.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Comprender la realidad social de la infancia en Venezuela, a la luz de las condiciones políticas, sociales, económicas, nutricionales y educativas actuales.
2. Aplicar estrategias para la sistematización de la información disponible, destinada a la identificación de relaciones causales de los problemas y sus consecuencias.
3. Analizar la factibilidad y relevancia de las causas determinantes de los problemas identificados, para la formulación de eventuales soluciones.

### **CONTENIDO**

- Problemática política, socioeconómica y educativa en América Latina y en Venezuela
- Indicadores sociales determinantes para la calidad educativa del niño de 0 a 6 años (pobreza, calidad de vida, igualdad de oportunidades, acceso a servicios de salud, educación, recreación, protección y bienestar social).

- Programas implementados en Latinoamérica y Venezuela en el área de salud, nutricional, educativa y social, con impacto en la formación del niño y niña de 0 a 6 años.
- Técnicas para el desarrollo de actitudes en los adultos responsables del proceso formativo del niño y niña de C) a 6 años, para el adecuado tratamiento de los problemas presentados por el sistema educativo que los ampara.

## **ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS**

- Lectura y análisis del material instruccional suministrado y/o sugerido.
- Discusión participativa sobre los temas presentados en el material suministrado.
- Realimentación virtual a participantes.
- Discusión en equipos del material impreso suministrado y/o sugerido.
- Desarrollo de análisis crítico (trabajo final).
- Presentación del trabajo final para la discusión y coevaluación en segunda sesión presencial.

## **ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN**

### ***Individual:***

- Sobre la participación en los seminarios y el análisis individual de la información recomendada: 30%

### ***De equipo:***

- Sobre la sistematización de la información teórica, alrededor de la construcción del análisis crítico de los textos impresos suministrados. 20%, mediante la modalidad de coevaluación.

En segunda sesión de trabajo, las dos estrategias anteriores se aplicarán durante un seminario. Cada participante contribuirá en su equipo para la construcción de su análisis crítico y el ensayo final. Durante la primera sesión, será acordada la metodología para este trabajo.

- Elaboración y presentación del ensayo final solicitado. 50%

Este trabajo escrito deberá ser entregado al facilitador durante la segunda sesión de trabajo (seminario), siguiendo la normativa consensuada al efecto. En virtud de los tiempos acordados con la Coordinación de la Maestría, no habrá prórrogas para esta entrega final; por tanto, los participantes deberán tomar las previsiones del caso.

Esquema propuesto para la elaboración del análisis crítico solicitado.

<b>Tema 1:</b> La Educación inicial como requerimiento en la formación del adulto.	Equipo 1
<b>Tema 2:</b> La coordinación escuela, familia como factor de desarrollo del niño entre 0 6 años	Equipo 2
<b>Tema 3:</b> La cultura como factor coadyuvante en la Educación Inicial.	Equipo 3
<b>Tema 4:</b> Aciertos y desaciertos de la aplicación de políticas públicas sobre Educación Inicial.	Equipo 4
<b>Tema 5:</b> La atención del nonato como factor clave en la Educación Inicial.	Equipo 5

(Extensión no menor a diez páginas tamaño carta, a 11/2 espacio, letra Arial, 12 puntos).

1. Carátula con identificación institucional, programa de estudio, terna a tratar, responsables del trabajo (con N° de CI) y fecha de presentación.
2. Título.
3. Objetivos del trabajo.
4. Método aplicado para la obtención de información.
5. Desarrollo analítico.
6. Conclusiones y recomendaciones.
7. Referencias bibliográficas.

Importante:

- Ceñirse a la normativa APA para el diseño estructural del escrito y su referencia bibliográfica.
- Se espera una contribución individual y por equipos. No serán considerados los trabajos hechos con la copia intelectual de otros autores. Por tanto, ninguna cita textual -debidamente referenciada (APA)- deberá superar las cuarenta (40) palabras.
- Cada equipo dispondrá de veinte (20) minutos para desarrollar su exposición del trabajo realizado y presentado en forma física, La exposición deberá ser coherente con lo explicado en el trabajo escrito.
- Para la evaluación, deben considerar:

- \* Evaluación individual. Corresponde a la demostración personal del análisis efectuado sobre las lecturas asignadas o sugeridas, para la elaboración del trabajo de equipo. Cada cual debe haber realizado su esfuerzo individual, reflejado en su participación durante la ejecución de las discusiones y/o preguntas paralelas efectuadas por el facilitador. NO HAY TRABAJO INDIVIDUAL SOBRE ESTO. La ponderación corresponde al 30%
- \* Evaluación por equipos. Cada equipo conformado deberá preparar un material para demostrar su trabajo de consulta, reflexión y análisis del tema asignado. Para ello podrá usar cualquier medio audiovisual que considere pertinente y dispondrá de 20 minutos para su exposición, con cinco (05) minutos adicionales para preguntas, sugerencias, etc. En virtud de la coevaluación consecuente, también estas intervenciones serán consideradas para el primer segmento.

Durante las discusiones, cada equipo dispondrá de una planilla de coevaluación, donde ponderará el trabajo hecho por los demás, bajo los siguientes indicadores:

- \*\* Pertinencia del tema tratado
- \*\* Relevancia de las lecturas en el tratamiento del tema
- \*\* Coherencia en las ideas presentadas
- \*\* Profundidad en el análisis presentado
- \*\* Calidad de la presentación
- \* Trabajo de equipo

Cada indicador será evaluado bajo la escala de estimación: 1: nulo; 2: pobre; 3: suficiente; 4: bueno; 5: excelente.

La estimación efectuada por todos los equipos tendrá, para el equipo expositor, una ponderación del 20%

- \* Evaluación del trabajo final (ensayo). Ponderación: 50%. Para la estimación del trabajo, se tomarán los cinco primeros criterios ya descritos para la coevaluación (\*\*), cada uno con un 10% de la ponderación final.

## BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA

**Añaños, F. (2002).** Algunos entornos generadores de situaciones asociales de riesgo. Revista Pedagogía Social N09. Universidad de Granada. España.

**Báez y otros. (1998).** Conceptualización y Política de la Prevención y Atención Integral Temprana. Programa de Prevención y Atención Integral Temprana. Caracas.

**Calvo Botella, H.(s/f).** Maternidad, infancia y drogas: implicaciones clínicas. Revista Adicciones, 2004.Vol. 16. Núm. 4

**EQUIPI/EDIFAM- Educación Inicial a través de la Familia. (2004).** Manual de Capacitación en Educación Inicial/ y Parvularia. Cathy Coddington: Responsable. San Salvador.

**Huerta P. (s/f).** Principales Indicadores de Pobreza. Consultoría y Desarrollo Gerencial. Venezuela.

**Martínez Román. (2005).** Violencias estructurales: obstáculos para el cumplimiento de los Derechos Humanos de las mujeres pobres. Feminismo/s, 6, diciembre 2005 Universidad de Alicante. España.

**Mascó, G.(s/f).** Realización de los derechos del niño en la primera infancia. Buenos Aires.

**Ministerio del Poder Popular para la Salud. (2002).** Programa Nacional de Atención Integral del Niño, niña y adolescente.

**Pérez Álvarez, M. (1997).** El niño maltratado: perspectiva médica. Cuadernos de Trabajo Social N° 10. Universidad Complutense de Madrid.

**Pérez-Muga, O. (2007).** Negligencia: Discriminación y Desprotección de la infancia. Revista electrónica Psicología sin Fronteras. Vol.2. N° 1 y 2.

**Universidad Católica del Uruguay. (2000).** Riesgos, oportunidades y vulnerabilidad de la infancia en América Latina. Revista Panorama de la Infancia y la Familia en Uruguay.





**UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE EDUCACIÓN  
A DISTANCIA DE PANAMÁ  
UNIEDPA**

Fundada Mediante Decreto Ejecutivo No. 45 del 19 de marzo de 1986.

---

Coordinación de Investigación

Publicaciones – Biblioteca

**Artículo. “Plan de curso: Ingeniería de métodos”**

Publicado en Revista de investigación UNIEDPA Edición Especial.

ISBN: 9789962902805

Volumen XIII

Nº 13

Primer Trimestre 2017.

Presentado por:

**John Alexander Castillo Forero**

Pasaporte Nº **CC7725544**.

Candidato Doctoral UNIEDPA

Panamá, marzo 2017.

**Avenida Justo Arosemena y calle 31, al frente de la Estación del Metro de la Lotería, en el  
Edificio APEDE. Apartado 0819-00033 el Dorado, Panamá.  
Teléfonos: 227-2900/227-2902. Fax: 2275565. Email: uniedpa@cwpanama.net**



## FUNDAMENTACIÓN

La materia desarrollada en **Ingeniería de Métodos**, se basa en la premisa: "siempre hay un método mejor", Esta asignatura es básica en la formación del **Ingeniero Industrial**, quien tiene como misión fundamental, en su desempeño profesional, el mejoramiento de la productividad, la cual, definida con amplitud, implica una utilización más eficiente de los recursos, menos desperdicio por unidad de insumos, niveles más altos de producción con niveles fijos de insumos, etc.

La asignatura está ubicada en el sexto semestre de la Carrera de Ingeniería Industrial de la UNA, es de carácter obligatorio y tiene por finalidad desarrollar una mentalidad analítica en el estudiante para la solución de problemas de eficiencia y productividad, mediante la aplicación de una serie de técnicas para el análisis de la medición y mejora de métodos de trabajo, así como también los métodos de estudio de tiempo.

La **Ingeniería de Métodos** proporciona al estudiante un grupo de herramientas para el análisis de operaciones, procesos y actividades múltiples que permiten incrementar la productividad y la calidad de vida de un conglomerado, aplicables dentro de cualquier organización, en especial, las industriales. Dada la importancia de la asignatura en la formación del egresado, se hacen necesarias la integración de los conocimientos teóricos desarrollados en el curso y la puesta en práctica de los mismos, a través de ejercitación y aplicaciones semejantes a la realidad. En atención a ello, la asignatura tiene un carácter teórico-práctico.

Para apoyar el proceso enseñanza — aprendizaje a distancia se utilizará el Texto del mercado: **INGENIERÍA DE METODOS, CALIDAD; PRODUCTIVIDAD**, de Fernando Burgos Universidad de Carabobo, además como ayuda para la ejercitación el Problemario de Ingeniería de Métodos de la UNA. Como texto auxiliar se recomienda el texto **INGENIERÍA INDUSTRIAL, METODOS, ESTÁNDARES Y DISEÑO DEL TRABAJO** de Niebel - Freivaldas (2004) 11ª edición Editorial Alfaomega. Esta asignatura cuenta con un video: Ingeniería de Métodos que estará disponible en la Biblioteca de su Centro Local.

## PLAN DE EVALUACION

<b>ASIGNATURA: Ingeniería de Métodos</b> COD: 206 CRÉDITOS: 4 LAPSO: 2007-1 Semestre, VI CARRERA: Ingeniería Industrial Responsable; Prof. Thais Linares Correo electrónico: tlinares@ciberesquina.una.edu.ve Evaluador Educacional: Prof., Freddy Herradas  El instructivo para la ejecución del trabajo práctico se entregará conjuntamente con este Plan de Curso, en el momento de la inscripción. La fecha de entrega del trabajo será el día que se realice la Segunda Prueba Integral.			<b>MODALIDAD</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>CONTENIDO</b>
			PRIMERA INTEGRAL	1, 4 al 6, 8 y 9	M: I; U: 1, O: 1 M: II: U: 4, 5; O: 4, 5 M: III; U: 6, 8, 9 O: 6,8, 9
			SEGUNDA INTEGRAL	1, 4 al 6, 8 y 9	M: I; U: 1, O: 1 M: II: U: 4, 5; O: 4, 5 M: III; U: 6, 8, 9 O: 6,8, 9
			TRABAJO PRÁCTICO	2, 3 y 7	M: I; U: 2, 3 O: 2, 3 M: III U: 7, O: 7
<b>M</b>	<b>U</b>	<b>O</b>	<b>OBJETIVOS</b>		
I	1	1	<b>1. LA INGENIERIA DE METODOS Y LA SIMPLIFICACION DEL TRABAJO</b> Aplicar las técnicas de la Ingeniería de Métodos, necesarias para el análisis y la optimización de un proceso.		
	2	2	<b>2. ANALISIS DEL PROCESO Y LA OPERACIÓN</b> Aplicar las herramientas y criterios necesarios para el análisis y optimización tanto del proceso como de la operación		
	3	3	<b>3. ESTUDIO DE MOVIMIENTOS</b> Hacer Diagramas del operador para el diseño de un dispositivo de ahorro de movimientos, mediante el uso de los principios de economía de movimientos sobre la base de un estudio visual de movimientos.		
II	4	4	<b>4. DIAGRAMA DE ACTIVIDADES MULTIPLES</b> Analizar sistemas de Actividades Múltiples, mediante el uso de los diagramas respectivos y los modelos cuantitativos para la asignación de máquinas		
	5	5	<b>5. BALANCE DE LINEAS DE PRODUCCIÓN</b> Resolver problemas de balance de Líneas de ensamblaje de producción de una empresa, con el fin de optimizar el proceso de producción industrial de la mismo		
III	6	6	<b>6. NORMALIZACION Y CRONOMETRADO</b> Determinar el número de ciclos y el tiempo de ejecución de una operación, mediante los métodos continuo e intermitente de cronometrado		
	7	7	<b>7. MUESTREO DE TRABAJO</b> Diseñar Estudios de Muestreo de Trabajo, identificando sus diferentes aplicaciones		
	8	8	<b>8. EL TIEMPO NORMAL</b> Estimar el tiempo normal de ejecución de una operación, mediante el uso de técnicas de calificaciones de velocidad, la aplicación de Tiempos de Movimientos Básicos Sintéticos y la construcción de fórmulas de Tiempo		
	9	9	<b>9. EL TIEMPO ESTANDAR</b> Determinar el tiempo estándar de una operación, identificando sus diversas aplicaciones		

## DISEÑO DE LA INSTRUCCIÓN DEL CURSO

**Objetivo del curso:** Optimizar la producción industrial y la eficiencia de una empresa, de manera proactiva, mediante la aplicación de técnicas de organización y métodos; de análisis y diseño de movimientos y tiempos.

Objetivo	Contenido
1. Aplicar las técnicas de la Ingeniería de Métodos, necesarias para el análisis y la optimización de un proceso.	1. La Ing. de Métodos. Filosofía de la Ing. de Métodos. La resistencia al cambio. Calidad, nivel de vida, productividad e Ing. de Métodos. Pasos para hacer un estudio de Ing. de Métodos. Requisitos previos a la instalación del nuevo método. Aplicación de la Ing. de Métodos.
2. Aplicar las herramientas y los criterios necesarios para el análisis y optimización tanto del proceso como de la operación.	2. Diagrama de operaciones del proceso. Diagrama del proceso. Diagrama de flujo o de recorrido. Propósito de la operación. Diseño de las partes. Tolerancias y especificaciones. Materiales. Procesos de Manufactura. Equipos, herramientas y tiempos de preparación. Condiciones de trabajo.
3. Construir Diagramas del operador para el diseño de un dispositivo de ahorro de movimientos, mediante el uso de los principios de economía de movimientos sobre la base de un estudio visual de movimientos.	3. El estudio visual de movimientos. Principios de economía de movimientos. El estudio de micro movimientos. Equipo para el estudio de micro movimiento.
4. Analizar sistemas de Actividades Múltiples, mediante el uso de los diagramas respectivos y los modelos cuantitativos para la asignación de máquinas.	4. Diagrama hombre-máquina. Diagrama de cuadrillas. Técnicas cuantitativas para relaciones hombre-máquina.
5. Resolver problemas de balance de líneas de ensamblaje.	5. La línea de producción. Formulación analítica del problema de balance de línea. Métodos analíticos de balance de líneas de Ensamblaje.

## ORIENTACIONES GENERALES

1. Dado el carácter teórico práctico que posee la materia, su evaluación correspondiente se hará mediante la aplicación de 2 Pruebas Integrales y 1 Trabajo Práctico, según se especifica:
  - Las Pruebas Integrales: Objetivos: 4 al 6, 8 y 9
  - Trabajo Práctico: Objetivos: 2, 3 y 7.
2. La asignatura consta de 9 Objetivos evaluables, no todos implican la misma extensión de contenidos ni presentan el mismo grado de dificultad. Por lo tanto, el tiempo de dedicación a su aprendizaje puede variar de un objetivo a otro.
3. Para los Objetivos 4, 5, 6, 8 y 9 revise de manera general los temas que cubren cada una de las unidades. Después de revisar cada capítulo, regrese al comienzo y lea cada sección por completo. Tome notas o subraye mientras lee. Al final de cada sección, haga una pausa para pensar en lo que acaba de leer, si no está seguro de haber entendido, regrese y lea de nuevo, Una vez que se haya preparado suficientemente en la teoría de estos contenidos haga uso del problemario, donde encontrará un resumen del tema, ejercicios resueltos y explicados por pasos para cada caso y posteriormente encontrará una serie de problemas propuestos para su ejercitación. Cuando se sienta seguro de dominar los contenidos, realice los ejercicios del problemario.
4. Recuerde que cuando lo requiera puede consultar al asesor en el Centro Local

<b>Objetivo</b>	<b>Contenido</b>
6. Determinar el número de ciclos y el tiempo de ejecución de una operación, mediante los métodos continuo e intermitente de cronometrado.	6. Criterios de evaluación de alternativas, Estudio de tiempos, El tiempo estándar Estudio de tiempo con cronometro. Método continuo, Método intermitente.
7. Diseñar Estudios de Muestreo de Trabajo, identificando sus diferentes aplicaciones.	7. Teoría del muestreo de trabajo, Pasos a seguir para realizar un estudio de muestreo de trabajo,
8. Estimar el tiempo normal de ejecución de una operación mediante el uso de técnicas de calificaciones de velocidad, la aplicación de Tiempos de Movimientos Básicos Sintéticos y la construcción de Fórmulas de tiempo.	8. Tiempo normal, Calificación de velocidad, Métodos de la calificación de velocidad: subjetivo, de ejecución, calificación sintética y calificación objetiva. Formulas do tiempo.
9. Determinar el tiempo estándar de unas diversas operaciones, identificando sus aplicaciones.	9. El tiempo estándar. Lao tolerancias. Estimación de tolerancia. Cálculo del tiempo estándar, Medición de trabajos

OBJETIVO	ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES	ESTRATEGIAS DE EVALUACION
<p>1. Aplicar las técnicas de la Ingeniería de Métodos, necesarias para el análisis y la optimización de un proceso.</p>	<p><b>MATERIALES INSTRUCCIONALES</b>            Para desarrollar el proceso de aprendizaje de esta unidad, es necesario que lea determinadamente el objetivo de aprendizaje. Ubique los contenidos de este objetivo en los textos recomendados.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ingeniería de Métodos, calidad y Productiva. Ing. Fernando Burgos. Cap. I</li> <li>✓ Ingeniería Industrial, Métodos, Estándares y Diseño del Trabajo. Niebel-Freivalds. Cap. 1</li> </ul> <p><b>ACTIVIDADES:</b>            Revise de una manera general los temas que cubre la unidad. Después de revisar el capítulo, donde se resalta la importancia de la Ing. de Métodos y su poder como herramienta aplicable dentro de cualquier organización, regrese al comienzo y lea cada sección por completo. Tome notas o subraye mientras lee. Al final de cada sección, haga una pausa para pensar en lo que acaba de leer, si no está seguro de haber entendido, regrese y lea de nuevo.</p> <p>Al final del Capítulo del texto de Niebel, encontrará una serie de preguntas, contéstelas a modo de ejercicio.</p> <p>A manera de complemento, vea el video de Ingeniería De Métodos, disponible en la Biblioteca de su Centro Local.</p>	<p>Esta unidad será evaluada en dos momentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 1er Integral.</li> <li>✓ 2da Integral</li> </ul> <p>Este objetivo será evaluado bien sea con preguntas teóricas o con la presentación de casos donde deberán aplicarse las técnicas estudiadas.</p> <p><b>Sumativa:</b> Esta unidad será evaluada en</p>

<p>2. Aplicar las técnicas de la Ingeniería de Métodos, necesarias para el análisis y la optimización de un proceso.</p>	<p><b>MATERIALES INSTRUCCIONALES</b>          Para desarrollar el proceso de aprendizaje de esta unidad, es necesario que lea detenidamente el objetivo de aprendizaje, Ubique los contenidos de este objetivo en los textos recomendados:          ✓ Ingeniería de Métodos, calidad y Productiva. Ing. Fernando Burgos. Cap. II y III          ✓ Ingeniería Industrial, Métodos, Estándares y Diseño del Trabajo. Niebel-Freivalds. Cap. 2 y 3.</p> <p><b>ACTIVIDADES</b>          Este objetivo posee un carácter netamente practico, sin embargo, antes de realizar el trabajo, revise los temas que cubre la unidad. Después de revisar el capítulo lea el instructivo del trabajo practico, seleccione el proceso que va analizar, dentro de cualquier tipo de organización, una fábrica, hospital, banco, otros. Es recomendable seleccionar una organización a la cual se tenga facilidad de acceso.</p>	<p>el Trabajo Práctico.</p> <p>El instructivo esta anexa a este Plan de Curso. Aquí encontrará con detalle las actividades a realizar para el logro de este objetivo.</p> <p><b>Formativa:</b> A fin de clarificar las nociones antes de desarrollar el trabajo practico construya un esquema que sintetice la información e intercambie comentarios con algún compañero (a) sobre la base de este.</p>
<p>3. Construir Diagramas del operador para el diseño de un dispositivo de ahorro de movimientos, mediante el uso de los principios de economía de movimientos sobre la base de un estudio visual de movimientos..</p>	<p><b>MATERIALES INSTRUCCIONALES</b>          Para desarrollar el proceso de aprendizaje de esta unidad, es necesario que lea detenidamente el objetivo de aprendizaje. Ubique los contenidos de este objetivo en los textos recomendados:          ✓ Ingeniería de Métodos, calidad y Productiva. Ing. Fernando Burgos. Cap. IV          ✓ Ingeniería Industrial, Métodos, Estándares y Diseño del Trabajo. Niebel-Freivalds. Cap. 4 y 5.</p> <p><b>ACTIVIDADES</b>          Este objetivo posee un carácter netamente practico, sin embargo, antes de realizar el trabajo, revise los temas que</p>	<p><b>Sumativa:</b> esta unidad será evaluada en el Trabajo Práctico.</p> <p>El instructivo esta anexa a este Plan de Curso. Aquí encontrará con detalle las actividades a realizar para el logro de este objetivo.</p> <p><b>Formativa:</b> a fin de clarificar las nociones antes de desarrollar el trabajo practico construya un esquema que sintetice la información e</p>

	<p>cubre la unidad. Después de revisar el capítulo lea el instructivo del trabajo práctico, seleccione la operación manual que va analizar. Esta actividad requiere de su capacidad de observación y de su creatividad. Si agudiza la capacidad de observación y se tienen en mente los principios de economía de movimientos, se dará cuenta que en cualquier sitio hay tareas que pudiesen ser simplificadas mediante el diseño de dispositivos que ahorren movimientos.</p>	<p>intercambie comentarios con algún compañero (a) sobre la base de este.</p>
<p>4. Analizar sistemas de Actividades Múltiples, mediante el uso de los diagramas respectivos y los modelos cuantitativos para la asignación de máquinas.</p>	<p><b>MATERIALES INSTRUCCIONALES</b>          Para desarrollar el proceso de aprendizaje de esta unidad, es necesario que lea detenidamente el objetivo de aprendizaje. Ubique los contenidos de este objetivo en los textos recomendados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ingeniería de Métodos, calidad y Productiva. Ing. Fernando Burgos. Cap. V</li> <li>✓ Problemario de Ingeniería de Métodos. Ing. Thais Linares. UNA</li> </ul> <p><b>ACTIVIDADES</b>          Revise de manera general los temas que cubren cada una de las unidades. Después de revisar cada capítulo, regrese al comienzo y lea cada sección por completo. Tome notas o subraye mientras lee. Al final de cada sección, haga una pausa para pensar en lo que acaba de leer, sin no está seguro de haber entendido, regrese y lea de nuevo.</p>	<p><b>Sumativa:</b> estos dos objetivos serán evaluada en dos momentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 1er Integral</li> <li>✓ 2da Integral</li> </ul> <p>Estos objetivos se evaluarán mediante resolución de problemas o situaciones dadas donde deberá utilizar los contenidos mencionados.</p> <p><b>Formativa:</b> una vez que se haya preparado suficientemente en la teoría de estos contenidos haga uso del problemario, donde encontrará un resumen del tema, ejercicios resueltos y explicados por pasos para cada caso y posteriormente encontrará una serie de problemas propuestos para su ejercitación. Cuando se sienta seguro de dominar los contenidos, realice los ejercicios del problemario.</p>
<p>5. Resolver problemas de</p>	<p><b>MATERIALES INSTRUCCIONALES</b></p>	<p><b>Sumativa:</b> estos dos objetivos serán</p>

<p>balance de líneas de ensamblaje</p>	<p>Para desarrollar el proceso de aprendizaje de esta unidad, es necesario que lea detenidamente el objetivo de aprendizaje. Ubique los contenidos de este objetivo en los textos recomendados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ingeniería de Métodos, calidad y Productiva. Ing. Fernando Burgos. Cap. VI</li> <li>✓ Problemario de Ingeniería de Métodos. Ing. Thais Linares. UNA</li> </ul> <p><b>ACTIVIDADES</b></p> <p>Revise de manera general los temas que cubren cada una de las unidades. Después de revisar cada capítulo, regrese al comienzo y lea cada sección por completo. Tome notas o subraye mientras lee. Al final de cada sección, haga una pausa para pensar en lo que acaba de leer, si no está seguro de haber entendido, regrese y lea de nuevo.</p>	<p>evaluada en dos momentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 1er Integral</li> <li>✓ 2da Integral</li> </ul> <p>Estos objetivos se evaluarán mediante resolución de problemas o situaciones dadas donde deberá utilizar los contenidos mencionados.</p> <p><b>Formativa:</b> una vez que se haya preparado suficientemente en la teoría de estos contenidos haga uso del problemario, donde encontrará un resumen del tema, ejercicios resueltos y explicados por pasos para cada caso y posteriormente encontrará una serie de problemas propuestos para su ejercitación. Cuando se sienta seguro de dominar los contenidos, realice los ejercicios del problemario.</p>
<p>6. Determinar el número de ciclos y el tiempo de ejecución de una operación, mediante los métodos continuo e intermitente de cronometrado.</p>	<p><b>MATERIALES INSTRUCCIONALES</b></p> <p>Para desarrollar el proceso de aprendizaje de esta unidad, es necesario que lea detenidamente el objetivo de aprendizaje. Ubique los contenidos de este objetivo en los textos recomendados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ingeniería de Métodos, calidad y Productiva. Ing. Fernando Burgos. Cap. VII</li> <li>✓ Problemario de Ingeniería de Métodos. Ing. Thais Linares. UNA</li> </ul>	<p><b>Sumativa:</b> esta unidad será evaluada en dos momentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 1er Integral</li> <li>✓ 2da Integral</li> </ul> <p>Este objetivo se evaluará mediante resolución de problemas o situaciones dadas donde deberá aplicar los criterios para realizar un estudio de tiempos.</p>

	<p><b>ACTIVIDADES</b></p> <p>Revise de manera general los temas que cubren cada una de las unidades. Después de revisar cada capítulo, regrese al comienzo y lea cada sección por completo. Tome notas o subyace mientras lee. Al final de cada sección, haga una pausa para pensar en lo que acaba de leer, si no está seguro de haber entendido, regrese y lea de nuevo.</p>	<p><b>Formativa:</b> una vez que se haya preparado suficientemente en la teoría de este contenido haga uso del problemario, donde encontrará un resumen de tema, ejercicios resueltos y explicados por pasos para cada caso y posteriormente encontrará una serie de problemas propuestos para su ejercitación. Cuando se sienta seguro de dominar los contenidos, realice los ejercicios del problemario.</p>
<p>7. Diseñar Estudios de Muestreo de Trabajo, identificando sus diferentes aplicaciones.</p>	<p><b>MATERIALES INSTRUCCIONALES</b></p> <p>Para desarrollar el proceso de aprendizaje de esta unidad es necesario que lea detenidamente el objetivo de aprendizaje. Ubique los contenidos de este objetivo en los textos recomendados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ingeniería de Métodos, Calidad y Productiva. Ing. Fernando Burgos. Cap. VII</li> <li>✓ Ingeniería de Métodos, Tiempos y Movimientos. Niebel. Cap. 21</li> </ul> <p><b>ACTIVIDADES</b></p> <p>Este objetivo tiene un carácter netamente práctico, sin embargo, antes de realizar el trabajo, revise los temas que cubre la unidad. Después de revisar los capítulos, lea el instructivo del trabajo práctico y siga las recomendaciones allí indicadas.</p> <p>Se recomienda realizar un repaso de la teoría de muestreo, en un texto de estadística que tenga disponible.</p>	<p><b>Sumativa:</b> esta unidad será evaluada en el Trabajo Practico.</p> <p>El instructivo esta anexa a este Plan de Curso. Aquí encontrará con detalle las actividades a realizar para el logro de este objetivo.</p> <p><b>Formativa:</b> a fin de clarificar las nociones antes de desarrollar el trabajo practico construya un esquema que sintetice la información e intercambie comentarios con algún compañero (a) sobre la base de este.</p>

<p>8. Estimar el tiempo normal de ejecución de una operación, mediante el uso de técnicas de calificaciones de velocidad, la aplicación de Tiempos de Movimientos Básicos Sintéticos y la construcción de Fórmulas de tiempo.</p>	<p><b>MATERIALES INSTRUCCIONALES</b>  Para desarrollar el proceso de aprendizaje de esta unidad, es necesario que lea detenidamente el objetivo de aprendizaje, ubique los contenidos de este objetivo en los textos recomendados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ingeniería de Métodos, Calidad y Productiva. Ing. Fernando Burgos. Cap. VII</li> <li>✓ Problemario de Ingeniería de Métodos. Ing. Thais Linares. UNA</li> <li>✓ Ingeniería de Métodos, Tiempos y Movimientos. Niebel. Cap. 15 y 20</li> </ul>	<p><b>Sumativa:</b> estos dos objetivos serán evaluada en dos momentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 1er Integral</li> <li>✓ 2da Integral</li> </ul> <p>Estos objetivos se evaluarán mediante resolución de problemas o situaciones dadas donde deberá utilizar los contenidos mencionados.</p> <p><b>Formativa:</b> una vez que haya preparado suficientemente en la teoría de estos contenidos haga uso del problemario ¿, donde encontrará un resumen del tema, ejercicios resueltos y explicados por pasos para cada caso y posteriormente encontrará una serie de problemas propuestos para ejercitación. Cuando se sienta seguro de dominar los contenidos, realice los ejercicios del problemario.</p>
<p>9. Determinar el tiempo estándar de una operación identificando sus diversas aplicaciones.</p>	<p><b>MATERIALES INSTRUCCIONALES</b>  Para desarrollar el proceso de aprendizaje de esta unidad, es necesario que lea detenidamente el objetivo de aprendizaje, ubique los contenidos de este objetivo en los textos recomendados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ingeniería de Métodos, Calidad y Productiva. Ing. Fernando Burgos. Cap. VII</li> <li>✓ Problemario de Ingeniería de Métodos. Ing. Thais Linares. UNA</li> </ul>	

## BIBLIOGRAFIA

### Obligatoria

Burgos, F. (1999) **Ingeniería de Métodos. Calidad, Productividad.** Universidad de Carabobo, Venezuela.

Linares, T. (2003) **Problemario para Ingeniería de Métodos.** UNA, Caracas,

### Complementaria

Burgos, F. (1983) **Ingeniería de Métodos.** Editorial Limusa,

Garcia, R (1998) **Estudio del Trabajo. Medición del Trabajo.**

Krick (1994) **Ingeniería de Métodos.** McGraw-Hill

Niebel, B. (2000) **Ingeniería Industrial. Métodos, tiempos y movimientos,** 11ª edición. Editorial Alfaomoga. Colombia.

Niebel, B. Freivaldas (2004) **Ingeniería Industrial. Métodos, estándares y diseño del trabajo.** 9ª edición. Editorial Alfaomega. Colombia,

Universidad Nacional Abierta. Venezuela.





**UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE EDUCACIÓN  
A DISTANCIA DE PANAMÁ  
UNIEDPA**

Fundada Mediante Decreto Ejecutivo No. 45 del 19 de marzo de 1986.

---

Coordinación de Investigación

Publicaciones – Biblioteca

**Artículo. “INFORME FINAL DE LA PRÁCTICA DOCENTE EN PEDAGOGIA E”**

Publicado en Revista de investigación UNIEDPA Edición Especial.

ISBN: 9789962902805

Volumen XIII

Nº 13

Primer Trimestre 2017.

Presentado por:

**MARIA ALEJANDRA YAGUARA GALVIS**

Pasaporte Nº **AT963408**.

Candidata Doctoral UNIEDPA

Panamá, marzo 2017.

**Avenida Justo Arosemena y calle 31, al frente de la Estación del Metro de la Lotería, en el  
Edificio APEDE. Apartado 0819-00033 el Dorado, Panamá.**

**Teléfonos: 227-2900/227-2902. Fax: 2275565. Email: [uniedpa@cwpanama.net](mailto:uniedpa@cwpanama.net)**



## INTRODUCCION

En el contexto de la educación superior es un gran reto contar con un equipo de docentes bien preparados, tanto a nivel de su disciplina de estudio y especialización, como a nivel de competencias pedagógicas necesarias para generar aprendizajes significativos y pertinentes. Las iniciativas de formación docente repiten, en la mayoría de los casos, una enseñanza tradicional, basada en cursos teóricos que dejan a la suerte de cada profesor articular las teorías ampliamente difundidas en sus programas de estudio con su práctica pedagógica, cuando se atreven a hacerlo.

De manera general, los programas de formación de los docentes en servicio en Nicaragua, a nivel universitario, se centra mayormente en planificar e impartir cursos puntuales. Los profesores asisten, conocen nuevas teorías y metodologías, y muy raramente son acompañados en un proceso de innovación pedagógica o implementación de las nuevas metodologías o enfoques de enseñanza. Los cursos son impartidos, y cada quien sigue haciendo en el aula de clases lo que bien entiende, o lo que mejor le parece para promover el aprendizaje de los estudiantes. Parece que se pierde de vista que los procesos de aprendizaje, de cambio de paradigmas y de saber hacer, son construidos de manera individual por el sujeto que aprende - en este caso, el docente-, con el apoyo y acompañamiento de expertos o de sus pares, un principio clave del enfoque socio constructivista del aprendizaje. Pregonamos el constructivismo en nuestras aulas de clase, pero no nos percatamos que estamos promoviendo un enfoque educativo bancario cuando se trata de formar a los formadores.

A todas luces, hay una contradicción. El desarrollo profesional de los profesores debe estar basado en un proceso formativo que promueva un acompañamiento y soporte sistemático. Aunado a ello, debe incentivar la reflexión sobre su práctica educativa enfocada a su mejora continua, para que él mismo pueda definir qué competencias docentes debe seguir desarrollando, y qué debe hacer para lograr mayor eficacia en su tarea de enseñar.

Lo anterior nos debe llevar a preguntar en qué medida ha impactado el modelo de formación tradicional en la mejora de la docencia, qué tipo de cambios en las creencias y concepciones pedagógicas de los profesores ha logrado generar, y si ha logrado promover nuevas prácticas pedagógicas, más centradas en el estudiante que aprende y en las El desarrollo de la práctica reflexiva sobre el quehacer docente, apoyada en el uso de un portafolio digital.

Estas necesidades reales del entorno nos llevan a identificar cuáles son las principales metodologías que se deben realizar en las prácticas profesionales. Este modelo de formación docente no ha logrado desarrollar las competencias

pedagógicas requeridas a los profesores, frente a los grandes desafíos educativos de la Universidad actual.

## **LA ENSEÑANZA Y LA INFLUENCIA EN EL APRENDIZAJE**

El producto de la enseñanza no es necesariamente el aprendizaje, hay jóvenes que aprenden aunque el proceso de enseñanza por parte de sus profesores haya sido al revés o hasta distorsionado, pero también hay quienes ni con el método más especial o personal, manifiestan avances significativos en este proceso.

Es indispensable partir de los conocimientos previos que trae el estudiante de la educación media, tener en cuenta tanto dificultades como fortalezas, e inducirlo a un camino un poco más áspero y pedregoso, el de abstraer conceptos nuevos, deducir e inferir reglas y situaciones que sean la base para generar otros conceptos e ir construyendo así nuevos conocimientos, para lograr tal fin es inevitable emplear algún método, pero mejor aún, que sea un método atractivo, motivador para el estudiante y no castrador como recuerdo yo a mis docentes universitarios.

Miguel de Guzmán, filósofo y matemático, profesor de matemáticas, escritor de obras dedicadas a la educación matemática y de libros de texto para educación secundaria y universitaria, en una de sus obras menciona, “La complejidad de la matemática y de la educación sugiere que los teóricos de la educación matemática, y no menos los agentes de ella, deban permanecer constantemente atentos y abiertos a los cambios profundos que en muchos aspectos la dinámica rápidamente mutante de la situación global venga exigiendo”. Los docentes y quienes intervienen en la educación (planeadores, programadores de planes de estudio, etc) deben estar a la espera de los cambios que día a día surgen, no quedarse anquilosados en sus rutinas de enseñanza repetitiva y magistral con sus hojas amarillas, tener generosidad en el tiempo para desarrollar contenidos que así lo requieran, preocuparse por brindar al estudiante una mayor motivación para aprender y sobre todo llenar las expectativas de su razón de ser, los estudiantes.

La mayor satisfacción del deber cumplido para los docentes debe ser generar el deseo en los estudiantes de continuar su proyecto de vida a nivel educativo y acercarlo a la educación superior.

## **ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN LA UNIVERSIDAD**

La universidad se ha visto, desde afuera y desde tiempo inmemorable, como un lugar sagrado, no apto para todos, casi como un recinto para sabios, y cómo no, si superar las pruebas académicas para el ingreso a ella por encima de miles de candidatos, es incluso lo más sencillo; más difícil aún es afrontar al profesor con su cantidad de saberes que parece enemigo del alumno y quien ni permite se le dirija la palabra, entonces surgen las preguntas ¿cuál es el método de enseñanza que emplea el docente?, ¿hay algún objetivo trazado por el docente con respecto

al estudiante?, ¿qué fin tiene la evaluación?, ¿dónde queda la relación alumno–profesor que mencionan todos los métodos?. Carlos Eduardo Vasco, doctor en matemáticas, maestro e investigador, con una amplia experiencia en la educación universitaria, en una conferencia dictada en la Universidad EAFIT de Medellín, dice: “El desprecio por la pedagogía y la didáctica de las matemáticas y las ciencias, que se da en los profesionales de esas áreas aún desde sus pregrados, y más aún en los que tienen posgrados, es simplemente un suicidio colectivo desde el punto de vista demográfico: al aburrir, humillar y desterrar del paraíso matemático y de los paraísos científicos a los jóvenes que no logran buenos rendimientos en sus áreas, está reduciendo el número de aspirantes a estudios avanzados en esas mismas áreas y está impidiendo que se amplíe el apoyo ciudadano a ellas y a los y las jóvenes que quieren estudiarlas”; y recordando mi experiencia como estudiante universitario, que por cierto era tema de conversación con mis compañeros, a los docentes universitarios no se les nota alegría ni disfrute al realizar su trabajo, la enseñanza para aquellos era “el poder” y no todos pueden tener acceso a él, acercarse a un estudiante era ceder o tal vez perder “el poder”, aquellos personajes hacían méritos para ganarse apodos relacionados con la gran pérdida de los cursos que dictaban, contribuyendo sin importarles, a la deserción universitaria y a graduar profesionales sin empleo en su campo, más que a la educación y al avance económico de todo un país.

La educación en la universidad es tan importante como en los niveles de educación anteriores a ella, es necesario pensar en un modelo pedagógico que acoja al estudiante en un ambiente de estudio y se sienta partícipe activo en el proceso educativo que dicho modelo propenda, el trabajo en equipo, los equipos de estudio en clase, la elección y preparación de monitores que lideren actividades en estudiantes con proceso educativo regular; un modelo que además atienda las demandas del contexto, sea la herramienta para la profundización en conocimientos, brinde posibilidad de mezclar lo que sabe, lo que aprende con sus expectativas en el campo laboral, desarrolle habilidades y destrezas para optimizar su desempeño, entre un sinnúmero de resultados que se esperan de ella.

El modelo pedagógico a nivel de la educación superior ha sido conservado por años, las necesidades de este tiempo apuntan a efectuar cambios en este modelo, la propuesta consiste básicamente en tres aspectos: pasar de una relación maestro–alumno totalmente vertical a una relación un poco más horizontal, que el estudiante sienta confianza para preguntar, dudar, opinar, sugerir, plantear, proponer, sin temor al docente. En cuanto a la metodología, ofrecer variedad durante el curso, pasar de la clase meramente magistral, donde sólo habla el docente, a la clase con monitores, trabajo en equipos, desarrollo y socialización de talleres, propuestas educativas por parte de los estudiantes, empleo de nuevas tecnologías e internet en el transcurso de la clase, donde la participación del estudiante sea permanente y esto le permita generar nuevos procesos de aprendizaje. En cuanto a la evaluación, se hace necesario ampliarla, diversificarla, darle valor a lo anteriormente mencionado. El estudiante que realiza las veces de monitor, requiere tanto o más esfuerzo que el de otro estudiante, la socialización

del trabajo realizado en un equipo, el desempeño de éste en las diferentes actividades y la autocorrección permiten una evaluación constante.

## **TECNOLOGÍAS INFORMÁTICAS EN LA ENSEÑANZA**

Hasta la persona menos entendida emplea la tecnología como herramienta de estudio, de trabajo o en su diario vivir, todo lo que usamos es tecnología, pero las nuevas tecnologías brindan mayor posibilidad de acceder a lo más remotamente soñado, en la enseñanza de las matemáticas hay una buena razón para emplearlas.

Enrique Vílchez Quesada, profesor titular de la Escuela de Informática de la Universidad Nacional de Costa Rica, profesor de matemáticas y de informática a nivel universitario e investigador de las mismas, en una de sus publicaciones, en su artículo: *Sistemas Expertos para la Enseñanza y El Aprendizaje de la Matemática en la Educación Superior*, dice: “El computador puede ser la solución más viable de nuestra era tecnológica, para diseñar recursos didácticos (como sistemas inteligentes) que brinden la posibilidad a los docentes y educandos, de romper los estándares del aprendizaje conductista”, hay gran variedad de programas y aplicaciones que conllevan al estudiante a interactuar con el conocimiento, experimentos, laboratorios, desarrollo de guías, programar y diseñar actividades, plantear estrategias de solución a situaciones planteadas, tutoriales, videos, conferencias, exploración de software, entre otros.

La combinación de estas herramientas de aprendizaje que brindan las nuevas tecnologías le dan al estudiante protagonismo en la construcción de nuevos conocimientos, son la enseñanza y el alumno los elementos principales en este modelo educativo. Más adelante Enrique V. Quesada, en el mismo artículo hace referencia a este aspecto, menciona: “Hoy en día la tendencia impuesta por los avances científico–tecnológicos, demanda un cambio en los procesos de la enseñanza y el aprendizaje, una transformación hacia la búsqueda de nuevos métodos y estrategias didácticas, aprovechando todas las potencialidades brindadas por las tecnologías de la información y la comunicación”. Actualmente la imagen, el color, el sonido, el movimiento, entre otros aspectos que ofrecen estas herramientas tecnológicas, atraen la atención del usuario por más tiempo, no hay quien lo regañe ni se sorprenda por lo que no sabe, en cierta forma es un aprendizaje personal y con la posibilidad de avanzar sin retroceder, estas máquinas así como las redes informáticas propician otro tipo de ambiente de aprendizaje, ameno y seductor para los alumnos de hoy, el aula encierra las mismas ideas, invita a la rutina y al monólogo del profesor.

Indudablemente, nuestra sociedad tiene un atraso enorme a nivel tecnológico, no sólo porque desde hace poco tiempo se tiene acceso a la riqueza de herramientas tecnológicas que hay en el mundo, sino porque todavía hay un gran analfabetismo

en cuanto al manejo de éstas. La mayoría de adultos de hoy crecieron y se educaron sin esta ayuda, apenas los jóvenes de hoy saben interactuar con dichas herramientas, pero son subutilizadas a nivel investigativo o como medio de estudio. Es claro que el tiempo de la clase en un curso de matemáticas de la Universidad no permite desarrollar los temas propuestos con el uso de las herramientas tecnológicas, basta con inducir al estudiante a profundizar dichos temas por medio de sitios y páginas en internet dedicadas a la ampliación, recreación, representación y consulta de conceptos. La implementación de estas herramientas tecnológicas a nivel educativo depende del interés de cada persona. En el transcurso de este curso se inició citando y abriendo páginas en clase, pero como el tiempo no es suficiente para cumplir con el programa propuesto, el docente motivó a continuar este trabajo por cuenta de cada uno o en grupos fuera de clase, como refuerzo de los temas vistos.

## **METODOLOGÍA**

En el desarrollo de la práctica docente, como experiencia en el aula, se combinaron diferentes métodos de enseñanza, en cuanto a la forma de razonamiento:

El método participativo se inicio haciendo análisis de la normatividad vigente, reglas y demostraciones particulares para ser aplicados a situaciones problemas del contexto general de los estudiantes, conllevando a la solución de problemas más complejos y generales; el método deductivo, en cambio, funcionó con algunos estudiantes que a partir de la solución de situaciones problema sencillas, generalizaron reglas, procedimientos y otras alternativas de solución un poco más complejas.

En cuanto a las actividades de los alumnos, el método es activo, al estudiante se le brinda la posibilidad de participar según la necesidad de cada uno, preguntar, proponer y plantear alternativas de solución en los diferentes temas desarrollados, solución de talleres, así como la programación de cada evaluación. También se propusieron actividades para ser desarrolladas fuera del aula, empleando programas informáticos, tutoriales y video.

En relación al trabajo del alumno, el método es individual, la mayor parte del trabajo se enfocó en el desarrollo particular de cada estudiante, aunque en ocasiones se empleó el trabajo en equipo, más para superar dificultades y autocorregir, prevalece el avance en el proceso cognitivo en forma individual del estudiante.

En cuanto a la relación con la realidad, el método es básicamente simbólico o verbalístico, por los contenidos de la pedagogía, el simbolismo y por ende el lenguaje juega un papel primordial a la hora de la enseñanza de dichos contenidos, y aunque ésta se presta para la modelación y aplicaciones amenas el

lenguaje es riguroso, exacto y preciso por lo que en ocasiones se vuelve un poco abstracto.

En la mayor parte del desarrollo de la clase, se usa un lenguaje de lúdica, tanto en trabaos individuales como en demostraciones de grupo, cambia cuando se plantean problemas de interpretación, que se torna un poco significativo para el estudiante, de acuerdo a su programa académico elegido.

Para la realización de la práctica docente en el curso pedagogía se realizó la siguiente planeación y programación de los contenidos:

## **PLANEACIÓN Y PROGRAMACIÓN DEL CURSO OBJETO DE LA PRÁCTICA DOCENTE, PEDAGOGIA**

Dentro de la programación del curso está el contenido de la asignatura que se desarrolló durante un semestre universitario, Enero 9 a mayo 2, la bibliografía y cibergrafía, la forma de evaluar el curso y la preparación de cada una de las clases.

## **CONTENIDO GENERAL DE LA ASIGNATURA**

Este programa constó de seis capítulos, que en el semestre 01 de 2014 se dictaron de acuerdo con la siguiente distribución de clases por capítulo:

- Crear ambientes de aprendizaje comunicativo, participativo y creativo para niños y niñas, que integren la familia y la comunidad en el proceso formativo, de acuerdo con parámetros establecidos para la atención integral a la Primera Infancia.
- Elaborar material didáctico para promover el desarrollo infantil y las competencias en la primera infancia de acuerdo con las características y estilos de aprendizaje de los niños y niñas menores de 6 años.
- Implementar estrategias lúdicas pedagógicas en los procesos de atención, para el desarrollo de competencias en la primera infancia de acuerdo con principios metodológicos y pedagógicos vigentes.
- Orientar procesos formativos, acordes con los intereses, necesidades, expectativas y ritmos de aprendizaje de los niños y niñas menores de 6 años.
- Valorar el proceso de desarrollo de competencias en niños y niñas de acuerdo con técnicas de recolección, registro y análisis de la información establecidas.
- Aplicar en la resolución de problemas reales del sector productivo, los conocimientos, habilidades y destrezas pertinentes a las competencias del programa de formación, asumiendo estrategias y metodologías de autogestión.

<b>Fechas</b>	<b>Clase Tema</b>
Enero 6,10 y 11	PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA
Febrero 8, 9, 10, y 11	EL JUEGO Y EL JUGUETE COMO HERRAMIENTAS PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN LA PRIMERA INFANCIA
Marzo 7,8,9,11, 12,13	DESARROLLO HUMANO
Abril 4,5,6,7,8,9 y 10	DESARROLLO INFANTIL
Mayo 2 y 3	LINEAMIENTOS CURRICULARES PARA EL GRADO DE PREESCOLAR.

## **TEXTOS GUÍA**

- **Psicología del Desarrollo y Pedagogía Infantil de Papalia**
- **Código del menor**
- **Ley 1098 de 2009**

## **EVALUACIÓN**

Dos parciales del 20% cada uno y el final del 30%

Seguimiento 30% individual, distribuido así, 6 quices del 5% cada uno:

- Quiz 1 clases 1 a 3, Febrero 25 valor 5%
- Quiz 2 clases 4 a 6, Marzo 4 valor 5%
- Quiz 3 clases 7 a 10, Marzo 16 valor 5%
- Parcial 1 hasta la clase 11 Marzo 25 valor 20%
- Quiz 4 clases 11 a 16 Abril 8 valor 5%
- Quiz 5 clases 17 a 24, mayo 6 valor 5%
- Quiz 6 clases 2 a 3, mayo 5 valor 5%
- Parcial 2 clases 12 a 29 Mayo 25 valor 20%
- Final Mayo 2 Valor 30%

Si un estudiante no presenta la evaluación ordinaria debe solicitar por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la presentación ordinaria la evaluación supletoria, siempre y cuando existan causas justificadas. La fecha será el día de la asesoría. El profesor dará a conocer a sus estudiantes las calificaciones de las evaluaciones ordinarias, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su realización.

## CONDUCTA DE ENTRADA (DIAGNÓSTICO)

Como actividad previa a la preparación de las clases y para tener en cuenta las necesidades y dificultades de los estudiantes para tal fin, se realizó el siguiente taller, durante dos horas de clase.

En forma colaborativa desarrolle las actividades, de acuerdo a los conocimientos adquiridos durante el desarrollo del semestre anterior. Una el nombre del concepto con su correspondiente descripción

1. Desarrollo Infantil	<p>___ Son aquellas que recogen, sintetizan elementos de procesos previos y conducen a fortalecer procesos futuros, transforman la manera como los niños conciben el mundo.</p> <p>Son acontecimientos que determinan la comprensión que el niño y la niña tienen acerca de la realidad.</p>
2. Espacios Educativos Significativos	<p>___ es un proceso de cambio no lineal, continuo e integral, producto de la multiplicidad de experiencias corporales, emocionales, sociales y cognitivas que obtienen niños y niñas al interactuar con el mundo que los rodea.</p>
2. Experiencia reorganizadora	<p>___ Es un escenario de aprendizaje estructurado, retador y generador de múltiples experiencias para los niños que participan en él. Se trata de una situación o conjunto de situaciones relacionadas entre sí, que facilitan la construcción de un nuevo conocimiento y permiten desarrollar formas de pensamiento más avanzadas y modalidades más complejas de interacción con el mundo</p>
3. Ética	<p>___ Son entendidas como las capacidades generales de los niños que posibilitan su “hacer”, su “saber” y su “poder hacer”, como recursos que promueven movilizaciones hacia nuevos niveles de conocimiento, como “saber que saben”</p>
4. Estrategias Educativas	<p>___ capacidad que tiene una persona o un grupo de recuperarse frente a la adversidad para seguir proyectando el futuro</p>
5. Responsabilidad	<p>___ Es un proceso permanente y continuo de interacción y relaciones sociales de calidad, pertinentes y oportunas, que permiten a los niños y las niñas potenciar sus capacidades y desarrollar sus competencias.</p>
6. Educación Inicial	<p>___ Ciencia que estudia las cosas por sus causas, de lo</p>

	universal y necesario, que se dedica al estudio de los actos humanos
7. Competencias	Son las formas de trabajo que tiene una clara intencionalidad de movilizar recursos de los niños (emocionales, sociales, afectivos y cognitivos) para promover el desarrollo de sus competencias.
8. Derechos Humanos	___valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral.
9. Resiliencia	___ Etapa del ciclo vital humano, que comprende desde la gestación y hasta los cinco años. Es la etapa en la cual las niñas y los niños sientan las bases para el desarrollo de sus capacidades, habilidades y potencialidades
10. Primera infancia	Reivindicaciones de bienes primarios considerados de vital importancia para todo ser humano, que concretan en cada época histórica las demandas de libertad y de dignidad

## PREPARACIÓN DE LAS CLASES

### CLASES

### TEMAS

## PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA

- Conceptos generales.
- Modelos pedagógicos.
- Orientaciones educativas para primera infancia
- Precusores de la educación infantil.
- Concepciones sobre desarrollo infantil y educación para la primera infancia
- Educación para la diversidad.
- Rol del agente educativo en la primera infancia.
- Metodología de proyectos: Formativos, PEI, Aula, pedagógicos, lúdicos, comunitarios.
- Introducción y uso de las tecnologías de la información y comunicación para la primera infancia.
- Técnicas de recolección, registro y análisis de la información.
- Currículo: Concepto y características

## **MARCO LEGAL**

- Ley 115 de 1994. Ley general de educación
- Ley 1098 de 2006. Código de infancia y adolescencia
- Política pública para la atención integral a la primera infancia:
- Modalidades de atención
- Programa de atención integral para la primera infancia –PAIPI-
- Plan de atención integral para la primera infancia. PAI

## **AMBIENTES DE APRENDIZAJE**

- Concepto
- Clases
- Proceso de construcción
- Estrategias didácticas activas

## **EL JUEGO Y EL JUGUETE COMO HERRAMIENTAS PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN LA PRIMERA INFANCIA**

- El juego y el desarrollo infantil.
- Teorías del juego.
- El juego y la cultura.
- Juego y diversidad.
- Juego, juguete y Ludoteca.
- Juegos relacionados con las dimensiones del desarrollo humano.
- Organización de actividades lúdicas institucionales, familiares y comunitarias
- Concepto de lúdica, ocio, recreación y tiempo libre

## **MATERIAL DIDÁCTICO**

- Concepto
- Funcionalidad
- Diseño
- Elaboración

## **DESARROLLO HUMANO: Concepto, principios**

### **DESARROLLO INFANTIL**

- El desarrollo infantil en la primera infancia.
- Concepto de Competencias y experiencias reorganizadoras.
- Desarrollo y competencias de los bebés en el primer año de vida.
- Desarrollo de competencias de los niños y niñas de 1 a 3 años
- Desarrollo de competencias de los niños y niñas de 3 a 5 años.
- Papel del agente educativo en el desarrollo de las competencias en la primera infancia:
  - Espacios educativos significativos
  - Análisis de situaciones
  - La observación
  - Orientaciones educativas para la primera infancia El juego
  - Los lenguajes expresivos

### **LINEAMIENTOS CURRICULARES PARA EL GRADO DE PREESCOLAR.**

- Decreto 2247
- Dimensiones del desarrollo infantil.

Dimensión socio-afectiva:

- Desarrollo socio-afectivo
- Expresión de emociones
- Auto concepto, autoimagen y autonomía

Dimensión corporal:

- Motricidad fina y gruesa
- Estrategias didácticas y diseño de actividades para el desarrollo de habilidades psicomotrices.
- Expresividad del movimiento
- Reconocimiento y valoración de la corporalidad
- Estimulación visual y sonora

Dimensión Cognitiva:

- Procesos cognitivos básicos: percepción, atención y memoria
- Orientaciones para el desarrollo del pensamiento lógico
- Estilos cognitivos y de aprendizaje

#### Dimensión Comunicativa:

- Lenguajes expresivos
- Etapas del desarrollo del lenguaje
- Literatura infantil.
- Proceso de lectoescritura en la infancia
  - Construcción del grafismo en el niño
  - Interpretación de textos: imágenes, situaciones, otros.
- Teorías infantiles sobre los fenómenos naturales y sociales
- Juego de roles como estrategia para la expresión de la realidad

#### Dimensión estética:

- Expresión musical
- Rondas y canciones infantiles: propósito educativo, cultural y recreativo
- Expresión artística
- Habilidades del pensamiento creativo

## OBJETIVOS

- Crear ambientes de aprendizaje comunicativo, participativo y creativo para niños y niñas, que integren la familia y la comunidad en el proceso formativo, de acuerdo con parámetros establecidos para la atención integral a la Primera Infancia.
- Elaborar material didáctico para promover el desarrollo infantil y las competencias en la primera infancia de acuerdo con las características y estilos de aprendizaje de los niños y niñas menores de 6 años.
- Implementar estrategias lúdicas pedagógicas en los procesos de atención, para el desarrollo de competencias en la primera infancia de acuerdo con principios metodológicos y pedagógicos vigentes.
- Orientar procesos formativos, acordes con los intereses, necesidades, expectativas y ritmos de aprendizaje de los niños y niñas menores de 6 años.
- Valorar el proceso de desarrollo de competencias en niños y niñas de acuerdo con técnicas de recolección, registro y análisis de la información establecidas.
- Aplicar en la resolución de problemas reales del sector productivo, los conocimientos, habilidades y destrezas pertinentes a las competencias del programa de formación, asumiendo estrategias y metodologías de autogestión.

## METODOLOGÍA

Se inició con un documento expuesto con video beam, sobre el tema, para explicar conceptos y definiciones. A la vez se demostró en el tablero lo que no está explicado en el documento. Los estudiantes participaron con preguntas y aportes durante el desarrollo de la clase. Se enviaron talleres con casos de aplicación del tema a través del correo para ser resueltos como trabajo independiente y para que el estudiante afiance sus conocimientos.

## SALONES DE APRENDIZAJE, MEDIOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS

- Entorno
- Aula Abierta
- Centros de documentación
- Salón con equipos de cómputo y acceso a internet.
- Material textual
- Guías de aprendizaje
- Material audiovisual



## BIBLIOGRAFÍA

Material de internet.

Desarrollo infantil y competencias en la Primera Infancia

Ministerio de Educación Nacional. República de Colombia





**UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE EDUCACIÓN  
A DISTANCIA DE PANAMÁ  
UNIEDPA**

Fundada Mediante Decreto Ejecutivo No. 45 del 19 de marzo de 1986.

---

Coordinación de Investigación

Publicaciones – Biblioteca

**Artículo. “ORIENTACION VOCACIONAL, PROFESIONAL, ESCOLAR  
Y PERSONAL SOCIAL”**

Publicado en Revista de investigación UNIEDPA Edición Especial.

ISBN: 9789962902805

Volumen XIII

Nº 13

Primer Trimestre 2017.

Presentado por:

**JORGE HERNAN TORO PEREZ**

Pasaporte Nº **AN982589**.

Candidato Doctoral UNIEDPA

Panamá, marzo 2017.

**Avenida Justo Arosemena y calle 31, al frente de la Estación del Metro de la Lotería, en el  
Edificio APEDE. Apartado 0819-00033 el Dorado, Panamá.**

**Teléfonos: 227-2900/227-2902. Fax: 2275565. Email: [uniedpa@cwpanama.net](mailto:uniedpa@cwpanama.net)**



# “ORIENTACION VOCACIONAL, PROFESIONAL, ESCOLAR Y PERSONAL SOCIAL”

## INTRODUCCIÓN

En un mundo globalizado y competitivo nos damos cuenta que la educación seguirá jugando un papel muy importante<sup>1</sup> en el desarrollo social de los seres humanos, pero diariamente las personas pierden el gusto por aprender y no miran las consecuencias de que este aprendizaje puede ser transferido a situaciones propias de la vida cotidiana, existen diferentes motivos por la cual el ser humano inicia una formación escolar, profesional, personal social y desarrollan en el transcurso de sus vidas la vocación por ejecutar y aprender cosas que apliquen y que sirva para su enriquecimiento intelectual.

La orientación abarca todas las áreas del desarrollo o integración, así el término es sinónimo de guiar y/o aconsejar, pero es algo más que eso porque presume que la persona alcanzara su meta por sí misma, al hacer uso de sus propios recursos y de las oportunidades que se le brinda mediante el proceso de auto realización.

La vocación no aparece como algo puntual y espontáneo<sup>2</sup>, sino que se inicia en la infancia va configurándose durante la adolescencia para definirse en la adultez. La vocación alude al llamado interior que todo ser humano recibe para desarrollar sus propias potencialidades. Tal llamado no se limita a la vocación profesional, aunque la incluye. Todos los seres humanos tenemos una vocación única e irrepetible que consiste en ser más nosotros mismos y que, lejos de encerrarnos en una actitud egoísta, nos compromete a la vez con nuestra esencia, con el prójimo, con el mundo y con la trascendencia.

La orientación escolar es un proceso por el que se ayuda a los seres humanos a lograr la comprensión y dirección de sí mismos, necesarias para conseguir una adaptación máxima a la escuela, el hogar y la comunidad. Para alcanzar este objetivo, el programa escolar de orientación debe incluir el estudio sistemático y completo de sus alumnos; proporcionarles una amplia variedad de información acerca de sí mismos y de sus oportunidades educacionales, profesionales y sociales. Los principios brindados en esta orientación escolar son importantes desde el principio hasta el fin de la experiencia escolar del estudiante; pero la importancia concedida a cada uno de ellos variará a medida que varíen las necesidades del estudiante.

La orientación profesional constituye un proceso que consiste en proporcionar ayuda a personas desempleadas a que busquen cambiar de empleo y quieren conseguir otro. Para ello el orientador asesora, proporciona información<sup>3</sup> y entrenamiento para facilitar su

---

<sup>1</sup> Castro, Yolanda. La educación para el desarrollo humano en un mundo globalizado.

<sup>2</sup> Sánchez, Gladys. Orientación Vocacional para los adolescentes que egresan del bachillerato.

<sup>3</sup> Sánchez, Gladys. Orientación Vocacional para los adolescentes que egresan del bachillerato.

inserción socio laboral, es decir aumentando la empleabilidad de la persona. Formándola en técnicas de búsqueda de empleo.

Una de las funciones más importantes de la escuela moderna<sup>4</sup> es la adaptación de los alumnos al medio social donde les toca actuar, y una manera de contribuir a esta función es asesorar a los educandos en su adaptación a las diferentes situaciones del triángulo hogar, escuela y comunidad.

Esta monografía tiene como objetivo analizar la orientación como proceso en la búsqueda e identificación de la vocación profesional y laboral contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida del individuo dentro de una sociedad competitiva y globalizada. Por tal razón se busca identificar cada uno de estos factores y la importancia de la interacción de estos en la formación personal.

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La orientación vocacional tiene como función influir en la toma de decisiones a nivel educativa, laboral y profesional, es por eso que es tan importante hacer un análisis sistemático del tema, pues es fundamental conocer los procesos de orientación para poder aplicarlo de una manera adecuada en el individuo.

Teniendo en cuenta lo anterior se evidencia que el problema que se presenta en la orientación es que esta debe ir enfocada<sup>5</sup> desde la niñez hasta llegar a la madurez, teniendo en cuenta la motivación del individuo, el entorno familiar, laboral, económico, social y cultural.

### **JUSTIFICACION**

Esta monografía tiene como propósito identificar los diferentes tipos de orientación que permitan que los individuos puedan tomar la mejor decisión en el campo educativo, profesional y laboral teniendo en cuenta sus capacidades, conocimientos, actitudes y aptitudes.

Para ello se debe tener en cuenta los diversos factores que influyen en la toma de decisiones como lo son la familia, el entorno educativo, social y cultural, agentes que se encargaran de transmitir conocimientos y proporcionar una identidad a cada individuo<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Blanco, Wendy. La Orientación como consulta en la educación básica.

<sup>5</sup> Sánchez, Gladys. Orientación Vocacional para los adolescentes que egresan del bachillerato.

<sup>6</sup> Sánchez, Gladys. Orientación Vocacional para los adolescentes que egresan del bachillerato.

La familia juega un papel importante en la formación del individuo como ser humano y como profesional ya que su formación se da desde los primeros años de vida hasta llegar a la madurez, transmitiéndole una serie de valores que serán fundamentales en el desarrollo de su personalidad permitiéndoles alcanzar patrones culturales que lo identifiquen en una sociedad para desempeñarse en la vida cotidiana.

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

- Analizar los diferentes instrumentos que permiten al individuo tomar una decisión adecuada sobre su futuro profesional y laboral.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Orientar al alumno a descubrir sus propias capacidades, conocimientos, actitudes y actitudes que definirán su personalidad y le permitirán elegir libremente su vocación acorde a las características del entorno.
- Contribuir en la formación de los alumnos con una asesoría permanente para que puedan adaptarse a las nuevas formas de empleo o a las ya existentes teniendo en cuenta los constantes cambios y demandas en el mundo educativo y laboral.
- Incentivar al alumno a tomar una adecuada elección a nivel educativo ya que se verá reflejado directamente en el campo profesional que desempeñara y en su calidad de vida.
- Concientizar a los padres sobre la importancia de colaborar y participar en el proceso de orientación de sus hijos, guiándolos y apoyándolos a tomar una buena decisión vocacional y profesional sin influir en su libre elección.

## **LA ORIENTACION**

“La orientación es un saber dónde se está, a dónde se va, y por qué caminos y medios llegar, capacitar al individuo para conocer sus rasgos personales, aptitudes e intereses, y por consiguiente es casi sinónimo de educación, ya que, toda educación comporta un sentido orientacional, sin el cual quedaría esencialmente truncada” (Mora, Juan. 1991:12).

## **TIPOS DE ORIENTACIÓN**

### **ORIENTACIÓN VOCACIONAL**

La orientación vocacional<sup>7</sup> es una intervención educativa de apoyo, que ha de desarrollarse en el marco del currículo establecido para la secundaria obligatoria, y que está dirigida a todos los aspectos del aprendizaje y maduración de la personalidad de los alumnos, es decir, ayudar al alumno a descubrir sus habilidades y destrezas para así, ubicarse en el campo profesional en el que se pueda desarrollar.

Estas habilidades que tenemos son las que utilizaremos para poder trabajar de la mejor manera, pero debemos de tener en claro que, al hacer una elección, no sólo nos enfocaremos hacia un trabajo, sino que estamos haciéndolo en diferentes decisiones, como la familia, la profesión, o qué objetivos tenemos en el futuro, etc., todo esto en conjunto forma nuestra identidad y a través de ella tenemos un rol en esta vida.

### **ORIENTACIÓN PROFESIONAL**

La otra forma de orientación es la profesional, en el nivel de educación superior, está casi unida al concepto anterior de orientación. Si un alumno de educación superior ya tiene claro sus habilidades y destrezas, en este momento; la otra fase de la orientación es dirigida en torno al campo laboral de su área. Es conocer el campo que le compete, como los médicos que su campo de acción es el sector salud en instituciones públicas, privadas, en asistencia social, en una empresa en el área médica, en protección civil o en un consultorio privado.

### **ORIENTACIÓN EDUCATIVA**

El campo de acción<sup>8</sup> de la orientación educativa, se extiende también en las áreas: Personal, Escolar, vocacional, familiar, social e institucional.

**PERSONAL:** Se distinguen los niveles individual, grupal e intergrupal, y aborda temas como el desarrollo psicosexual de los alumnos, su proyecto de vida, las relaciones interpersonales en el grupo, la colaboración y el intercambio.

**ACADÉMICO:** En esta área de la orientación incluye los niveles académico, pedagógico y de eficiencia. En el nivel académico se enfoca al alumno en el desarrollo de sus habilidades para el autoestudio y autoaprendizaje. En el nivel pedagógico se aborda la relación docente – orientador, las relaciones interpersonales entre los docentes; y en el nivel de la eficiencia se aborda la detección de causas de deserción y reprobación, y seguimiento de egresados.

---

<sup>7</sup> Blogroll. Las Áreas de Orientación. Aulaneo.

<sup>8</sup> Blogroll. Las Áreas de Orientación. Aulaneo.

**VOCACIONAL:** Se manejan los niveles del perfil, la información y la elección. En relación con el perfil se tiene en cuenta intereses, aptitudes, habilidades. Respecto a la información se refiere a la información de las áreas ocupacionales y profesionales. Y en la elección se refiere al proceso de decisión y elección vocacional.

**FAMILIAR:** En el nivel de la comunicación se trabaja el mejoramiento de las relaciones afectivas, en cuanto a la organización se aborda el desempeño de roles de los integrantes de la familia, y en el nivel del desarrollo se atiende la superación familiar en base a los valores e intereses.

**SOCIAL:** En esta área se manejan los niveles de la estructura, la organización y la función. En cuanto al nivel de la estructura se trabaja la identificación de la distribución social de las ocupaciones y profesiones; en el nivel de la organización el trabajo se basa en la identificación de las necesidades de los sectores productivos; y en el nivel de la función se aborda el papel de las ocupaciones en la transformación y desarrollo social.

**INSTITUCIONAL:** Se enfoca en la Institución Educativa<sup>9</sup> a nivel de los planes, procedimientos y dirección. En relación con los planes se trabaja el aspecto formativo y la difusión de los mismos. En cuanto a los procedimientos el trabajo se basa en el ingreso, inducción, permanencia y egreso. Y por último, en el nivel de la dirección se aborda la filosofía institucional, misión, visión, principios y fines educativos.

## **LA ORIENTACION VOCACIONAL.**

En su origen etimológico “vocación” viene del latín “vocatio, vocationis” que significa llamado, invitación; es decir, la vocación se deriva desde fuera del sujeto, es exterior a él y lo invita a participar de una determinada situación: la elección de una profesión, de un trabajo, de una carrera. (Aguirre Baztán, 1996).<sup>10</sup>

La vocación no aparece como algo puntual y espontáneo, sino que se inicia en la infancia, va configurándose durante la adolescencia para definirse en la adultez. No obstante, estas vocaciones tempranas pueden estar enmascaradas de motivos inconscientes que no son sino compensaciones, mecanismos de defensa ante conflictos de la primera infancia; por ello es necesaria una buena orientación para realizar una elección conforme al "yo" real del sujeto (Aguirre Baztán, 1996).

Esta vocación no sólo está determinada por los motivos inconscientes, sino también por otros más conscientes como las actitudes, aptitudes, intereses, capacidades y personalidad. A su vez, estos pueden potenciarse o no, influidos por factores socio-ambientales y culturales como agentes de socialización (familia, amigos), por el prestigio y auge de ciertos estudios en comparación con otros, el género, etc. La vocación, es el resultado de unos factores más inconscientes (a veces desconocidos por el sujeto) que

---

<sup>9</sup> Blogroll. Las Áreas de Orientación. Aulaneo.

<sup>10</sup> Citado por Sánchez, Gladys. Orientación Vocacional para los adolescentes que egresan del bachillerato.

pueden o no modificarse a través de los factores socio-ambientales y culturales. (Aguirre Baztán, 1996).

Es por esto que no existe una definición única ni clara de lo que es la Orientación Vocacional, ya que ésta ha sufrido a lo largo de su historia, una evolución que indica que aún hoy en día se encuentra con nuevos problemas de identidad, metodología y direccionalidad. En un principio eran los profesionales de la problemática social los que se hacían cargo de la orientación, centrándola en la escuela. Más adelante, los estudiosos del tema, trataron de conectar la escuela con el mundo laboral, pero no fue hasta Parsons (1908) que esta orientación no se hizo más científica, basándose en técnicas psicológicas y sociológicas de comparación entre los rasgos del trabajador y los requisitos de las ocupaciones. Luego, no sólo se le dio la importancia a la elección ocupacional sino que se añadió a ésta el concepto de “sí mismo” y la propia aceptación personal de los sujetos (Aguirre Baztán, 1996).

Las transformaciones económicas y el desempleo juvenil también han hecho cambiar el enfoque orientativo vocacional, apoyando y ayudando a adaptarse a estos jóvenes, y ampliando sus servicios. La evolución actual de orientación vocacional dependerá de las nuevas tendencias y cambios en el trabajo, en la educación y en la familia, que necesita de una base más amplia para orientar, pues ha logrado diferentes cambios en el papel del hombre y de la mujer en el mundo. Sin embargo, hay intentos por tener un concepto de este tema; así, Ratón (1988) define “orientación” como: “la orientación es la ayuda sistemática, técnica, ofrecida a una persona, para que llegue a un mejor conocimiento y aceptación de sus características y potencialidades, de su propia realidad y del medio en el que ésta se desarrolla y al logro de la capacidad de auto-dirigirse. Todo ello dirigido al desarrollo de su personalidad y a unas contribuciones sociales eficaces” (Aguirre Baztán, 1996).

El difícil paso<sup>11</sup> del sistema educativo a la actividad laboral supone la necesidad de un ajuste “ajuste” del sujeto a la nueva realidad laboral. La orientación vocacional facilita la inserción de los sujetos a ese mundo laboral, basándose, por una parte, en sus posibilidades, en sus motivaciones, en sus limitaciones e intereses, y por otra, en las facilidades o dificultades y barreras que les impone su medio. (Aguirre Baztán, 1996).

Asimismo, la orientación profesional tiene como fin asesorar y ayudar al individuo a descubrir su vocación y orientarle hacia la actividad cultural o profesional en la que mejor puede realizarla, ayudando a reconocer sus propias aptitudes y asesorándole sobre cuál ha de ser su preparación, no solo para realizar ese trabajo de forma efectiva, sino para poder permanecer en él. (Aguirre Baztán, 1996).

Así se puede describir la orientación vocacional como un “proceso de ayuda al orientado para que, al conocerse a sí mismo y al mundo del trabajo, se prepare y acceda a la

---

<sup>11</sup> Citado por Sánchez, Gladys. Orientación Vocacional para los adolescentes que egresan del bachillerato.

profesión adecuada a sus aptitudes, intereses y rasgos de personalidad, teniendo en cuenta las posibilidades de estudio y de trabajo existentes”. Todo ello debe realizarse mediante un equipo orientador interdisciplinario (tutor, profesores, psicólogos, pedagogos). (Aguirre Baztán, 1996).

## **OBJETIVOS DE LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL**

Los objetivos básicos<sup>12</sup> de todo proceso de orientación vocacional están dirigidos:

1. En primer lugar, al conocimiento del alumno, es decir, a describir sus propias capacidades, su rendimiento, sus motivaciones e intereses, su inteligencia y aptitudes, su personalidad. A partir de ello, se le mostrarán las posibilidades reales que les ofrece el mundo académico y profesional, para que descubran su propia vocación, y tome una decisión libre y acorde con sus características y las del entorno.
2. En segundo lugar, deben dirigirse a los padres, ya que estos deben colaborar y participar en el proceso de orientación, siendo debidamente informados de la realidad educativa.
3. Por último, también hacia la escuela, la cual debe prestar a sus alumnos un verdadero servicio de orientación y asesoramiento permanente, informándolos sobre el seguimiento de nuevas tecnologías, la demanda laboral, etc.

Como último objetivo, la orientación vocacional tiene el fin de asesorar y ayudar al individuo a descubrir su vocación y orientarlo hacia la actividad cultural o profesional en la que mejor pueda realizarla, ayudando a reconocer sus propias aptitudes y asesorándose sobre cuál ha de ser su preparación para poder permanecer en él.

## **TÉCNICAS DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL**

López Bonelli (1989) plantea tres técnicas<sup>13</sup> de investigación:

1. La entrevista.
2. La técnica de reflejo.
3. La entrevista de información.

---

<sup>12</sup> Klever Franklin. Velasco Fredi. 2012. Estudio de los procesos de orientación vocacional en los décimos años de educación básica del colegio experimental Jacinto Collahuazo. Ecuador.

<sup>13</sup> Citado por Sánchez, Gladys. Orientación Vocacional para los adolescentes que egresan del bachillerato

## **LA ENTREVISTA**

La entrevista en orientación vocacional es individual, operativa en la medida en que el objetivo es que el individuo sea capaz después de elegir una carrera, y focalizarla alrededor de qué profesión y/o estudios quiere hacer. Tiene un valor terapéutico pues debe permitir resolver conflictos, esclarecer motivos y fantasías inconscientes, fortalecer funciones etc., que impiden elegir.

## **TÉCNICA REFLEJO**

Pretende que el sujeto se auto comprenda y resuelva sus problemas. No es directiva y se dirige a la raíz emocional de la conducta y las actitudes, puesto que, clarificados los sentimientos, se esclarecen ideas y experiencias.

Consiste en que el sujeto exprese lo que piensa sobre una situación (reflejo inmediato), sintetice sus sentimientos y actitudes (reflejo sumario), elaborando un mensaje, discerniendo entre lo esencial y lo accesorio (reflejo terminal).

## **ENTREVISTA DE INFORMACIÓN**

Trata de clarificar la imagen distorsionada sobre un trabajo o profesión, ya sea por falta de información, factores internos, etc. El objetivo es elaborar y transmitir información realista, favorecer la comunicación, esclarecer y fomentar la búsqueda de información.

## **FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PLANEACIÓN VOCACIONAL**

### **Factores Sociales**

El autor Robert E. Grinder, en su obra "Psicología de la Adolescencia", publicada en 1989 plasma los factores sociales que influyen en la planeación vocacional y que se nombraran a continuación<sup>14</sup>.

## **LOS AGENTES DE ENCULTURACIÓN DEL ADOLESCENTE**

El joven adolescente necesita de una serie de mecanismos que le ayuden a integrarse a la sociedad y adquirir el estatus psicosocial de la adultez. La familia, el grupo y el contexto sociocultural proporcionan esos mecanismos, tanto psíquicos como sociales, y actúan a modo de contextos espacio-temporales, (Klever & Velasco; 2012)

Durante la adolescencia, el joven está muy influenciado en sus decisiones, por los agentes de en culturación (familia, grupo, escuela, etc.) que se encargarán de transmitirle

---

<sup>14</sup> Citado por Klever Franklin. Velasco Fredi. 2012. Estudio de los procesos de orientación vocacional en los décimos años de educación básica del colegio experimental Jacinto Collahuazo. Ecuador

conocimientos y de proporcionarle una identidad individual y grupal. Tanto en la familia como en la escuela, va a realizar unos aprendizajes, como el de la adquisición del rol social y profesional. Y van a influir en el joven transmitiéndole una serie de patrones culturales como son el poder, el prestigio, el ocio, el placer, el consumo, etc. Creándole graves contradicciones al descubrir que a nivel laboral, la realidad es otra, muy distinta y que será difícil poder acceder al mundo que la sociedad desea.

## **EL PRESTIGIO SOCIAL**

Existe toda una serie de estructuras socio ambientales, las cuales surgen del contexto de donde procede el joven, que influyen en su elección profesional. Encontramos que, en primer lugar, se prestigian determinadas profesiones en detrimento de otras, las cuales pueden agrandar o satisfacer más al joven, como la medicina, el derecho, ingeniería, informática, etc. Son carreras que se consideran ligadas a una posición social elevada, desprestigiándose profesiones más relacionadas con lo humanístico, la filosofía, etc., es decir, carreras no científicas, ni técnicas.

Por otra parte, se valoran los méritos y éxitos conseguidos en todos los órdenes de la vida, rechazándose a personas que no consiguen alcanzar las cotas impuestas por la sociedad. Lo que importa es ser de los primeros en todo, ganar más dinero, tener más podrá, consumir más, aumentar los títulos académicos, subir en la escala social, etc.

La sociedad promueve y ensalza los valores materiales, la búsqueda de placer y obtención inmediata de las cosas, lo cual hace que el joven se decepcione al descubrir la irrealidad de conseguirlo todo.

Los medios de comunicación muestran<sup>15</sup> una serie de ídolos o héroes adolescentes que son valorados por sus hazañas, trabajo o éxitos, no conseguidos por el estudio ni el sacrificio, lo que va a generar en el joven una gran contradicción: por un lado, la sociedad le exige buenas calificaciones escolares o títulos académicos, y, por otro, le ofrece un mundo sólo accesible si se tiene una buena remuneración económica, un trabajo, lo que a su vez, parece ser sinónimo de madurez e independencia.

Estudiar y trabajar le son presentados como dos mundos diferentes e incluso incompatibles

## **LA DIFERENCIA DE GÉNEROS**

Otro factor a tener en cuenta son los importantes cambios que, en la actualidad, está produciendo el acceso al mundo laboral de la mujer. Cambios que se aprecian, por

---

<sup>15</sup> Klever Franklin. Velasco Fredi. 2012. Estudio de los procesos de orientación vocacional en los décimos años de educación básica del colegio experimental Jacinto Collahuazo. Ecuador

ejemplo, en la ocupación de determinadas profesiones que hasta ahora eran exclusivas del género masculino; en la partición del trabajo doméstico y la crianza de los hijos si la mujer sale a trabajar (compartir o cambiar roles), etc.

### **La Familia Como Agente de Socialización**

Las presiones sociales son otro tipo de influencias que el adolescente recibe de su familia al intentar elegir su profesión.

Los padres, a veces, imponen a sus hijos determinadas<sup>16</sup> opciones profesionales porque creen que éstos no son capaces de tomar decisiones maduras por sí mismos. Estas presiones (directas o indirectas) consisten en aconsejar qué elección es la más favorable para ellos, orientarles hacia qué profesiones no debe elegir hablando desfavorablemente de ellas, etc. Estos padres no suelen tener un verdadero conocimiento de las capacidades y motivaciones, de sus hijos aconsejándoles profesiones por las que nunca se han interesado. Otras veces, los padres proyectan sus deseos frustrados sobre su hijo, esperando ver lo que siempre quisieron ser ellos.

La influencia que tienen la familia en la decisión del adolescente por escoger una profesión es fundamental, pues muchos jóvenes se deciden por las mismas profesiones de los padres; en un intento de identificarse con ellos, eligiendo la misma, o si quiere desapegarse de ellos optará por otro camino. La actitud positiva o negativa de los padres hacia su propio empleo incidirá, en gran medida, en la percepción que el trabajo en general, y la profesión en particular, tendrá su hijo.

### **RELACIÓN ESCUELA-TRABAJO**

Existe un poca relación entre los conocimientos adquiridos<sup>17</sup> dentro del sistema educativo y la realidad laboral. Asimismo, la escuela es un importa escuela es un importante agente de socialización que influye de forma clara en el adolescente

### **FACTORES INDIVIDUALES**

#### **El Problema de la Elección Vocacional**

Es en la adolescencia cuando el muchacho va a tener que empezar a decidir cuál va a ser su futuro, a forjar su identidad social. Esta tarea le resulta difícil, pues tiene que decidirse en plena crisis puberal y psicológica: cambios corporales, inseguridad, deseos de

---

<sup>16</sup> Klever Franklin. Velasco Fredi. 2012. Estudio de los procesos de orientación vocacional en los décimos años de educación básica del colegio experimental Jacinto Collahuazo. Ecuador

<sup>17</sup> Klever Franklin. Velasco Fredi. 2012. Estudio de los procesos de orientación vocacional en los décimos años de educación básica del colegio experimental Jacinto Collahuazo. Ecuador

independencia, cambios continuos de intereses, etc., que van a complicar la decisión, ya que el sujeto está inmaduro no sólo vocacionalmente sino en el ámbito de toda su personalidad. (Aguirre Baztán, 1996)

A pesar de todo, el joven debe decidirse, intentando que la elección le permita alcanzar un nivel óptimo de satisfacción individual (autorrealización), de adaptación y de compromiso social. La elección conforma el destino personal, da seguridad. (Aguirre Baztán, 1996)

Numerosas teorías han intentado sistematizar los factores que inciden en la elección de la profesión y/o estudios, poniendo los determinantes totalmente fuera del control del individuo (teorías del azar), en el ambiente (teorías sociales), en el individuo (teorías psicológicas) o en la economía (teorías económicas). Lo que sí es importante es que la elección vocacional y/o profesional debiera ser un proceso dinámico y continuo que se inicia en la infancia, se delimita en la adolescencia y se configura a lo largo de toda la adultez. En este proyecto influyen factores tanto individuales como sociales, a través de los que se va formando la identidad vocacional-ocupacional.

### **MOTIVACIONES INCONSCIENTES**

El inconsciente está constituido<sup>18</sup> por representaciones de instintos que buscan hacerse conscientes, y que no lo son, debido a unos mecanismos de defensa que los censuran. Ya sea por asociación, o por acontecimientos que le ocurran al sujeto, algunas de esas representaciones llegan a la conciencia a través de la proyección, la condensación, y el desplazamiento, el mecanismo más vinculado a la elección de la profesión, la sublimación, proceso por el cual el sujeto satisface pulsiones desviándolas hacia fines culturalmente elevados y socialmente positivos y aprobados.

En el deseo vocacional del joven intervienen, además de la edad, el entorno familiar y cultural, etc., su organización afectiva.

- La elección vocacional supone encontrar el equilibrio entre dos mundos:
- El personal o interno, relacionado con las motivaciones inconscientes y;
- El externo, relacionado con lo que el sujeto dice querer hacer.
- El adolescente va a elegir su vocación profesional y su rol social de varias formas posibles:
  - Buscando seguridad personal: sometiendo su identidad a la de los padres, grupo, etc., para no entrar en conflicto: el adolescente será lo que otros decidan por él;
  - Buscando la manera personal de expresar lo que uno vive y percibe del momento histórico y del grupo en donde se encuentra, sin perder la mismidad;
  - Posición individualista: asumir el rol al margen de la realidad.

---

<sup>18</sup> Klever Franklin. Velasco Fredi. 2012. Estudio de los procesos de orientación vocacional en los décimos años de educación básica del colegio experimental Jacinto Collahuazo. Ecuador

Es necesario que los conflictos entre el yo, y el súper yo, que reflejan confusión y discontinuidad entre lo real (externo) y lo psíquico (interno), sean llevados a niveles conscientes para evitar sentimientos de culpa, fracaso, debidos a una elección que responde a un intento de compensar situaciones de malestar y frustración vividas en la primera infancia y que no han sido elaboradas.

## **MOTIVACIONES CONSCIENTES**

En la elección de la profesión debemos atender a las posibilidades reales<sup>19</sup> del sujeto, pues tanto los padres como la sociedad presionan hacia profesiones y estudios para los que el adolescente puede no estar dotado, que no harán sino disminuir su autoestima sumirlo en un sentimiento de fracaso, tendrán la sensación de estar perdiendo el tiempo, dejarán de esforzarse, viéndose incapacitados hasta para lo que pueden hacer.

Otros padres subestiman a su hijo, impidiéndole hacer unos estudios para los que está capacitado y motivado.

Entre ambas actitudes, el profesional u orientar, debe evaluar las capacidades del joven, sus intereses, sus aptitudes, etc., atendiendo no sólo a lo que manifiesta querer hacer (influencias externas), sino a móviles más profundos (motivaciones inconscientes).

Entre los motivos conscientes que hay que conocer:

### **Las Actitudes**

Entendemos por actitud la tendencia o predisposición adquirida y relativamente duradera a evaluar de determinado modo a una persona, suceso o situación y a actuar en consonancia con dicha evaluación. En una orientación social, es la inclinación subyacente a responder de manera favorable o desfavorable.

*En una actitud diferenciaremos:*

- el componente cognitivo: aplicado a la elección de estudios o profesión sería la percepción de la situación laboral, las asignaturas, horarios, remuneración, etc.;
- el componente afectivo: los sentimientos y pensamientos que el trabajo o estudios despiertan en el sujeto
- el componente conductual: tendencia o disposición a elegir tal trabajo o estudios.

---

<sup>19</sup> Klever Franklin. Velasco Fredi. 2012. Estudio de los procesos de orientación vocacional en los décimos años de educación básica del colegio experimental Jacinto Collahuazo. Ecuador

## **Las Aptitudes y/o Capacidades**

Las aptitudes básicas<sup>20</sup> a observar para la elección de estudios y/o profesión serían

EL INTELECTO: sólo una marcada debilidad mental o psíquica puede impedir llevar a cabo la mayor parte de aprendizajes profesionales o académicos; incluye:

- Comprensión y Fluidez Verbal
- Numéricas,
- Espaciales y Mecánicas,
- Razonamiento,
- Memoria,
- Percepción y Atención

### **CAPACIDADES PSICOMOTRICES.**

**CAPACIDADES FÍSICAS:** para profesiones en las que el aspecto corporal y la resistencia física son importantes: atienden a: estatura, peso, fuerza de las manos, capacidad vital, etc.

**CAPACIDADES SENSORIALES Y ARTÍSTICAS:** vista, oído (música), sentido Kinéstico, gusto (gastrónomos), olfato (degustadores), etc.

**HABILIDADES MANUALES:** manipulación simple, coordinación bimanual, etc.

## **Intereses**

Se definen como la atención a un objeto al que se le atribuye un valor subjetivo. Tanto las aptitudes como los intereses son “la punta del iceberg” de la elección vocacional; debajo de éstos, encontramos las motivaciones inconscientes. (Klever & Velasco; 2012)

El autoconocimiento permite ir tomando conciencia de la experiencia personal y de las propias potencialidades, de una forma más realista, motivando al adolescente a mejorar sus aptitudes y capacidades en la zona de interés.

La motivación y los intereses también se relacionan. Los motivos son los que impulsan la conducta y suelen ser inconscientes y tienen su raíz en los motivos y necesidades de carácter emocional y dinámico.

---

<sup>20</sup> Klever Franklin, Velasco Fredi. 2012. Estudio de los procesos de orientación vocacional en los décimos años de educación básica del colegio experimental Jacinto Collahuazo. Ecuador

## EVALUACIÓN EN ORIENTACIÓN VOCACIONAL

El objetivo de la evaluación en orientación vocacional es: identificar<sup>21</sup> los intereses laborales del usuario, sus expectativas vocacionales, el nivel de conocimiento y relación con el mercado laboral, así como la motivación real hacia el trabajo.

Algunos de los instrumentos empleados son:

Test CIPSA, de F. Seara (1983), que permite al usuario valorar, desde un punto de vista personal, social y económico, más de 160 profesiones de todos los campos. Las informaciones aportadas por estas pruebas estandarizadas nos sirven sólo a título de orientación o aproximación a la realidad del sujeto; no se deben usar estos resultados como datos definitivos.

Test IPP (Intereses y preferencias profesionales) (De la Cruz, 1993): Recoge más de 200 profesiones, actividades y tareas sobre las que el usuario expresa su opinión: me gusta, no me gusta, la desconozco, me resulta indiferente.

El resultado nos permite clasificar sus intereses vocacionales por áreas de trabajo: administrativa, creativa, manual, técnica, etc.

Cuestionario de Motivación laboral para personas con enfermedad mental, crónica (Colis, Coy, Galilea, López, Pascual, 1996): Instrumento que mide el grado de motivación para trabajar. Nos permite diferenciar distintos factores motivacionales: satisfacción laboral, integración al entorno laboral, aceptación social, desempeño social, asertividad laboral, etc.

Listado de ítems sobre acercamientos laborales (Galilea y Colis, 2000): Instrumento que nos indica el número de aproximaciones que realiza el usuario hacia el mercado laboral, así como el tipo, la frecuencia, métodos que utiliza, apoyos con los que cuenta, etc.

Inventario de preferencias profesionales (Galilea, Pagola, 2001): Inventario que describe más de 50 tareas y trabajos, a las que el usuario debe responder si las elige o no para desempeñarlas a corto y/o medio plazo, así como si precisa formación para realizarlas. También indicará el grado de preferencia en que elige las distintas profesiones.

Listado de ítems de intereses vocacionales (Galilea, 2000) Instrumento que aporta información general sobre las preferencias laborales del usuario, motivación para trabajar, apoyos recibidos de su red social, expectativas laborales, etc.

Entrevistas semiestructuradas con el usuario: Mediante estas entrevistas se tratará de conocer la historia formativa y laboral del usuario, el nivel previo al inicio de la enfermedad; descripción de las tareas desempeñadas, sus preferencias laborales, el

---

<sup>21</sup> Ericka. 2012. Orientación Vocacional y Profesional.

motivo de despidos o abandonos, la relación con compañeros, jefes, sus expectativas laborales y el auto concepto del usuario como empleable.

Entrevista con familiares y otros miembros significativos (jefes, antiguos compañeros, etc.). En ocasiones la información suministrada por el usuario es vaga y poco concreta. Es necesario conocer la opinión de la familia y de otros significativos respecto apoyos que le ofrecieron en el pasado. Va a ser significativa la relación establecida entre la familia y el mundo laboral; si los miembros de la familia consideran el trabajo como un valor positivo, esto incidirá positivamente en el proceso rehabilitador del usuario. Así mismo será importante conocer quienes conforman la red social del usuario y su nivel de ocupación: pensionistas, parados, trabajadores, etc.

Cuestionario sobre conocimiento del mercado laboral (Galilea, 1999): instrumento que indica el nivel de conocimientos del usuario sobre el mercado laboral en general (convenio colectivo, salario mínimo, economía sumergida, jornada laboral, empleo protegido, empresa de trabajo temporal, derechos y obligaciones laborales, etc.).

Observación directa de los hábitos de trabajo y habilidades sociales en ambiente laboral dentro de los Talleres rehabilitadores: nos aporta información sobre el nivel de ajuste laboral y social del usuario (asistencia, puntualidad, manejo de herramientas, calidad de trabajo, etc.), así como de sus preferencias laborales.

## **EQUIVOCACIONES EN EL PROCESO DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL**

- No evaluar la motivación real<sup>22</sup> para trabajar.
- No evaluar el nivel de ajuste laboral y social
- No evaluar el conocimiento del mercado laboral
- No tener en cuenta las preferencias del usuario.
- No considerar el entorno familiar y sus características (económicas, laborales, culturales)
- Entender la orientación como un asesoramiento en formación.
- Hacer prevalecer la opinión del asesor vocacional en la decisión final.
- Elegir un único empleo.
- Facilitar toda la información al usuario.
- No tomar en consideración las demandas del mercado de trabajo.

---

<sup>22</sup> Klever Franklin. Velasco Fredi. 2012. Estudio de los procesos de orientación vocacional en los décimos años de educación básica del colegio experimental Jacinto Collahuazo. Ecuador

## ORIENTACION PROFESIONAL

En la literatura psicopedagógica se observa<sup>23</sup> que durante un tiempo la orientación profesional estuvo organizada principalmente en función del momento en que se debe seleccionar la profesión. En períodos más recientes la orientación profesional ha pasado a ser considerada como un proceso que transcurre a la par del desarrollo individual con cuyas modificaciones se haya relacionada.

La orientación profesional es un proceso que transcurre en determinadas etapas las cuales no tienen que ver con la edad en años si no con el desarrollo alcanzado en cada momento por la personalidad y que puede expresarse en:

**PRIMERA ETAPA:** Se produce la formación vocacional general: Abarca las primeras edades y debe dirigirse al desarrollo de inclinaciones y aptitudes en los niños, conocimientos e intereses cognoscitivos que sirvan de base para acercarlos progresivamente a la formación de intereses profesionales en determinadas áreas del quehacer humano.

**SEGUNDA ETAPA:** Inicio de la preparación para la selección profesional: La Orientación Profesional se expresa en el trabajo dirigido al desarrollo de intereses cognoscitivos, conocimientos y habilidades específicas relacionadas con aquellas asignaturas o esferas de la actividad humana en las cuales el sujeto muestra marcadas inclinaciones y/o posibilidades en el orden intelectual para su ejecución.

**TERCERA ETAPA:** Comienzo de la formación y desarrollo de intereses y habilidades profesionales: Esta etapa coincide con el ingreso del estudiante al centro de enseñanza profesional (media o superior) y tiene como objetivo esencial la formación y desarrollo de intereses, conocimientos y habilidades profesionales que lo preparen para el desempeño exitoso de una determinada profesión.

**CUARTA ETAPA:** Los intereses, conocimientos y habilidades profesionales se consolidan en esta etapa. La misma se inicia en los años superiores de la formación profesional y su inicio será más temprano en los alumnos que alcancen un mayor nivel de independencia en la aplicación de los conocimientos y habilidades profesionales en la solución de los problemas de la práctica profesional (González Maura, 2002)<sup>24</sup>.

La Orientación Profesional adquiere en esta etapa características distintivas que se expresan en el "enfoque profesional" del proceso docente educativo.

---

<sup>23</sup> Llerena Companioni. El papel de la familia en la Orientación Profesional de los hijos. Psicología Oline.

<sup>24</sup> Llerena Companioni. El papel de la familia en la Orientación Profesional de los hijos. Psicología Oline.

En el trabajo con jóvenes profesionales se aprecia que esta etapa la cual habitualmente se ha descrito culmina en los primeros años de graduado, en realidad adopta una nueva cualidad.

Cuando el nivel de integración de la motivación profesional es elevado, en el joven se produce una clara inclinación de sus intereses profesionales hacia la búsqueda de nuevos descubrimientos o aportes en la aplicación o ejercicio de la profesión u oficio seleccionado potencializando la autorrealización en el campo de la vida profesional, con lo cual no sólo se consolidan los intereses profesionales ya existentes sino incluso, pueden aparecer nuevos intereses en la exploración de nuevos campos de acción profesional(Llerena, 2007)

### **ORIENTACION ESCOLAR**

La orientación escolar es un proceso<sup>25</sup> por el que se ayuda a los individuos a lograr la comprensión y dirección de sí mismos, necesarias para conseguir una adaptación máxima a la escuela, el hogar y la comunidad. Para alcanzar este objetivo, el programa escolar de orientación debe incluir el estudio sistemático y completo de sus alumnos; proporcionarles una amplia variedad de información acerca de sí mismos y de sus oportunidades educacionales, profesionales y sociales; ofrecerles la oportunidad de recibir ayuda individual a través del asesoramiento; y prestar servicios de carácter informativo, formativo e indagatorio al personal de la escuela, a los padres y a los organismos oficiales de la comunidad con el objeto de auxiliarles en la tarea de satisfacer las necesidades de estos alumnos. En la actualidad, la orientación puede ser considerada como una síntesis de muchos servicios y funciones. Estos servicios y funciones son importantes desde el principio hasta el fin de la experiencia escolar del estudiante; pero la importancia concedida a cada uno de ellos variará a medida que varíen las necesidades del estudiante.

Según Frank W. Miller, los principios<sup>26</sup> generales de la orientación son siete:

1. La orientación es para todos los alumnos.
2. La orientación es para los alumnos de todas las edades.
3. La orientación debe abarcar todos los aspectos del desarrollo del alumno.
4. La orientación alienta el descubrimiento y desarrollo de uno mismo.
5. La orientación debe ser una tarea cooperativa en la que se comprometan el alumno, el padre, el profesor, el director y el orientador.
6. La orientación debe ser considerada como una parte principal del proceso total de la educación.
7. La orientación debe ser responsable ante el individuo y la sociedad

---

<sup>25</sup> Marchesano, Marcela.2009. ¿Qué es la Orientación escolar?

<sup>26</sup> Miller, Frank. Principios y Servicios de Orientación escolar. Madrid. Editorial del Magisterio Español S.A.

## FUNCIONES DEL ORIENTADOR

De una función curativa, dirigida especialmente a la solución de problemas individuales, producto de la aplicación del modelo médico de la orientación diagnóstico, pronóstico, tratamiento; se pasó a la función de prevención dirigida a evitar disfunciones, que trata no sólo de anticiparse al surgimiento de problemas en gestión, o situaciones problemáticas vividas con anterioridad por las personas o instituciones y que no habían ocasionado desajustes graves en la población.

Desde allí, que el autor Gordon (2002)<sup>27</sup>, expresa que, es una función de tipo longitudinal, ya que se debe trabajar continuamente con el alumno, a través de todos los niveles educativos para facilitar su desarrollo a medida que el progresa se ampliarán sus horizontes y establecerán nuevas metas; así el educador le suministrará continuamente información y facilidades para que desarrolle todo su potencial, y así preparar tanto al personal directivo y docente como a los padres y representantes.

Más adelante, el autor precitado ratifica, si la educación desea participar en la humanización de las personas tiene que, proporcionar una información actualizada y significativa, establecer condiciones para un aprendizaje eficaz, adaptar permanentemente el currículum, adaptarse a los nuevos patrones de vida en base a la evolución tecnológica y mejorar los procesos didácticos, hasta aquí nos hemos referido a la nueva función que se le asigna al orientador para la humanización en la escuela preparando jóvenes y adultos significativos.

Simultáneamente, en la orientación como asesoramiento se reconocen las siguientes necesidades para el alumno, en primer término, desarrollar relaciones sociales y de pertenencia, desarrollar independencia a través de elecciones y aceptar sus responsabilidades de sus propias decisiones y sentirse amado, aceptado, seguro y relativamente libre de amenaza.

En relación con este asesoramiento que el docente debe brindar a sus alumnos, el normativo de educación primaria establece que al educando debe proporcionársele atención como persona, tomar en cuenta sus características y necesidades y fomentar el conocimiento de sí mismo, de los demás y del ambiente que lo rodea.

Para el cumplimiento de estas metas<sup>28</sup> se fija el programa de orientación con el fin de asesorar al alumno en la comprensión de sus características personales y las de su medio ambiente, en el desarrollo y fortalecimiento de sus habilidades y de sus destrezas para el manejo de las relaciones interpersonales, teniendo en cuenta los valores éticos, morales y cívicos, la identificación y el desarrollo de los roles que debe desempeñar el individuo en la familia, como ciudadano, como trabajador y en el uso del tiempo libre.

---

<sup>27</sup> Citado por Blanco, Wendy. La Orientación como consulta en la educación básica.

<sup>28</sup> Blanco, Wendy. La Orientación como consulta en la educación básica.

## **POSIBLES SOLUCIONES**

Esta monografía tiene como propósito aplicar el proceso de orientación en la formación del individuo a nivel educativo, profesional y laboral de una forma práctica que le permita tomar la mejor decisión, teniendo en cuenta su vocación.

La solución a estos problemas consiste en aplicar la orientación en el individuo en el hogar, en las instituciones educativas tanto a nivel básico como superior, teniendo en cuenta el entorno cultural, social, profesional y laboral, esta orientación debe venir de personas idóneas en el tema, para que puedan ser guiados de una forma correcta según sus capacidades y conocimientos.

## **CONCLUSIONES**

1. La orientación es el mejor instrumento para tomar la mejor decisión sobre el futuro profesional y laboral de los seres humano.
2. Los conocimientos, capacidades y actitudes definen la personalidad del individuo permitiendo elegir su vocación según las características del entorno.
3. Los alumnos deben tener una orientación permanente en su entorno educativo para que se puedan adaptar a los constantes cambios del mundo educativo y laboral.
4. Los padres son un factor importante en la toma de decisiones de sus hijos, ya que les permite enfocarse con mayor claridad en la toma de decisiones tanto profesional como laboral.

## **GLOSARIO**

**ORIENTACION:** ES una profesión pedagógica que consiste en una relación de ayuda entre un orientador debidamente entrenado y su cliente o paciente. Según la Asociación Estadounidense de Orientación, esta profesión "se distingue de otras disciplinas de salud mental en su historia y en su énfasis". Los orientadores trabajan con personas, grupos, familias y sistemas que experimentan problemas tanto situacionales como de largo plazo. "El énfasis de la orientación sobre el desarrollo, prevención y tratamiento resulta atractivo para quienes buscan transiciones sanas de una a otra etapa del ciclo vital y tener una vida productiva."

**INFLUENCIAS INTERNAS:** El ambiente externo se dirige hacia los determinantes individuales, demuestra que los estímulos individuales no influyen directamente en los consumidores. Por el contrario, son modificados por factores internos como aprendizaje, personalidad, actitudes, procesamiento de información y motivos.

Las determinantes individuales son: Personalidad y auto concepto, motivación y participación, procesamiento de información, aprendizaje y memoria, actitudes.

**MOTIVACIONES:** «el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo».

**APTITUDES:** Mientras que en el lenguaje común la aptitud solo se refiere a la capacidad de una persona para realizar adecuadamente una tarea, en psicología engloba tanto capacidades cognitivas como procesos y características emocionales y de personalidad. Hay que destacar también que la aptitud está estrechamente relacionada con la inteligencia y con las habilidades tanto innatas como adquiridas fruto de un proceso de aprendizaje.

**ACTITUDES:** es la forma de actuar de una persona, el comportamiento que emplea un individuo para hacer las cosas. En este sentido, se puede decir que es su forma de ser o el comportamiento de actuar, también puede considerarse como cierta forma de motivación social -de carácter, por tanto, secundario, frente a la motivación biológica, de tipo primario- que impulsa y orienta la acción hacia determinados objetivos y metas.

## **BIBLIOGRAFIA**

AGUIRRE BAZTÁN, A. (1996). Psicología de la adolescencia. Barcelona: Alfa omega Grupo Editor.

MILLER, Frank W. Principios y servicios de orientación escolar, Madrid, Editorial Magisterio Español S.A.

MORA Juan A. (1991) Acción tutorial y orientación educativa. Narcea. Madrid.

ERICKA. 2012. Orientación Vocacional y Profesional. Recuperado en: [http://vege08.blogspot.com/2012\\_06\\_01\\_archive.html](http://vege08.blogspot.com/2012_06_01_archive.html)

BLOGROLL. Las Áreas de Orientación. Aulaneo. Recuperado en: <http://aulaneo.wordpress.com/oi/diagnostico-de-necesidades/ao/>

KLEVER Franklin. VELASCO Fredi. 2012. Estudio de los procesos de orientación vocacional en los décimos años de educación básica del colegio experimental Jacinto Collahuazo. Ecuador. Recuperado en: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/1474/1/TESIS%20SOBRE%20ESTUDIOS%20DE%20PROCESOS%20DE%20ORIENTACION%20VOCACIONAL.pdf>

SÁNCHEZ, Gladys. Orientación Vocacional para los adolescentes que egresan del bachillerato. Recuperado en: <http://www.monografias.com/trabajos14/orienvocac/orienvocac.shtml>

LLERENA COMPANIONI. El papel de la familia en la Orientación Profesional de los hijos. Psicología Online. Recuperado en: [http://www.psicologia-online.com/articulos/2008/05/familia\\_y\\_orientacion\\_profesional.shtml](http://www.psicologia-online.com/articulos/2008/05/familia_y_orientacion_profesional.shtml)

MARCHESANO, Marcela.2009. ¿Qué es la Orientación escolar? Recuperado en:<http://orientadoresescolares.blogspot.com/2009/07/que-es-la-orientacion-escolar.html>

BLANCO, Wendy. La Orientación como consulta en la educación básica. Recuperado en: <http://www.monografias.com/trabajos99/orientacion-como-consulta-educacion-basica/orientacion-como-consulta-educacion-basica.shtml>

CASTRO, Yolanda. 2007. La educación para el desarrollo humano en un mundo globalizado. Revista Tendencias y Retos No. 12. Recuperado en: <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/1866-3678-1-SM.pdf>





**UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE EDUCACIÓN  
A DISTANCIA DE PANAMÁ  
UNIEDPA**

Fundada Mediante Decreto Ejecutivo No. 45 del 19 de marzo de 1986.

---

Coordinación de Investigación

Publicaciones – Biblioteca

**Artículo. “PLANIFICACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN”**

Publicado en Revista de investigación UNIEDPA Edición Especial.

ISBN: 9789962902805

Volumen XIII

Nº 13

Primer Trimestre 2017.

Presentado por:

**YANETH GARCIA SANCHEZ**

Pasaporte Nº **AT936631**.

Candidata Doctoral UNIEDPA

Panamá, marzo 2017.

**Avenida Justo Arosemena y calle 31, al frente de la Estación del Metro de la Lotería, en el  
Edificio APEDE. Apartado 0819-00033 el Dorado, Panamá.**

**Teléfonos: 227-2900/227-2902. Fax: 2275565. Email: [uniedpa@cwpanama.net](mailto:uniedpa@cwpanama.net)**



## **INTRODUCCION**

El objeto de este trabajo es el realizar un análisis superficial sobre la planificación, la organización y la administración de la educación, partiendo como base los diferentes conceptos e ideas que proponen algunos personajes que han estudiado un poco más sobre estos temas, de igual forma resaltar la importancia que tienen estos procesos en cada una de las instituciones que trabajan arduamente dando cumplimiento con estas forma de pensar y ver la educación, teniendo como objetivo que tanto la planificación, como la organización y administración de la educación tienen como finalidad brindar a los educandos mejores opciones de vida, mejorando así sus contextos y por supuesto contribuyendo a mejorar la sociedad.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

¿Qué importancia tiene la planificación, administración y organización de la educación y los beneficios que esta presentan en el desarrollo de las instituciones que fomentan la educación?

## **JUSTIFICACION**

Para poder entender y conocer a profundidad los pormenores administrativos del tema educativo es necesario analizar problemas de aprendizaje que hace más complejo cada situación, por esta razón es necesario tener claridades sobre el aspecto dificultoso de lo que se aprende.

El problema de aprendizaje y las necesidades educativas especiales demanda una respuesta más específica. Al hablar de problemas de aprendizajes escolar, y evitar el lenguaje de la deficiencia, el énfasis se sitúa en la escuela, en el tipo de respuesta educativa. Este planteamiento no niega que determinados alumnos tienen problemas específicos en su desarrollo. Un niño ciego, sordo o con parálisis cerebral presenta inicialmente unas dificultades que no tienen sus compañeros. Sin embargo, ahora el acento está en la capacidad del centro educativo para adaptar sus enseñanzas a las necesidades de estos y ofrecer, de esta forma, una respuesta satisfactoria.

Con frecuencia sobre el tema de los trastornos escolares, por ejemplo, el diagnóstico se realiza durante el período escolar. Durante los primeros años escolares, las habilidades básicas, atención y motivación construyen pilares para el aprendizaje subsiguiente. Los deterioros importantes en estas funciones se identifican en la necesidad de un abordaje precoz.

Los recursos educativos pueden ser variados como ser: materiales curriculares, supresión de barreras arquitectónicas, sistema de comunicación alternativa o cualquier otro medio educativo de carácter extraordinario.

El objetivo principal ya no es conseguir encontrar los rasgos que permitan situar a determinados alumnos dentro una de las categorías en las que distribuyen las deficiencias. Es un problema más sistemático, interactivo y contextualizado. Supone conocer cómo se han generado las dificultades del niño, que influencia ha tenido el ambiente social, familiar y que papel está teniendo la escuela en el origen y manifestaciones de estas dificultades y cuál es la respuesta educativa más adecuada

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

- Realizar un análisis superficial sobre la planificación, la organización y la administración de la educación, partiendo como base los diferentes conceptos e ideas que proponen algunos personajes que han estudiado un poco más sobre estos temas

### **Objetivos Específicos**

- Conocer más afondo las diferentes definiciones de la planeación, organización, y la administración de la educación.
- Analizar cada aspecto relevante que se presenta en este texto para lograr así conocimientos solidos que después estos sean llevados a la práctica

## **MARCO REFERENCIAL**

### **PLANIFICACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

El ser humano como, ser biológico, social, espiritual, mental, pasional, histórico y racional, busca desde su gestación hasta su edad adulta tardía adquirir conocimientos de diferentes formas y siempre tratando de evolucionar y contribuir en el desarrollo de sus contextos; estos conocimientos los adquiere empíricamente, gracias a su contexto y de forma más constante en el proceso que desarrolla durante su estadía en los contextos escolares, en donde la educación es más enfocada a fortalecer todas las áreas del conocimiento..

### **LOS TRASTORNOS ESCOLARES**

Son trastornos en los que desde los primeros estadios del desarrollo están deterioradas las formas normales del aprendizaje. El deterioro no es únicamente consecuencia de la falta de oportunidades para aprender, ni es la consecuencia de traumatismos o enfermedades cerebrales adquiridos. Por el contrario, los trastornos surgen de alteraciones de los procesos cognoscitivos, en gran parte secundarias a algún tipo de

disfunción biológica. Al igual que la mayoría del resto de los trastornos del desarrollo, estas alteraciones son considerablemente más frecuentes en varones que en mujeres. Los trastornos específicos del desarrollo del aprendizaje escolar abarcan grupos de trastornos que se manifiestan por déficits específicos y significativos del aprendizaje escolar. Estos déficits del aprendizaje no son la consecuencia directa de otros trastornos (como un retraso mental, déficits neurológicos importantes, problemas visuales o auditivos sin corregir o trastornos emocionales), aunque pueden estar presentes. Los trastornos específicos del desarrollo del aprendizaje escolar suelen presentarse acompañados de otros síndromes (tales como trastornos de déficit de atención o trastornos específicos del desarrollo del habla y el lenguaje).

### **PAUTAS PARA EL DIAGNÓSTICO**

**Primero:** debe haber un deterioro clínicamente significativo del rendimiento escolar específico, valorado a partir de la gravedad definida por el nivel de escolaridad (por ejemplo, por el nivel esperable en menos del tres por ciento de la población infantil escolar), por la presencia de antecedentes (es decir si, las dificultades escolares fueron precedidas en la edad preescolar por retrasos o desviaciones del desarrollo, del habla o del lenguaje), por la presencia de problemas concomitantes (déficits de atención, hipercinesia, problemas emocionales o trastornos disociales), por formas o conjuntos específicos de rasgos (es decir, por la presencia de anomalías cualitativas que no suelen formar parte del desarrollo normal) y por la respuesta a intervenciones concretas (las dificultades escolares no remiten rápida y correctamente tras ayuda extra a la enseñanza en casa o en el colegio).

**Segundo:** el déficit debe ser específico en el sentido de que no sea explicable por un retraso mental o por déficits menores de la inteligencia general. Debido a que el CI y el rendimiento escolar no son exactamente paralelos, esta distinción sólo puede hacerse teniendo en cuenta los tests de CI y de rendimiento, estandarizados, aplicados de forma individual, que sean adecuados para la cultura y el sistema educativo del niño. Estos tests deben ser empleados junto con tablas estadísticas que faciliten datos sobre el nivel medio de rendimiento esperado para un CI a cualquier edad cronológica. Este último requisito es necesario por la importancia de los efectos de la regresión estadística, por eso, es muy probable que los diagnósticos basados en la sustracción de la edad de rendimiento de la edad mental estén notablemente sesgados. Sin embargo, es poco probable que, en la práctica clínica, la mayor parte de las veces se cumplan de hecho estos requisitos y por lo tanto, la pauta clínica general es simplemente que el nivel de rendimiento del niño sea considerablemente más bajo que el esperado para su edad mental.

**Tercero:** el déficit debe ser precoz, en el sentido de que debe haber estado presente desde el comienzo de la educación y no haber sido adquirido con posterioridad. La historia del progreso escolar del niño facilitará datos sobre este punto.

**Cuarto:** deben estar ausentes factores externos que pudieran justificar suficientemente las dificultades escolares. Como se indicó más arriba, el diagnóstico de los trastornos específicos del desarrollo del aprendizaje escolar debe apoyarse en general en la presencia positiva de un trastorno del rendimiento escolar clínicamente significativo debido a factores intrínsecos del desarrollo del niño. Sin embargo, para aprender con eficacia, los niños deben tener oportunidades adecuadas. No obstante, si está claro que el bajo rendimiento escolar se debe directamente a un absentismo escolar muy prolongado, sin enseñanza en casa o a una educación totalmente inadecuada, los trastornos no deben ser codificados aquí. Las ausencias frecuentes de la escuela o la interrupción de la escolarización debidas a cambios en la escuela normalmente no son suficientes para que se presente un retraso escolar del grado necesario para el diagnóstico de los trastornos específicos del desarrollo del aprendizaje escolar. Sin embargo, una escolarización escasa puede complicar o aumentar el problema.

Por último, en **quinto** lugar, los trastornos específicos del desarrollo del aprendizaje escolar no pueden deberse directamente a déficits visuales o de audición no corregidos.

## **TRANSTORNOS QUE SE PRESENTAN**

### **TRASTORNO ESPECÍFICO DE LA LECTURA**

Déficit específico y significativo del desarrollo de la capacidad de leer que no se explica por el nivel intelectual, por problemas de agudeza visual o por una escolarización inadecuada. Pueden estar afectadas la capacidad de comprensión de lectura, el reconocimiento de palabras leídas, la capacidad de leer en voz alta y el rendimiento en actividades que requieren leer. A menudo se presentan dificultades de ortografía concomitantes con el trastorno específico de la lectura, que suelen persistir durante la adolescencia, aun a pesar de que se hayan conseguido progresos positivos. Los niños con trastornos específicos de la lectura suelen tener antecedentes de trastornos específicos del desarrollo del habla y del lenguaje y la evaluación exhaustiva de cómo se utiliza el lenguaje, pone a menudo de manifiesto otros problemas más finos. Además del fracaso escolar, suelen ser complicaciones: las faltas de asistencia a la escuela y los problemas de adaptación social, en especial en los últimos años de la escuela elemental y secundaria. Este trastorno se presenta en todas las lenguas conocidas, pero no hay certeza de si su frecuencia se ve afectada o no por el tipo de estructura del lenguaje y de la escritura.

**Pautas para el diagnóstico:** El rendimiento de lectura del niño debe ser significativamente inferior al nivel esperado de acuerdo a su edad, su inteligencia general y su nivel escolar. El mejor modo de evaluar este rendimiento es la aplicación de forma individual de test estandarizados de lectura y de precisión y comprensión de la lectura. La naturaleza exacta del problema de lectura depende del nivel esperado de la misma y del lenguaje y escritura. Sin embargo, en las fases tempranas del aprendizaje de la escritura alfabética, pueden presentarse dificultades para recitar el alfabeto, para hacer rimas

simples, para denominar correctamente las letras y para analizar o categorizar los sonidos (a pesar de una agudeza auditiva normal). Más tarde pueden presentarse errores en la lectura oral como, por ejemplo:

- a) Omisiones, sustituciones, distorsiones o adiciones de palabras o partes de palabras.
- b) Lentitud.
- c) Falsos arranques, largas vacilaciones o pérdidas del sitio del texto en el que se estaba leyendo.
- d) Inversiones de palabras en frases o de letras dentro de palabras.

También pueden presentarse déficits de la comprensión de la lectura, como las siguientes:

- e) Incapacidad de recordar lo leído.
- f) Incapacidad de extraer conclusiones o inferencias del material leído.
- g) El recurrir a los conocimientos generales, más que a la información obtenida de una lectura concreta, para contestar a preguntas sobre ella.

Es frecuente que en las etapas finales de la infancia y en la edad adulta, las dificultades ortográficas sean más importantes y de la lectura. Es característico que las dificultades ortográficas impliquen a menudo errores fonéticos y parece que, tanto los problemas de lectura como los ortográficos, pueden ser en parte consecuencia de un deterioro de la capacidad de análisis fonológico.

### **TRASTORNO ESPECÍFICO DE LA ORTOGRAFÍA**

Trastorno cuya característica principal es un déficit específico y significativo del dominio de la ortografía en ausencia de antecedentes de un trastorno específico de la lectura y que no es explicable por un nivel intelectual bajo, por problemas de agudeza visual o por una escolarización inadecuada. En este trastorno están afectadas la capacidad de deletrear en voz alta y de escribir las palabras correctamente. Los niños que presentan sólo problemas para la escritura no se incluyen en esta categoría, pero en algunos casos las dificultades ortográficas se acompañan de problemas de la escritura. A diferencia de lo que normalmente se encuentra en los trastornos específicos de la lectura, las faltas ortográficas tienden a ser correctas desde un punto de vista fonético.

**Pautas para el diagnóstico:** El dominio que el niño tiene de la ortografía debe ser significativamente inferior al nivel esperado para su edad, para su inteligencia general y para su nivel escolar. El mejor modo de evaluar este trastorno es la aplicación individual de un test estandarizado de ortografía. La capacidad de lectura del niño (tanto en lo que respecta a la exactitud como a la comprensión) deben estar dentro de los límites normales y no debe haber antecedentes de dificultades significativas de lectura. Las dificultades ortográficas no deben ser la consecuencia de una enseñanza notoriamente inadecuada o

de los efectos directos de déficits funcionales visuales, auditivos o neurológicos y tampoco deben de serlo de algún trastorno neurológico, psiquiátrico o de otro tipo adquirido.

Aunque se sabe que un trastorno "puro" de la ortografía puede diferenciarse de los trastornos de lectura que acompañan a las dificultades ortográficas, se sabe poco sobre sus antecedentes, evolución, trastornos relacionados y consecuencias.

### **TRASTORNO ESPECÍFICO DEL CÁLCULO**

Trastorno caracterizado por una alteración específica de la capacidad de aprendizaje de la aritmética, no explicable por un retraso mental generalizado o por una escolaridad claramente inadecuada. El trastorno afecta al aprendizaje de los conocimientos aritméticos básicos de adición, sustracción, multiplicación y división (más que a los conocimientos matemáticos más abstractos del álgebra, trigonometría o geometría).

Pautas para el diagnóstico: El dominio del cálculo aritmético está significativamente por debajo del nivel esperado para su edad, para su inteligencia general y para su nivel escolar. Este rendimiento se valora preferentemente mediante las aplicaciones individuales de test de cálculo aritmético estandarizadas. La capacidad de lecto-escritura y el CI deben estar dentro de la media normal, evaluados ambos preferentemente mediante la aplicación individual de tests adecuadamente estandarizados. Las dificultades para el cálculo aritmético no tienen que deberse a una enseñanza claramente inadecuada o a déficits funcionales visuales, auditivos o neurológicos. Tampoco tienen que ser secuela de trastorno neurológico, psiquiátrico o de otro tipo adquirido.

Los problemas para el cálculo aritmético son de diversos tipos y comprenden: fracaso en la comprensión de los conceptos básicos de las operaciones aritméticas específicas, falta de comprensión de términos o signos matemáticos, no reconocimiento de símbolos numéricos, dificultad en el manejo de las reglas aritméticas, dificultad en comprender qué números son adecuados a un problema aritmético concreto, dificultad para alinear adecuadamente números o para insertar decimales o símbolos durante los cálculos, mala organización espacial de los cálculos aritméticos y falta de capacidad para aprender satisfactoriamente las tablas de multiplicar.

### **¿QUÉ SON PROBLEMAS DEL APRENDIZAJE?**

Un problema del aprendizaje es un término que describe problemas de aprendizaje específicos. Un problema del aprendizaje puede causar que una persona tenga dificultades aprendiendo y usando ciertas destrezas. Estas son afectadas con mayor frecuencia son: lectura, ortografía, escuchar, hablar, razonar y matemáticas.

Los problemas de aprendizaje varían entre personas. Una persona puede tener un tipo de problema del aprendizaje diferente al de otra persona.

Los investigadores creen que los problemas de aprendizaje son causados por diferencias en el funcionamiento del cerebro y la forma en la cual este procesa la información. Los niños con problemas del aprendizaje no son “tontos” o “perezosos”. De hecho, ellos generalmente tienen un nivel de inteligencia promedio o superior. Lo que pasa es que sus cerebros procesan la información de una manera distinta. La definición de “problema del aprendizaje” bajo la Acta de la Educación de Individuos con Discapacidades: “Un desorden en uno o más de los procesos psicológicos básicos involucrados en la comprensión o uso del lenguaje, hablado o escrito, que puede manifestarse en una habilidad imperfecta para escuchar, pensar, hablar, leer, escribir, deletrear o hacer cálculos matemáticos incluyendo condiciones tales como problemas perceptuales, lesión cerebral, problemas mínimos en el funcionamiento del cerebro, dislexia y afasia del desarrollo”

### **¿QUÉ OCASIONA LOS PROBLEMAS DE APRENDIZAJE?**

En algunos casos, señalan, estos problemas tienen como referente los trastornos del desarrollo del niño, en otros casos son más bien las condiciones sociales o familiares, la organización escolar o el propio currículo los que desencadenan las dificultades escolares del alumno. En todos estos, sin embargo, es la interacción individuo- clase social- familia- escuela la que permite explicar los problemas que el niño manifiesta en sus aprendizajes.

Las familias que tienen estos alumnos no poseen el “capital cultural” necesario para transmitirlo a sus hijos, por lo que no van a poder adaptarse a los requerimientos académicos del sistema escolar. La mayoría de estos niños que son categorizados dentro de la educación especial son normalmente de clase trabajadora y de minorías étnicas, quienes presentan mayores problemas a las escuelas debido lentitud en su aprendizaje y a su conducta menos adaptada.

Después de abordar los aspectos generales de las dificultades de aprendizaje, abordaremos los aspectos que le siguen a este trabajo investigativo y es el tema de planificación y organización de la educación desde lo general, con personas con necesidades escolares normales.

La escuela como agente socializador, y encargado de fomentar y fortalecer las bases éticas y sobre todo brindar los conocimientos básicos y necesarios en las diferentes áreas y ciencias del conocimiento.

Ahora bien, ya entrando en el tema de educación institucionalizada, esta es pensada por primera instancia por el señor presidente de la república, posteriormente el delega funciones y la planificación de la educación al ministerio de educación nacional, la cual crea estrategias, programas que benefician a todas las poblaciones que requieren de este servicio, posteriormente el MEN, distribuye su planificación a cada una de las Secretarías De Educación Departamentales, estas tienen como función organizar y distribuir estas informaciones a las Instituciones Educativas y estas a su vez son las encargadas y tienen

la gran responsabilidad de que estos programas sean implementados de forma responsable y así estos tengan buenos resultados y en realidad alcancen el objetivo propuestos en su planificación. Retomando la idea de que la política educacional tiene un orden y unos principios, y que esta a su vez establece y requiere que haya un orden pues primero se planifica, luego se organiza y posteriormente se administra, ya teniendo este orden de ideas, es necesario conocer aspectos relevantes de cada una de ellas, junto con sus objetivos y características.

La organización y la cultura escolar por lo dicho en párrafos anteriores, la institución educativa puede tratarse como una organización, La organización educativa y su cultura: Una visión desde la postmodernidad o más personas, que funcionan de manera más o menos continua para alcanzar una meta o unas metas comunes”, se puede reflexionar entonces que si la escuela no es vista como una organización en la cual su cultura organizacional sea la médula de la institución y esté presente en todas las funciones y acciones que realizan sus miembros será difícil determinar la forma como funciona y se manifiesta a través de conductas significativas y por ende facilitar el comportamiento de la misma.

En este sentido el término cultura proviene del latín cultura que significa cuidado del campo o del ganado. Hacia el siglo XIII, el término se empleaba para designar una parcela cultivada, posteriormente se le cambió el sentido como, estado de una cosa, al de la acción, es decir, el cultivo de la tierra o del ganado, pero fue a mitad del siglo XVI, cuando el término adquiere una connotación metafórica, como el cultivo de cualquier facultad.

Es importante destacar que pensadores como Jean Jacques Rousseau mencionado por Martínez y Pérez (2003) dicen que la cultura es un fenómeno distintivo de los seres humanos, que los coloca en una posición diferente a la del resto de animales. De igual forma define cultura como el “conjunto de conocimientos y saberes acumulados por la humanidad a lo largo de sus milenios de historia.”

Otra acepción del término es el de la interacción de valores, actitudes y conductas compartidas por los miembros de una empresa u organización.

En este sentido y al concatenar los términos cultura y organización se forma del concepto de cultura organizacional entendiéndose según Robbins (2004) como un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, que la distinguen de otras. Es decir, es un conjunto de características básicas que valora la organización. Igualmente, este autor menciona que la cultura organizacional de cualquier institución incluyendo la educativa debe descansar en los valores de la misma; por tal motivo es de suma importancia que las personas que formen parte de ella las conozcan.

Si se toma en cuenta las definiciones anteriores, es conveniente referir la cultura escolar, la cual nace como una forma de analizar el impacto de las instituciones educativas

(cultura organizativa) en el proceso formativo y en el desarrollo de la personalidad de los miembros que forman parte de la institución. La cultura escolar se puede definir como el “conjunto de conocimientos, estados de ánimos, acciones y nivel de desarrollo alcanzado por una comunidad educativa” (Martínez y Pérez, 2003). Entendiéndose por comunidad educativa “el conjunto de personas.

(Directivos, Profesores, Administrativos, Alumnos y Obreros) que hacen vida en la institución, así como también los miembros de la comunidad social en la cual está asentada”, es por eso que la escuela y el sistema educativo en su conjunto, pueden entenderse como una instancia de mediación cultural entre los significados, sentimientos y conductas de la comunidad social y el desarrollo de las generaciones.

Es importante destacar que la cultura escolar se visualiza y se proyecta en las rutinas, símbolos, relaciones, discusiones y metas de la “escuela,” provocando que la relación entre la cultura y escuela sea tan íntima que entre ambas se produce una fusión.

La cultura escolar, es educativa en el sentido que profundiza en la personalidad y por su parte cada miembro de la comunidad contribuye con su sello a generar esa cultura. La cultura escolar depende estrechamente de las personas que contribuyen en la comunidad educativa, pero también de la sociedad en que se encuentra, es decir, la sociedad influye en la cultura del centro educativo y viceversa. La cultura escolar posee unos elementos y en este sentido se tiene que:

- **Normas:** se refiere normalmente al cumplimiento, a la utilización de espacios y a las actividades.
- **Mitos:** Son las narraciones de sucesos extraordinarios que circulan por la institución.
- **Símbolos:** Son representaciones convencionalmente aceptadas por los miembros de la institución educativa y contribuyen a la construcción y fortalecimiento de la identidad colectiva, entre la organización educativa y su cultura: Una visión desde la postmodernidad estos símbolos se pueden mencionar: las insignias, escudos, logotipos, forma de vestir, diseño del mobiliario, entre otros.
- **Ritos:** Es el conjunto de reglas establecidas por la comunidad educativa en los ceremoniales, así se refuerzan los sentimientos de pertenencia y posibilitan el encauzamiento de la cultura organizacional.
- **Lenguaje y comunicación:** El lenguaje y el estilo de comunicación propios de los miembros de un centro educativo contribuyen una de las señas de identidad.
- **Producciones:** Los diversos materiales producidos por el centro educativo llevan

una seña de cultura escolar.

- **Valores:** Con frecuencia los miembros del centro educativo comparten un sistema axiológico.

**Al tomar en cuenta los elementos anteriores va a provocar que la cultura escolar cumpla con algunas funciones como, por ejemplo:**

1. Proporciona una identidad a los miembros del centro educativo. Es decir, que gracias a la cultura cada institución posee características que la diferencian de los demás, por muchas semejanzas que existan entre los centros siempre habrá diferencias significativas que permiten hablar de idiosincrasia escolar.
2. La cultura escolar debe avanzar hacia el énfasis en el valor de la comunidad. En una institución escolar emerge la comunidad cuando sus miembros conscientes de la pertenencia a una misma cultura, fortalecen los lazos interpersonales y se comprometen.

Pero es necesario entender que, para conseguir una cultura organizacional fuerte, en la que haya un sentido de pertenencia por parte de los actores sociales que la componen, se tiene que tomar en cuenta las características básicas de la cultura de una organización y en este sentido se plantea las siguientes:

Lisbeth Josefina Reales Chacón / Jacinto Antonio Arce Aguirre / Frank Adolfo Heredia Gómez

1. Innovación y correr riesgos. Grado en que se alienta a los empleados para que sean innovadores y corran riesgos.
2. Minuciosidad: Capacidad de análisis y atención a los detalles de parte de los empleados.
3. Orientación a los resultados. Grado en que la gerencia se centra en los resultados más que en las técnicas y procedimiento.
4. Orientación a las personas: Grado en que las decisiones de la gerencia toman en cuenta en efecto de los resultados en los integrantes de la organización.
5. Orientación a los equipos. Grado en que las actividades laborales se organizan en equipos más que en los individuos.
6. Agresividad: Grado en que las personas son osadas y competitivas, antes que despreocuparse
7. Estabilidad. Grado en que las actividades de la organización mantienen el estado de las cosas en lugar de crecer.

## **LA PLANIFICACION DE LA EDUCACIÓN**

En cuanto al concepto de planificación educacional: Es el proceso de elaboración de una

serie de decisiones e ideas, para la actuación en el futuro, dirigidas a alcanzar unos objetivos claros, y que beneficien a las comunidades, a través de los medios óptimos, como bien lo estableció (Dror). La planificación educacional consiste en establecer formas de actuación que constituirán los medios para lograr unos objetivos, para satisfacer, del modo más eficaz, las necesidades y los objetivos de los estudiantes y de la sociedad, y este a su vez establece dos clases:

1. Macroplanificación: basada en las relaciones entre educación y economía; teniendo en cuenta el valor económico de la educación. Practicada por los países en vías de desarrollo.
2. Microplanificación: basada en las relaciones entre componentes del sistema educacional. Practicada por los países desarrollados.

Por lo tanto la planificación de la enseñanza tiene por objeto analizar el problema de la productividad que se presenta en el sistema educacional de cada nación, de igual forma las necesidades de la colectividad y las demandas de mano de obra, sus requerimientos y peticiones, tiende a hacer que el sistema educativo responda a las exigencias del sistema social global, con la mayor rapidez, perfección, amplitud, eficiencia y economía posibles con las cuales se busca mejorar la calidad de esta misma.

Para conocer un poco más sobre la aparición histórica de la planificación de la educación, cabe resaltar que el socialismo tiene como método práctico la planificación, en todos los ámbitos o campos sociales, y, sobre todo, en el de la educación. La planificación surge entonces en Rusia en 1923, cuando el estado soviético elaboró el primer plan quinquenal. Después todos los Estados socialistas la han ido realizando, debido a algunas causas, como las diferentes necesidades de reconstrucción social en la postguerra, el deseo de evitar más grandes crisis, el incremento demográfico y la consideración de la educación como una inversión rentable.

Como en muchos otros países, en España se introdujo en la década de 1960 (periodo de gran renovación educacional a nivel mundial), aunque oficialmente apareció en 1971, cuando el Ministerio de educación y Ciencia crea una Dirección General de Planificación.

Después de esto realmente la expansión de la planificación de la educación fue muy rápida y esta fue convenida por factores que aportaron al crecimiento de esta, la socialización progresiva de los países, la comprensión de que la educación es un elemento de desarrollo económico, la necesidad de prever y preparar la educación de años futuros.

La planificación no se hace en nombre de la pedagogía, sino de la economía, de las necesidades sociales de desarrollo, aunque lo ideal es que también se tengan en cuenta aspectos pedagógicos.

Después de estos acontecimientos y con la aparición de nuevas industrias y la

modernización de los procedimientos comerciales, se precisan determinados métodos efectivos, técnicos y personal cualificado y la educación es la que debe producirlos. Los fallos suelen producirse en este aspecto, ya que los sistemas educacionales son lentos y suelen responder con retraso a las demandas de la economía nacional, y en esos momentos la planificación, se hacía más necesaria con la crisis que se estaba presentando en el momento.

Cuando la planificación se hace a escala nacional debe ser obra del Estado, el cual tiene los medios y el poder para hacerla efectiva. Una de las principales dificultades en la aplicación de un plan está en la discontinuidad entre los creadores del plan, que en sí son los ministerios de educación y los ejecutores del mismo, que vendrían siendo todas las Instituciones encargadas de ejecutar y llevar a cabo todos los programas. Quienes conciben e imponen el plan son las autoridades, que es posible que no se hayan hecho una idea suficiente de las necesidades reales que se presentan en los contextos. Por otra parte, los encargados de ejecutar el plan, muchas veces no comprenden las razones del planificador, no haciéndose cargo de sus puntos de vista y dejándose ofuscar por las dificultades.

La planificación es la perspectiva más amplia, mientras que los proyectos y programas son subconjuntos. Entonces, los proyectos son las unidades principales del plan estratégico (planificación), y los programas son las unidades principales de los proyectos.

Las necesidades deben ser debidamente identificadas y priorizadas, pero ¿qué haremos primero?... Primero la planificación, ya que en ella incluiremos el diseño de los proyectos y de los programas. Entonces la planificación es tarea previa al diseño de proyectos y programas. Para planificar se parte de las necesidades, de los objetivos previstos para conseguirlas y de los medios disponibles. Fundadas en todo ello se formulan unas soluciones. Hay que procurar reunir toda la información posible y contar con una asesoría técnica. Y también se deben tener en cuenta las previsiones de desarrollo de educación y los modos de financiarlo.

Según algunos datos históricos, El socialismo tiene como método práctico la planificación, en todos los ámbitos o campos sociales, y, sobre todo, en el de la educación. La planificación surge entonces en Rusia en 1923, cuando el estado soviético elaboró el primer plan quinquenal. Después todos los Estados socialistas la han ido realizando, debido a las siguientes causas:

1. Necesidad de reconstrucción social en la postguerra
2. Deseo de evitar más grandes crisis.
3. Incremento demográfico.
4. La consideración de la educación como una inversión rentable.

Los países occidentales preferían llamarla “planeamiento” de la educación, pero al final ha prevalecido el término de “planificación”. Como en muchos otros países, en España se introdujo en la década de 1960 (periodo de gran renovación educacional a nivel mundial),

aunque oficialmente apareció en 1971, cuando el Ministerio de educación y Ciencia crea una Dirección General de Planificación.

## **ORGANIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

El término organización de la educación, hace referencia tanto a una comunidad educativa, junto a las normas, procedimientos administrativos y sistema de control necesarios para su funcionamiento y que denominamos escuela, como a la disciplina académica cuyo objeto de estudio son las escuelas.

Las organizaciones educativas, es decir, las instituciones y los centros educativos son entidades con características específicas, pues son los encargados de llevar a feliz término cada uno de los programas que destina y planifican las diferentes instancias de esta labor.

De igual forma, es una labor que debe ser en corresponsabilidad con cada una de las personas que integran los procesos de formación, tanto los educadores, como los educandos, administrativos y demás funcionarios que aportan grandes avances con sus ideas.

La educación en si está guiada por una concepción antropológica, es decir la idea y la importancia del ser humano, con la necesidad que este tiene de evolucionar y adquirir más conocimientos. Teniendo esto como base, el hecho de que el ser humano, por naturaleza adquiera conocimientos del ser, hacer y saber hacer, es donde se hace necesario planificar y organizar todos los procesos de educación, logrando así un desarrollo armonioso de sus capacidades y fortalezas.

Las organizaciones sociales educativas están formadas por un cierto número de personas con experiencia y con saberes propios que se reúnen con finalidades explícitas para conseguir ciertos objetivos. Las organizaciones se autodesarrollan desde la perspectiva del cambio, de allí su dinámica, su acción de organizar y su administración que se van adecuando en una relación infinita a las exigencias del contexto.

Vivimos en tiempos de cambios. El momento del pensamiento actual se caracteriza por la incertidumbre, la ambigüedad, la reflexión profunda y la pérdida de certezas, características que hacen referencia a la condición postmoderna como momento histórico para buscar en el diálogo con lo complejo, nuevos y originarios modos de construir una sociedad donde la educación sea incorporada con una visión pluridimensional, que supone un cambio cualitativo en el pensamiento y la organización educativa, el cual ha transitado por transformaciones diversas en la historia de las agrupaciones humanas.

En este sentido, la sociedad emerge de la voluntad de un conjunto de personas para lograr beneficios mutuos, es allí cuando surge la necesidad de ordenar las actividades que hay que llevar acabo para conseguir los objetivos comunes. Surge así una primera

organización del trabajo ligada a la distribución de funciones, a la secuenciación de tareas y a la mejora de rendimientos. No obstante, la amplitud de servicios que ofrece la sociedad y su creciente complejidad fuerza el nacimiento y desarrollo de unidades de especialización. Nacen así las organizaciones como estructuras específicas dirigidas al cumplimiento de determinados fines. Es por ello, que acorde a los fines y logros en las estructuras organizacionales todas las sociedades pueden evolucionar históricamente hacia cambios en todos sus aspectos económicos, sociales y culturales con frecuencia, las velocidades de los cambios producen muchas revistas de Educación y tratados al respecto.

Es más, los grandes cambios sociales en la historia se basan en las organizaciones. De allí que, conocer las organizaciones en la sociedad actual es reconocer su existencia y afirmar que es organizada en la medida en que ordena las funciones que le corresponden, se apoya en una multiplicidad de organizaciones y depende de ellas y de su evolución.

Así mismo, la importancia de las organizaciones no es aceptar la supremacía de estas sobre los individuos, sino, en todo caso, admitir que la dependencia de la persona respecto a las organizaciones aumenta a medida que las sociedades se hacen complejas, puesto que el individuo (integrante y partícipe fundamental de las organizaciones) hay que entenderlo como un ser complejo, sus múltiples relaciones están dadas de tal forma que invitan a resignificar una postura del concepto en torno a la condición humana.

Así, la sociedad adquiere de esa forma, su propia visión organizativa mediante las individualidades en constante organización y socialización. La sociedad necesita al individuo y este necesita la socialización para su auto organización, ambos se requieren recíprocamente, uno no puede vivir sin el otro.

## **ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

La educación y quien la adquieren, o la comunidad que la conforma (alumnos, docentes, institución) necesitan de un proceso que los ayude a alcanzar sus objetivos, planteados al iniciar los procesos. En este punto, la administración general cuenta con una rama denominada administración educativa, la cual imprime orden a las actividades que se realizan en las organizaciones educativas para el logro de sus objetivos y metas. Puede afirmarse que esta disciplina es una herramienta que ayuda al administrador a estudiar la organización y estructura institucional educativa, y le permite orientar sus respectivas funciones.

La administración escolar está dirigida a la ordenación de esfuerzos; a la determinación de objetivos académicos y de políticas externa e interna; a la creación y aplicación de una adecuada normatividad para alumnos, personal docente, administrativo, técnico y manual con la finalidad de establecer en la institución educativa las formas de enseñanza-aprendizaje y un gobierno escolar eficiente y exitoso.

La administración educativa como ciencia, proporciona los principios y las técnicas para prever, planear, organizar, dirigir, integrar y evaluar todos los componentes del sistema educativo en ámbitos restringidos, como las escuelas y las respectivas comunidades o en ámbitos más amplios, como los de supervisión y alta dirección del sistema.

De manera específica, la administración escolar está referida a la dirección de la institución misma; al uso y ejercicio estratégico de los recursos humanos, intelectuales, tecnológicos y presupuestales; a la proyección de necesidades humanas futuras; a la previsión estratégica de capacitación del recurso humano y la formación docente; a la vinculación con el entorno; la generación de identidad del personal con la organización.

Por lo tanto, desde el punto de vista práctico, la administración educativa tiene a su cargo la implementación de las políticas educativas; y desde la óptica institucional, la administración educativa es el conjunto de las estructuras organizacionales que deben asegurar la prestación de los servicios educativos a la población beneficiada por este servicio.

De esta manera, la administración educativa implica el logro de objetivos por parte de personas que aportan sus mayores esfuerzos, y de acuerdo con acciones que de antemano se pre establecen, situación que puede presentarse tanto en el sector educativo privado como en el gubernamental.

Por estas razones, el objetivo primordial de toda administración educativa eficiente es el de facilitar el proceso de enseñanza -aprendizaje, mediante la ampliación de los recursos de la institución; y para lograrlo se requiere de la realización de actividades que integren y se creen relaciones entre la escuela y la comunidad; al mismo tiempo desarrollar planes y programas de estudios, con los cuales se mejore los procesos de enseñanza; integrar a los alumnos en los diferentes procesos para que sean ellos quienes con sus ideas aporten en el desarrollo de las instituciones, gestionar y administrar los recursos materiales, humanos y financieros, para así lograr con el cumplimiento a los objetivos que plantea el gobierno nacional.

Por lo tanto, las instituciones en cabeza siempre de algún superior tienen la libre potestad de elegir a sus administraciones educativas y estas están obligadas a ser responsables y sostenibles, es decir, deben contar con principios bien definidos y aplicables, pues las mismas sostienen un sin número de relaciones y su producto, los graduados o profesionales, serán su reflejo cuando se inserten laboralmente en la sociedad.

Con base a lo anterior, Frederick W. Taylor le imprimió cuatro principios a la Administración general, aduciendo que los mismos permiten eficiencia al trabajo productivo dentro de las organizaciones, y son: análisis científico del trabajo, selección de personal, administración de la cooperación y supervisión funcional, según este autor, si estos principios son claros y desarrollados con responsabilidad las administraciones

educativas obtendrán beneficios que garantizan su desarrollo y su buena imagen ante sus poblaciones.

## PROPUESTA

1. **Gestión Centrada en los Alumnos.** La educación de los alumnos es la razón de ser, el primer y último objetivo de una institución escolar. Por tanto, todas las acciones de conducción o Dirección deben ser canalizadas para lograr este objetivo institucional. La organización, las reglas, los procedimientos, el sistema de control y acciones cotidianas no deben contradecir los fines y objetivos establecidos en su Proyecto Educativo Institucional.
2. **Jerarquía y Autoridad Claramente definidas.** Permite garantizar la unidad de acción de la organización, en la cual la dirección ejerce funciones, como tal: dirige, impulsa, ordena, sin disminuir las competencias propias de cada instancia.
3. **Determinación Clara de Quién y Cómo se Toman las decisiones.** Esto significa determinar la responsabilidad que le corresponde a cada persona, estamento, comisión y equipo en la toma de decisiones y en sus resultados.
4. **Claridad en Definición de canales de Participación.** Para que la participación de los miembros de la comunidad guarde coherencia con los objetivos institucionales, se debe establecer sistemas bien definidos. Cada miembro debe conocer las formas, los momentos de su participación y la contribución coherente que ésta debe tener con los objetivos institucionales. Saber dónde, cuándo, cómo, por qué participar y qué resultados puede esperar.
5. **Ubicación del Personal de Acuerdo a su Competencia y/o Especialización.** Se refiere a la necesidad de tomar en cuenta las habilidades y competencias de cada persona, para considerar su ubicación en lugar en que tendrá mejor rendimiento y realización, lo cual contribuirá a optimizar el funcionamiento de la organización.
6. **Coordinación Fluida y Bien Definida.** Establecer instancias de coordinación ágil y oportuna, mejora la sincronización de acciones, evita esfuerzos innecesarios y permite una mejor acción conjunta.
7. **Transparencia y Comunicación Permanente.** Todas las acciones que se realicen a nivel de centro educativo deben ser conocidas por los miembros de la comunidad, de ahí la necesidad de contar con mecanismos de comunicación esto contribuirá a tener un clima favorable de relaciones, evitando sospechas, malentendidos y acusaciones innecesarias.
8. **Control y Evaluación Eficaces y Oportunos para un Mejoramiento Continuo.** El control debe proporcionar información que oriente de manera oportuna las

decisiones y asegure la dirección que tomen las tareas en función de los objetivos institucionales. Principios para gestión de centros educativos. FARRO, F. (1998, 29 – 33) Manifiesta que los principios para la gestión de centros educativos son:

- Principio de la Misión Educativa. Implica la intervención de una entidad educativa que organice la situación de aprendizaje y/o un personal docente que trabaje (remunerado o voluntario) encargado de organizar conscientemente la comunicación. Para obtener eficacia y economía es necesario jerarquizar los objetivos de la organización. Los objetivos deben ser complementarios, coherentes y convergentes. Deben extenderse al corto, mediano y largo plazo.
- Principio de Unidad. La organización escolar debe responder en un sentido convergente o de unidad de esfuerzos y de propósitos. Para que una organización exista y sea eficaz, a la vez, es preciso que la actividad de varias personas, desarrollada conjuntamente, responde a ese sentido de unidad; que las energías de cada uno puedan ser aprovechadas en una misma dirección, con vistas a un fin común.

## BIBLIOGRAFIA

BENNIS, WARREN G. (1973). Desarrollo organizacional: su naturaleza, sus orígenes y perspectivas. Estados Unidos de América. Fondo Educativo Interamericano, S.A.

SOTO C., MARIA HILDA. (2001). Organizaciones Educativas. Programa de doctorado en ciencias de la educación, Universidad de La Serena.

<http://tareasya.com.mx/index.php/profesores/maestro-deexcelencia/escuela-modelo/la-administracion-escolar.html>

Espailat, Emiliano. Blog: Administración educativa; Blogger: educanblog.

Cortés Lutz, Guillermo. Blog: La administración y la gestión educacional; Sección: Administración y finanzas; Blogger: monografias.com.

334 Revista de Educación, Año 14, Número 26, 2008.

<http://es.slideshare.net/Ely0826/planificacion-y-organizacion-13298813>

<http://www.monografias.com/trabajos81/administracion-y-gestioneducativa/administracion-y-gestion-educativa2.shtml>





**UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE EDUCACIÓN  
A DISTANCIA DE PANAMÁ  
UNIEDPA**

Fundada Mediante Decreto Ejecutivo No. 45 del 19 de marzo de 1986.

---

Coordinación de Investigación

Publicaciones – Biblioteca

**Artículo. “Informe Docente”**

Publicado en Revista de investigación UNIEDPA Edición Especial.

ISBN: 9789962902805

Volumen XIII

Nº 13

Primer Trimestre 2017.

Presentado por:

**DIANA PATRICIA BONELO PIMENTEL**

Pasaporte Nº **AW080277**.

Candidata Doctoral UNIEDPA

Panamá, marzo 2017.

**Avenida Justo Arosemena y calle 31, al frente de la Estación del Metro de la Lotería, en el  
Edificio APEDE. Apartado 0819-00033 el Dorado, Panamá.**

**Teléfonos: 227-2900/227-2902. Fax: 2275565. Email: [uniedpa@cwpanama.net](mailto:uniedpa@cwpanama.net)**



## **INTRODUCCION**

La educación de los niños parte del estudio del mismo, y de la profundización de sus formas de comportamiento social en el hogar y fuera de este, nosotros los educadores pretendemos ayudar a facilitar su enseñanza y favorecer su desenvolvimiento, ya que nos volvemos como sus padres.

En el siguiente informe se encuentra plasmado la visión y misión como docentes, nuestro desarrollo en las aulas de nuestra institución.

## **OBJETIVOS**

1. Identificar los roles del educador, estudiantes y padres de familia como espacio de interacción.
2. Formación y desarrollo de las capacidades de nuestros educadores.

## **PRESENTACION**

El siguiente informe tiene como objetivo de evidenciar los roles que tiene el docente como va de la mano los estudiantes y padres de familia ya que sin estudiantes no hay docentes, Nos debemos a ellos. Formar a los estudiantes en valores, civiles, éticos y morales para la convivencia en una sociedad democrática, participativa y pluralista.

Las estrategias implementadas en este trabajo es recopilación de información y trabajos docentes.

El informe contiene lo siguiente:

- Misión
- Visión
- Objetivos del docente
- Objetivos de los docentes por cada formación
- Preescolar
- Básica primaria
- Básica secundaria
- Media vocacional
- Rol del estudiante
- Perfil del (la) estudiante
- Perfil del egresado
- Rol del docente
- Perfil del docente
- Código ético del educador. principios básicos del código de ética
- Decálogo ético del educador
- Rol del padre de familia

## **MISION**

Construir con la comunidad de la institución educativa CERVANTES de Morelia, espacios de formación integral, a partir de las competencias básicas, ciudadanas, laborales generales y específicas, preservación del medio ambiente y en GESTIÓN EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS, con alianzas estratégicas, convenios, metodologías de proyectos, tanto productivos como de investigación y metodologías flexibles en beneficio de la comunidad que le proporcionen las herramientas básicas formando para la vidas, permitiéndole mejorar su calidad de vida, incluyendo la práctica de los derechos humanos, sexuales, reproductivos y perspectiva de género.

## **VISION**

La Institución Educativa Cervantes entre el 2010 y el 2020, desarrollará con la comunidad de Morelia, proyectos encaminados al fortalecimiento del talento humano y la microempresa en diferentes sectores productivos, incluido el ecoturismo; para mejorar la calidad de vida de sus integrantes, a través de formación por competencias, la preservación del medio ambiente, proyectos, alianzas, convenios y servicios de extensión a la comunidad consolidados; en GESTIÓN EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS, promoviendo la práctica de los Derechos Humanos, Sexuales y Reproductivos con perspectiva de género, formando ciudadanos competentes en el ejercicio de la democracia con visión empresarial.

## **OBJETIVOS DEL DOCENTE**

- Formar personas con dimensión integral para que a través de los conocimientos, las competencias y los valores tengan la capacidad de asumir los retos de la vida, la sociedad y el mundo del trabajo con sentido ético y productivo.
- Formar estudiantes con visión empresarial capaces de formular planes, programas y proyectos productivos desde las competencias laborales.
- Preparar a los estudiantes en la identificación y acertada solución de problemas, a través de una formación con énfasis en las habilidades empresariales.
- Lograr que los estudiantes generen y construyan conocimientos a través de sus saberes y experiencias adquiridos, como resultado de la integralidad de las diferentes áreas curriculares y de su entorno.
- Desarrollar la capacidad cognitiva y de liderazgo en el estudiante, mediante la Educación ambiental para promover el desarrollo sostenible de la región, con proyección nacional e internacional.

## **OBJETIVOS DE LOS DOCENTES POR CADA FORMACION**

### **Preescolar**

- Reconocer su dimensión espiritual para fundamentar criterios de comportamiento y

así adquirir identidad y autonomía.

- Facilitar el crecimiento armónico y equilibrado del estudiante, para desarrollar la motricidad, el aprestamiento, la motivación y curiosidad para observar y explorar el entorno social.
- Desarrollar la capacidad comunicativa y cognitiva, para la comprensión de operaciones matemáticas y la motivación por la lecto- escritura.

### **Básica Primaria**

- Formar en valores, civiles, éticos y morales para la convivencia en una sociedad democrática, participativa y pluralista.
- Desarrollar actividades comunicativas, básicas para leer, comprender, escribir, escuchar, hablar y expresarse correctamente.
- Fomentar la iniciativa personal del saber frente al conocimiento, la realidad social y natural, así como la asimilación de conceptos científicos que son objeto de estudio en las diferentes áreas.
- Fortalecer como componente de la formación integral las competencias laborales generales y en particular, las siguientes habilidades: la comunicación, trabajo en equipo y la responsabilidad ambiental.

### **Básica Secundaria**

- Formar en el ejercicio de los deberes y derechos, desarrollando actividades favorables al conocimiento, valoración y conservación de la naturaleza y el ambiente.
- Desarrollar capacidades para comprender textos y expresar correctamente mensajes complejos, orales y escritos, así como el razonamiento lógico y la comprensión de la práctica de los conocimientos teóricos en la solución de problemas.
- Avanzar en el conocimiento científico y tecnológico, así como en la comprensión de las leyes y procesos técnicos que le permitan el ejercicio de una función socialmente útil.
- Potenciar las competencias laborales generales y en particular las siguientes habilidades y destrezas: la comunicación, trabajo en equipo y responsabilidad ambiental.
- Propiciar el desarrollo de las competencias labores específicas en GESTIÓN EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS, que le permita el desarrollo de las habilidades para planear, organizar y administrar de acuerdo a su creatividad.

### **Media Vocacional**

- Profundizar en la capacidad reflexiva y crítica sobre los múltiples aspectos de la realidad y la comprensión de los valores éticos, morales, religiosos y la convivencia en sociedad, así como el fomento de la conciencia y la participación

responsable en acciones cívicas y de servicio social.

- Incorporar la investigación al proceso cognoscitivo en programas de desarrollo y organización social y comunitaria orientando a dar solución a los problemas de su entorno.
- Profundizar en el conocimiento de la ciencia o en una actividad específica de acuerdo a sus intereses y capacidades.
- Desarrollar las competencias laborales generales, y las competencias laborales específicas en GESTION EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS, que le permita la ejecución de sus habilidades y destrezas en la planeación, organización y administración de su plan de negocios.

## **ROL DEL ESTUDIANTE**

El estudiante de la Institución educativa Cervantes debe ser una persona competitiva que su quehacer estudiantil conlleve al mejoramiento ambiental y de su nivel de vida, para la elaboración de proyectos productivos, mediante convenios institucionales con entidades como: SENA, ONGS que brinden capacitaciones y apoyo en los proyectos.

Será competente académico y laboralmente para gestionar procesos de convivencia ciudadana para que sea su intermediario en la solución de los conflictos de su comunidad. El estudiante adquirirá las competencias básicas para desarrollarse como ciudadano participativo, productivo y competitivo.

El estudiante de la Institución educativa Cervantes debe ser una persona integral que le permita apropiarse de las competencias básicas, ciudadanas, sexuales, reproductivas con perspectiva de género, laborales generales y en particular de las competencias comunicativas, de trabajo en equipo con responsabilidad ambiental, asumiendo su responsabilidad social de Ser una persona con valores y competente laboralmente, en la solución de los problemas de su comunidad.

Los estudiantes del programa “Educación para adultos” (Decreto 3011/97) completarán su etapa educativa por ciclos, en un ambiente de formación en valores y harán parte integral de la institución en lo referente a derechos, deberes y obligaciones, contemplados en el acuerdo de convivencia institucional y obtendrá al final del proceso el título de bachiller académico por ciclos.

## **PERFIL DEL (LA) ESTUDIANTE**

El niño, la niña, el adolescente o joven que se educa en la institución Cervantes debe identificarse por:

- El compromiso con la institución y la lealtad a los principios y valores institucionales ante propios y extraños.
- El amor como actitud fundamental hacia el creador, a sí mismos(as), al otro y al

mundo.

- La capacidad de tomar decisiones acertadas frente a las dificultades que cotidianamente se le presentan.
- La solidaridad frente a las dificultades que viven sus compañeros(as), y otros seres humanos demostrando un espíritu de servicio, solidaridad, apoyo y colaboración.
- La puntualidad, responsabilidad y buen trato.
- La capacidad de participar democráticamente en la vida institucional, comunitaria y social.
- La conciencia crítica y moral como espacio de formación en la libertad y la responsabilidad.

## **PERFIL DEL EGRESADO**

- Productivo y competente para mejorar sus condiciones de vida.
- El egresado de la Institución Educativa Cervantes debe ser una persona competente cuyo quehacer laboral, conlleve al mejoramiento ambiental y de su nivel de vida, para la elaboración de proyectos productivos, mediante convenios inter-institucionales como SENA, ONG'S, que brinden capacitación y apoyo en los proyectos.
- Será competente académica y laboralmente para gestionar procesos de convivencia ciudadana para que sea su intermediario en la transformación de los conflictos de su comunidad.
- El estudiante adquirirá las competencias básicas para desarrollarse como ciudadano, participativo, productivo y competente.
- El egresado de la Institución educativa Cervantes debe ser una persona integral que su quehacer le permita el desarrollo de las competencias básicas, ciudadanas, sexuales, reproductivas con perspectiva de género, laborales generales y específicas en GESTION EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS, asumiendo su compromiso social de Ser una persona con valores, y generando en su entorno una mejor calidad de vida y aportando en la solución de problemas de su comunidad.
- El estudiante egresado del programa de “Educación para adultos” (Sabatinos), adquirirá las competencias básicas, ciudadanas y laborales generales, para desarrollarse como ciudadano, participativo.

## **ROL DEL DOCENTE**

Debe ser una persona con dominio para orientar procesos que faciliten el desarrollo de la creatividad, la comunicación, disciplina y autonomía; que con su saber disciplinar se proyecte y trascienda. Que utilice la investigación desde el enfoque investigativo, pedagógico y participativo; que contribuya con su profesión a crear visiones del mundo, de la vida, de sí mismo orientando por las más altas esferas de los valores humanos.

## **PERFIL DEL DOCENTE**

Persona comprometida con su profesión, estudiantes, colegas, padres de familia y comunidad en general, con sentido de pertenencia hacia la institución en la utilización del enfoque investigativo, pedagógico y participativo para contribuir a la creación de visiones de sí mismo en los estudiantes, de la vida y del mundo, orientado por los principios de los valores humanos.

## **CÓDIGO ÉTICO DEL EDUCADOR. PRINCIPIOS BÁSICOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA**

- Compromiso con la profesión: justificar la confianza del público y mejorar la estima de la profesión, ofreciendo una educación de calidad.
- Obligaciones con los estudiantes: guiarlos en la preparación de los principios de la democracia participativa y ayudarlos a ser ciudadanos felices, responsables, competentes e independientes.
- Compromiso con los colegas: para que haya mayor entendimiento, para que sea mejor la interacción e integración se hace necesario: no supervalorar su asignatura con detrimento de los demás, no ridiculizar a los colegas, las decisiones tomadas por los compañeros no debe ser comentadas en clase, a no ser para reforzarlas, resaltar los méritos, iniciativas, competencias y la dedicación a la enseñanza que poseen los colegas, no hacer comentarios desfavorables de los compañeros docentes fuera y promover la camaradería entre sus compañeros, mantener la confidencialidad sobre la información relacionada con los y las compañeros @, fomentar los procedimientos de evaluación ética y democrática, salvaguardar y promover los intereses y bienestar de los colegas y protegerlos @ de todo abuso físico, psicológico y sexual entre otros.
- Compromisos con los padres de familia: compartir con la familia la tarea de orientar los propósitos y actos de cada estudiante hacia fines sociales aceptables. La efectividad de la educación depende de las relaciones cooperativas de la escuela con el hogar.
- Compromiso con la comunidad: la profesión docente tiene una repercusión social que abarca no solamente la conducta personal y cada profesor @, sino también la interacción de la escuela con la comunidad.

## **DECÁLOGO ÉTICO DEL EDUCADOR**

1. Creo en la necesidad de una acción inmediata que cambie mi actitud frente a los estudiantes que permita ofrecer nuevas pedagogías y nuevas alternativas para construir un pensamiento investigativo, crítico y complejo.
2. Me comprometo a rediseñar mi acción laboral docente imprimiéndole la ética del compromiso, responsabilidad y la obligación para mejorar la futura formación laboral y profesional de los estudiantes.
3. Soy consciente de las potencialidades de los estudiantes, por eso mi compromiso es crearles nuevas expectativas e intereses para diseñar una mejor sociedad que

estímule y fomente acciones humanas e investigativas, científicas y tecnológicas y así mejorar la calidad de vida de los estudiantes.

4. Prometo tener una mejor vida en mi entorno, buscar y crear alternativas en los estudiantes para que disfruten de una existencia sana y agradable.
5. Creo en la necesidad de diseñar un ambiente basado en el amor, el respeto, la tolerancia, el cariño y la ternura para hacer de la escuela un escenario de paz permanente.
6. Acepto el reto que esta sociedad globalizada me impone y que esta nueva generación me solicita para construir un mundo lleno de virtudes.
7. Prometo superar mis problemas con dignidad, sometiéndome a un proceso de crecimiento personal y profesional, a partir de la crítica sana y la autocrítica responsable.
8. Soy consciente de que la evaluación educativa tiene como objeto ver al ser humano como elemento complejo, en construcción, con manifestaciones diversas, que se mueve y se comporta personal y colectivamente en un espacio y ambiente social, político económico y cultural; argumento básico para tener en cuenta en una evaluación por procesos.
9. Aspiro asumir la evaluación como un proceso intencional y sistemático de interpretación de una realidad donde el educando es el objetivo principal.
10. Estoy convencido/a de lo humanizador del proceso académico donde el maestro/a es amigo/a, orientador/a formador/a, educador/a, de la presente y futura generación de nuestro país.

## **ROL DEL PADRE DE FAMILIA**

El padre de familia de la Institución Educativa Cervantes debe ser un líder capaz de generar responsabilidad y autonomía familiar proyectando su familia hacia la búsqueda del conocimiento y el desarrollo de su proyecto de vida.

Que sea un ente participativo en cada uno de los procesos educativos con un alto sentido de pertenencia Institucional y familiar.

Contribuya a la solución de problemas comunitarios y a la conciliación de conflictos para una convivencia social armónica.

## **CONCLUSIONES**

Tanto los padres de familia como los educadores debemos incentivar y formar aptitudes, hábitos y responsabilidades en los niños, que lo lleven a un conocimiento científico de la realidad. Es necesario reflexionar y actuar en cada una de las situaciones que se nos presentan a diario, con el fin de modificar aquellas que entorpecen el desenvolvimiento social y acrecentar las que, al contrario, permiten el mejoramiento de las enseñanzas.

Como formadores tenemos un papel importante de mejorar y dar una formación inicial de alta calidad que de un buen desarrollo social e intelectual.

Los profesores debe tener una formación ética e intelectual para poder formar jóvenes con valores y principios así poder llevar una buena enseñanza y mantener una disciplina.

## **BIBLIOGRAFIA**

[http://www.adide.org/revista/index.php?option=com\\_content&task=view&id=196&Itemid=47](http://www.adide.org/revista/index.php?option=com_content&task=view&id=196&Itemid=47) Hora: 5:00 pm. Fecha: 11- 11-2014.

<http://www.oei.es/metas2021/foroticsyeducacion.htm> Hora: 5:23 pm. Fecha: 28 – 11 - 2014.

[http://www.educacionsuperior.edu.co/rlpo/publicaciones/otras\\_publicaciones/libro-Galeria-de-Orientadores-RLPO2.pdf](http://www.educacionsuperior.edu.co/rlpo/publicaciones/otras_publicaciones/libro-Galeria-de-Orientadores-RLPO2.pdf) Hora: 6:00 pm. Fecha: 29 – 11 - 2014

<http://www.buenastareas.com/ensayos/Informe-Practica-Administrativa/4402426.html>  
Hora: 5:00 pm. Fecha: 29-11-2014.

<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/11068/Penalvabuitrago1.pdf;jsessionid=EA4923602E18A96078089F3C6A8EFC68.tdx1?sequence=1> Hora: 6.30 pm. Fecha: 29 – 11 – 2014

<http://www.monografias.com/trabajos96/informe-pedagogico/informe-pedagogico.shtml>  
Hora: 6:30 Fecha: 09 – 12 – 2014



**UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE EDUCACIÓN  
A DISTANCIA DE PANAMÁ  
UNIEDPA**

Fundada Mediante Decreto Ejecutivo No. 45 del 19 de marzo de 1986.

---

Coordinación de Investigación

Publicaciones – Biblioteca

**Artículo. “EDUCACIÓN, ANDRAGOGÍA, EDUCACIÓN ESPECIAL,  
DIFICULTADES DE APRENDIZAJE”**

Publicado en Revista de investigación UNIEDPA Edición Especial.

ISBN: 9789962902805

Volumen XIII

Nº 13

Primer Trimestre 2017.

Presentado por:

**LINDA ALEXANDRA TOVAR TOVAR**

Pasaporte Nº **AV976450**.

Candidata Doctoral UNIEDPA

Panamá, marzo 2017.

**Avenida Justo Arosemena y calle 31, al frente de la Estación del Metro de la Lotería, en el  
Edificio APEDE. Apartado 0819-00033 el Dorado, Panamá.  
Teléfonos: 227-2900/227-2902. Fax: 2275565. Email: [uniedpa@cwpanama.net](mailto:uniedpa@cwpanama.net)**



## INTRODUCCIÓN

Esta monografía pretende ilustrar acerca de diversas disciplinas de enseñanza en la educación en donde se busca el desarrollo integral, la transmisión de conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar, en especial aquellas disciplinas destinadas a alumnos con extra edad o con necesidades educativas especiales debidas a sobredotación intelectual o discapacidades psíquicas, físicas o sensoriales y dificultades en el aprendizaje de las habilidades académicas, particularmente lectura, cálculo y expresión escrita; manifestaciones para las cuales el docente Colombiano debe encontrarse preparado para reconocer, acoger, atender y según sus capacidades reparar.

De este antecedente surgen varias preguntas. ¿Los docentes reconocen suficientemente las dificultades y principales problemas de aprendizaje que puede presentar un estudiante? ¿Qué capacidades se deben desarrollaren el adulto para perfeccionarlo desde el componente humano? ¿Qué acciones encaminadas a compensar las necesidades educativas especiales deben realizar las instituciones educativas con el fin de atender la diversidad?

Es de vital importancia que el docente Colombiano esté en capacidad de reconocer cuando se está frente a una dificultad de habla, de lectura, auditiva, de escritura, de razonamiento, de cálculo, o de atención; debe estar dispuesto a profundizar en las posibles causas de la dificultad (familia-contexto), la genética, por ejemplo, puede existir un factor hereditario con respecto a las características de aprendizaje, existen factores ambientales facilitadores de dificultades de aprendizaje, como la desatención familiar, la baja nutrición, el desplazamiento, el desarraigo, la pobreza, baja autoestima y un ambiente empobrecido en general, hoy en día un problema de aprendizaje se puede identificar desde muy temprana edad, lo que eleva la posibilidad de éxito escolar; haciendo así más notable el papel que desempeña el docente para atender las dificultades y necesidades específicas de los estudiantes. Conocer bien a los alumnos implica una intensa interacción y comunicación con ellos y sus familias, una observación constante de sus procesos de aprendizaje y una revisión de la respuesta educativa que se les ofrece.

La disciplina de enseñanza del adulto, "busca su desarrollo integral y procura que se convierta en un individuo autodidacta, un ser activo y capaz de buscar conocimientos por sus propios medios sin tener la necesidad de que sea un trabajo obligatorio, sino que se sienta motivado a investigar para enriquecer sus conocimientos y así lograr su autorrealización". Las instituciones educativas que lideran programas para la atención de las necesidades educativas especiales del adulto, deben abanderar desde su currículo, el desarrollo de capacidades en aspectos tales como, aumento de la confianza en sí mismo y en sus capacidades de aprendizaje, fortalecimiento de la autoestima, y organización de proyectos, que motiven el interés y la relación de contenidos de diversas áreas del conocimiento para producir aprendizajes significativos.

Con respecto a las instituciones educativas, éstas deben encaminar acciones hacia el trabajo colaborativo entre los implicados en el proceso educativo, siendo un elemento fundamental para dar respuesta a la diversidad, la creación de un ambiente físico agradable y acogedor que favorezca el aprendizaje, las relaciones interpersonales y la autonomía y movilidad de todos los alumnos. En algunos casos, se deben eliminar barreras arquitectónicas y modificar espacios para atenderlas necesidades de determinados estudiantes.

Es importante crear un buen clima institucional, que favorezca el desarrollo personal de los estudiantes, de sus docentes y de la institución educativa, revisar las actitudes hacia las diferencias, el tipo y calidad de relaciones entre los diferentes actores del proceso educativo (estudiantes, estudiantes- adultos, padres de familia, docentes, directivos y políticas educativas institucionales), los espacios pedagógicos destinados a la participación y reflexión conjunta acerca de las necesidades educativas especiales.

En el avance de ésta monografía, cuatro capítulos accederán con mayor profundidad a los aspectos históricos y teóricos de la educación, la andragogía, la educación especial, las dificultades y problemas de aprendizaje.

En el primer capítulo Educación, se detallan el concepto y los tipos de educación existentes en Colombia, la educación formal y sus cuatro etapas Inicial, Básica, Media y Superior; la no formal e informal, sus características fundamentales, ventajas y desventajas.

En el segundo capítulo Andragogía, se individualizan los aspectos más relevantes, concepto, principios, características, diferencias entre pedagogía y andragogía, aprendizaje del adulto y clases de adultos.

En el tercer capítulo Educación Especial se puntualizan, el concepto, la historia y algunos aspectos relevantes respecto de los ciegos y el retraso mental, las posturas de los psiquiatras y pedagogos Alfred Binet, Elías Howe, María Montessori y Ovide Decroly.

En el cuarto capítulo Dificultades de aprendizaje, se establecen el concepto, las características de los niños con dificultades de aprendizaje y la clasificación de las dificultades de aprendizaje que se pueden presentar en el aula de clase tales como déficit de atención e hiperactividad, dislexia, discalculia, disgrafía o dispraxia. Este capítulo se enriquece con la temática **NEE**, necesidades educativas especiales, programa que lidera la Institución Educativa Luis Calixto Leiva en el municipio de Garzón y que acoge a estudiantes que por diversas razones han tenido que abandonar sus estudios y se encuentran en condiciones de extra edad.

## JUSTIFICACIÓN

En Colombia la educación se define como un proceso de formación permanente, personal cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes.

Y con el fin de atender a la población que no puede participar de la oferta educativa tradicional (educación para adultos, educación especial y problemas de aprendizaje), el Ministerio de educación Nacional de Colombia ha creado los Modelos Educativos Flexibles que son propuestas de educación formal que permiten atender a poblaciones diversas o en condiciones de vulnerabilidad, que presentan dificultades para participar en la oferta educativa tradicional. Estos modelos se caracterizan por contar con una propuesta conceptual de carácter pedagógico y didáctico, coherente entre sí, que responde a las condiciones particulares y necesidades de la población a la que se dirigen. También cuenta con procesos de gestión, administración, capacitación y seguimiento definidos, además de materiales didácticos que guardan relación con las posturas teóricas que las orientan. Los modelos se han adaptado pedagógica y curricularmente para la prestación del servicio educativo según los contextos específicos. Estos modelos se sustentan conceptualmente en las características y necesidades presentadas por la población y se apoyan en tecnologías y materiales educativos propios.

La recopilación de aspectos teóricos fundamentales acerca de andragogía, educación especial y dificultades de aprendizaje en ésta monografía, proporcionará elementos básicos a los docentes que les permitirá enriquecer su labor pedagógica, ahondar en estos aspectos, hará posible:

- Conocer bien las posibilidades de aprendizaje de todos los alumnos,
- Reconocer los factores que facilitan el aprendizaje y sus necesidades educativas más específicas.
- Ayudar a todos los alumnos a construir aprendizajes significativos.
- Plantear de forma determinante las situaciones de enseñanza- aprendizaje para conseguir un aprendizaje significativo.
- Diseñar las experiencias de aprendizaje de forma tal que todos los estudiantes participen y progresen respetando el ritmo de sus posibilidades.
- El uso de estrategias de aprendizaje cooperativo para obtener efectos positivos en el rendimiento académico, la autoestima, las relaciones sociales y el desarrollo personal del niño y del adulto.
- Permitir diferentes posibilidades de ejecución y expresión.
- Utilizar metodologías que incluyan actividades de distinto tipo.

Sólo a través de este conocimiento instituciones educativas y/o docentes podrán estipular las ayudas pedagógicas apropiadas al proceso de construcción personal de cada estudiante, con el fin de alcanzar el éxito escolar.

## OBJETIVOS

### Objetivo General

- Definir los principios y características de la andragogía, la educación especial y las dificultades de aprendizaje, mediante el estudio de conceptos teóricos y prácticos, para cualificar el quehacer pedagógico del maestro.

### Objetivos Específicos

- Categorizar los diferentes problemas de aprendizaje que se pueden presentar en el aula, dislexia, discalculia, disgrafía, dispraxia, con el fin de acogerlos y atenderlos.
- Identificar los principios esenciales de la andragogía, horizontalidad y auto-concepto, para permitir el desarrollo integral del adulto desde todos los componentes humanos.
- Detallar las necesidades educativas especiales debidas a sobredotación intelectual o discapacidades psíquicas, físicas o sensoriales, para recrear situaciones encaminadas a subsanarlas.

## EDUCACIÓN

### Definición

A continuación, se toma la definición del término educación, según varios autores del blog de María Suarez de la Paz.

- **Pitágoras:** "Es templar el alma para las dificultades de la vida."
- **Platón:** La educación es el proceso que permite al hombre tomar conciencia de la existencia de otra realidad, y más plena, a la que está llamado, de la que procede y hacia la que dirige. Por tanto "La educación es la desalineación, la ciencia es liberación y la filosofía es alumbramiento".
- **Erich Fromm:** "La educación consiste en ayudar al niño a llevar a la realidad lo mejor de él."
- **Piaget:** "Es forjar individuos, capaces de una autonomía intelectual y moral y que respeten esa autonomía del prójimo, en virtud precisamente de la regla de la reciprocidad."
- **Willmann:** "La educación es el influjo previsor, directriz y formativo de los hombres maduros sobre el desarrollo de la juventud, con miras a hacerla participar de los bienes que sirven de fundamento a la sociedad."
- **Coppermann:** "La educación es una acción producida según las exigencias de la sociedad, inspiradora y modelo, con el propósito de formar a individuos de acuerdo con su ideal del hombre en sí."
- **Kant:** "La educación, según Kant, es un arte cuya pretensión central es la búsqueda

de la perfección humana."

- **Durkheim:** "La educación como la acción ejercida por los adultos sobre los jóvenes".
- **Aristóteles:** La educación es de carácter algo material y entiende que solo mediante la relación del individuo con otras personas se puede hacer un hombre: si esta relación es cualificada puede llegar a ser un buen hombre.

## SISTEMA EDUCATIVO DE COLOMBIA

A continuación, tomado de la enciclopedia libre Wikipedia, un acercamiento al Sistema educativo de Colombia, la educación formal y sus niveles; la educación informal, y la educación no formal. La educación en Colombia se conforma por los niveles de educación preescolar, educación básica, educación media y de nivel superior. La entidad encargada de la coordinación de la misma es el Ministerio de Educación Nacional, que delega en las 78 secretarías de educación la gestión y organización según las regiones. La educación estatal es generalmente más económica que la educación privada. La educación está reglamentada por la ley 115 de 1994 o ley general de educación. La política pública en educación se define a través del plan decenal de educación y los planes sectoriales de educación en los niveles nacional, departamental, distrital y municipal.

### Educación Formal

La educación formal en Colombia tiene los niveles de educación preescolar, básica (primaria y secundaria o bachillerato), media vocacional y educación superior. La educación que la mayoría de la población cursa comprende preescolar, básica (primaria y secundaria o bachillerato) y media vocacional que suman en total 11 años o más.

<b>Edad</b>	<b>Grado</b>	<b>Nivel Institucional</b>
1-2	Prejardín	Jardín Infantil / Educación Preescolar
2-3	Jardín	Jardín Infantil / Educación Preescolar
3-4	Preescolar	Jardín Infantil / Educación Preescolar
4-5	Kínder	Jardín Infantil / Educación Preescolar
5-6	Transición	Jardín Infantil / Educación Preescolar
6-7	1o	Escuela Primaria / Educación Básica Primaria
7-8	2º	Escuela Primaria / Educación Básica Primaria
8-9	3º	Escuela Primaria / Educación Básica Primaria
9-10	4º	Escuela Primaria / Educación Básica Primaria

10-11	5º	Escuela Primaria / Educación Básica Primaria
11-12	6º	Básica / Educación Básica Secundaria
12-13	7º	Básica / Educación Básica Secundaria
13-14	8º	Básica / Educación Básica Secundaria
14-15	9º	Básica / Educación Básica Secundaria
15-16	10º	Bachillerato / Educación Media
16-17	11º	Básica / Educación Básica Secundaria
17-18	12º	(Sólo en algunos colegios)
18+	Universidad	Universidad / Educación Superior

Las entidades estatales prestan una cobertura al núcleo básico (preescolar, primaria y bachillerato) llegando a un 50% de los servicios de educación en estos niveles. Para la educación profesional, el cubrimiento, en su mayoría, proviene del sector privado, teniendo como principales exponentes a la Pontificia Universidad Javeriana, Universidad de los Andes, Universidad **EAFIT**, Universidad Pontificia Bolivariana, entre otras.

En cuanto a la educación superior pública, las instituciones de mayor protagonismo son la Universidad Nacional, la Universidad de Antioquia, la Universidad del Valle, la Universidad del Quindío, la Universidad pedagógica y tecnológica, la Universidad Distrital, entre otras.

### **Educación preescolar**

Este nivel de escolaridad representa el primer contacto de los niños con un entorno ajeno al hogar, siendo la primera oportunidad de socialización. Los lugares donde se lleva a cabo este proceso se conocen como jardines infantiles y, al igual que en los demás niveles, son subsidiados por fondos estatales (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar) o privados. La edad de ingreso incluye a bebés de menos de un año de edad.

Los dos últimos años de esta etapa de educación inicial se denominan, usualmente, kínder (a los 3 o 4 años) y transición (a los 4 o 5 años). En muchas instituciones, principalmente en todas las privadas, se espera que el niño aprenda a leer y escribir (en español) en la etapa de transición, previa al primer año de la educación básica primaria.

### **Educación Básica Primaria**

Consta de cinco grados, cada uno de un año de duración, nombrados de primero a quinto grado, ingresando a los 5 o 6 años de edad.

### **Educación básica secundaria**

Consta de cuatro grados, cada uno de un año de duración, nombrados de sexto a noveno.

### **Educación media académica**

Comprende los grados décimo y undécimo; en el caso de algunos colegios privados estilo norte americano está reglamentado el grado duodécimo.

### **Educación universitaria**

Esta educación impartida en universidades y otras instituciones de educación superior se divide en varios niveles distribuidos entre pregrado y postgrado. La Educación Superior está reglamentada por la Ley 30 de 1992.

En el nivel de pregrado se encuentran las carreras técnicas profesionales, tecnológicas profesionales y las profesionales, donde las técnicas profesionales pueden variar entre 1.5 a 2 años, las tecnológicas profesionales entre 2.5 a 3.5 años y las profesionales usualmente de 5 años, las licenciaturas que suelen tomar 5 años.

En el nivel de postgrado se reconocen las especializaciones, las maestrías y los doctorados. Hay adicionalmente una serie de diplomados, seminarios y otros cursos de educación continua y educación para el trabajo y el desarrollo humano que en pocas semanas o meses permiten al profesional conocer nuevas técnicas o mantenerse actualizado, pero este tipo de diplomados están considerados dentro de la formación no formal o en algunos casos educación continuada.

La educación para optar por un título de maestría y especialización va enfocada a potenciar habilidades de gestión y profundización y actualización encaminadas a garantizar el crecimiento del sector productivo. Es usual que en los cargos altos de las organizaciones se exija este tipo de títulos de acuerdo al perfil organizacional.

Finalmente está el nivel de doctorado, que pocas universidades están acreditadas para ofrecer, y el cual busca la formación de investigadores y la creación de conocimiento nuevo. Generalmente los doctorados están por fuera de los niveles de inversión que las empresas pueden pagar, y se emplean en los centros educativos para impulsar el avance de la ciencia.

### **Educación para el trabajo y el desarrollo humano y educación informal**

La educación para el trabajo y el desarrollo humano y la educación informal están regidos en Colombia por la ley 1064 de 2006 que la titula educación para el trabajo y el desarrollo humano. Está regulada por el Ministerio de Educación Nacional y tiene carácter de

educación continua conforme al decreto 2020 de 2006. Se reglamenta por medio del Decreto 2888 de 2007, derogado y reemplazado por el Decreto 4904 de 2009.

Se considera Educación Informal a todas aquellas actividades que representen algún tipo de estudio o entrenamiento que no conducen a ningún tipo de grado. Esto incluye el entrenamiento a sus empleados que ocurre al interior de las empresas. Esta educación, según el número de horas y el objetivo conducente, no exige una regulación por parte del Ministerio de Educación Nacional o de las Secretarías de Educación departamentales o distritales.

### **Educación para el Trabajo, antes llamada Educación No formal**

Ofrecida generalmente por instituciones educativas oficiales y privadas, conducentes a títulos en experticias que tratan de niveles técnicos en áreas específicas y que se enfocan principalmente a la capacitación para generar formas de subsistencia de primera mano; este tipo de educación, requiere del cumplimiento de unos parámetros mínimos exigidos por parte de las Secretarías de Educación locales de cada ciudad o departamento.

La Ley permite que un egresado pueda terminar sus estudios en una entidad de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano debidamente certificada y poder hacer reconocer sus saberes en la Educación Superior.

La educación para el trabajo y el desarrollo humano es ofrecida principalmente por instituciones oficiales y privadas como el SENA, el Centro de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano del Norte CEDENORTE en Valledupar el CESDE, La Corporación interamericana de Educación CIDES, entre otros. Los programas cursados son conducentes a títulos en niveles técnicos y en áreas específicas y que se enfocan principalmente a la capacitación para generar expertos en áreas puntuales de las diferentes actividades laborales según la clasificación nacional de ocupaciones.

La principal agremiación de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano es ASENOF, la cual ha sido gran artífice de reformas de educación para el trabajo, como la ley 1064 de 2006.

En la actualidad, el decreto 4904 de diciembre 16 de 2009, reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.

## **ANDRAGOGÍA**

A continuación, tomado de la presentación en diapositivas publicado en Slideshare "Pedagogía General: La Andragogía" de Ricardo Hernández, la definición de Andragogía, las diferentes ciencias agógicas, los principios y características de la andragogía.

## Definición

Andragogía del griego "andros" hombre adulto y de "gagos" guiar o conducir, es toda actividad intencional y profesional que aspira a cambiar a las personas adultas. Es la disciplina educativa que trata de comprender al adulto desde todos los componentes humanos, es decir, como un ente psicológico, biológico y social, para incrementar el pensamiento, la autogestión, la calidad de vida y la creatividad para promover la autorrealización

Es el arte y disciplina de enseñanza de la educación en donde se busca el desarrollo integral del adulto y procura que se convierta en un individuo autodidacta, un ser activo y capaz de buscar conocimientos por sus propios medios sin tener la necesidad de que sea un trabajo obligatorio, sino que se siente motivado a investigar para enriquecer sus conocimientos y así lograr su autorrealización.

### ***"Disciplina que se ocupa de la educación y el aprendizaje del adulto"***

En la antigüedad maestros como Sócrates, Platón, Aristóteles; pensaban que la educación real, es como un proceso de transmisión del conocimiento y de humanización del individuo se realizaba dándole al alumno, la libertad de escoger, investigar y de adaptar los conocimientos.

En 1.833 el término de "Andragogía" fue empleado por primera vez por el alemán Alexander Kapp al referirse a la escuela de platón.

Malcolm Knowles (1913-1997), es considerado como el padre de educación de adultos. Introdujo la teoría de andragogía como el arte y la ciencia de ayudar a adultos a aprender. En su obra La Práctica Moderna de Educación de Adultos: Andragogía contra Pedagogía de 1970, presentó su Modelo Andragógico.

En el campo de la educación continua, la andragogía ha tenido gran influencia en las décadas de los 80 y 90, principalmente en los entornos relacionados con la educación abierta y a distancia, integrando las aportaciones de la Psicología y la Pedagogía. En 1.835 – 1.894 Diesterweg y Natorp introdujeron el término de "Pedagogía Social" como aquel proceso a través del cual se forma al hombre como ciudadano rescatando sus valores morales y se le proporciona la posibilidad de integrarse cultural y socialmente a la vida de la comunidad.

En el siglo XX este término renace con el señor Eugen Rosembak quien define la andragogía como el conjunto de elementos curriculares propios de la educación del adulto.

## CIENCIAS AGÓGICAS

- La Paidagogía, estudia la educación de niños en su etapa de preescolar de 3 hasta 6 años de edad.
- La Pedagogía estudia la educación del niño en su etapa de Educación Básica.
- La Hebegogía estudia la educación del adolescente en su etapa de Educación Media y Diversificada.
- La Andragogía estudia la educación de las personas adultas hasta la madurez.
- La Gerontogogía estudia la educación de adultos en su tercera edad.

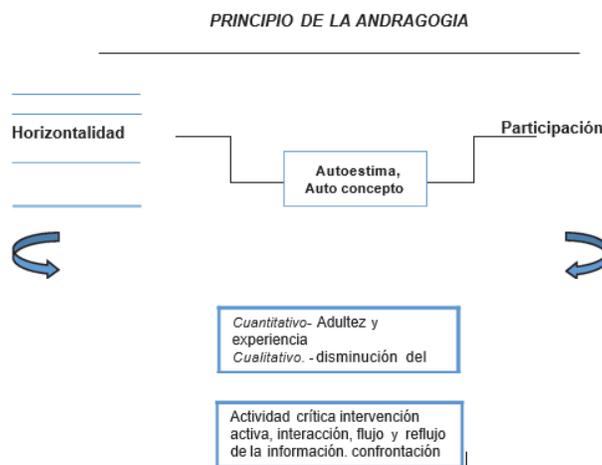
### PRINCIPIOS DE LA ANDRAGOGÍA:

**Horizontalidad:** Es donde el facilitador y el estudiante tienen características cualitativas similares (adultez y experiencia) pero la diferencia la ponen las características cuantitativas (diferente desarrollo de la conducta observable).

Es donde el facilitador y el estudiante tienen características cualitativas similares (adultez y experiencia) pero la diferencia la ponen las características cuantitativas (diferente desarrollo de la conducta observable).

**Participación:** Es donde el facilitador y el estudiante tienen características cualitativas similares (adultez y experiencia) pero la diferencia la ponen las características cuantitativas (diferente desarrollo de la conducta observable).

**Auto-concepto:** Nuestro auto-concepto nos lleva a guiarnos por nuestra propia voluntad. Somos reacios a las situaciones en que el Facilitador y el diseño de los programas limitan a los aprendices en un papel dependiente



## **CARACTERÍSTICAS DE LA ANDRAGOGÍA**

### **Flexibilidad**

Es de entender, que los adultos, al poseer una carga educativa - formativa, llena de experiencias previas y cargas familiares o económicas, debe necesitar lapsos de aprendizaje acordes con sus aptitudes y destrezas.

### **Experiencia del adulto**

Los adultos independientemente de la edad hemos acumulado gran riqueza de experiencias que se convierten en importantes recursos de aprendizaje y al mismo tiempo se convierten en la plataforma para desarrollar nuevos aprendizajes para sí mismo.

Los adultos estamos dispuestos a aprender cosas que necesitamos saber o saber hacer, para así cumplir con nuestros papeles en la sociedad: laboralmente, como profesionales, como líderes, trabajadores, esposos(as), padres o madres.

### **Orientación para el aprendizaje**

Los niños tienen una orientación centrada en materias para el aprendizaje; los adultos tenemos una tendencia a mantener una orientación centrada en situaciones, problemas, decisiones y mejoras permanentes.

Los adultos estamos más motivados para aprender por los factores internos, tales como desarrollo de nuestra auto-estima, recompensas tales como aumentos de sueldo, ascensos, necesidades evolucionadas.





**UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE EDUCACIÓN  
A DISTANCIA DE PANAMÁ  
UNIEDPA**

Fundada Mediante Decreto Ejecutivo No. 45 del 19 de marzo de 1986.

---

Coordinación de Investigación

Publicaciones – Biblioteca

**Artículo. “FILOSOFIA DE LAS CIENCIAS Y LA EDUCACIÓN”**

Publicado en Revista de investigación UNIEDPA Edición Especial.

ISBN: 9789962902805

Volumen XIII

Nº 13

Primer Trimestre 2017.

Presentado por:

**LINDA ALEXANDRA TOVAR TOVAR**

Pasaporte Nº **AV976450**.

Candidata Doctoral UNIEDPA

Panamá, marzo 2017.

**Avenida Justo Arosemena y calle 31, al frente de la Estación del Metro de la Lotería, en el  
Edificio APEDE. Apartado 0819-00033 el Dorado, Panamá.**

**Teléfonos: 227-2900/227-2902. Fax: 2275565. Email: [uniedpa@cwpanama.net](mailto:uniedpa@cwpanama.net)**



## **INTRODUCCIÓN**

La influencia de la filosofía en la educación, abre un amplio abanico de conceptos, métodos y vivencias que podemos utilizar en la labor de la docencia, teniendo en cuenta que debemos partir de la aceptación de estos términos y de la aplicación de los mismos, promoviendo que la educación que hoy impartimos se vea reflejada en el aprendizaje de cada alumno.

La educación debe ir de la mano con la filosofía, pues ésta última permite que influenciamos en la manera como ofrecemos la educación en la actualidad, pero basados en las teorías de los antiguos filósofos, psicólogos, educadores y demás pensadores que con estudios detallados dieron forma a una educación propia con el propósito siempre de beneficiar al alumno y de obtener un mayor aprendizaje.

La práctica educativa es tan antigua como el hombre mismo, es intrínseca a él como ser dotado de inteligencia; se hace presente como ciencia vital en la religión que tiene el hombre con el conocimiento. Pues ha sido el mismo hombre el que ha concedido el valor a la educación de ser responsable de moldear a su antojo la mente carácter y hasta el alma del ser humano.

Como ciencia, ésta debe ser estudiada a través de la reflexión. No es posible hablar de educación o ciencia sin recurrir al razonamiento filosófico; por tanto que no es probable desligar al hombre de la curiosidad, el deseo de conocimiento y la preocupación por lo desconocido.

## **JUSTIFICACIÓN**

No podemos concebir una educación sin la filosofía, pues esta es la que nos permite pensar, indagar, investigar, analizar y encontrar métodos para poder impartir la educación; siendo fundamental utilizarla como principio activo de una educación enfatizada en el aprendizaje de los alumnos; pero no cualquier aprendizaje, sino uno real, concienzudo y que permita evaluar resultados concretos y eficaces, los cuales serán utilizados en la vida diaria y profesional del alumno.

Es indiscutible que la ciencia pero sobre todo la educación requieren del cimiento de la filosofía, que les proporcione bases sólidas en el análisis de su quehacer expuesto diariamente a los continuos cambios del pensamiento humano. La importancia de ninguna disciplina ha sido tan demandada como la educación para que precise y asiente su existencia, probablemente, debido a que la civilización humana contempla que es el sostén fundamental, en cuyos procesos recae el futuro de los habitantes de una nación, demandándole al sistema educativo confiabilidad y acierto en la ejecución de su labor.

El docente, en continua meditación sobre su labor ha apelado a la filosofía para dilucidar sus enigmas. Nace de esta forma, una división de la filosofía que surge con el nombre de "filosofía de la educativa", que tiene como reflexionar sobre las prácticas y teorías acerca de la educación y de sus problemas fundamentales.

## OBJETIVOS

### Objetivo Principal

- Encontrar la forma ideal de impartir la educación basados en los antiguos filósofos, pensadores, psicólogos y educadores, poniendo en práctica sus métodos y teorías.

### Objetivos Específicos

- Analizar teorías y métodos de enseñanza antiguos.
- Profundizar en los estudios realizados por filósofos, psicólogos y pensadores para mejorar la calidad de la educación que hoy se imparte.
- Encontrar similitudes y diferencias entre la educación moderna y la educación antigua.

## EDUCACIÓN

Educación se define como el proceso de socialización de los individuos, donde la persona asimila y aprende conocimientos implicando una conciencia cultural y conductual.

Todo ser humano debe seguir un proceso educativo materializado en una serie de habilidades y valores, que producen cambios intelectuales, emocionales y sociales en el individuo; estos valores pueden durar toda la vida o sólo un cierto periodo de tiempo, vemos el caso de los niños, cuya educación busca fomentar el proceso de estructuración del pensamiento y de las formas de expresión; siendo esto influyente en el proceso madurativo sensorio-motor y estimula la integración y convivencia grupal en las primeras edades. Actualmente se tiene como idea fomentar la educación permanente o continua, estableciendo un proceso educativo sin límites de edad, ya que el ser humano debe adquirir conocimientos a lo largo de toda su vida.

La Andragogía es el conjunto de las técnicas de enseñanza orientadas a educar personas adultas, en contraposición de la pedagogía, que es la enseñanza orientada a los niños.

En la educación es de vital importancia la influencia que ejerce el docente en el estudiante, la cual debe ser ordenada y voluntaria, pero siempre con intención de formarlo; así, el sistema escolar se convierte en la forma como una sociedad trasmite y conserva su existencia colectiva entre las nuevas generaciones y no se pierden los valores que anteriormente se debieron inculcar en el seno familiar como son: Respeto, solidaridad, amistad, amor, integración y demás.

Encontramos la educación especial o educación diferencial destinada a alumnos con necesidades educativas especiales debidas a superdotaciones intelectuales o bien a discapacidades psíquicas, físicas o sensoriales. Esta educación comprende todas

aquellas situaciones encaminadas a compensar dichas necesidades, ya sea en centros ordinarios o especializados, en algunos países se denomina esta educación como defectología.

Las dificultades del aprendizaje, referencian a un grupo heterogéneo de alteraciones que se manifiestan en dificultades en la adquisición y uso de habilidades de escucha, habla, lectura, escritura, razonamiento o habilidades matemáticas; ocasionadas en el sistema nervioso central que pueden tener lugar a lo largo del ciclo vital.

Las ciencias de la educación son todas las disciplinas interesadas en el estudio científico de los distintos aspectos de la educación en sociedades y culturas determinadas, tenemos: Sociología de la educación, economía de la educación, antropología de la educación, historia de la educación, psicología educacional, pedagogía, didáctica, filosofía de la educación, educación comparada y política educacional, entre otras. Estas ciencias son un conjunto de disciplinas que estudian, describen, analizan y explican los fenómenos educativos en sus múltiples aspectos; cuyo objeto es el estudio de situaciones educacionales anteriores o pasadas, presentes y futuras, factores que se deben tomar en consideración para analizar y comprender los hechos y las situaciones educacionales que se clasifican en dos grandes categorías: 1) Los factores que dependen de condiciones generales de la institución educativa en el seno de la sociedad y 2) Los factores que dependen de las condiciones locales de la institución educativa y que determinan su realización.

El pedagogo Gastón Mialaret exponía que el objeto de las ciencias de la educación es definir e identificar los hechos educacionales sobre los que se podrá hacer un análisis científico riguroso.

Gastón clasifica a las ciencias de la educación en categorías o grupos con un cierto orden y claridad, encasilla y delimita las disciplinas así:

Categoría de las ciencias que estudian las condiciones generales y locales de la educación, como:

- Historia de la educación y de la pedagogía.
- Sociología de la Educación.
- Demografía escolar.
- Economía de la educación.
- Pedagogía comparada.
- La Psicosociología.
- Categoría de las ciencias que estudian la situación educativa y los hechos educativos.
- Las disciplinas que estudian las condiciones del acto educativo desde los ángulos de la fisiología, la psicología de la educación, de la sociología y las Ciencias de la Comunicación.
- Las didácticas y la teoría de los programas.

- Las ciencias de los métodos y de las técnicas pedagógicas.
- Las ciencias de la evaluación.
- La Pedagogía.
- Categoría de las ciencias de la reflexión y futuro, como:
- La filosofía de la educación.
- La planificación educativa.
- La Historia.

### **ETAPAS HUMANAS DEL APRENDIZAJE**

Los humanos en su quehacer diario logran el aprendizaje de una competencia en particular; es decir, pueden llegar a alcanzar una capacidad destacada una destreza en sus habilidades interpersonales, siguiendo una secuencia de cuatro etapas o estados psicológicos que aparecen a lo largo del proceso de adquisición de una competencia. Según Abraham Harold Maslow tales etapas son:

1. Incompetencia inconsciente, es cuando la persona no conoce la existencia de algo o de una competencia en particular, ni mucho menos cómo funciona.
2. Incompetencia consciente, es cuando se logra saber que algo o que una competencia en particular existe, aun cuando no se sabe para qué sirve.
3. Competencia consciente, es cuando se lleva a la práctica lo conocido o la explicación recibida, existiendo la posibilidad de equivocarse.
4. Competencia inconsciente, en esta etapa se alcanza la destreza de la práctica anterior y la repetición de ello conduce al automatismo o práctica no reflexiva.

La superación de las distintas etapas dependerá de la capacidad, grado de motivación y autoestima de cada persona. Abraham Maslow influyó de manera notable en la visión del mundo para la sociedad, proporcionó un nuevo rostro del comportamiento humano. Llamó a su nueva disciplina Psicología Humanista. Después de la Segunda Guerra Mundial comenzó a cuestionarse el modo en que los psicólogos llegan a sus conclusiones, y empezó a tener sus propias ideas sobre cómo entender la mente humana. Psicólogo estadounidense conocido como uno de los fundadores y principales exponentes de la psicología humanista, una corriente psicológica que postula la existencia de una tendencia humana básica hacia la salud mental, la que se manifestaría como una serie de procesos de búsqueda de autoactualización y autorrealización.

Maslow estudió mentalmente a individuos saludables en lugar de a personas con serios problemas psicológicos, obteniendo información para su teoría de que la gente vive experiencias cumbre, momentos sublimes en la vida en que los individuos están en armonía consigo mismos y con su entorno.

## MÉTODOS Y TÉCNICAS DE ENSEÑANZA

Un método de enseñanza constituye un conjunto de momentos y técnicas lógicamente coordinados para dirigir en forma eficiente el aprendizaje del alumno y es intermedio entre el profesor y el alumno, en la acción educativa que se ejerce sobre éste último.

Los métodos se clasifican en:

- Métodos de investigación.
- Métodos de organización.
- Métodos de transmisión o enseñanza.

## PEDAGOGÍA

El término pedagogía proviene del vocablo griego antiguo –paidagogos- haciendo referencia al esclavo que llevaba a los niños a la escuela en la Grecia histórica. La pedagogía es la ciencia que pertenece a las Ciencias de la Educación, estudiando la situación educativa y los hechos educativos, según Mialaret, siendo de carácter psicosocial y filosófico; esta ciencia se conceptualiza como el estudio del orden en que se han de comunicar los conocimientos, fundado en las leyes de la razón o como un conjunto de saberes que se ocupan de la educación como fenómeno típicamente social y específicamente humano; cuyo objetivo es proporcionar guías para planificar, ejecutar y evaluar procesos de enseñanza – aprendizaje.

La pedagogía no puede existir sin la Educación y viceversa, pues ambas ciencias van de la mano y participan en el proceso formativo de un hombre, de una sociedad y el mundo que se pueda educar para un mejor nivel de vida. Esto teniendo en cuenta que la didáctica es una rama o parte de la pedagogía cuyo objeto principal son los sistemas y métodos prácticos de enseñanza destinados a plasmar en la realidad las pautas de las teorías pedagógicas; en consecuencia la enseñanza es únicamente la actividad que se ejerce y que conjuntamente con la didáctica, que proporciona metodologías y técnicas, se encuentran enmarcadas en el proceso conocido como Educación.

Para las Ciencias de la Educación, la didáctica “enseñar, instruir, explicar”, es una región de saber práctico referido a la escuela, este saber práctico no es más que el Acto Didáctico, se entiende como “un conjunto de actividades dirigidas a favorecer la comprensión de los conceptos, su clasificación y relación, la reflexión, el ejercicio de formas de razonamiento y la transferencia de conocimientos.

A nivel de aula, el acto didáctico se desarrolla en cuatro etapas secuenciales:

- La elaboración. En esta etapa el docente debe lograr la formación intelectual de la naturaleza del concepto que haya sido propuesto como tema de estudio.
- La enunciación. Se debe enunciar o simbolizar lo que el alumno ha comprendido respecto a la nomenclatura o simbología correcta del concepto.

- Concretización. El alumno aplica el concepto a situaciones conocidas y ejemplos claros ligados a su experiencia, o bien, el alumno aplica la relación comprendida con su nomenclatura y simbología correcta.
- Abstracción. El alumno aplica los conocimientos adquiridos a cualquier situación u objeto independientemente de su experiencia.

El acto didáctico forma parte de lo que se conoce como Momentos Didácticos, esto es que ya sea dentro o fuera del aula, el docente ha de realizar todas sus actividades en tres momentos:

- Planeamiento. Plasma en papel todo lo que ha de hacerse.
- Ejecución. Refiere a materializar lo planificado.
- Verificación. Es la misma evaluación, la cual constituye la parte final de la función docente.

El estudio de las ideas pedagógicas forma en los educadores una postura que penetra toda la práctica pedagógica. Desde sus inicios ha suscitado a través de distintos especialistas de formaciones diversas, una amplia gama de pensamientos que han aunado a las corrientes contemporáneas; pensamientos que han estado influenciados por condiciones económicas, políticas, culturales y sociales, interviniendo con mayor o menor fuerza en el desarrollo del nuevo conocimiento pedagógico.

Desde los comienzos de la humanidad, vemos en el Renacimiento en los siglos XV y XVI que la Pedagogía adquiere su carácter de disciplina independiente, siendo Juan Amos Comenius hombre cosmopolita y universal, convencido del importante papel de la educación en el desarrollo del hombre. Se le conoce como el Padre de la Pedagogía, ya que fue quien la estructuró como ciencia autónoma y estableció sus principios fundamentales. Realizó grandes aportes a la pedagogía, sus viajes por diferentes países de Europa, invitado por reyes y gobernadores, y su alta preparación y constancia en su labor de educar, le dieron el título de “Maestro de Naciones”. Estableció los fundamentos de la enseñanza general, construyendo un sistema educativo integral y unitario con el objeto de lograr un aprendizaje satisfactorio, capaz de proyectarse en la práctica.

Comenius defendía la importancia del poder de la educación para mejorar al hombre y a la sociedad. La educación debía ser universal, tener orden y método, ser amena, el alumno debería ser el centro de atención; para este pedagogo enseñar se debe a una disposición de tres cosas: tiempo, objeto y método. Aportó ideas educativas basándose en tres métodos: comprender, retener y practicar, con esto mejorando la enseñanza para el alumno; inclinándose en la capacidad de sensibilizar al profesor hacia el alumno, garantizando así el éxito del aprendizaje.

Aporte trascendental que hizo Comenius fue dar inicio a los textos ilustrados para niños, con figuras de animales y acciones, graduados de fácil a difícil, haciendo que el

alumno pudiera entender con facilidad. Fue el primero en presentar una metodología de la educación basada en la unión de la pedagogía con la didáctica, sistema utilizado para dirigir la progresión moral e intelectual del alumno.

## HISTORIA DE LA PEDAGOGÍA

**La Pedagogía Eclesiástica** aparece en el siglo XVI, corriente de los Jesuitas, fundada por Ignacio Loyola, teniendo como centro la disciplina que persigue afianzar el poder del Papa, en un intento de fortalecer la iglesia amenazada en ese entonces por la reforma protestante.

**La Pedagogía Tradicional** aparece en el siglo XVIII como reflejo de los grandes cambios precipitados por las revoluciones republicanas, emergiendo el desarrollo social de la humanidad y con la aparición de las Escuelas Públicas en Europa y América Latina.

**La Escuela Nueva** surgió en el siglo XIX, impulsada por el filósofo y pedagogo norteamericano John Dewey, que tenía como propósito principal la educación dada por los intereses de los propios alumnos y dirigir a los educandos hacia las acciones prácticas concretas que hacia los ejercicios teóricos.

**Tecnología Educativa.** Esquema biológico tipo estímulo – respuesta, y dado por lo neuronal del subsistema nervioso central humano, donde interviene la televisión, el cine, los retroproyectores, las computadoras y demás elementos de material de programación.

**Sistema de Instrucción Personalizada.** Gestada en Estados Unidos en 1968 por los Psicólogos y Profesores Fred S. Keller y J. Gilmour Sherman, cuyo objeto era incrementar la eficiencia del proceso enseñanza – aprendizaje en base a la flexibilización de los contenidos curriculares; considerando lo psicológico como un factor importantísimo en la planificación y organización del proceso docente – educativo y que toma en consideración los aspectos conductuales de la enseñanza; así, esta tendencia cambió en gran manera los roles de docentes y alumno en el proceso educativo.

**Pedagogía Autogestionaria,** tendencia pedagógica fundada sobre varias tendencias como la teoría del Contrato Social de J. Rousseau, el Socialismo Libertario de Bakunin y otros; cuyo objetivo es el de crear una escuela diferente a la tradicional, con una organización escolar, novedosa y audaz, dando responsabilidad al alumno a través de la formación de valores orientados hacia la participación social; el profesor comparte su autoridad con el grupo y se pone a disponibilidad para el logro de sus objetivos; la medición del aprendizaje en la autoevaluación.

## TEORÍAS DEL APRENDIZAJE

El aprendizaje es el proceso a través del cual se adquieren o modifican habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación; constituyendo una de las funciones mentales más importantes en humanos, animales y de sistemas artificiales.

Existen teorías como: Conductivismo, Cognitismo, Constructivismo y Humanística, las cuales han tenido un enorme desarrollo debido fundamentalmente a los avances de la psicología y de las teorías institucionales, que han tratado de sistematizar los mecanismos asociados a los procesos mentales que hacen posible el aprendizaje. Cuyo propósito es el comprender e identificar estos procesos y a partir de ellos, tratar de describir métodos para que la instrucción sea más efectiva.

### TEORÍA CONDUCTUAL

**Precursores:** Pavlov, Skinner, William James, John Dewey, Boune, Thorndike, Fred Keller, Henderson, Burke.

#### Concepción de la enseñanza:

- Debe ser clara.
- Está en función de elementos similares entre situaciones (transmisión) Presentación o exposición.

#### Concepción del aprendizaje:

- Opera cambios en la conducta por causas externas.
- Adquisición de hechos, destrezas y conceptos.
- Ocurre mediante el entrenamiento y la práctica guiada.
- Ocurre mediante la aplicación efectiva de estrategias.

#### Función del alumno:

- Participación consciente y razonada.
- Reacción pasiva de la información.
- Atención activa según direcciones.
- Abierto al estímulo.

#### Función del maestro:

- Disponer el ambiente.

- Analizar la tipología del ambiente social y escolar.
- Manipulación del sujeto que aprende.

#### **Estrategias metodológicas:**

- Instrucción programada y personalizada.
- Enfatizar estímulos.
- Reforzamiento.
- La repetición o memorización.

### **TEORÍA CONSTRUCTIVISMO**

**Precusores:** J. Anderson, Vigotsky, Jean Piaget, Brune, Burtlett, Filósofos de la Geststl.

#### **Concepción de la enseñanza:**

- Actividad del alumno. Actividad indirecta.
- Instrucción centrada en el estudiante. Transmisión de conocimiento.
- Guiar a los alumnos a un conocimiento más preciso y completo.

#### **Concepción del aprendizaje:**

- Adquisición de hechos, destrezas, conceptos y estrategias.
- Ocurre mediante la aplicación efectiva de estrategias.
- Accionar inteligente con el medio.
- Conocer un objeto, actuar sobre él y transformarlo

#### **Función del alumno:**

- Mostrar una actividad manifiesta y reflexiva.
- Constructor de su propio conocimiento. Interés.
- Esforzarse por entender.
- Decisión.
- Investigador.
- Descubridor.
- Procesador activo de la información, usuario de estrategias; organizar y recordar.
- Reorganizar la información.

#### **Función del maestro:**

- Propiciar las situaciones.
- Enseñar y modelar estrategias efectivas. Corregir las concepciones erróneas.
- Estimular a los alumnos para que cuestionen el conocimiento por sí mismos.

**Estrategias metodológicas:**

- Estimular iniciativa, curiosidad, crítica y detallismo.

**TEORÍA COGNOSCITIVO**

**Precursos:**Gagne, Anderson, Bruner, Galperin, Ausubel, Bourne.

**Concepción de la enseñanza:**

- Solución de problemas.
- Técnicas de estudio.
- Enseñar para transferir.
- Enseñar a pensar.
- Orientar y guiar para desarrollo de habilidades.

**Concepción del aprendizaje:**

- Es recepción.
- Es descubrir.
- Adquirir conceptos.

**Función del alumno:**

- Activo.
- Procesador de información.
- Conformar ideas sobre lo real.
- Solucionar problemas.

**Función del maestro:**

- Enseñar estrategias efectivas (resúmenes, mapas conceptuales interrogantes, analogías, etc.).

**Estrategias metodológicas:**

- Preguntas sobre aspectos relevantes.
- Representaciones gráficas.

En conclusión, las teorías del aprendizaje ayudan a comprender, predecir y controlar el comportamiento humano y tratan de explicar cómo los sujetos acceden al conocimiento, ya que el objeto de estudio se centra en la adquisición de destrezas y habilidades, en el

razonamiento y la adquisición de conceptos.

En el campo pedagógico existe la denominada Pedagogía Integradora, que se sustenta en las hipótesis de Lev Vigotsky y planteamientos de Ausubel, y así nació una herramienta pedagógica denominada “eje pedagógico integrador”, concebido como una transferencia pedagógica al modelo de aprendizaje, básicamente se considera como un proceso didáctico de aprendizaje activo, integral y cíclico. La idea fundamental de la obra de Vygotsky es el desarrollo de los humanos únicamente puede explicarse en términos de interacción social. Este desarrollo consiste en la interiorización de instrumentos culturales como el lenguaje que inicialmente no nos pertenece, sino que pertenece al grupo humano en el que nacemos, el cual nos transmite los productos culturales a través de la interacción social.

El proceso de interiorización es de vital importancia para entender el desarrollo de las funciones psicológicas superiores, el fenómeno psíquico de internalización del sujeto, cuyo proceso de autoformación se constituye a partir de la apropiación gradual y progresiva de una gran diversidad de operaciones de carácter sociopsicológico, conformado a partir de las interrelaciones sociales y en general de mediación cultural.

Vygotski define la ley de la doble formación o ley genética general del desarrollo cultural, consiste en el desarrollo cultural del niño, toda función aparece dos veces: a nivel social y más tarde a nivel individual, primero entre personas y después en el interior del niño; esto se aplica igualmente a la atención voluntaria, a la memoria lógica y a la formación de conceptos, teniendo en cuenta que todas las funciones psicológicas se originan como relaciones entre seres humanos. Vygotski, consideraba que la internalización hace referencia a un proceso de autoconstrucción y reconstrucción psíquica, a una serie de transformaciones progresivas internas, originadas en actividades de orden externo mediadas por signos y herramientas construidas por la sociedad.

El desarrollo de este fenómeno de internalización se presenta en una primera etapa cuando el sujeto, a partir de su nacimiento interactúa con sus congéneres en un medio familiar y escolar sociocultural específico. Este proceso se compara con el trabajo de María Montessori, cuando llamaba la mente del niño de 0 a 6 años mente absorbente y la comparaba con una impresión fotográfica en la que la mente absorbe el ambiente, las costumbres, las reglas sociales, el lenguaje, la cultura de su tiempo y lugar.

Donde el amor se refiere al respeto, la libertad con responsabilidad, con límites y estructura. Valorarlo, fe, confianza, paciencia, conocer sus necesidades, empatía. Descubrió que es el niño quien puede formar al hombre con sus mejores o peores características, descubrió cualidades que enaltecen al hombre en el niño, con carácter, fuerza moral y fuerza de la personalidad, presentes desde la primera infancia aunque deben ser desarrolladas. Utilizó en el hospital los materiales de Edouard Séguin, y basándose en éstos elaboró sus propios materiales, tenía dos ayudantes sin ninguna

preparación docente, sin prejuicios ni ideas preconcebidas, logró que los niños realizaran el examen estatal obteniendo resultados similares a los niños normales.

Montessori elaboró la pedagogía científica partiendo de la observación y del método científico, elaboraba sus materiales y su filosofía. Los niños se concentraban y repetían el ejercicio, los juguetes no les atraían, eran para ratos de ocio, rechazaban los premios y los castigos, los niños obtenían satisfacción de realizar solos su trabajo; poco a poco los rebeldes se normalizaron, se volvieron amables, respetuosos, aprendían con interés y entusiasmo. No les imponía reglas arbitrarias, ni le llenó la cabeza de datos, les dejó libre su espíritu, a tal punto que a los 4 y 5 años ya aprendían a leer y escribir como un proceso natural, el mundo se conmocionó. David Paul Ausubel considera el aprendizaje por descubrimiento no debe ser presentado como opuesto al aprendizaje por exposición, ya que puede ser igual de eficaz, si se cumplen unas características. Una buena estrategia de aprendizaje puede ser por descubrimiento, logrando un aprendizaje significativo o memorístico y repetitivo, ya que los nuevos conocimientos se incorporan en forma sustantiva en la estructura cognitiva del alumno, logrando que relacione los nuevos conocimientos con los anteriormente adquiridos, siendo necesario que el alumno se interese por aprender lo que se le está mostrando.

El aprendizaje significativo tiene como ventajas producir una retención más duradera de la información, facilitar el adquirir nuevos conocimientos relacionados con los anteriores, la nueva información se relaciona con la anterior guardándose en la memoria a largo plazo, es activo, depende de los recursos cognitivos del estudiante.

Ausubel muestra dos tipos de aprendizaje que pueden ocurrir en el salón de clases:

1. La que se refiere al modo en que se adquiere el conocimiento.
2. La relativa a la forma en que el conocimiento es subsecuentemente incorporado en la estructura de conocimientos o estructura cognitiva del educando.

Este pedagogo rechaza el supuesto piagetiano, ya que no solo se entiende lo que se descubre, sino que también puede entenderse lo que se recibe. “un aprendizaje es significativo cuando puede relacionarse, de modo no arbitrario y sustancial (no al pie de la letra) con lo que el alumno ya sabe”. Es necesario tender un puente cognitivo entre ese nuevo concepto y alguna idea de carácter más general ya presente en la mente del alumno, este puente recibe el nombre de organizador previo y consiste en una o varias ideas generales que se presentan antes que los materiales de aprendizaje propiamente dichos con el fin de facilitar la asimilación.

## **LA PEDAGOGÍA WALDORF**

Es un sistema educativo originado en las concepciones del filósofo y educador alemán – austriaco Rudolf Steiner. Escuela que nació para educar en el sentido social, preservando lo cultural – educativo dentro de la esfera de la libertad, sin interferencia

de lo político ni de lo económico. Los primeros alumnos recibieron una educación innovadora y revolucionaria, que pronto se extendieron estas escuelas en Alemania y por el resto de Europa y el mundo.

Esta pedagogía se enfoca en el conocimiento integral del hombre, con el fin de explorar todas sus capacidades, aun las que se encuentran en estado potencial; estimulando la libertad, creatividad, conocimientos prácticos, aspectos físicos y contenidos científicos como un todo, desde una perspectiva claramente holística, integrando los saberes en un saber total.

Esta educación se divide en 3 periodos de 7 años cada uno, así:

- De 1 a 7 años: El pequeño centra su mundo en el descubrimiento del universo a través de los sentidos y que su actividad central es el desarrollo del organismo físico. La pedagogía busca emplear la imitación como método primordial de conocimiento.
- De 8 a 14 años: El conocimiento se focaliza nuevamente en la exploración del mundo de las experiencias, sin buscar la imitación sino a través de la fantástica herramienta de la imaginación, es aquí que se potencian todas las habilidades creativas del alumno.
- De 15 a 21 años: en la adolescencia se debe estimular la independencia y la libertad que va emergiendo en el hombre, que en un camino más consciente va transformándose en un individuo.

### **Características de la metodología Waldorf:**

- No se brinda enseñanza intelectual en los Jardines, pues lo académico no es considerado en los primeros años del desarrollo del niño.
- Durante la escuela primaria (infancia media), la misma maestra de grado acompaña al grupo de estudiantes.
- En los primeros años, los medios artísticos constituyen el vehículo de enseñanza, porque los niños responden mejor a este medio que a una árida lectura o a una enseñanza repetitiva.
- No se utilizan libros de texto, en los primeros 4 años o grados, por lo que los alumnos tienen su propio libro de lecciones, los cuales son sus cuadernos que van llevando en el curso del año. En sí ellos producen su libro de texto que recopila sus experiencias y lo que van aprendiendo. En los años superiores se usan libros para complementar sus lecciones.
- El aprendizaje no es una actividad competitiva, la maestra escribe una detallada evaluación del niño en lo que sería el carné de calificaciones de los métodos tradicionales, sin figurar las notas, tampoco se estimula el uso de medios electrónicos, particularmente la televisión.

La UNESCO apoya y promueve esta pedagogía destacando la educación

que en el niño logra sin descuidar los aspectos relacionados con su salud física y emocional. Gobiernos como Irlanda, Australia, Alemania, Israel apoyan oficialmente esta educación, algunas celebridades han estudiado en estas escuelas como son: Jennifer Aniston, Kenneth Chennault, Michael Ende, Sandra Bullock, Bárbara Becker, Meret Oppenheim, Ferdinand, Alexander Porsche, Linn Ulmann, Kristen Nygaard, Nira Bravo.

## **EL DISEÑO CURRICULAR**

El término curriculum o currículum no solo abarca a la estructura formal de los planes y programas de estudio como se pensaba tiempo atrás, ya que en la actualidad este término se refiere a todos los aspectos involucrados en el aula y en el centro educativo y se conceptualiza como el conjunto de objetivos, contenidos, criterios metodológicos y de evaluación que orientan la actividad académica o de enseñanza y aprendizaje en la institución o como un plan o guía de la actividad escolar. Concepto que ayuda a establecer que, como y cuando enseñar igualmente que, como y cuando evaluar; esto conduciendo a planificar las actividades académicas de forma general, ya que las actividades específicas ya están contenidas en los planes y programas de estudio.

El diseño curricular es una metodología o conjunto de pasos organizados y estructurados, con el objetivo de conformar el currículum, se caracteriza por ser:

- Dinámico: orientado al cambio de manera lógica y razonada.
- Continuo: Se compone de varias fases estrechamente relacionadas entre sí con una consecuencia en espiral.
- Participativo: Requiere de la colaboración de todos los actores involucrados en el proceso.

Para la elaboración del diseño curricular se realizan cinco tareas:

- Diagnóstico de problemas y necesidades.
- Modelación del curriculum.
- Estructuración curricular.
- Organización para la puesta en práctica.
- Diseño de la evaluación curricular.

## **PEDAGOGÍA Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Emile Durkheim para este pedagogo la pedagogía es una teoría – práctica, una forma de reflexionar sobre educación tomando forma las teorías, siendo combinaciones de ideas cuyo objeto es dirigir la acción, considerando necesaria la pedagogía porque orienta, pero no se puede confundir con la ciencia. Es por ello que postula que se debe ir elaborando una Ciencia de la Educación, la que trataría de describir, analizar, interpretar y explicar, hechos del pasado o presente, en el cual investiga sus causas o efectos.

Desde la perspectiva de Durkheim el estudio de la educación puede ser considerado una disciplina científica, la ciencia de la educación, posee los tres caracteres de ciencia:

- Se refiere a hechos observables.
- Son hechos que pueden ser categorizados, no están aislados.
- Busca conocer esos hechos en forma desinteresada, y sin juzgarlos, una metodología es eliminar los prejuicios.

Por otra parte, John Dewey se va a ocupar específicamente del problema de la educación, centrando su interés en cómo debe estar vinculada con la realidad, la filosofía o la teoría, y no ser pura reflexión. No habla de una Ciencia de la Educación aparte de estas disciplinas, sino que la Ciencia de la Educación se va a constituir con el aporte de las mismas. La forma en que él concibe a la Ciencia de la Educación se aproxima bastante a la concepción de Durkheim con respecto a la pedagogía como teoría – práctica.

## **PSICOLOGÍA**

La psicología es una disciplina que investiga sobre los procesos mentales de personas y animales, analizando las tres dimensiones cognitiva, afectiva y conductual. Así mismo, Sigmund Freud se concentró en el campo de la neurología, teniendo como base las afecciones mentales realizando prácticas privadas; se especializó con el Neurólogo francés Jean Martin Charcot aplicando la hipnosis en el tratamiento de la histeria, después en colaboración con Joseph Breuer desarrolló el método catártico, interpretando los sueños, con esto rememoraba los traumas psicógenos los cuales producían síntomas.

Los seguidores de Freud lo consideran como un gran científico en el campo de la medicina, que descubrió gran parte del funcionamiento humano. Los críticos lo ven como un filósofo que replanteó la naturaleza humana y ayudó a derribar tabúes, pero que a pesar de esto sus teorías presentan fallas al hacerles exámenes rigurosos. Yo me considero seguidor, puesto que para los descubrimientos que hoy por hoy son utilizados en la psicología y psiquiatría para el mejoramiento de muchas patologías de esta índole son basados en las teorías de Freud.

Consagrado en el trabajo experimental al terminar su universidad continuó vinculado a esta como ayudante en el laboratorio de fisiología, donde abandona la investigación teórica y se centra en la investigación neurológica. Estuvo 3 años en el Hospital General de Viena dedicándose a la psiquiatría, dermatología y trastornos nerviosos dejó este trabajo para convertirse en profesor de Neuropatología en la Universidad de Viena, recibiendo una beca por parte del Gobierno para estudiar en París con el neurólogo Jean Charcot trabajando en el tratamiento de ciertos trastornos mentales utilizando la hipnosis en el manicomio de Salpêtrière donde fue su director.

Jean Martin Charcot dirige la medicina mental por vías originales y fecundas quien pone en evidencia la relación entre lesiones de ciertas partes del cerebro y la afectación de las habilidades motrices. Es el precursor de la psicopatología, quien fue profesor de Freud. Fueron relevantes sus investigaciones sobre la histeria.

Los estudios centrados en la histeria encausaron sus intereses por la psicopatología, estudiando los trastornos mentales a fondo para dar así fundamento a las enfermedades que hoy conocemos como son: El estrés, la neurosis, la hipocondría, el desorden de la somatización, el desorden facticio, la esquizofrenia, la paranoia, la depresión, la manía, la manía depresiva, el delirio, la demencia, entre otras; todas estas de tipo emocional y que involucran el comportamiento de un ser humano. Si damos un vistazo a los hospitales psiquiátricos de nuestro entorno, podemos dar testimonio de la gran variedad de pacientes de heterogéneas edades y con patologías mentales diversas que deben ser atendidas de forma urgente para evitar que estas personas atenten contra sus vidas o la de alguien más, también observamos que los Especialistas utilizan un sinnúmero de tratamientos según el paciente al que tratan, ya que a pesar de tener similitud en los síntomas, las patologías pueden ser diferentes, así como la asimilación del tratamiento.

Sedio inicio al psicoanálisis, diagnosticando con hipnosis a una joven vienesa llamada Anna O., a quien el Doctor Josef Breuer realizó un tratamiento con hipnosis divulgado por Jean M. Charcot del que Freud había sido alumno en París.

El psicoanálisis se continúa utilizando 100 años después; ya que según Freud solo bastaba que el paciente se tumbara en un diván y expresara lo que llegase a su mente para él descubrir las causas de su depresión, a lo que le llamó "asociación libre", método que empezó a utilizar en reemplazo de la hipnosis. En sus observaciones clínicas, hallo evidencias de los mecanismos mentales de la REPRESIÓN como un mecanismo inconsciente que hace inaccesible a la mente consciente el recuerdo de hechos dolorosos o traumáticos y la RESISTENCIA como una defensa inconsciente contra la accesibilidad a la consciencia de las experiencias reprimidas, para evitar la ansiedad que esto deriva en una persona.

También Freud desarrolló la teoría de la transferencia, proceso en el que las actitudes emocionales, establecidas originalmente hacia las figuras de los padres durante la infancia se transfieren a la vida adulta.

Freud fue nombrado titular de la Universidad de Viena, siendo reconocido por sus aportes, influenciado por un paciente, ya que el mundo médico de la época era hostil respecto a su trabajo; entonces, continuó trabajando solo, denominado él mismo como "una espléndida soledad". Tenía un reducido número de alumnos y seguidores como eran: Los psiquiatras austriacos William Stekel y Alfred Adler, el psicólogo austriaco Otto Rank, el psiquiatra estadounidense Abraham Brill, y los psiquiatras suizos Eugen Bleuler y Carl Jung, además del húngaro Sándor Ferenczi.

Carl Gustav Jung, figura clave en la etapa inicial del psicoanálisis, fue fundador de la escuela de psicología analítica llamada psicología de los complejos y psicología profunda. Fue colaborador de Freud, pionero de la psicología profunda y uno de los estudiosos de esa disciplina; su abordaje teórico y clínico enfatizó la conexión funcional entre la estructura de la psique y la de sus productos o manifestaciones culturales; impulsándolo a incorporar en su metodología nociones procedentes de la antropología, la alquimia, los sueños, el arte, la mitología, la religión y la filosofía.

Las contribuciones que hizo Jung al análisis de sus sueños fueron extensivas y altamente influyentes. La formulación de las teorías psicológicas fueron llevadas a la práctica clínica, incursionando en otros campos de las humanidades, desde el estudio comparativo de las religiones, la filosofía y la sociología hasta la crítica del arte y la literatura.

Desde el inicio de su carrera psiquiátrica se interesó por los estudios de Eugen Bleuler, Pierre Janet y Sigmund Freud, creando el método de análisis de los sueños y su interpretación resultando valiosos en la comprensión de la sintomatología psicótica. Leyó y analizó “la interpretación de los sueños” de Freud, hilvanando esta relación con sus propias ideas, destacando dos: 1) Lo que más le interesó fue la aplicación del concepto de represión como mecanismo de defensa, trasladado desde el campo de la neurosis al de los sueños y 2) Mantuvo su oposición a que un trauma sexual causara la represión. Jung se hallaba en una difícil situación, pues Freud no era persona grata, no podía pretender apoyar las teorías freudianas, tenía que proseguir con su propio trabajo y prometedora carrera.

Freud y Jung continuaban su relación por correspondencia, ya que el intercambio de ideas sobre estudios diagnósticos de la asociación y sobre la psicología de la demencia precoz. Pero en 1913 se produce una ruptura definitiva, como consecuencia de este estrés produjo un colapso nervioso a Jung, pero a pesar de esto continúa con su trabajo, atiende a Edith y Harold McCormick, filántropos norteamericanos, siendo ella analizada por Jung, convirtiéndose en la primera de varios patrocinadores ricos y generosos.

Jung, tiene varias alucinaciones en 1913 que irán repitiéndose a lo largo del tiempo. La deducción diagnóstica a la que llegó tras todo el cúmulo de episodios de aparente carácter psicopatológico, iniciando una psicosis, consecuencia directa de la ruptura con Freud.

Jean William Fritz Piaget, fue un niño precoz que desarrolló su interés temprano por la biología y el mundo natural, a los 11 años mientras cursaba sus estudios redactó un estudio referido a cierta especie de gorrión albino y luego escribió un tratado de malacología durante sus estudios medios. Se licenció y doctoró en ciencias naturales con una tesis sobre los moluscos del cantón de Valais, se desempeñó en la

Universidad de Zúrich, donde publicó dos trabajos de Psicología, en esa época comenzó su interés por el psicoanálisis, profundizado por la obra de Sigmund y Jung.

Desarrolló una vida académica intensa marcada por los contactos con connotados profesionales del área. Al calificar algunas de las tareas del test de inteligencia de los niños y jóvenes, Piaget notó que daban respuestas equivocadas a ciertas preguntas, pero que estos errores eran consistentes, obedecían a cierta regularidad que merecían atención. Entonces no se centró en el hecho de que las respuestas fuesen equivocadas, sino en el patrón de errores que algunos niños mayores y los adultos ya no mostraban. Entonces llegó a la hipótesis de que el proceso cognitivo o pensamiento de los niños jóvenes es inherentemente diferente del de los adultos, finalmente llegando a proponer una teoría global de las etapas del desarrollo, afirmando que los individuos exhiben ciertos patrones de cognición comunes y diferenciales en cada periodo.

Publicó varios estudios sobre psicología infantil, basándose fundamentalmente en la detallada observación del crecimiento de sus hijos, elaboró una teoría de la inteligencia sensoriomotriz que describe el desarrollo casi espontáneo de una inteligencia práctica que se sustenta en la acción.

Piaget, sostiene en su teoría que en el desarrollo cognitivo infantil los principios de la lógica se instalan antes de la adquisición del lenguaje, generando a través de la actividad sensorial y motriz del bebé en interacción e interrelación con el medio sociocultural.

En la psicología de la inteligencia de Piaget postula que la lógica es la base del pensamiento y que en consecuencia la inteligencia es un término genérico para designar al conjunto de operaciones lógicas para las que está capacitado siendo un término genérico para designar al conjunto de operaciones lógicas.

Este psicólogo demuestra que existen diferencias específicas entre el pensar infantil y el pensar adulto, incluso en diferentes momentos o etapas de la infancia, surgiendo así la Teoría Constructivista del Aprendizaje, haciendo notar que la capacidad cognitiva y la inteligencia se encuentran estrechamente ligadas al medio social y físico; considerando que los dos procesos que caracterizan la evolución y adaptación del psiquismo humano son los de la asimilación y acomodación, siendo estas dos capacidades innatas que por factores genéticos se van desplegando ante determinados estímulos en específicas etapas o estadios del desarrollo, en muy precisas edades.

Asimilación es el proceso que consiste en la interiorización o internalización de un objeto o evento a una estructura comportamental y cognitiva preestablecida.

Acomodación, consiste en la modificación de la estructura cognitiva o del esquema comportamental para acoger nuevos objetos y eventos que hasta el momento eran desconocidos para el sujeto.

Ambos procesos se alteran dialécticamente en la constante búsqueda de equilibrio para

intentar el control del mundo externo; pero cuando una nueva información no resulta inmediatamente interpretable basándose en los esquemas preexistentes, el sujeto entra en un momento de crisis y busca encontrar nuevamente el equilibrio, para esto se producen modificaciones en los esquemas cognitivos del niño, incorporándose así las nuevas experiencias.

Piaget evoluciona el pensamiento y desarrollo cognoscitivo, siendo un proceso continuo o simplemente lineal, describiendo periodos o estadios en los que se configuran determinados esquemas característicos y en los que se generan las condiciones para que se produzca el salto al próximo estadio, caracterizado de una nueva manera y por nuevos esquemas.

- Periodo sensorio-motor: Desde el nacimiento hasta aproximadamente los dos años de edad. Aquí el niño usa sus sentidos y las habilidades motrices para conocer aquello que lo rodea, confiando en sus reflejos y luego a la combinatoria de sus capacidades sensoriales y motrices. Luego puede pensar con imágenes y conceptos. Los niños empiezan a poner en uso ciertas funciones cognitivas como la memoria y el pensamiento.

Este periodo de la inteligencia sensorio-motriz se subdivide en seis estadios o subetapas:

1. Uso de los reflejos: Se desarrolla en el primer mes de vida. Se trata de la actividad principal del primer mes de vida, caracterizados por el ejercicio de actos reflejos que obedecen a tendencias instintivas destinadas a la satisfacción de necesidades elementales relacionadas con determinados reflejos.
2. Reacciones circulares primarias: Se desarrolla desde el primer mes a los cuatro meses y medio de vida. Se caracteriza por la reiteración voluntaria de una actividad refleja que ha proporcionado placer, como: la succión del propio dedo sustituyendo el placer de la succión del pezón.
3. Reacciones circulares secundarias: Entre el cuarto mes y medio y los ocho o nueve meses de vida. Aparecen la capacidad de coordinar movimientos de las extremidades con los de los globos oculares, se empieza a orientar en el ambiente externo.
4. Coordinación de esquemas secundarios: Entre los ocho o nueve meses y los once o doce meses de vida. Se caracteriza por la coordinación de los esquemas sensoriomotrices secundarios con el objeto de su generalización y aplicación a situaciones nuevas.
5. Reacciones circulares terciarias: Entre los trece y los diecisiete meses de vida. Consiste en el mismo proceso anterior aunque con variaciones como utilizar nuevos medios para conseguir un objetivo que ya le es conocido.
6. Aparición incipiente del pensamiento simbólico: Después de los dieciocho meses. Ya se encuentra potencialmente capacitado para anticipar los efectos simples de las acciones que está realizando. Efectuando secuencias de acciones con

propósito definido.

- Estadio preoperatorio: Es el segundo de los cuatro estadios, tiene lugar aproximadamente entre los dos y siete años de edad. Se caracteriza por la interiorización de las reacciones de la etapa anterior dando lugar a acciones mentales que aún no son categorizables como operaciones por su vaguedad, inadecuación o falta de reversibilidad. Son procesos característicos el juego simbólico, centración, intuición, animismo, egocentrismo y la falta de reversibilidad.
- Estadio de las operaciones concretas: Desde los siete a once años de edad. El niño en esta fase es capaz de usar los símbolos de un modo lógico y a través de la capacidad de conservar, adquiere capacidad intelectual, comprende que la cantidad se mantiene igual aunque se varíe su forma.
- Estadio de las operaciones formales: Desde los doce años en adelante. El cerebro humano estaría potencialmente capacitado para las funciones cognitivas realmente abstractas, puesto que ya estarían afianzadas todas las nociones de conservación, existiendo la capacidad para resolver problemas manejando varias variables, habría reversibilidad del pensamiento y se podía así acceder al razonamiento hipotético deductivo.

## **¿CÓMO PODEMOS RELACIONAR LA FILOSOFÍA DE LAS CIENCIAS Y LA EDUCACIÓN?**

La ciencia es el saber humano de explicar un conjunto de fenómenos empleando la observación, experimentación, las hipótesis, logros que le permiten a la humanidad su progreso; pero la filosofía es otro de los saberes del hombre que pretende dar solución a los grandes problemas que aquejan a la humanidad y que aún no han sido resueltos, siendo estos de interés universal y objeto de profundas meditaciones racionales y de críticas, siempre en busca de alcanzar el saber filosófico que es el que ayuda a solucionar problemas.

La Educación es una ciencia, relacionada con todo tipo de saber humano con las ciencias humanas, las naturales; pero también con la filosofía adquiriendo la denominación de filosofía educativa o filosofía de la educación.

El dominio de estudio de la filosofía y el de la educación no está clara y nítidamente delimitado puesto que en este aspecto no hay rigidez alguna, por el contrario existe una gran flexibilidad pues es ampliamente modificable.

Los problemas en el campo educativo pueden pasar a formar parte de la filosofía cuando se aplique una acción profundizante, crítica y valorativa, especialmente el campo de la filosofía educativa; situación que puede originar una doble moralidad.

La filosofía de la educación no tiene como objetivo informarse, sino el de facilitar la capacidad y en criterio para plantear correctamente dichos problemas o los nuevos que

se presentan en el campo educacional, y capacitar para la formalización de diversas hipótesis para una posible solución de ellos. En fin, la filosofía de la educación pretende adquirir la capacidad para plantear problemas, formular hipótesis que aclaren diferencias y facilite la transición entre la concepción educativa, tradicional y la educación moderna.

La educación tradicional tiene como características:

- El aprendizaje viene del exterior.
- La escuela tiene la función de transmitir saberes y valoraciones aceptadas socialmente.
- El aprendizaje tiene carácter acumulativo, sucesivo y continuo.
- Prioriza la memoria.
- Es autocrática y dictatorial.
- Hegemonía del profesor.
- Expansión oral del maestro y repetición del niño.
- Utiliza la severidad y reiteración como métodos.
- La evaluación determina los puntos en que van impresos los conocimientos.

La educación moderna tiene como características:

- El hombre es un organismo inteligente que actúa en un medio social específico para su especie.
- La inteligencia cumple un rol dentro de las situaciones problemáticas que se presentan en el enfrentamiento organismo y medio.
- Aprender es resolver activamente problemas vitales y no una simple acumulación de datos en la memoria.
- El alumno es activo y utiliza la experiencia para crecer y poder aprender por su propia parte.
- El alumno desarrolla habilidades para aprender a investigar y saber comunicarse, escuchar, discutir, razonar, descubrir, experimentar y actuar en grupo.
- El profesor debe desarrollar ciertas habilidades que le permitan guiar o conducir el aprendizaje y ayudar a que los alumnos adquieran habilidades que se esperan de ellos.
- El hombre debe pensar de forma propia con la razón como una simple facultad pensatoria, los métodos lógicos son usados en cualquier actividad diaria, permanente en nuestra vida diaria.
- La obtención de la solución de un problema será el mejor aprendizaje, porque tanto el profesor como alumnos accionan para obtener aprendizajes y como la cultura es más dinámica y cambiante no es preponderante la memoria, desarrollando la capacidad para seguir aprendiendo y para realizar lo aprendido.

## **RELACIÓN ENTRE CIENCIA Y FILOSOFÍA**

Los temas de la filosofía de la educación y la ciencia en el campo educativo,

presentan dos enfoques distintos de esta relación:

La concepción tradicional: Concibe la ciencia como un conjunto de conocimientos relativos a un objeto o grupo de objetos parecidos, universales, sistematizados y fundamentales. La ciencia intenta descubrir las relaciones de tipo causal en forma inmediata, en cambio le asigna a la filosofía el carácter de un saber por causas mediatas o últimas. La ciencia la forman supuestos y construye una gran estructura, pero no es su tarea fundamental, ya que le deja esta labor a la filosofía.

La concepción moderna entiende la ciencia como un saber por causas inmediatas, pero tiene como principio la fundamentación está en si misma, en la experimentación, quien le permite formular leyes cuya validez radica en que funcionan como tales sin importar los supuestos que se encuentren implícitos o la falta de teoría sistemática que las explique.

La filosofía que pretende ser científica, tiende a disminuir su distancia con la ciencia y es la que suministra hipótesis, obtenidas desde un punto de vista libre, crítico, profundo y amplio.

Como conclusión podemos anotar que la filosofía es fundamental en la educación, pues es la que permite solucionar conflictos e interrogantes que a diario se presentan en el aula de clase; también se encarga de crear hipótesis para que se establezcan estas soluciones.

## **CONCLUSIONES**

Los términos Pedagogía y Educación son diferentes, pero afines, ya que van de la mano en el proceso de aprendizaje.

Los primeros pensamientos pedagógicos ocurrieron en China, India y Egipto, los cuales evolucionaron grandemente en el esplendor de las culturas griegas y romanas, adquiriendo más tarde su carácter científico.

En la pedagogía los fenómenos transmiten y adquieren conocimientos conformando el denominado proceso de enseñanza – aprendizaje, cuyo funcionamiento es tratar de explicar teorías como la Conductista, la Cognoscitiva, la Conductivista y otras; cada una de ellas exponiendo el papel que desempeña el alumno y el docente y las estrategias metodológicas a utilizar en el proceso.

El docente plasma sus actividades escolares y extra-escolares en los momentos didácticos, presentando en el acto didáctico la herramienta con la que se opera el proceso de enseñanza-aprendizaje a nivel de aula.

## INFOGRAFÍA

<http://comenio.files.wordpress.com/2007/08/cap12y3.pdf>  
[http://es.wikipedia.org/wiki/Abraham\\_Maslow](http://es.wikipedia.org/wiki/Abraham_Maslow)  
[http://es.wikipedia.org/wiki/Ciencias\\_de\\_la\\_educaci%C3%B3n](http://es.wikipedia.org/wiki/Ciencias_de_la_educaci%C3%B3n)  
<http://es.wikipedia.org/wiki/Comenio>  
[http://es.wikipedia.org/wiki/Curr%C3%ADculo\\_\(educaci%C3%B3n\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Curr%C3%ADculo_(educaci%C3%B3n))  
[http://es.wikipedia.org/wiki/David\\_Ausubel](http://es.wikipedia.org/wiki/David_Ausubel)  
[http://es.wikipedia.org/wiki/Dificultades\\_del\\_aprendizaje](http://es.wikipedia.org/wiki/Dificultades_del_aprendizaje)  
<http://es.wikipedia.org/wiki/Ense%C3%B1anza>    [http://es.wikipedia.org/wiki/John\\_Dewey](http://es.wikipedia.org/wiki/John_Dewey)  
[http://es.wikipedia.org/wiki/Jean-Martin\\_Charcot](http://es.wikipedia.org/wiki/Jean-Martin_Charcot)    [http://es.wikipedia.org/wiki/Lev\\_Vygotski](http://es.wikipedia.org/wiki/Lev_Vygotski)  
<http://es.wikipedia.org/wiki/Pedagog%C3%ADa>  
<http://filo-edu.blogspot.com/2007/12/las-ciencias-de-la-educacion-cuales-son.html>  
<http://pedagogia.mx/concepto/>  
<http://www.monografias.com/trabajos37/pedagogia-andragogia/pedagogia-andragogia.shtml>)  
<http://www.monografias.com/trabajos91/peagogia-general/peagogia-general.shtml#ixzz34qMcnL3A><http://www.monografias.com/trabajos20/filosofia-de-educacion/filosofia-de-educacion.shtml#ixzz34oGNXnle>  
<http://www.monografias.com/trabajos91/peagogia-general/peagogia-general2.shtml#ixzz34qMmTkR9><http://www.robertexto.com/archivo6/waldorf.htm>  
<http://www.recursosees.uji.es/fichas/fc16.pdf>  
<http://www.paideiaescuelalibre.org/Pedagogia%20Libertaria.htm>  
[www.unedu.pe/.../el%20diseo%20curricular..](http://www.unedu.pe/.../el%20diseo%20curricular..)





**UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE EDUCACIÓN  
A DISTANCIA DE PANAMÁ  
UNIEDPA**

Fundada Mediante Decreto Ejecutivo No. 45 del 19 de marzo de 1986.

---

Coordinación de Investigación

Publicaciones – Biblioteca

**Artículo. “ORGANIZACIÓN, ADMINISTRACION Y PLANIFICACION DE LA  
EDUCACION”**

Publicado en Revista de investigación UNIEDPA Edición Especial.

ISBN: 9789962902805

Volumen XIII

Nº 13

Primer Trimestre 2017.

Presentado por:

**DIANA PATRICIA BONELO PIMENTEL**

Pasaporte Nº **AW080277**.

Candidata Doctoral UNIEDPA

Panamá, marzo 2017.

**Avenida Justo Arosemena y calle 31, al frente de la Estación del Metro de la Lotería, en el  
Edificio APEDE. Apartado 0819-00033 el Dorado, Panamá.**

**Teléfonos: 227-2900/227-2902. Fax: 2275565. Email: [uniedpa@cwpanama.net](mailto:uniedpa@cwpanama.net)**



## **INTRODUCCION**

El proceso administrativo lleva un orden, desde la etapa de la planeación hasta la ejecución, el control y la evaluación. Este proceso se mantiene y se renueva continuamente mientras dure la vida de la institución que se administre. Hablar de la planeación en el proceso administrativo significa ubicarnos en ese primer momento de la actividad donde se asumen las necesidades o problemas del sistema y ambiente y se les transforma en objetivos que se han de lograr a partir de los recursos o medios disponibles.

La administración de los sistemas escolares se apoya en la planeación educativa, la cual se puede definir como un proceso metodológico, coherente, diseñado y analítico que involucra la aplicación y coordinación de métodos de investigación social; de principios y técnicas de educación, administración, economía y finanzas con la participación y apoyo del público en general en la educación para el pueblo; con objetivos precisos en etapas definidas y que da a los participantes de este proceso la oportunidad de desarrollar su capacidad y de realizar la contribución más eficaz para el proceso social, cultural y económico.

Como hemos mencionado anteriormente la administración se encuentra adherida a todo grupo social que tiene un fin determinado, y una institución educativa no es la excepción. En el caso de la administración educativa que se encuentra inmerso en toda institución educativa, esta tiene como fin el buen manejo de todo el proceso educativo y todos los elementos que intervienen en este.

Cabe mencionar que todo proceso administrativo consta de cuatro fases que hacen posible que se pueda llevar a cabo la ejecución de las actividades que se realizan para lograr el objetivo establecido.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Los problemas en la administración educativa parten de una falta de liderazgo. Los funcionarios de la administración escolar son normalmente antiguos profesores o directores que han trabajado duro para obtener dichos trabajos y tienen muchos años de experiencia. Pero la experiencia no necesariamente cualifica a una persona para ser dirigente. Los administradores educativos deben adherirse a las políticas, incluso si no están de acuerdo personalmente con ellas. Si se hacen excepciones, se realizan con el firme propósito de servir a un bien superior. Los buenos dirigentes transigen sin sacrificar la integridad del sistema.

La confusión se crea cuando los administradores no tienen líneas de comunicaciones abiertas y regulares con la plantilla de profesores o con sus superiores. A causa de las enormes responsabilidades, los directores tienden a convertirse en menos accesibles, lo que lleva a menos interacción personal, que es muy importante para profesores y

estudiantes. En su lugar, normalmente estas actividades se realizan en reuniones generales debido a la falta de tiempo. El profesorado tiende a percibir que le están sermoneando, en vez de involucrarlos con un discurso con significado. Si este método no es efectivo con los estudiantes en clase, los administradores no pueden esperar que funcione con la plantilla.

Un problema importante puede acontecer en las escuelas cuando con algunos profesores, padres o dirigentes de la comunidad se muestran favoritismos basados en el grado de influencia o relaciones con los administradores. Muchas veces, esta parcialidad no es intencionada; es más sencillo apaciguar que emplear mucho tiempo en una batalla por conseguir la voluntad de alguien al que se le conoce por ser público su descontento o que amenaza con llamar a los dirigentes educativos del distrito y la región. Un administrador eficaz tomará decisiones basadas en lo que se cree que es lo mejor para el estudiante y se mantendrá firme en su posición como defensor de los niños.

En las escuelas que tienen dirigentes electos y comités escolares, la competencia y la ambición feroz pueden causar un problema cuando estas inquietudes tienen más importancia que el propósito principal de la educación. Los directores que prefieren un candidato a otro pueden tratar de persuadir a los profesores para serle afines. Algunos candidatos pueden utilizar resultados de pruebas bajos y alto índice de abandono escolar como armas para forzar a los dirigentes actuales a abandonar sus posiciones y, de ese modo, conducir al distrito a una dinámica negativa. Si las comunidades no ven a sus dirigentes educativos como personas íntegras, su motivación para participar en proyectos de mejora escolar desaparece, afectando negativamente al futuro de la educación de sus hijos.

## **JUSTIFICACIÓN**

El presente trabajo se ha elaborado con la intención de aplicar los conocimientos adquiridos de la administración empleados en situaciones actuales de la educación dentro de la experiencia de administración educativa, demostrando habilidad de aprendizajes, ejecución de conocimientos etc., para el buen desarrollo del trabajo escrito que consiste en identificar la parte administrativa dentro del proceso de acreditación de nuestra facultad de pedagogía, que va desde los conceptos generales de lo que es la administración, hasta los procesos o fases en ella intervienen.

El trabajo que se ve reflejada dentro de este contenido es el resultado del esfuerzo y participación de un equipo de integrantes encargados de la fase de la dirección administrativa y una profesora guía, quien es la que ha hecho posible la realización de este trabajo, esto lo realizamos a través de la recolección de diversos datos como la información que proporciona para qué se lleve a cabo la acreditación de instituciones educativas, a partir de esta información, la estructura de interrogantes referentes a cada una de las fases de la administración en este caso la fase de dirección, posteriormente la revisión y supervisión de las interrogantes elaboradas por la profesora Lourdes Pérez

Hernández, lo que precede a esta parte es la entrevista realizada a la profesora Lourdes como participante directa dentro de este proceso de acreditación de la facultad y por último la supervisión de toda la formación para integración ordenada de este producto.

Todo lo mencionado anteriormente forma parte del proceso formativo, dentro de la Experiencia de Administración Educativa.

Antes de ahondar en el tema que compete a este trabajo escrito es importante definir un concepto en relación a lo que trata la administración educativa y detallar las partes que intervienen en todo proceso administrativo.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

- Conocer acerca del funcionamiento administrativo de la educación contemplando su planificación estructural en todos sus aspectos e instruirse en su organización teniendo en cuenta su orientación educativa.

### **Objetivos Específicos**

- Identificar el funcionamiento administrativo de la educación
- Explicar el funcionamiento administrativo de la educación
- Describir el funcionamiento administrativo de la educación y su planificación estructural.

## **MARCO TEÓRICO**

### **ORGANIZACIÓN, ADMINISTRACION Y PLANIFICACION DE LA EDUCACION**

La Planificación y la Organización son procesos no evadibles o fijos que hacen posible la existencia y funcionamiento exitoso de una empresa, organización o institución. Ambos términos conducen a poner cada actividad en su sitio de una manera dinámica que puede cumplir distintas finalidades lo que indica que los mismos están altamente correlacionados (3)<sup>1</sup>. Sin embargo, está claro que para que exista una organización satisfactoria, debe existir previamente un buen trabajo de planificación pues esto último implica ¿Qué Hacer? y aquello primero ¿Cómo hacerlo? Por ello, en la Planificación y Organización se razonan los objetivos y acciones, respectivamente. La Planificación implica metas, objetivos, estrategias y planes; elementos que, posteriormente, son reflejados mediante la Organización en la estructura de la institución. En educación, estos dos aspectos tienen un uso muy amplio puesto que una misma institución, como el Ministerio de Educación, los aplica a nivel nacional, regional, local y de aula, descansando en ambos términos el éxito de la calidad educativa a cualquier nivel.

## PLANIFICACION

Es el proceso de elaboración de una serie de decisiones para la actuación en el futuro, dirigidas a alcanzar unos objetivos, a través de los medios. Los cuales Consiste en establecer formas de actuación que constituirán los medios para lograr unos objetivos, para satisfacer, del modo más eficaz, las necesidades y los objetivos de los estudiantes y de la sociedad.

### Clases de planificación

- **Macro planificación:** basada en las relaciones entre educación y economía; teniendo en cuenta el valor económico de la educación. Practicada por los países en vías de desarrollo.
- **Micro planificación:** basada en las relaciones entre componentes del sistema educacional. Practicada por los países desarrollados.
- **Planificación imperativa:** Las decisiones aprobadas son obligatorias.
- **Planificación indicativa:** Se limita a dar sugerencias.

### Objeto de la planificación

La planificación de la enseñanza tiene por objeto analizar el problema de la productividad en el sistema educacional, las necesidades de la colectividad y las demandas de mano de obra. Estos factores determinan la cantidad y la calidad de la enseñanza. La planificación tiende a hacer que el sistema educativo responda a las exigencias del sistema social global, con la mayor rapidez, perfección, amplitud, eficiencia y economía posibles. Por ello constituye una actividad técnica, reservada a los expertos. Porque tiene un carácter técnico y científico, y posee también un carácter administrativo y un sentido político. Para que tenga éxito, debe reunir ciertas condiciones tales como:

1. **universalidad:** Debe tener en cuenta todos los aspectos y necesidades culturales de la sociedad.
2. **coherencia:** Las distintas partes deben ser compatibles entre sí.
3. **viabilidad:** Debe ser viable una vez aceptado, sin interferencias de los grupos sociales.
4. **eficiencia:** Ser eficiente. Un plan es eficiente si los medios consiguen los objetivos con la máxima economía.
5. **flexibilidad:** Que permita superar los problemas no previstos. Que permita que cualquier persona o grupa sea considerado. Y metodológicamente que se adapte a los tiempos, a los métodos y a los procedimientos de los diferentes implicados.
6. **objetividad:** Partiendo de necesidades reales, esforzándose en reconocer y apreciar la realidad de los individuos, de los grupos y de todo.
7. **globalidad:** Referido a toda la educación de la sociedad, no sólo a la escolar.
8. **tecnicismo metodológico:** Debe aplicar el método científico a la investigación de la realidad educacional.

9. **periodicidad:** Se planificará sólo por un cierto periodo de tiempo, ya que las realidades van cambiando.
10. **continuidad:** **Se debe revisar periódicamente y ponerlo al día, convirtiéndose en un proceso continuo.**
11. **interdisciplinariedad:** **Debe tener en cuenta diversos tipos de conocimientos (sociales, económicos, pedagógicos...)**

### **Planificación educacional y desarrollo**

La planificación no se hace en nombre de la pedagogía, sino de la economía, de las necesidades sociales de desarrollo, aunque lo ideal es que también se tengan en cuenta aspectos pedagógicos. Con la aparición de nuevas industrias y la modernización de los procedimientos, se precisan determinados efectivos de técnicos o personal cualificado y la educación es la que debe producirlos dentro de unos plazos determinados. Los fallos suelen producirse en este aspecto, ya que los sistemas educacionales son lentos y suelen responder con retraso a las demandas de la economía nacional. La planificación, con la crisis actual, se hace cada vez más necesaria

### **Proceso de planificación educacional**

La metodología de la planificación recorre 3 pasos sucesivos:

1. NIVEL DESCRIPTIVO (evaluación de alumnado, centros, profesores, servicios)
2. NIVEL RELACIONAL (relaciones entre los puestos escolares y los alumnos, profesores, etc.)
3. NIVEL PREDICTIVO (a partir de las relaciones entre variables)

Las FASES de la planificación son:

- ❖ Fase de preparación
- ❖ Fase de elaboración
- ❖ Fase de ejecución del plan
- ❖ Fase de evaluación y replanteamiento

### **El equipo planificador**

Son expertos de distintas ramas científicas, ya que la planificación necesita informaciones sobre lo estadístico, lo pedagógico, lo socioeconómico, lo jurídico, lo profesional (distintas disciplinas) (7)<sup>5</sup>. No es preciso que el equipo sea estatal, porque al tratarse de un órgano sobre todo consultivo, puede ser una empresa privada. Lo que sí es una exigencia es que debe usar el método comparativo, es decir, conocer los planes elaborados en otros momentos y países, para poder hacer comparaciones.

## **El rol estatal en la planificación - funciones de la administración en la planificación educativa.**

Cuando la planificación se hace a escala nacional debe ser obra del Estado, el cual tiene los medios y el poder para hacerla efectiva. Una de las principales dificultades en la aplicación de un plan está en la discontinuidad entre los creadores del plan y los ejecutores del mismo. Quienes conciben e imponen el plan son las autoridades, que es posible que no se hayan hecho una idea suficiente de las necesidades reales. Por otra parte los encargados de ejecutar el plan, muchas veces no comprenden las razones del planificador, no haciéndose cargo de sus puntos de vista y dejándose ofuscar por las dificultades. La administración, es el encargado de aplicar efectivamente el plan propuesto. Y en los distintos países, en la administración educacional existen 2 modelos básicos:

- El sistema francés, centralizado en el Ministerio de Educación (órgano decisorio universal).
- El modelo de EEUU, descentralizado (en el que la dirección y organización es llevada a cabo por los organismos locales)
- Como todo, ambos tienen sus ventajas y sus inconvenientes, pero es éste último sistema, flexible y democrático, el que tiende a extenderse cada vez más.

## **Principios, características y proceso de la planificación**

### **Principios**

La Planificación guarda preceptos o principios que deben estar presentes al momento de su diseño y desarrollo. Entre estos están:

- Constituye un instrumento escolar fundamental.
- Mejora la vida escolar.
- Otorga cierto grado de autonomía e identidad al centro escolar.
- Promueve la participación de los miembros de la comunidad.
- Concentra atención y acción en el logro de los objetivos planteados.
- Reduce incertidumbres en el funcionamiento escolar.
- Prevé posibles errores y dificultades en tal funcionamiento.
- Distribuye/delega funciones técnicas.
- Permite su innovación (flexibilidad).
- Busca el mayor beneficio con el menor costo

## Características

La Planificación posee cualidades que permiten identificarla dentro del conjunto de procesos que acontecen en cualquier organización o empresa.

CON PLANEACIÓN	SIN PLANEACIÓN
Ayuda a otorgar prioridades y tomar decisiones	Perder nuestro Objetivo Central
Adaptar la enseñanza a las particularidades de la situación educativa	No atender a la diversidad y caer en una posible discriminación.
Ayuda a llevar una articulación entre el trabajo de todas las competencias de forma integral.	Un trabajo que no tiene como resultado una educación transversal
A nivel institucional, nos permite consolidar el proyecto educativo en el sentido de recuperar y sistematizar las actividades que nos llevarán al cumplimiento del proyecto.	No alcanzar las metas del Plan Anual para el mejoramiento y proyección a nivel institucional

### Grafica 1° Procesos de organización

He aquí las características fundamentales de la Planificación:

- Es participativa y sujeta a evaluación, pues permite corregir errores y omisiones.
- Apoya la aplicación del PEC y otros proyectos e instrumentos educativos.
- Es dinámica, pues no termina con el establecimiento de un plan, sino que supone un reajuste constante entre medios y fines.
- Es facilitadora, dado que prepara un conjunto de decisiones que deben ser aprobadas y ejecutadas por los sectores implicados.
- Es Integral o sistémica, ya que relaciona todos los elementos de una manera sistemática e interdependiente.
- Es práctica, porque se encamina básicamente a la acción.
- Es anticipadora, pues intenta predecir y pronosticar el futuro para acomodar la acción.
- Es instrumental, puesto que es un medio dirigido al logro de los objetivos.
- Proceso.

Anteriormente se indicó que la Planificación escolar se realiza en todos los niveles de la educación (nacional, regional e institucional o local), y que la misma se concretiza en todos los ámbitos del centro escolar (Directivo, Administrativo y financiero, Pedagógico o Académico y Comunitario); en todos los casos, la Planificación sigue un

proceso ordenado y conformado por varios elementos y etapas, así:

*Elementos de la Planificación:*

- Misión o propósito. Define a la organización: que es y lo que aspira a ser.
- Objetivos. Que espera obtener la institución en un tiempo específico.
- Estrategias. Son la clave para la adaptación de los medios a los fines; muestran la dirección de los recursos y esfuerzos para lograr los objetivos.
- Políticas. Referido a guías para orientar la acción; son lineamientos generales en la toma de decisiones sobre problemas que se repiten dentro de una institución.
- Programas. Indica los esquemas en los que se establecen las actividades específicas para alcanzar los objetivos y el tiempo para efectuar cada una de ellas.
- Presupuestos. Asignación de los recursos necesarios para la realización de las actividades necesarias para alcanzar los objetivos deseados.
- Pronósticos. Es información numérica sobre supuestos válidos, como costos, ventas, utilidades, etc., y proyectados hacia el futuro en base a experiencias.

## **Investigación**

Es la determinación de todos los factores que influyen en el logro de los propósitos. Se investiga el funcionamiento de la organización para realizar un diagnóstico que defina las fortalezas, capacidades, puntos débiles, fallas o errores que la puedan colocar la organización en una situación de insuficiencia para el logro de un determinado objetivo. Es la investigación aplicada a la planeación

*Etapas de la Planificación*

La Planificación supone definir tanto los objetivos institucionales como los medios para alcanzarlos; mediante ella se anticipan los objetivos y acciones. Generalmente se planifica para fijar el rumbo o ruta de la organización, identificar y asignar recursos para el logro de los objetivos y metas, y establecer las respectivas actividades

Ahora bien, lo anterior se realiza mediante etapas o pasos, y en la secuencia siguiente:

- Diagnóstico.
- Pronóstico.
- Análisis de alternativas.
- Objetivos y metas.
- Programación del plan.
- Ejecución.
- Control.
- Evaluación.



## ORGANIZACIÓN

Este término evoca la idea de orden, método o sistema, y como tal presenta ciertas características, a saber objetivos y metas bien definidas; estructuras clarificadas; funciones, tareas y responsabilidades bien definidas; actividades coordinadas; y calendarización. Luego que se ha planificado, es necesario ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros del centro escolar, para así lograr los objetivos y metas planificadas, actividades que corresponden al proceso denominado Organización.

Al interior de la educación, la organización tiene como objetivo específico la educación de los escolares a través del proceso de enseñanza-aprendizaje, ello con una acertada adecuación de los elementos integrantes del centro; esto es que, el centro educativo constituye un marco para el desarrollo del currículo, el aprendizaje de los alumnos y la actividad docente; y este marco está conformado por varios elementos que, en su conjunto, generan las condiciones organizativas en las que se llevarán a cabo los procesos curriculares y de enseñanza, los que influirán en la actividad docente y en el aprendizaje de los discentes.

### Concepto

Define la organización escolar como "el estudio científico de las instituciones docentes y de la adecuada y ordenada gestión de los elementos que las integran para favorecer los aprendizajes y propiciar la educación". La Organización adquiere el grado de científica cuando ha logrado el conocimiento preciso o exacto de: el sistema educativo en que opera, los distintos tipos de centros en los que ella se concreta y los diversos elementos que concurren en cada realidad educativa.

## Composición y características de las organizaciones escolares

Todas las organizaciones intentan ser operativas, por lo que su constitución determina esa operatividad y es uno de los factores más destacados en su funcionamiento. La forma que tenga una organización determina prioridades, subordinaciones y criterios de decisión que se traducen en transmisión de estilos y valores. Para Galbraith la forma de una organización es una expresión de compromiso entre unos modos de hacer y unos juicios de valor previos. Aunque existen unos modelos estándar de configuración de las organizaciones, existen otros muchos factores que determinan sus peculiaridades específicas. Sin embargo, Mintzberg afirma que la mayoría de las organizaciones contemporáneas no relacionan la estructura de la organización con su funcionamiento. Para Galbraith hay cuatro tipos de factores que influyen en las posibles alternativas de composición organizativa:

- Las solicitudes del entorno
- La eficiencia que pretende obtenerse
- El posible fraccionamiento de operaciones
- Las características de las personas participantes.

Para Adair las organizaciones innovadoras tienen una serie de variables: participación en la toma de decisiones; solución de problemas; pensamiento creativo; pautas más que reglas y si las tienen son mínimas; buenas comunicaciones internas, más verbales que escritas; liderazgo consolidado (“los jefes exigen respeto, los líderes se ganan el respeto”). Lo difícil es combinar estos ingredientes con la cultura corporativa que propicie ideas nuevas, innovación, con alto grado de estructura, disciplina y rutina, que se requieren para ofrecer un servicio adecuado. Por lo tanto este autor pone más el acento en la composición a base de las relaciones en la organización que no en los componentes materiales o formales.

La complejidad de la organización se pone de relieve en Adizes, quien manifiesta la pluralidad de conexiones de la organización que sintetiza en tres subsistemas principales, de manera que en la forma en que los equilibremos cambiaremos la cultura de la organización. Los subsistemas son: la autorancia, la teología y el sistema de recompensas. La primera se refiere a las posibilidades que tiene una persona, tanto desde el punto de vista organizativo como desde el directivo, para hacer que alguien haga algo; la teología se refiere a las finalidades, por qué hacemos lo que hacemos, con cuatro subsistemas: relaciones con clientes, transformación, factores financieros (A) y factores humanos. El sistema de recompensas incluye las variables que motivan a las personas para realizar una tarea. Consta de dos subsistemas: recompensas extrínsecas (salarios y otras recompensas no pecuniarias, respectivamente); y recompensas intrínsecas.

Lawrence y Lorsch dentro de la Teoría de la Contingencia, hablan de la composición por diferenciación e integración. La primera se refiere a la disgregación de quehaceres en la

organización para poderlos asignar a personas distintas; la segunda a un agrupamiento de desempeños, para poder realizar lo que efectivamente pretende la organización. Aplicación a las organizaciones los conceptos de diferenciación y de integración recogidos de la tradición racional taylorista y fayolista. La primera, diferenciación, se refiere a los diferentes ambientes y relaciones que pueden existir en cada una de las unidades funcionales de la organización; la segunda, integración se define como “la cualidad del estado de colaboración que existe entre departamentos en los que se quiere realizar la unidad de esfuerzo que el ambiente requiere” (Lawrence y Lorsch). Subrayan cómo los teóricos pusieron el acento en lograr la integración en la organización, como colaboración, aun cuando no la entendiesen así (6).

Las funciones básicas de la organización son: definición de objetivos, toma de decisiones (definición y resolución de problemas) y evaluación de resultados. Pero las funciones se desarrollan en un contexto en el que conviven entramados de redes de poder, de comunicación y de liderazgo. Se trata de una organización centrada en el cambio. La organización como sistema social tienen tres niveles de análisis, Cultural, estructural (los procesos) e (inter) personal, en constante relación e interacción. Si se pretende el cambio en una organización debe implantarse en los tres niveles, de lo contrario alguno de ellos reaccionaría y bloquearía el cambio. La aportación de Gibson, Ivancevich y Donnelly se basa en la composición de la organización referida al ambiente interno organizacional (7)

En la misma línea de composición de las organizaciones desde la perspectiva ecológica, la propuesta de Bronfenbrenner, adaptada por Manuel Lorenzo, nos resume de una forma muy actual la composición de las organizaciones, adoptando la forma general organizacional en los cuatro primeros epígrafes y la forma específicamente escolar en las subdivisiones de los mismos. Leavitt dice que una organización puede cambiarse alterando la estructura, la tecnología o variando su gente. Cambiar la estructura de la organización comprende reacomodar sus sistemas internos como pueden ser las líneas de comunicación, el flujo de trabajo, la jerarquía. Cambiar la tecnología significa alterar el equipo, los procedimientos, las técnicas de investigación o los métodos de producción, y cambiar al personal supone variar la selección, el adiestramiento, las relaciones, las actitudes o papeles que desempeñan los miembros de una organización. También la intervención en la organización se puede hacer en los tres niveles anteriores, por lo que un programa eficaz de cambio organizacional comprenderá acciones dirigidas a la totalidad de los tres elementos citados(5). Todos los autores que estudian el Desarrollo Organizativo parten de acciones de cambio que involucren a todo el sistema, si la innovación, intervención y mejora organizativa aspiran a tener éxito, recordando al respecto el efecto sinérgico de las organizaciones (Partin; Beckhard; Mohrman y Cummings).

La postura de Gairín en 1994, al sostener que la composición de las organizaciones escolares se diferenciaren objetivos, estructura y sistema relacional, aporta datos significativos y destacados al introducir un elemento intangible como son las relaciones

humanas en la consideración de los centros educativos.

Por nuestra parte, creemos que muchas de las visiones de los centros educativos no corresponden a la generalidad del sistema público donde lo específico, lo singular y lo que llamaos cultura organizativa no difiere mucho de unos a otros. Por ello, incidimos en una visión de los centros educativos bastante genérica, descontextualizada y estandarizada. Los estudios y las visitas nos muestran que no existen grandes diferencias debidas al contexto intercentros en el sistema público y que las rutinas, los valores y la supervivencia, junto a un fuerte desarrollo de la estructura formal, que además es cambiante, caracterizan los centros educativos en una perspectiva genérica y global común.

## **ADMINISTRACION**

La administración escolar está dirigida a la ordenación de esfuerzos; a la determinación de objetivos académicos y de políticas externa e interna; a la creación y aplicación de una adecuada normatividad para alumnos(1), personal docente, administrativo, técnico y manual, con la finalidad de establecer en la institución educativa las so de enseñanza-aprendizaje y un gobierno escolar eficiente y exitoso.

### **Concepto**

Definen la Administración educativa como la *"ciencia que planifica, organiza, dirige, ejecuta, controla y evalúa las actividades que se desarrollan en las organizaciones educativas, dirigidas a desarrollar las capacidades y el desarrollo de los discentes"*(1); esta disciplina trata de organizar el trabajo del personal escolar y el manejo de recursos físicos, financieros, tecno lógicos y pedagógicos, ente otros, para cumplir con el currículo definido por la sociedad educativa.

### **Principios**

Las administraciones educativas están obligadas a ser responsables y sostenibles, es decir, deben contar con principios bien definidos y aplicables, pues las mismas sostienen un sin número de relaciones y su producto, los graduados o profesionales, serán su reflejo cuando se inserten laboralmente en la sociedad.

Con base a lo anterior, Frederick W. Taylor le imprimió cuatro principios a la Administración general, aduciendo que los mismos eficiente el trabajo productivo dentro de las organizaciones, y son: análisis científico del trabajo, selección de personal, administración de la cooperación y supervisión funciona.

## **Características generales de la administración escolar**

La administración escolar se refiere a la ordenación de esfuerzos, a la determinación de objetivos académicos y de política externa e interna, a la creación y aplicación de una adecuada normatividad para alumnos, personal docente, administrativo, técnico y manual; todo ello con la finalidad de establecer en la institución educativa las condiciones para que se desarrolle un adecuado proceso de enseñanza-aprendizaje y un gobierno escolar eficiente y exitoso.

## **Objetivos de la administración escolar**

Una administración escolar eficiente tiene como fin primordial facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Para lograr tal objetivo requiere de la realización de actividades, que los especialistas y estudiosos de la administración escolar han resumido en siete tareas (1):

- Relaciones entre la escuela y la comunidad.
- Desarrollo de planes y programas de estudios.
- Grupos de alumnos.
- Recursos materiales.
- Recursos humanos.
- Recursos financieros.
- Organización y estructura.

## **Relaciones entre la escuela y la comunidad**

En su desarrollo, el proceso educativo no se limita a establecer la relación pedagógica educador-educando dentro del aula, sino que considera las relaciones que se originan entre todos los miembros de la comunidad educativa (educandos, educadores, empleados, autoridades escolares y padres de familia) quienes por la vía de una participación acorde con sus funciones y atribuciones enriquecen el proceso mismo en forma significativa (8).

## **Desarrollo de planes y programas de estudios**

- Relaciones entre la escuela y la comunidad.
- Desarrollo de planes y programas de estudios.
- Grupos de alumnos.
- Recursos materiales.
- Recursos humanos.
- Recursos financieros.
- Organización y estructura.

Esta tarea se refiere a las actividades que el personal docente y directivo realizan con los objetivos de (2):

- Interpretar los lineamientos técnicos para el manejo de los programas de estudio.
- Controlar que el proceso de enseñanza-aprendizaje se desarrolle vinculando la teoría con la práctica, considerando en todo momento el medio en que habita el alumno y en el que se ubica la escuela.
- Adoptar las estrategias más adecuadas para mejorar la aplicación de los programas de estudio de cada grado
- Discutir la aplicación de métodos, técnicas y procedimientos que permitan el logro de objetivos del plan y los programas de estudio.
- Establecer los procedimientos de evaluación del trabajo de alumnos y docentes

### **El docente administrador**

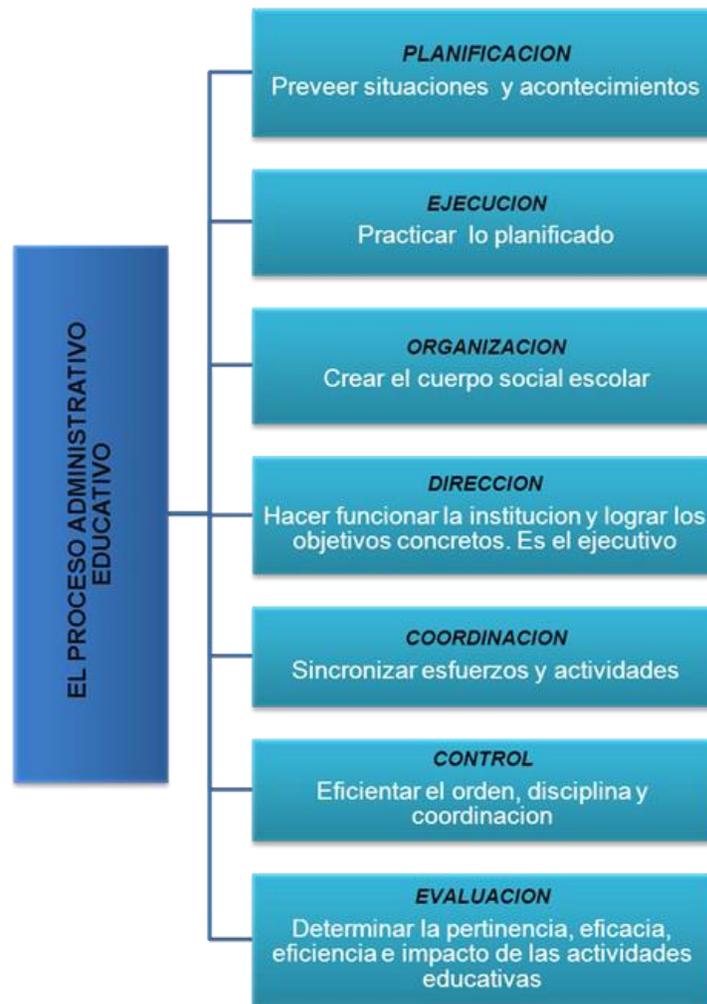
Con el fin de administrar el sistema escolar, existe personal docente que no se ocupa directamente de la tarea de educar, poniéndose al frente de los cursos, sino de distribuir o redistribuir los recursos en base a los fines fijados, y supervisar que se es te cumpliendo lo planificado(8), para aumentar la calidad educativa por ejemplo, en qué se gastarán los recursos obtenidos a través de la cooperadora escolar o la gestión de un subsidio para el establecimiento, o el pedido de becas para sus alumnos desfavorecidos, en las escuelas públicas, o la determinación de las cuotas a cobrar en las privadas y su destino; o de la instrumentación de planes de capacitación docente, o el control de ausentismo de alumnos y personal. En las escuelas esta función la cumple el personal directivo: Director, Vice Director, Secretario, Prosecretario y, especialmente el Administrador educativo.

Los profesores y gestores educativos deben de estar dotados de las habilidades necesarias para la toma correcta de decisiones, el liderazgo, la gestión de recursos humanos, la evaluación de profesores, la organización y las relaciones públicas necesarias para enfrentarse a los dilemas que afectan a diversos tipos de sistemas educativos.

El docente administrador debe poseer y manejar ciertas aptitudes; debe dirigir con liderazgo, autoridad y capacidad asesora, con un sentido autogestionario; hacer uso óptimo del tiempo dedicado a los aprendizajes y de los recursos humanos, físicos, y materiales. El personal encargado de dirigir una estancia educativa en cualquiera de los niveles y modalidades de la educación, está obligado a emplear diversas técnicas administrativas para liderar y optimizar el control interno de la institución.



Grafica 2° Aptitudes de administrador educativo



Grafica 3° Proceso administrativo educativo



**Grafica 4° Funciones de la administración educativa**

## **Los componentes básicos y los actores de la administración educativa**

### **Los componentes básicos**

En toda administración educativa prevalecen tres componentes básicos y ocho componentes adicionales. Los básicos están constituidos por la misión institucional; los supuestos filosóficos, psicológicos y organizacionales; y la descripción del estudiante que se espera formar. Los adicionales se refieren a: programas instruccionales y currículo; métodos y técnicas empleadas en el proceso enseñanza-aprendizaje; estructura escolar y organización; liderazgo, administración y recursos financieros; recursos humanos; recursos de la escuela (edificio y equipo); y plan de evaluación (1).

La misión expresa las intencionalidades y los propósitos de la institución; es su primera carta de presentación social y enuncia su sentido y razón de ser. Las preguntas claves que deberán responderse al formular la misión son: ¿Para qué fue creada la institución?, ¿Con qué propósito?, ¿A quiénes está dirigida?, ¿Cuál es su población objetivo?, ¿De qué tipo de problemática se ocupa prioritariamente?, ¿Cuál es la naturaleza jurídica de la institución?, ¿Qué posición tiene la institución con respecto a la perspectiva de los derechos de la niñez? .

Las instituciones educativas, principalmente las de carácter privado, tienen dos supuestos o fundamentos filosóficos: su finalidad económica y su comprensión de tiempo orientada para el presente; y ambos supuestos están al servicio del momento presente. Un supuesto es una creencia que los miembros de una organización dan por sentada, y

en Administración se da por sentado que sus actividades están destinadas a permitir que cierta combinación de medios (financieros, humanos, materiales, etc.)<sup>22</sup>, pueda generar una producción de bienes y servicios. Una comprensión del tiempo es aquella que considera que el futuro está al servicio del presente, pues el estudio del futuro es una herramienta que permite anticiparse a los riesgos y capitalizar las oportunidades planificadas. Se ve el futuro como instrumento de desarrollo del presente, como algo estratégico y breve; tanto así que el largo plazo es de 3 o 5 años. La empresa normal se vuelve para el corto plazo.

Los supuestos Psicológicos están referidos a la necesidad de una nueva relación humana, en la que el individuo sea el motor de desarrollo de los negocios, en este caso el discente; por esto, hay que establecer en la organización escolar un sistema de relaciones entre el sujeto (el alumno) y el objeto (la comunidad educativa), para que de este manera emerja la vinculación del individuo dentro de un todo integrado.

Los supuestos organizacionales. Están referidos a los individuos y a los grupos pertenecientes a las organizaciones escolares .

- **Los individuos.** Estos aspiran a un crecimiento y desarrollo personal, elementos más susceptibles de ser actualizados en un ambiente de apoyo y de reto. La mayoría de la gente desea contribuir, y tiene la capacidad de hacerlo, al logro de los objetivos de la organización que el ambiente organizacional permita.
- **Los grupos.** La mayoría de la gente desea ser aceptada e interactuar cooperativamente por lo menos con un pequeño grupo de referencia, usualmente con más de un grupo; por ejemplo, el grupo de trabajo, o el grupo familiar. Psicológicamente, uno de los más importantes grupos de referencia para la mayoría de la gente es el trabajo, incluyendo a los compañeros y al superior.

Así, pues, la mayoría es capaz de incrementar su eficiencia, ayudados por sus grupos de referencia para resolver problemas y trabajar eficientemente en grupo. Para que un grupo pueda optimizar su efectividad, es menester que todos sus miembros se ayuden entre sí con una dirección efectiva y compañerismo, dado que el líder principal no puede cumplir con todas las funciones en todas las circunstancias.

- **Las personas en las organizaciones.** Las organizaciones tienden a ser caracterizadas por las interdependencias sobrepuestas del grupo de trabajo y por la función eslabonada de supervisores y otras necesidades, que deben ser comprendidas y facilitadas. Lo que sucede en la vasta organización afecta al grupo pequeño, y viceversa; así mismo, lo que sucede a un subsistema (social, técnico y administrativo), afectará y será afectado por otras de las partes del sistema.

Los supuestos Psicológicos apuntan a que la cultura, en la mayoría de las organizaciones, tiende a suprimir los sentimientos entre las personas y entre los que las mandan. La supresión de sentimientos afecta adversamente la solución de problemas, el desarrollo personal y la satisfacción en el trabajo. El nivel de confianza interpersonal, ayuda y cooperación, es mucho más bajo en la mayoría de las organizaciones de lo que es deseable.

Las estrategias "ganar-perder", aunque realistas y apropiadas en algunas situaciones, no son óptimas, a la larga, para la solución de los problemas organizacionales; los puntos de vista, como dato importante que son para la organización, tienden a abrir muchos caminos para mejorar la meta establecida, la dirección, la comunicación, la solución de problemas y la colaboración intergrupala y moral.



**Grafica 5° Actores de la administración educativa**

### **CONCLUSIONES**

La Planificación y la Organización son procesos ineludibles en toda empresa o institución; ya que ambas conducen a poner cada actividad en su sitio, y de una manera dinámica. Tal es que, para que exista una Organización satisfactoria, debe existir previamente un buen trabajo de Planificación.

La Planificación y la Organización son procesos complementarios y secuenciales, pues mientras el primero origina metas, objetivos, estrategias y planes; el segundo los estructura dentro de la institución. En el campo de la educación, la Planificación y la

Organización se ejecutan en 3 niveles o dimensiones espaciales: nacional, regional e institucional.

El nivel nacional constituye una visión de conjunto e integrada de los problemas y necesidades de un país en materia de educación; el nivel regional se desprende del Proyecto Nacional, adecuándolo a las características socio-económicas y culturales de una región natural y/o política del país; el nivel institucional corresponde al centro escolar, e implica la participación de la comunidad educativa.

A nivel de centro escolar, la Planificación y la Organización se diseñan y ejecutan en todos sus ámbitos: Directivo, Administrativo-financiero, Comunitario y Pedagógico. Tres tipos de planificaciones pueden utilizarse en los diferentes niveles y ámbitos de la educación: estratégica, táctica y operativa. La primera es responsabilidad de los administradores; la segunda lo es de los actores educativos; y la última corresponde a la plantilla de docentes.

La estructura organizativa de un centro educativo está conformada típicamente por: órganos de gobierno, órganos de representación y órganos de coordinación docente. El primer órgano lo representan el Director, Sub-director, Secretario, Administrador, Consejo de Maestros y la directiva estudiantil; las Asociaciones de Padres de familia y alumnos representan al segundo órgano; y el último órgano lo constituyen el Orientador, Coordinadores de áreas de estudio, Coordinadores de materia o asignatura, tutores, comisiones, etc.

## BIBLIOGRAFÍAS

Administración educativa. [en línea] 8 de 08 de 2014.  
<http://www.monografias.com/trabajos93/la-administracion-educativa/la-administracion-educativa2.shtml#bibliograa>.

Administración de la educación; blogger: slideshare.net; 2014  
<http://www.slideshare.net/jarval/administracion-de-la-educacin-1671803>

Ackoff, R: un concepto de planeación de empresas, ed. Limusa, México., 1979.

French, J & Raven, B: las bases del poder social en [dinámica](#) de [grupos](#).

Moreno, V: dirección y control, ed. UCN, Antofagasta,

Ortuzar, P, & Osorio, I. planificación y organización, UCN, 1990.

Rojo, B: planificación y organización, ed. UCN, Antofagasta 1990.

Terry, G: principios de administración, ed. continental, México.





**UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE EDUCACIÓN  
A DISTANCIA DE PANAMÁ  
UNIEDPA**

Fundada Mediante Decreto Ejecutivo No. 45 del 19 de marzo de 1986.

---

Coordinación de Investigación

Publicaciones – Biblioteca

**Artículo. “informe administrativo”**

Publicado en Revista de investigación UNIEDPA Edición Especial.

ISBN: 9789962902805

Volumen XIII

Nº 13

Primer Trimestre 2017.

Presentado por:

**DIANA PATRICIA BONELO PIMENTEL**

Pasaporte Nº **AW080277**.

Candidata Doctoral UNIEDPA

Panamá, marzo 2017.

**Avenida Justo Arosemena y calle 31, al frente de la Estación del Metro de la Lotería, en el  
Edificio APEDE. Apartado 0819-00033 el Dorado, Panamá.**

**Teléfonos: 227-2900/227-2902. Fax: 2275565. Email: [uniedpa@cwpanama.net](mailto:uniedpa@cwpanama.net)**



## **INTRODUCCION**

El análisis que aquí se expone es un acercamiento al trabajo administrativo de nuestra institución internamente y como son dadas las instrucciones para un buen manejo en el ámbito escolar y administrativo.

Ya que la parte administrativa es uno de los estamentos importantes por si se tiene una buena administración son muchos los logros que se pueden obtener.

## **OBJETIVOS**

1. Identificar y organizar los elementos administrativos y componentes pedagógicos que orientan la Institución Educativa Cervantes.
2. Facilitar la información administrativa para un mejor proceso organizacional y metodológico que orientan el desarrollo de la Institución Educativa Cervantes.

## **PRESENTACION**

El siguiente informe tiene como objetivo de evidenciar lo acontecido durante este año en la parte administrativa de nuestra institución como sus manejos y componentes.

Las estrategias implementadas en este trabajo es recopilación de información y trabajos docentes.

El informe contiene lo siguiente:

- Presupuesto Ingresos y Egresos de nuestra institución.
- Órganos del gobierno escolar.
- Integración del consejo directivo.
- Ubicación y planificación.
- Manual de convivencia.
- La admisión y las matrículas.
- Enfoque curricular.
- Plan de estudios (ver anexo planes de estudio).



En el Municipio de Morelia se adelantó un proceso en las aulas regulares de preescolar, en la institución educativa cervantes sede heliconias que se encuentra ubicado en el barrio la alameda, el cual cuenta con una cobertura máxima de 120 niños y niñas en solo la jornada mañana, en edades promedio de 5 a 10 años los cuales son provenientes de estrato 1 y 2, caracterizados por pertenecer a una clase baja, por esta razón la institución tiene una regular infraestructura ya que no hay recursos, contando con una sola planta física inapropiada para atender a la diversidad poblacional, contamos con asistencia psicológica, nutricional y cognitiva brindando para ayudar a tener una educación de calidad fomentando los valores éticos y morales para niños en la utilización de recursos didácticos, y los lenguajes expresivos, el arte, la danza, el juego, la expresión corporal el canto la música que permiten en los niños y niñas en esta edad el desarrollo de sus capacidades y de su potencial, puesto que a través de estos mediadores de conocimiento se facilitan el aprendizaje de procesos complejos tanto individuales como colectivos.

De esta manera cuentan con agentes educativos profesionales y capaces de atender una población determinada lo que contribuye a satisfacer las necesidades educativas, emocionales y socio afectivas importantes en esta etapa del desarrollo humano, por esta razón la corresponsabilidad de la familia forma parte fundamental en el proceso formativo de los infantes puesto que la activa participación influye de manera determinante en el desarrollo pleno y armonioso de sus hijos.

Por esta razón la sede heliconias forma a la comunidad educativa desde el constructivismo social un modelo pedagógico que ha permitido avances significativos puesto que busca la transformación del aprendizaje mediante el cambio cognoscitivo

desde trabajos individuales y colectivos para construir conocimientos en ambientes lúdicos a partir de experiencias que permiten un aprendizaje, autónomo, crítico, y reflexivo.

## **PRESUPUESTO INGRESOS Y EGRESOS DE NUESTRA INSTITUCIÓN**

Es el conjunto de prácticas y acciones que comprometen a una comunidad educativa en el alcance de sus propósitos y logros. Implica la administración eficiente de la institución, los cuales se refieren a la conducción de la misma, al proceso de formulación, ejecución y evaluación del PEI, que direcciona en forma colegiada la organización administrativa y financiera, las formas de intervención en el proceso educativo, las relaciones entre los agentes educativos, las formas de interacción comunitaria y fundamentalmente la forma como los estudiantes acceden al conocimiento. Trabajar en forma colegiada conlleva a generar procesos de participación para la discusión, socialización, permite involucrar y comprometer a padres de familia, profesores, estudiantes, directivos y administrativos en un trabajo conjunto de responsabilidades compartidas. Este componente está fundamentado en la Constitución política de Colombia, la Ley General de Educación, la Ley 715, y los decretos reglamentarios en donde se plantea la administración y dirección de una institución educativa en forma colegiada. Dentro de los aspectos que constituyen el componente de organización y regulación están: El Gobierno escolar, el Manual de convivencia y el plan operativo anual POA (entre otros). Otro aspecto importante es el manejo administrativo de los procesos pedagógicos, entendido desde la concepción de dirección pedagógica (educabilidad, enseñabilidad) así como también la administración del plan de estudios, secretaría y archivo, la sección de presupuesto, biblioteca y ayudas educativas, manejo de laboratorios, desempeño de las coordinaciones, funcionamiento de aulas especializadas, servicio de cafetería, fotocopidora, administración del transporte, etc., costos educativos devueltos en servicios a los estudiantes, por lo tanto serán servicios de excelente calidad.

## **ORGANOS DEL GOBIERNO ESCOLAR**

El Gobierno Escolar en la Institución educativa Cervantes estará constituido por los siguientes órganos:

1. El Consejo Directivo, como instancia directiva, de participación de la comunidad educativa y de orientación académica y administrativa del establecimiento.
2. El Consejo Académico, como instancia superior para participar en la orientación pedagógica del establecimiento.
3. El Rector, como representante del establecimiento ante las autoridades educativas y ejecutor de las decisiones del gobierno escolar.

Los representantes en los órganos colegiados serán elegidos para períodos anuales, pero continuarán ejerciendo sus funciones hasta cuando sean reemplazados. En caso de vacancia, se elegirá su reemplazo para el resto del período.

Constitución, organización y funcionamiento de los órganos de regulación y apoyo para el gobierno escolar (Consejo Directivo, Consejo Académico, Rector y los de apoyo y asesoría Consejo de estudiantes, personero, Consejo de Padres de familia y personal administrativo) y fortalecimiento de la gestión directiva, gestión académica y gestión de la comunidad.

### **INTEGRACION DEL CONSEJO DIRECTIVO**

El Consejo Directivo de los establecimientos educativos estatales estará integrado por:

1. El rector, quien lo presidirá y convocará ordinariamente una vez por mes y extraordinariamente cuando lo considere conveniente.
2. Dos representantes del personal docente, elegidos por mayoría de los votantes en una asamblea de docentes.
3. Dos representantes de los padres de familia elegidos por la Junta Directiva de la Asociación de Padres de Familia.
4. Un representante de los estudiantes elegido por el consejo de estudiantes, entre los alumnos que se encuentren cursando el último grado de educación ofrecido por la institución.
5. Un representante de los ex alumnos, elegido por el Consejo Directivo, de ternas presentadas a las organizaciones que aglutinen la mayoría de ellos o en su defecto, por quien haya ejercido en el año inmediatamente anterior el cargo de representante de los estudiantes.
6. Un representante de los sectores productivos organizados en un ámbito local o subsidiariamente las entidades que auspicien o patrocinen el funcionamiento del establecimiento educativo. El representante será escogido por el Consejo Directivo, de candidatos propuestos por las respectivas organizaciones.

### **UBICACIÓN Y PLANIFICACION**

La Institución Educativa Cervantes, está situado en la Entrada Principal de Morelia a cuadra y media del parque principal., y consta de la Sede Principal y dos sedes, la sede José Eustacio Rivera, en la cual funcionan los grados ceros, preescolar, primeros y segundos grados de educación básica primaria, la Sede Heliconias en la cual funcionan los grados de aceleración, terceros, cuartos y quintos de educación Básica Primaria, y la Sede principal en la cual funcionan los grados de sexto a once de educación básica secundaria y educación media, al igual que los sabatinos, programa este de educación flexible.

## PLANTA FÍSICA COMPRENDE:

<b>CANTIDAD</b>	<b>DETALLE (Sede Principal)</b>
11	Aulas de clase
1	Aula máxima
1	Biblioteca
1	Sala de profesores
3	Oficinas: secretaría, rectoría y una coordinación
1	Cuarto para emisora
1	Cuarto para aseadores
1	Cuarto para celadores
1	Cuartos para baños de damas
1	Cuartos para baños de varones
1	Espacios para cafetería
1	Patio central para descansos
1	Sala para sistemas
1	Cuarto para guardar implementos deportivos
1	Laboratorios: física y química
1	Placa polideportiva
1	Material didáctico
1	Aula de Bilingüismo

<b>CANTIDAD</b>	<b>DETALLE (Sede José Eustacio Rivera)</b>
6	Aulas de clase
1	Cuarto para aseadores
1	Cuartos para baños de damas
1	Cuartos para baños de varones
1	Espacios para cafetería
1	Patio central para descansos
1	Sala para sistemas
1	Cuarto para guardar implementos deportivos
1	Placa polideportiva
1	Material didáctico

<b>CANTIDAD</b>	<b>DETALLE (Sede Heliconias)</b>
6	Aulas de clase
1	Cuarto para aseadores
1	Cuartos para baños de damas
1	Cuartos para baños de varones
1	Espacios para cafetería
1	Patio exterior para descansos
1	Cuarto para guardar implementos deportivos
1	Material didáctico

INDICADORES	FORTALEZAS	DEBILIDADES	RECOMENDACIONES
<ul style="list-style-type: none"> <li>Se cumplió el debido proceso en la elección y conformación de los organismos colegiados (conocimiento de la norma, convocatoria, elección, diseño de instrumentos e institucionalización de los organismos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se cumplió el debido proceso en la elección en conocimiento de la norma.</li> <li>El Consejo Directivo también se cumplió con su elección de acuerdo a la norma.</li> <li>La elección del Consejo Académico cumplió.</li> <li>En el año 2010 se han nombrado los organismos colegiados.</li> <li>Se está elaborando el reglamento interno de cada ente.</li> </ul>	<p>Poco interés y voluntad de participación de los padres de familia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar suplentes para los representantes de los organismos colegiados. Código disciplinario para las asistencias.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Grado de funcionalidad de cada organismo colegiado. Valoración del: <ul style="list-style-type: none"> <li><b>CD</b> actas, reglamento y plan de acción</li> <li><b>CA</b> actas, reglamento y plan de acción</li> <li><b>CE</b> actas, reglamento y plan de acción</li> <li><b>CPF</b> actas, reglamento y plan de acción</li> </ul> </li> </ul>	<p>Han funcionado.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se están elaborando los cronogramas y planes de acción de cada ente gubernamental.</li> </ul>	<p>Faltan algunas evidencias por inasistencia de los miembros de los estamentos. No se aplican o usan.</p>	<p>Estructurar de fondo los planes de acción de cada estamento para desarrollar durante el año lectivo.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Importancia y desempeño del personero de los estudiantes, cumplimiento de sus funciones</li> </ul>	<p>Se cumplió con el debido proceso y su funcionalidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se les ofreció capacitación pertinente a los aspirantes de los diferentes estamentos, en el año 2007: Consejo Estudiantil, Personero, y Representante de cada grado.</li> </ul>	<p>Poca funcionalidad.</p>	<p>Mayor comunicación con los diferentes estamentos.</p>

## MANUAL DE CONVIVENCIA

La institución cuenta con el manual de convivencia en el que se definen, entre otros aspectos, deberes, derechos, estímulos, manejo de lo disciplinario y resolución de conflictos y demás requerimientos de las normas que regulan la convivencia ciudadana. Ver Anexo Manual de Convivencia.

Indicadores	Fortalezas	Debilidades	Recomendaciones
<p>Funcionalidad del <b>MANUAL DE CONVIVENCIA</b>. El Manual de convivencia ha sido elaborado en concordancia con el tipo de hombre por formar, propuesto en el componente teleológico. Es vivencial. Disponibilidad del manual de convivencia por cada estudiante.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ajustado a las normas y coherente con las competencias ciudadanas.</li> <li>Se han adaptado al manual, proyectos pedagógicos (Educación Sexual, ambiental y otros).</li> </ul> <p>* Los docentes y directivos docentes y administrativos estamos cumpliendo con la jornada laboral * Estricto cumplimiento del Decreto 1850 y Ley 115/94</p>	<p>No se maneja a cabalidad el debido proceso ante faltas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Docentes y Directivos deben estar dentro de la Institución durante la jornada laboral.</li> <li>Los docentes deben cumplir con el Decreto 1850 y la Ley 115 para cumplimiento de sus funciones.</li> <li>Ajustar al manual las competencias ciudadanas.</li> <li>Acompañamiento de toda la comunidad educativa en el desarrollo del manual.</li> <li>Mayor divulgación y socialización al principio del año o periódicamente.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Funcionalidad de los comités u otras organizaciones al interior de la Institución.</li> </ul>	<p>Existe comités de cultura, salud, deporte y bienestar- Los comités de cultura y deporte han cumplido con sus actividades y programación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Algunas fallas en cultura, pero se utilizan grupos para intereses personales.</li> <li>Algunos estudiantes no</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integralidad de todos los comités.</li> <li>Todos los estudiantes deben tener su carnet.</li> </ul>
	<p>El de bienestar y salud, corresponde a las actividades programadas. * Se ha creado el comité de acompañamiento disciplinario</p>	<p>tienen carnet de salud.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identidad de la Institución Educativa Cervantes en cultura.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Existencia de estrategias adoptadas (debido proceso) para la resolución de conflictos y afianzar la formación en valores. Competencia Ciudadana.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existe la normatividad del debido proceso.</li> <li>Existe el comité de convivencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faltan en algunos docentes y padres de familia compromisos de diálogo en caso de conflictos.</li> <li>Las faltas no se deben manejar solo por el coordinador, para casos extremos está la comisión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diálogo de todos para concertar y arreglar los conflictos.</li> <li>Acompañar y orientar a los estudiantes en caso que lo requieran.</li> </ul>

El componente pedagógico comprende los procesos del diseño y elaboración de la propuesta pedagógica para el desarrollo del plan de estudios, el sistema de evaluación, la

implementación de los proyectos pedagógicos productivos y el liderazgo de formación y construcción de comunidad académica por parte del Consejo Académico y la dinamización de las comisiones de evaluación y promoción, garantizando el desarrollo de las competencias básicas, ciudadanas y laborales (generales y específicas).

Contiene las diferentes acciones que la institución, los docentes, los estudiantes y la comunidad emprenden para construir el conocimiento, formas de relacionarse entre sí y formas de avanzar hacia el desarrollo integral humano.

La Ley General de Educación concibe el currículo como “el conjunto de criterios, planes de estudios, programas, metodologías y procesos que contribuyen a la formación integral y a la construcción de la identidad cultural, nacional, regional y local, incluyendo también los recursos humanos, académicos y físicos para poner en práctica las políticas y llevar a cabo el Proyecto Educativo Institucional (art.76 LGE).

De otra parte, el art. 77 de la LGE, da autonomía escolar, concebida como la competencia de las instituciones para organizar o estructurar el plan de estudios, sin sobrepasar las limitaciones establecidas por esta. De acuerdo a las últimas disposiciones legales, (ley 715 del 21 de diciembre de 200), corresponde al rector y/o director de la institución “responder por la calidad de la prestación del servicio en su institución”, esto lo constituye en garante del desarrollo del componente pedagógico y de la operatividad y funcionalidad de los entes encargados de controlar dichos procesos, las comisiones de evaluación y promoción.

## **LA ADMISIÓN Y LAS MATRÍCULAS**

### **ADMISIÓN**

La admisión es un trámite mediante el cual las directivas de la institución incluyen a niños(as), adolescentes y jóvenes para que tengan igualdad de oportunidades y desde el ámbito escolar promover la apropiación de los Derechos de niños(as), adolescentes y jóvenes al garantizarles el derecho a una educación de calidad, aprendiendo de forma activa, participativa, colaborativa, con alegría y buen trato; al crearles un ambiente saludable y facilitador de un desarrollo integral determinado por el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a. Para los estudiantes regulares y del programa flexible (aceleración del aprendizaje) son:
  1. Tener registro civil, tarjeta de identidad o cédula de ciudadanía.
  2. Tener un tutor o representante legal ante la institución
  3. Poseer un carné de servicios de salud
  4. Presentar el carnet del sisben
  5. Poseer registro de notas de los años cursados
  6. Llenar la ficha de matrícula

Una vez cumplido los requisitos, se procede a efectuar la matrícula.

b. Para los estudiantes del programa "Educación para adultos" (Dcto 3011/97) son:

1. Tener registro civil, tarjeta de identidad y/o cédula de ciudadanía
2. Tener un tutor o representante legal ante la institución de ser menor de edad.
3. Poseer un carnet de servicios de salud
4. Presentar el carnet del sisben
5. Poseer registro de notas de los años cursados
6. Llenar la ficha de matrícula

## **MATRÍCULAS.**

El proceso de matrícula que se lleva a cabo en la institución Cervantes estará sujeto a los protocolos y procedimientos emanados del Ministerio de Educación y la Secretaría de Educación Departamental; que contará básicamente con los siguientes procesos:

1. Llenar la hoja de matrícula
2. Allegar los documentos a la institución.
3. Firmar la hoja de matrícula.

Firmada la matrícula, la institución educativa, el (la) estudiante y el padre y/o la madre de familia o acudiente, quedan comprometidos a:

## **ENFOQUE CURRICULAR.**

La propuesta curricular contiene una fundamentación teórica consistente, respecto al paradigma o enfoque curricular adoptado y es coherente con la concepción de hombre, mundo, sociedad, educación, escuela, educabilidad y enseñabilidad establecida en el componente teleológico.

<b>INDICADORES</b>	<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>
* El componente pedagógico contiene el enfoque o paradigma curricular, y es coherente con el tipo de persona a formar, expresado en el componente teleológico.	Existe el componente pedagógico y es coherente con el tipo de persona a formar, además está expreso en el componente teleológico.	Falta de comunicación y coordinación en el desarrollo de algunas actividades.	Crear canales y estrategias de comunicación.  Que el docente haga énfasis en el perfil del hombre a formar.
* Correspondencia entre el paradigma o enfoque curricular y el plan de estudios.	Existe correspondencia entre paradigma y planes de estudio.	Entrega planes de estudio de acuerdo a continuos cambios y ajustes curriculares orientados por el MEN.	Asesoría constante por parte de la supervisión de educación en forma oportuna.

## **PLAN DE ESTUDIOS (Ver anexo Planes de Estudio).**

Entendido como el esquema estructurado de las áreas obligatorias y fundamentales, y las áreas optativas por niveles y grados desde las cuales se definen los tres tipos de contenidos de aprendizaje: procedimentales, conceptuales y actitudinales para el desarrollo de competencias definidas en la estructura curricular, los tiempos mínimos básicos para su desarrollo, las estrategias metodológicas y los desempeños en los cuales se evidencia el alcance y dominio de las competencias preestablecidas.

Los contenidos del plan de estudio responden básicamente a dos criterios: las necesidades de aprendizaje de los educandos con carácter interdisciplinar y las demandas sociales en función de contextos específicos. La organización en áreas pretende afianzar la necesaria vinculación entre las habilidades intelectuales y los diferentes saberes de sus disciplinas.

El plan de estudios contiene las nueve (9) áreas fundamentales y optativas según los niveles y grados que ofrece con sus respectivas categorías didácticas según lo dispuesto en el decreto 1860/1194 y 1290/2009, en forma coherente con los objetivos institucionales y están articulados con los proyectos pedagógicos (educación ambiental, educación sexual, educación para la democracia y uso del tiempo libre).

## **PROYECTOS PEDAGOGICOS TRANSVERSALES**

En la Institución las acciones pedagógicas relacionadas con la educación para el ejercicio de la democracia, para la educación sexual, para el uso del tiempo libre, para el aprovechamiento y conservación del ambiente y, en general, para los valores humanos, se realizan mediante la implementación ejecución y seguimiento de los siguientes Proyectos transversales:

- Programa de Educación sexual y construcción de ciudadanía con perspectiva de género.
- Uso adecuado del tiempo libre.
- Paz y democracia.
- Atención y prevención de desastres.
- Historia Hoy, aprendiendo con el Bicentenario.

## **OTROS PROYECTOS**

- Ondas Colciencias.
- Proyectos Productivos.
- Expedición Botánica

## PERSONAL

### PERSONAL DOCENTE

Nuestra planta docente cuenta con 30 empleados que son los que laboran en nuestra institución que están repartidos en dos sedes más el colegio, los cuales la mayoría gozan de estabilidad laboral porque están de planta, solo dos de son provisionales y tres auxiliares, los docentes más los provisionales cuentan con las prestaciones establecidas por ley, pero la auxiliar no cuenta con lo establecido por ley si no le pagan por día laborado.

### PERSONAL ADMINISTRATIVO

Nuestra planta administrativa cuenta con 8 empleados que laboran en las dos sedes y el colegio, ellos cuentan con las prestaciones de ley.

### FOTOGRAFIAS



## IDENTIFICACION DE LA INSTITUCION O CENTRO EDUCATIVO

Identificación información confiable proporcionada por la institución, con base a las características propias del Centro Educativo y del Contexto Local.

### A. GENERALIDADES:

#### FICHA DE INSCRIPCION Y REGISTRO DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI)

- I. Identificación de la institución o Centro Educativo
- Nombre: INSTITUCION EDUCATIVA  
CERVANTES
  - Dirección: Calle Principal Avenida el Bodoquero Tel. \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_

Correo Electrónico: [iecervantesmorelia@gmail.com](mailto:iecervantesmorelia@gmail.com) Pagina Web:  
[www.iecervantes.edu.co](http://www.iecervantes.edu.co)

#### Municipio: Morelia

- Niveles que ofrece : Preescolar  Primaria  B. Secundaria  Media
- Grados que atiende: Preescolar \_\_\_\_\_ 1º. \_\_\_\_\_ 2º. \_\_\_\_\_ 3º. \_\_\_\_\_  
4º. \_\_\_\_\_ 5º. \_\_\_\_\_ 6º. \_\_\_\_\_  
7º. \_\_\_\_\_ 8º. \_\_\_\_\_ 9º. \_\_\_\_\_ 10º. \_\_\_\_\_ 11º. \_\_\_\_\_ Ciclos: 1 2 3 4 5 6 \_\_\_\_\_
- Especialidad(s) MEDIO AMBIENTE \_\_\_\_\_
- Área de Integración: con el SENA : DOCUMENTACION Y REGISTRO DE OPERACIONES CONTABLES
- Área de articulación con Educación Superior: \_\_\_\_\_ N.A. \_\_\_\_\_
- Programas o modelos educativos que atiende: Aceleración del Aprendizaje:  Escuela Nueva: \_\_\_\_\_, Telesecundaria: \_\_\_\_\_, Postprimaria: \_\_\_\_\_, MEMA: \_\_\_\_\_, Preescolar Desescolarizado: \_\_\_\_\_ CAFAM: , Otros Decreto 3011/97 \_\_\_\_\_  
Cuáles: Educación de Adultos por ciclos especiales integrados \_\_\_\_\_
- Proyectos Pedagógicos Transversales: Educación Sexual: , Ed. Para la Democracia: , Ed. Ambiental: , Uso adecuado del tiempo libre: , Prevención de Desastres: , Etno educación \_\_\_\_\_, Otro: \_\_\_\_\_
- Jornadas: Única: \_\_\_\_\_, Mañana: , Tarde: \_\_\_\_\_, Sabatina:   
Contrajornada \_\_\_\_\_  
y Dominical: \_\_\_\_\_
- Nombre y apellidos del Rector o Director : LUIS EDILSON MARIN PEÑA
- Tipo de vinculación: En Propiedad: , Por Encargo: \_\_\_\_\_, Provisional: \_\_\_\_\_, Contrato: \_\_\_\_\_  
Otro: \_\_\_\_\_

- Especialidad: ESPECIALISTA EN FÍSICA EXPERIMENTAL PARA LA DOCENCIA Escalafón: 12 T. Completo: Si
- Última Resolución de Reconocimiento: 000444 DE 12 NOVIEMBRE DE 2008
- Informe visita anterior: \_\_\_\_\_
- Total: Docentes: 30 Administrativos: 10 Directivos Docentes 02 Alumnos: 757

## ESTUDIANTES POR JORNADAS Y NIVELES

JORNADAS NIVELES		MAÑAN A	TARD E	UNICA U ORDINAR IA	ADULTOS NOCTURN O	SABATIN A DOMINIC AL - 0 -	CAFA M TARD E
PRE- ESCOLA R	Jardín Transició n	59	- 0 -	- 0 -	- 0 -	-0-	-0-
BASICA	Primaria: 1 a 5	256	- 0 -	- 0 -	- 0 -	25	26
	Secundari a: 6 a 9	253	- 0 -	- 0 -	- 0 -	54	-0-
MEDIA	Técnico: 10 y 11	79	- 0 -	- 0 -	- 0 -	0	-0-
	Académic o	- 0 -	- 0 -	- 0 -	- 0 -	42	-0-
PERIOD OS DE CLASE	Cuantos	PREES. 4 P E. B. P. 5 P E. B. S. 6 P E. M. 6 P	- 0 -	- 0 -	- 0 -	- 0 -	-0-
	Duración	55 MIN.	- 0 -	- 0 -	- 0 -	-60 -	26

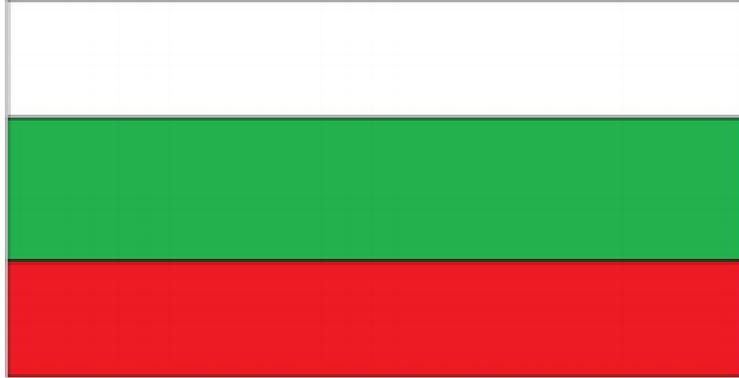
## ASPECTOS LEGALES DE INFORMACION E IDENTIFICACION

INDICADORES DOCUMENTOS Y/O NORMAS	No. Y FECHA	VIGENCIA	JUICIO VALORATIVO	RECOMENDACIONES
Registro Mercantil (para privados)	- 0 -			
Patente de Sanidad			Existe patente de sanidad con las siguientes recomendaciones: Realizar arreglos de baños, orinales, utilizar un buen sistema para que haya agua permanente.	
Registro ante el DANE Código No.	183479000058	Vigente		
Resolución de Matriculas, Pensiones y Costos Educativos	000780 de noviembre 04 - 2009	Vigente a la fecha	Dentro de norma.	
Licencia de Iniciación de labores (Resolución)	000443 de 20 octubre 2006	Vigente		
Cuenta corriente o de ahorro para Fondo de Servicios Educativos	620.00038-0 de Bco. Popular	Cuenta Activa	Firman Rector y Secretaria.	
Registro del P.E.I. ante Secretaría de Educación	Oficio DR-253 del 26 de octubre de 2006.	vigente	Se encuentra registrado ante la Secretaría de Educación.	
Convenios	Alcaldía de Morelia Asoheca Construmadid UNAD	Vigente	Transferencia de recursos. S.G.P. al día.	
Registro final de valoraciones		Vigente	Existen dos libros del informe final : uno para básica primaria y otro para básica secundaria y media del año 2010.	
Registro de Matricula		Vigente	Se lleva una ficha de matricula por estudiante en cada hoja de vida.	
Libro de registro de Grados			Lleva una carpeta de actas de graduación.	
Registro del plan de mejoramiento Institucional en Secretaría de Educación Dptal.	Diciembre de 2009	Vigente	Existe el Plan de Mejoramiento Institucional del año 2010.	

## EMBLEMAS Y SÍMBOLOS INSTITUCIONALES

Los cuales deben ser conocidos, aprendidos y respetados por los diferentes estamentos que conforman la comunidad educativa Cervantina.

## LA BANDERA



La Bandera está compuesta por tres colores blanco el verde y el rojo, y el blanco representa los valores institucionales que debemos poseer para ser personas integra. El verde simboliza la naturaleza que debemos cuidar y proteger y el rojo simboliza el legado de tesón y pujanza de los primeros fundadores para construir y proyectar la comunidad Moreliana.

## EL ESCUDO



## **HIMNO A LA INSTITUCIÓN** (Música)

**Compuesto por:** Maestro ISMAEL TELLEZ V. (música de ARTURO OCHOA)

Oh grandiosa institución cervantes  
Te cantamos este himno de lealtad,  
Compartidas están nuestras mentes  
Por tus triunfos a tu gran bondad.

Tu nombre glorioso y dicente  
Te pusieron del brillante escritor,  
Que fue consagrado y constante  
Al dejarnos un idioma mejor.

Es preciso que sigas triunfante  
En virtud al progreso y la ciencia,  
Pues tus pasos serán en adelante  
Continuar con tu magna existencia.

Llor a tus insignes fundadores  
Por hacerte el centro de enseñanza,  
Tan vital para los estudiantes  
Que anhelan colmar esta esperanza.

Con aprecio y eterna gratitud  
Felicitamos a los cuadros docentes,  
Al conseguir que nuestra juventud  
Sea orgullo de Morelia y sus gentes.

## **CONCLUSIONES**

- Gracias a los informes administrativos nos damos cuenta de cómo es la organización institucional y con qué artículos se rigen.
- Apoya al jefe en las actividades administrativa que solicite para mejorar nuestra institución.
- Dar cumplimiento a los requerimientos establecidos por la ley y la secretaria de educación.

## **BIBLIOGRAFIA**

<http://lineaformacionopd.blogspot.com/2009/09/eiemplo-de-informe.html>

Fecha: 16 - 10 - 2014. Hora: 2:00 am.

<http://www.usergioarboleda.edu.co/gramatica/usa-guias-el-informe.pdf>

Fecha: 16 - 10 - 2014. Hora: 2:10 am.

[http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-310248\\_archivo\\_pdf\\_informe\\_encuentro\\_7.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-310248_archivo_pdf_informe_encuentro_7.pdf)

Fecha: 16 - 10 - 2014. Hora: 2:15 am.

<http://www.iecervantes.edu.co/> Plan de estudio. Fecha: 11-10 - 2014. Hora: 3:00 pm



**UNIEDPA**