

872743

12
2ej



UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C.
INCORPORACION No. 8727-43 A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA DE PEDAGOGÍA

ANÁLISIS DEL MODELO ADMINISTRATIVO Y SU RELACIÓN
CON EL MODELO EDUCATIVO

El caso de la Educación Preescolar en el Jardín de niños
Carrusel de Uruapan, Mich.

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA

PRESENTA:
Fátima Sáenz Bravo

Asesor: Lic. Humberto Javier Negrete Pérez



UNIVERSIDAD
DON VASCO A.C.

URUAPAN, MICHOACAN, 1999

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE

INTRODUCCION	5
CAPITULO 1	
ADMINISTRACION	
1.1 Concepto de administración	13
1.1.1 Algunas definiciones de administración	13
1.2 Su objeto	14
1.3 Finalidad	15
1.4 Características de la administración	16
1.5 Elementos de la administración	16
1.5.1 Elementos de la mecánica administrativa	16
1.5.2 Elementos de la dinámica administrativa	19
1.6 Teorías administrativas	21
1.6.1 Teoría administrativa científica	22
1.6.2 Teoría de las relaciones humanas	24
1.6.3 Teoría "X - Y"	26
1.6.4 Teoría de Henri Fayol	27

CAPITULO 2

ADMINISTRACION EDUCATIVA 32

2.1 Definición de educación.	32
2.2 Definición de administración educativa.	33
2.3 Su objeto	33
2.4 Finalidad	34
2.5 Elementos para definir una administración educativa	34
2.6 Los directivos escolares como administradores educativos	36
2.7 Fase de la administración-organización educativa institucional	38
2.8 Retos de la administración educativa	42

CAPITULO 3

PLANEACION Y PLANEACION EDUCATIVA 46

3.1 Algunas definiciones de planeación	46
3.2 Metodología de la planeación	47
3.3 Tipos de planeación	49
3.4 Modelos de la planeación	49
3.5 Definición de educación.	50

3.6 Definición de planeación educativa	50
3.7 Dimensiones de la planeación educativa	51
3.8 Fin de la planeación educativa	52
3.9 Necesidades e importancia de la planeación educativa	52
3.10 Planeación en la educación formal	53

CAPITULO 4

MODELOS EDUCATIVOS 57

4.1 Introducción a los modelos educativos	57
4.2 Modelo tradicionalista	59
4.3 Modelo de la tecnología educativa	63
4.4 Modelo de la enseñanza crítica	68
* Cuadro No. 1	75

CAPITULO 5

ANALISIS DEL MODELO ADMINISTRATIVO Y SU RELACION CON EL MODELO EDUCATIVO.

5.1 Diseño del instrumento	76
5.2 Presentación de resultados	77
5.2.1 La influencia del modelo administrativo	

en el modelo de enseñanza tradicional	78
5.2.2 La planeación educativa como condicionante para el desarrollo del aprendizaje significativo	94
5.2.3 Las relaciones humanas y su repercusión en el proceso de enseñanza-aprendizaje	100
5.2.4 La coordinación de las actividades y sus consecuencias en la realización de las acciones planeadas.	104
CONCLUSIONES	108
PROPUESTA	111
Curso taller de planeación, para directivos y docentes del jardín de niños "Carrusel".	
BIBLIOGRAFIA	123
ANEXOS	125

INTRODUCCIÓN

El ser humano es por naturaleza un ser social que busca relacionarse con otros seres humanos para satisfacer sus necesidades con mayor facilidad y ser feliz.

El ser humano, día con día, crece y se desarrolla debido a la relación que establece con los demás seres, se comunica, intercambia ideas, productos, su trabajo; debido a esto se va educando, va desarrollando sus capacidades y habilidades que le permiten ser útil a la sociedad y a el mismo.

El hombre se educa de forma informal, no formal y formalmente, es decir, por medio de los medios de comunicación, la información que recibe de sus padres, amigos, o cualquier otra persona, también por medio de cursos que recibe y por medio de asistir a la escuela a esas instituciones que desarrollan programas rígidos, sistemáticos, en las instituciones que se cursan ciclos y que recibes algún documento para poder ingresar a otro nivel.

Estas instituciones formales, llamadas escuelas, están dirigidas por directores que utilizan algún modelo administrativo como el de Fayol, Taylor, Mayo, etc., para poder dirigir y coordinar la institución con el fin de lograr los objetivos educativos que se persiguen o pretenden alcanzar.

En cualquier institución se tiende a utilizar algún modelo administrativo, que los ayudé a mantener viva la institución, que los apoya para dirigir de alguna

u otra forma a los docentes y alumnos que se encuentran bajo la responsabilidad del director; el docente también es una administrador educativo dentro del aula y al igual que el director sigue o desarrolla cierto modelo administrativo para lograr sus objetivos y que en la mayoría de las veces las actitudes y comportamientos que tiene el director para con los docentes y niños, influyen en las actitudes y comportamientos del docente con los niños y los padres de familia.

En todas las instituciones se pueden ver claramente las características del modelo administrativo que se está desarrollando; algunas de las características son positivas y favorecen el logro de los objetivos, pero también hay negativas que vienen a limitar o obstaculizar el logro de los objetivos. El jardín de niños "Carrusel" es una de estas instituciones, en donde se está desarrollando la administración bajo alguno de los modelos antes mencionados y sus características son las siguientes.

La directora es licenciada en administración de empresas; dentro de la institución y ante la Secretaría de Educación Pública S.E.P. está registrada como directora y dentro de la escuela funciona como directora y como docente de tercer grado de preescolar.

El Jardín de Niños se fundó el 6 de Febrero de 1993. El número de docentes es de nueve, de los cuales cuatro son encargadas del Jardín de Niños y las cinco restantes se encargan de maternal y guardería. Hay cuatro salones de clases es uno para cada grado (primero "A" y "B", segundo y tercero.)

El objetivo que se quiere lograr año tras año, es la formación de niños reflexivos y creativos.

La institución se creó en base a las necesidades de las madres de familia. La primera idea de la creación de esta institución era trabajar en guardería, pero al paso del tiempo las madres de familia solicitaron la apertura del Jardín de Niños "Carrusel" La mayoría de las madres de familia trabajan y no tienen el suficiente tiempo para estar trasladando de un lado a otro a su hijo; esta es la necesidad prioritaria que se presentó en el diagnóstico.

Al realizar la apertura del Jardín de Niños, la directora buscaba satisfacer la necesidad de crear un lugar donde las madres de familia pudieran dejar a sus hijos en un lugar seguro y agradable.

Los docentes son responsables de cada grupo, para esto tienen que presentar informes sobre el desarrollo de sus clases, lista de asistencia y el control de los cambios que se están presentando en los niños.

La comunicación que se desarrollo es abierta pero limitada. Cada persona puede exponer su punto de vista, ya que por medio de esta comunicación se logrará que los mal entendidos no se presenten. Los viernes es cuando se realiza una junta. La directora plantea los encargos como hacer las boletas, evaluar, traer permisos para realizar alguna visita, etc. pero la mayoría de las veces solo se comentan estos puntos y no se presentan las experiencias vividas.

Las responsabilidades y tareas de cada puesto se han determinado en forma democrática. se hacen papeles con cada actividad y tarea y se rifan.

Las instalaciones y los materiales que tiene la institución son adecuados ya que cubren con los requisitos planteados por la S.E.P. Esta información la proporcionó la directora de la institución. Pero al estar en contacto directo obtuve otra información distinta, esta información nos marca la contradicción, ya que los papeles que se presentaron a la S.E.P. se los proporcionó un arquitecto que es su amigo, pero ningún supervisor asistió a la institución para revisar las instalaciones.

Las características de las instalaciones son:

Seis aulas, una dirección, una cocina, cinco sanitarios, un patio de recreo, dos resbaladillas, dos areneros sin arena, un volantín, mesas de madera un tanto pesadas, sillas de madera (con un tamaño apropiado para los niños), una casita pequeña, una cocina integral de juguete (solo la utilizan los niños de tercero) y algunas otras cosas más.

La educación en sí que adquiere cualquier ser humano se demuestra a través de sus actitudes, comportamientos, ideas, etc., esa forma de ser de cada persona es una influencia pues para los demás seres que lo rodean.

La pedagogía centra su atención en el estudio de la educación, es por eso que es de importancia investigar sobre el tema de la administración educativa puesto que el pedagogo tiene una fuerte responsabilidad a cumplir para mejorar la educación, para mejorar los aprendizajes en cada uno de los individuos que conforman

cualquier institución educativa formal, en si en cualquier escenario de nuestra realidad.

En cada institución educativa hay objetivos a lograr. Es importante el desarrollo equilibrado de una administración educativa, ya que si se desarrolla adecuadamente se logrará que la planeación, organización dirección y control o evaluación sean factores que propicien el cumplimiento de los objetivos planteados, se logre el éxito y junto con ello la calidad educativa.

Para los directivos de una institución es importante el estudio de este tema porque por medio de éste se logran dar cuenta de las fallas que van teniendo a lo largo de su administración. El estudio de este tema ayudará a descubrir los obstáculos que se les pueden presentar. impidiendo la eficiencia y eficacia del sistema.

Para el pedagogo es importante el estudio de este tema porque esta labor es una de las que puede desarrollar. A través del estudio se logrará tener conocimientos teóricos y prácticos (tomados de la realidad) que nos ayudarán en el momento en que estemos trabajando dentro de una institución. con el conocimiento de este tema podremos apoyar adecuadamente a los directivos y docentes en el desarrollo de su administración; así la eficiencia y la eficacia siempre tenderán a desarrollarse.

El pedagogo puede desarrollar la labor de directivo de una institución o de un grupo de clases y con el conocimiento de este tema sabrá desarrollar adecuadamente la administración educativa.

Los objetivos de la presente investigación son:

OBJETIVO GENERAL:

* Analizar el modelo administrativo y la relación con el modelo educativo respecto a la planeación.

OBJETIVOS PARTICULARES:

- * Conocer la planeación de la escuela.
- * Detectar la organización dentro de la escuela.
- * Identificar la dirección.
- * Identificar si la evaluación verifica el cumplimiento de los objetivos generales.
- * Se propone una solución para que mejore la institución.

Las preguntas de investigación planteadas son:

- 1.- ¿ En qué medida cubre las necesidades la formación del directivo y docentes.?
- 2.- ¿ El modelo administrativo aplicado en la escuela refuerza el logro de los objetivos educativos?

La metodología, el camino que se siguió para realizar esta investigación se presenta a continuación:

*** Método descriptivo:**

Se utilizó este método para el estudio de este tema porque marcamos con claridad las características que se presentaron en el problema planteado.

*** Post-facto:**

Porque la situación es real y el problema se está presentando.

*** Técnicas:**

- La observación; esta se realizó durante el desarrollo de la administración del ciclo escolar 1997 - 1998.

*** Instrumentos:**

Se utilizó como instrumento el diario de campo, en donde se registraron las observaciones y la información más importante para esta investigación y estudio de este tema.

Para poder realizar el análisis y la interpretación de los datos obtenidos en la investigación de campo, es necesario el apoyo de la teoría con el fin de tener un sustento teórico que fundamente las interpretaciones realizadas. Para esto se desarrollaron cuatro capítulos teóricos.

El primer capítulo se titula "Administración", en este capítulo se marcan conceptos de administración, su objeto de estudio de la administración, la

finalidad, la mecánica administrativa, dinámica administrativa y las escuelas administrativas de Taylor, Fayol, Elton Mayo y la teoría "X y Y". Este capítulo es de suma importancia ya que con el conocimiento de estas escuelas administrativas podemos conocer el modelo administrativo que se desarrolla en la institución.

En el capítulo dos se habla sobre la administración educativa, se presenta este capítulo porque es necesario conocer aspectos importantes que se deben desarrollar en la administración de una escuela, algunas actividades y responsabilidades que tiene el director y el docente como administradores educativos.

El capítulo tres es sobre la planeación educativa, porque si recordamos esta investigación es sobre la relación que existe entre el modelo administrativo y el modelo educativo en cuanto a la planeación. Este capítulo es de utilidad pues nos proporciona bases para tener bien claro lo que debe ser la planeación de una institución educativa.

El cuarto capítulo muestra los modelos educativos siguientes;

- * Modelo tradicionalista.
- * Modelo de la tecnología educativa.
- * Modelo de la escuela crítica.

Es de importancia tener esta información teórica debido que se identifico el modelo educativo y se puede establecer la relación con el modelo administrativo en cuanto a la planeación.

CAPÍTULO 1

ADMINISTRACIÓN

En este primer capítulo se presenta la información teórica sobre el tema de la administración, se muestra el concepto, algunas definiciones de administración, su objeto, la finalidad que se tiene al administrar, los elementos de la administración (mecánica y dinámica administrativa), y las escuelas administrativas de Fayol, Taylor, Elton Mayo y la teoría "X y Y"; esta información teórica sirve para tener un panorama general sobre la administración y facilitar la comprensión de la investigación.

1.1 CONCEPTO DE ADMINISTRACIÓN:

* La palabra administración la forma el prefijo "ad" que significa hacia, "magister" y es el que ordena y dirige a otras personas en la función. "minister" que es el que realiza las ordenes, el que está bajo el servicio de otros.

1.1.1 ALGUNAS DEFINICIONES DE ADMINISTRACIÓN:

** E. F. L. Brech: " Es un proceso social que lleva consigo la responsabilidad de planear y regular en forma eficiente las operaciones de una empresa, para lograr un propósito dado".

* J. D. Mooney: " Es el arte o técnica de dirigir e inspirar a los demás, con base en un profundo y claro conocimiento de la naturaleza humana".

* Peterson and Plowman: "Una técnica por medio de la cual se determinan, clarifican y realizan los propósitos y objetivos de un grupo humano particular".

* Koontz and O'Donnell: consideran la Administración como: "La dirección de un organismo social, y su efectividad en alcanzar sus objetivos, fundada en la habilidad de conducir a sus integrantes".

* G.P.Terry: "Consiste en lograr un objetivo predeterminado, mediante el esfuerzo ajeno".

* F. Tannenbaum: "El empleo de la autoridad para organizar, dirigir y controlar a subordinados responsables, con el fin de que todos los servicios que presta la empresa sean debidamente coordinados en el logro del fin de la misma".
(REYES, 1992: 16 y17)

Administración es el conjunto sistemático de reglas y normas para lograr los objetivos, la eficiencia máxima en cada forma de estructurar y manejar un organismo social.

1.2 SU OBJETO:

La persona llamada administrador deberá de delegar determinadas funciones en otros dentro de un organismo social, el administrador coordinará y dirigirá lo que las demás personas realicen. Si la persona no cumple con estas funciones no merece que le llamen administrador.

1.3 FINALIDAD:

La administración, según Reyes, solo se desarrolla en un organismo social. Cada organismo, cada grupo de personas está conformada por individuos que son diferentes, cada uno posee diferentes capacidades, habilidades y destrezas; aquí radica la importancia de la división del trabajo entre todos los integrantes del organismo. Cuando hay división del trabajo surge la necesidad de una persona encargada de coordinar las actividades.

Por eso la administración busca los resultados máximos de eficiencia en la coordinación; coordinar implica el orden secuencial de todos los factores dirigidos al logro de un fin único.

El término "coordinación" responde a la esencia de la "administración" porque toma en cuenta:

a) La acción de la persona que administra.

b) La actividad que surge de la administración (los planes, la dirección, la organización, etc.)

c) Lo que se busca al administrar.

Existen otros conceptos semejantes a la coordinación; la cooperación es uno de ellos y es la acción u operación conjunta en donde se le da énfasis a la actividad individual o parcial. La dirección es el elemento útil y esencial de la Administración. Manejo es otro concepto más, pero en México este concepto no se utiliza puesto que las personas no se manejan, se dirigen o se coordinan.

1.4 CARACTERÍSTICAS DE LA ADMINISTRACIÓN:

1.- UNIVERSALIDAD: La administración se aplica en todas partes de la sociedad, puesto que la sociedad está conformada por los organismos sociales.

2.- ESPECIFICIDAD: La administración es única y por lo tanto debe de ser desarrollada por un individuo capacitado y con características de pionero. Se puede ser un ilustre psicólogo pero un mediocre administrador.

3.- UNIDAD TEMPORAL: La administración se desarrolla constantemente y sus etapas, fases y elementos se interrelacionan.

4.- UNIDAD JERÁRQUICA: Cada uno de los individuos que conforman el organismo social forma parte del cuerpo administrativo.

1.5 ELEMENTOS DE LA ADMINISTRACIÓN:

Los elementos son los pasos a seguir en el proceso de la administración.

Reyes Ponce marca seis elementos los cuales conforman las dos fases de la administración:

- * Mecánica de la administración
- * Dinámica de la administración.

1.5.1. ELEMENTOS DE LA MECÁNICA ADMINISTRATIVA:

En el proceso administrativo hay dos momentos importantes que se deben desarrollar que son la mecánica y la dinámica administrativa.

La mecánica marca los pasos que se siguen para realizar la parte escrita, de papeleo, los planes, los programas a desarrollar

Son tres etapas que constituyen la mecánica administrativa y que a continuación se presentan:

A) PREVISIÓN En este momento se determina técnicamente lo que se desea lograr, se investiga para valorar cuáles serán las condiciones futuras y se determinan los diferentes movimientos de acción posibles. Presenta tres etapas

- 1.- Objetivos: es fijar los fines a lograr.
- 2.- Investigación: se buscan y distinguen los medios con los que se puede contar.
- 3.- Cursos alternativos: es adaptar los medios con los fines para ver las posibles acciones existentes.

B) PLANEACIÓN: Aquí se determinan los cursos de acción, se fijan los principios, la secuencia de operar, tiempos, unidades, etc., a realizar. Tiene tres etapas:

- 1.- Políticas: son los principios que orientan los hechos.
- 2 - Procedimientos: los procedimientos son toda la secuencia de operaciones y métodos a seguir.
- 3.- Programas: es la fijación de tiempos.

Dentro de la planeación hay que marcar los presupuestos.

Es importante planear para tener un camino a seguir, pero no debemos olvidar que tiene que ser flexible.

Hay que planear de acuerdo a la realidad porque:

- * La eficiencia no viene de la improvisación.
- * No se lograrían los objetivos planteados, ya que los planes no son detallados.
- * Sin planes se trabaja a tientas, por lo tanto es imposible controlar las operaciones.

Para planear hay que tomar en cuenta la realidad, la coherencia y la flexibilidad con el fin de que las necesidades se satisfagan.

C) ORGANIZACIÓN: Es la estructuración de las relaciones entre jerarquías para delegar las funciones y obligaciones con el fin de obtener mayor eficiencia. Presenta tres etapas:

- 1.- Jerarquías: está se refiere a la fijación de las autoridades y responsabilidades a cada nivel.
- 2.- Funciones: en esta etapa se determina cómo se van a dividir las actividades.
- 3.- Obligaciones: son las que poseen todos los individuos del organismo social.

Es importante organizar porque por medio de las divisiones del trabajo que se marcan en una organización, se facilita la comunicación entre los niveles jerárquicos. La división de trabajo aumenta la responsabilidad y la eficiencia.

PRINCIPIO DE LA ORGANIZACIÓN:

- 1.- Principio de la especialidad:

Dividir lo que más se pueda el trabajo para lograr mayor eficiencia, precisión y destreza. Los individuos desarrollan al máximo la habilidad, logran

profundizar en el conocimiento de su trabajo y perfeccionan la utilización del instrumento de trabajo.

2.- Principio de la unidad de mando:

Dentro de la administración debe de existir un solo jefe para cada función para que cada subordinado reciba ordenes de una persona ya que un solo jefe aumenta la coordinación.

3.- Principio del equilibrio de autoridad-responsabilidad:

El nivel de autoridad determina el grado de responsabilidad. La autoridad va de arriba para abajo y la responsabilidad de abajo para arriba.

4.- Principio de dirección-control:

Cada autoridad de cada nivel jerárquico debe de observar, verificar, corregir y apoyar al desarrollo de las actividades y tareas.

1.5.2 ELEMENTOS DE LA DINÁMICA ADMINISTRATIVA:

Como su nombre lo indica, la dinámica es actividad, dar vida, movimiento, es poner en marcha los planes y programas que se realizaron en el primer momento que es la mecánica; a continuación se presentan las tres etapas de la dinámica administrativa.

A) INTEGRACIÓN: En la integración se busca tener todos los medios que la mecánica administrativa señala, comprende cosas y personas: tomando en

primer lugar y de mayor importancia a las personas que están dentro de la organización.

Existen tres etapas en la integración de las personas estas son:

- 1.- Selección: se escogen los elementos indispensables para realizar las operaciones.
- 2.- Introducción: es la forma mas rápida para que los individuos se integren más rápido al organismo social.
- 3.- Desarrollo: buscar la superación y mejora de las personas.

B) DIRECCIÓN: Es estimular, empujar, coordinar y vigilar los hechos de cada persona y grupo del organismo social con el fin de realizar eficazmente las actividades y tareas.

Comprende tres etapas:

- 1.- Mando o autoridad: principio del que se deriva la administración, el administrador delega y ordena.
- 2.- Comunicación: es una de las etapas de mayor importancia, en ella se logra dar el intercambio de ideas, pensamientos, propuestas, etc. Va de un nivel jerárquico a otro hasta llegar a la persona indicada.
- 3.- Supervisión: Verifica que las cosas se hagan como se plantearon y mandaron.

C) CONTROL: El control se refiere a cuidar el establecimiento de sistemas para medir los resultados anteriores y presentes para compararlos con los esperados y poder corregir, mejorar y formular nuevos planes.

Desarrolla tres etapas:

- 1.- Establecimiento de normas: Poner en claro las leyes o modelos que sirven para comparar. El control es la base de todo.
- 2.- Operación de los controles: Esta etapa es una función de los especialistas técnicos de cada área.
- 3.- Interpretación de resultados: El administrador explica el sentido de los resultados obtenidos para poder utilizar los resultados como medio importante para realizar cambios en la planeación o elaborar una nueva planeación.

1.6- TEORÍAS ADMINISTRATIVAS:

La sociedad está compuesta por organizaciones, cada una busca seguir una línea para ser administrada. Desde la antigüedad se establecieron algunas teorías administrativas que presentan información, ideas y aportaciones que han ayudado a las organizaciones a salir adelante.

Las escuelas administrativas se han venido desarrollando y formulando en base a grandes investigaciones relevantes.

Las teorías de Frederick Taylor y Elton Mayo nos dejan ver que son teorías de aplicación en escenarios extremos, cada una de ellas presenta características muy diferentes.

1.6.1 TEORÍA ADMINISTRATIVA CIENTÍFICA - FREDERICK TAYLOR:

Según David Hampton a Taylor se le considera el padre de la administración científica. Taylor a tenido mucho auge dentro de la administración, su influencia ha sido excesiva debido a que en la mayoría de las empresas se tiene como ejemplo su teoría en el desarrollo de la administración.

La principal preocupación de Taylor no solo radica en aumentar utilidades y reducir costos sino también en ver la posibilidad de aumentar los salarios para los obreros y demás trabajadores por medio del incremento en su productividad.

Los pensamientos e investigaciones que realizó Taylor se reflejaron en su teoría de la administración científica.

Taylor para desarrollar su teoría se baso en las observaciones que realizó a los trabajadores de la empresa Midvale Steel Company. Observaba el desempeño de los quehaceres de los trabajadores al desarrollar ciertas tareas, tales como: corte de metales, movimientos con palas, manejo de lingotes, etc., observaba todo detalle, el tiempo, el elemento que se utilizaba para realizar la tarea, el comportamiento del trabajador.

Taylor observaba todos estos detalles porque su idea era reemplazar las formas intuitivas o tradicionales de hacer las cosas. El quería que todos los trabajadores hicieran las cosas de la misma manera, quería que se dejará de lado el hacer las cosas a la manera de cada individuo y con claridad remarcó:

“ Toda persona debe aprender a renunciar a su propia manera de hacer las cosas, adaptar sus métodos de trabajo a la gran cantidad de nuevos estándares y acostumbrarse a recibir y obedecer instrucciones, a cubrir detalles grandes y pequeños, que en el pasado habían estado a juicio personal” (HAMPTON; 1981: 11)

La administración científica, según Koontz, O'Donnell y Wehrich, exige una revolución mental, tanto en trabajadores como en las personas encargadas de la administración. Los cambios en los trabajadores serían en relación con los deberes del trabajo, los compañeros con quienes trabajan, y con los patrones. Los cambios en los encargados de la administración son en relación a los deberes ante los trabajadores y los problemas diarios que se presentan. Según Hampton, en el desarrollo de una empresa, en el trabajo diario, existen riñas entre los trabajadores y los encargados por esa diferencia de poder que se marca desde el primer momento en que hay una relación.

Taylor señala que si se conjuntaran las fuerzas de las dos partes, los trabajadores y los encargados de la administración, se lograría que los salarios aumentaran y que las utilidades crecieran para los propietarios.

Taylor dedujo que el problema de la productividad se debía a la ignorancia de los directores y de los trabajadores, menciona que en la actualidad se ocupan más por cómo repartir el excedente que resulta de la productividad; identificando la productividad como el resultado de un mayor salario y una mayor utilidad.

"Taylor planteo sus principios que sirven como fundamentación para esta corriente, los principios son los siguientes.

- 1.- Reemplazar las reglas empíricas por ciencia (conocimientos organizados)
- 2.- Crear armonía y no discordia en las acciones de grupo.
- 3.- Lograr la cooperación entre los seres humanos y no un individualismo caótico.
- 4.- Trabajar para producir el máximo rendimiento de sus capacidades para su propio beneficio y para el de la compañía.
- 5 - Desarrollar a todos los trabajadores al máximo sus capacidades para su propio beneficio y para el de la compañía." (KOONTZ, HAROLD, 1985: 92)

La filosofía de Taylor se basa principalmente en el mejoramiento de la productividad, por medio de darle la oportunidad a los individuos de ser productivos, recompensarlos según su productividad individual.

También nos habla Hampton sobre el asignar el trabajo a cada individuo dependiendo de las habilidades y capacidades que tuviera, es decir de lo que pudiera desempeñar; asignar el trabajo por medio de la selección y darles entrenamiento. En resumen, Taylor pensaba armonizar los intereses de los trabajadores, administradores y propietarios. (HAMPTON, 1981:13)

1.6.2 TEORÍA DE RELACIONES HUMANAS

Elton Mayo es considerado el iniciador de la administración basado en las relaciones humanas en la industria, planteó un punto de vista muy diferente al de Taylor.

Mayo realizó muchas observaciones en cuanto a los comportamientos de los trabajadores al desarrollar su función. Él observó que los trabajadores eran gente solitaria, las personas se relacionaban muy poco con otras personas. Según Hampton, Mayo señalaba que el no relacionarse con otras personas era un indicador de una sociedad enferma en pequeño, y la misma enfermedad se generalizaba en toda la sociedad.

Mayo resaltó que el problema básico era la fatiga y el aburrimiento por no comunicarse con otras personas.

Elton Mayo consideró que el progreso, el cambio positivo en la productividad y la satisfacción no se producía de los incentivos económicos que se les hacían a los trabajadores, sino del trato que se les daba, de la interacción, compañía, pertenencia, contribución a cumplir los objetivos que se tenían planteados.

El aplicar la administración basada en las relaciones humanas tendrá éxito solo si se reconocen sutilmente las aportaciones emocionales y sociales que cualquier integrante de la empresa hace en su desempeño. Además es necesario que proporcionen las condiciones adecuadas, para que cada individuo aporte espontáneamente sus ideas, críticas, análisis y juntos logren los objetivos.

En la administración científica se toma al individuo como una persona floja, a quien le gusta holgazanear y ver la vida fácil. Elton Mayo, Según Koontz Harold, dice que las personas no son flojas ni apáticas. La apatia, según Mayo, es la consecuencia de un ambiente inadecuado, una dinámica monótona, empobrecida que limita a los integrantes para actuar de forma activa y enriquecedora. Mayo propone que para ubicar a una persona en algún puesto es necesario tomar en cuenta su personalidad, sus capacidades, habilidades además demostrarle confianza en su capacidad de ser humano, de empleado; con el fin de aumentar su autodeterminación.

En cuanto a las actitudes y comportamientos de los administradores, nos indica que deben de confiar en las capacidades humanas, en sus capacidades de empleado, con el fin de que su autodeterminación aumente y sea un medio para estimular a las personas, trayendo como consecuencia felicidad y un máximo aumento en la productividad de la organización. (HAMPTON, 1981:18)

1.6.3 TEORÍA "X" - "Y"

McGregor se encargó de realizar un resumen de la administración científica y la de relaciones humanas. A la administración científica la llama Teoría "X", es una administración tradicional. A la administración de relaciones humanas la llama "Y" y presenta la confianza en la naturaleza humana.

TEORÍA "X":

- 1.- A la mayoría de las personas no les gusta trabajar y buscan evitarlo.

2.- Las personas deben de ser obligadas, controladas, dirigidas, amenazadas para recibir castigos.

3.- Deben trabajar para lograr los objetivos de la empresa.

4.- El ser humano es pasivo y hay que obligarlo para que haga las cosas.

TEORÍA "Y":

1.- El trabajar es un gusto y un juego.

2.- Al individuo no le desagrada trabajar.

3.- Dependiendo de las condiciones, el trabajo puede ser medio de satisfacción o de castigo. Es satisfacción cuando la persona ejecuta su trabajo en forma voluntaria y con gusto; el castigo se busca evitar lo más posible.

4.- Autodirección y autocontrol.

5.- Con las condiciones apropiadas el individuo logra aprender y actúa con responsabilidad.

6.- Automotivación.

El administrador de la teoría "X" es limitado , poco flexible, es autoritario y paternalista.

El administrador de la teoría "Y" es realista, tiene confianza en su persona misma y en la de los demás, hace participar a sus trabajadores y colaboradores, esto según la apreciación de David Hampton.

1.6.4 TEORÍA DE HENRI FAYOL:

Henri Fayol era director de la administración de una mina de carbón en Francia en el año de 1910.

Fayol, según Hampton, quería traducir por escrito todas sus ideas sobre las funciones generales que se deben de desarrollar en la administración. Fayol buscaba identificar y compartir las claves de la administración efectiva en la organización total.

En el desarrollo de su administración observaba al cuerpo social, es decir, a todas las personas que conformaban la organización. A través de sus observaciones detectó que en toda la organización se deben de desempeñar seis funciones; las cuales son:

- 1.- Técnica: esta es en cuanto a la producción.
- 2.- Comercial: se enmarca la compra - venta y el intercambio.
- 3.- Financiera: es la obtención y la utilización del capital.
- 4.- Seguridad: proteger a las personas y los materiales de la empresa.
- 5.- Contabilidad: dentro de esta función se marcan las estadísticas.
- 6.- Administración: es en cuanto a la planeación, organización, dirección, coordinación y control.

Dentro del trabajo de Fayol, también podemos encontrar los catorce principios que consideraba aplicables a la administración. Fayol era demasiado criticado por otros investigadores en cuanto a los principios; las críticas describen a Fayol como un impositor del desarrollo de la administración.

Los catorce principios aplicables a la administración que formuló Fayol son:

1 - DIVISIÓN DEL TRABAJO:

Reducir el número de tareas incrementa las habilidades y el buen desempeño de los trabajadores.

2.- AUTORIDAD:

La autoridad es el derecho de dar ordenes, de hacer valer las recompensas y los castigos planteados.

3.- DISCIPLINA:

Es estar comprometido, es la condición de cumplir con responsabilidad. En el desarrollo de la administración debe de haber disciplina, esta disciplina la deben de mostrar primordialmente los directivos. Los directivos tienen la habilidad del liderazgo por lo tanto deberán ser disciplinados para que su ejemplo estimule a los trabajadores a ser disciplinados.

4.- UNIDAD DE MANDO:

Es el tener un solo superior para recibir ordenes solamente de él.

5.- UNIDAD DE DIRECCIÓN:

Dentro de cualquier organización debe de haber una sola administración y un solo plan con la finalidad de que el objetivo a lograr sea el mismo. Cuando hay unidad de mando hay coordinación, unión y concentración de las acciones.

6.- SUBORDINACIÓN DEL INTERÉS PERSONAL AL INTERÉS GENERAL

El administrador debe de buscar el equilibrio entre los intereses del trabajador y los de la empresa. La mayoría de las veces debe de supervisarse

para que el trabajador no solo luche por satisfacer sus intereses ni solamente los de la empresa, sino ayudar a que encuentre el equilibrio entre intereses.

7.- REMUNERACIÓN DEL PERSONAL:

Es el pago o la recompensa económica por los esfuerzos realizados, esta debe de ser justa.

8.- CENTRALIZACIÓN:

Cualquier organización debe de ser coordinada por un medio central, con el fin de que se de el mejor uso de las habilidades de los empleados.

9.- JERARQUÍA:

El jerarquizar es el realizar una línea de autoridad, es una cadena de mando que va desde el más grande hasta el más pequeño.

10.- ORDEN:

Es la organización, la buena ubicación por parte de los trabajadores y el equipo de trabajo.

11.- EQUIDAD:

El administrador debe de tener confianza, amabilidad, justicia con los empleados, por medio de esto los trabajadores serán leales.

12.- ESTABILIDAD EN LA CONSERVACIÓN DEL PERSONAL:

La estabilidad es no estar cambiando constantemente a los trabajadores porque les perjudica en el aspecto moral y en la eficiencia.

13.- INICIATIVA:

El administrador deberá ser pionero, es decir, el primero para que con el ejemplo se los transmita a los demás. Deberá de utilizar la intuición para elaborar proyectos de mejora y lanzarse a la realización de estos proyectos.

14.- ESPÍRITU DE EQUIPO:

Fomentar el trabajo de equipo.

David Hampton nos marca que la teoría de Fayol atiende al desarrollo de las condiciones administrativas para que en el transcurso se logre la integración de las personas con las tareas. (HAMPTON, 1981:24)

CAPITULO 2

ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

El presente capítulo es sobre la administración educativa en donde se retoma el capítulo uno como base debido a que en el capítulo anterior se habla sobre administración, pero en el presente capítulo se relaciona con la educación. En este capítulo se tiene información sobre la definición de administración, de educación y de administración educativa, también sobre el papel del director al ser un administrador educativo, los retos de la administración educativa y otra información útil para la investigación realizada

Como en el capítulo anterior se mencionó, la administración es el conjunto sistemático de reglas y normas para lograr los objetivos y la máxima eficiencia en cada forma de estructurar y manejar un organismo social.

2.1 DEFINICIÓN DE EDUCACIÓN:

Etimológicamente hablando, la Enciclopedia de Pedagogía y Psicología nos marca que, las voces exyduco son de las que se deriva esta palabra, se dirigen a la fuerza, al poder interno del hombre que la transmisión de conocimientos, hábitos, etc. han de actuar y han de aflorar al exterior

"Desarrollo integral de las funciones físicas, intelectuales y morales de una persona, para ayudarle a integrarse en el medio en el que debe vivir"
(DICCIONARIO ACADEMIA, 1997:23)

2.2 DEFINICIÓN DE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA:

La administración educativa, es la que se encarga de planificar, diseñar e implantar un sistema eficiente y eficaz de aprendizaje que responda a las necesidades de los alumnos y de la sociedad.

Según la Enciclopedia Técnica de la Educación, la administración educativa debe buscar ser perfecta en sus esquemas de acción, debe de seguir un proceso que constituya la aplicación gradual de un método para que este estructurado el proceso de enseñanza en cuanto a teoría y práctica.

2.3 SU OBJETO:

La persona encargada de la administración educativa en una institución, es llamada director. El director como administrador general de la institución se encarga de delegar determinadas funciones a otras personas (docentes), el director coordina y dirige lo que las demás personas realizan.

Al docente también se la puede llamar administrador, el se encarga de dirigir y controlar las actividades del proceso de enseñanza-aprendizaje.

2.4 FINALIDAD:

Se desarrollo la administración educativa en una institución porque es un organismo social que está conformada por individuos diferentes con diferentes capacidades, habilidades, conocimientos, destrezas, etc., porque es necesario que se realice una planificación adecuada para que se logre obtener la eficiencia y eficacia en el aprendizaje y se logren satisfacer las necesidades de los alumnos y de la sociedad en sí.

2.5 ELEMENTOS PARA DEFINIR UNA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA:

Dentro de la planificación que el administrador elabore, deberá de tomar en cuenta la realidad por la que está pasando el grupo de personas con las que va a tratar o va a educar, ya que si toma en cuenta la realidad que vive, estará luchando por satisfacer las necesidades que se requiere satisfacer.

Los elementos que son importantes tomar en cuenta son:

1.- Nivel educativo.

Dependiendo de la edad de los educandos, deberá de planear y realizar las diversas actividades que apoyen el desarrollo de capacidades y habilidades

Por ejemplo:

La administración educativa de un nivel de preescolar, estará basada en las necesidades que un niño tiene, como la necesidad de jugar: teniendo en cuenta esta información el programa deberá de basar las actividades en el juego

como el medio más importante del desarrollo de su proceso de enseñanza-aprendizaje

2 - Costumbres:

Cada grupo de personas tiene sus propios hábitos, normas, cualidades e inclinaciones por realizar ciertas actividades, esto hace que se diferencien de las demás personas o comunidades.

3 - Modelo pedagógico:

Si es tradicional, habrá rigidez, orden, disciplina, memorización, repetición, obediencia. Si es educación moderna, sería libre (con ciertos límites), abierta, en donde se le confía el aprendizaje a los intereses del niño.

4.- Escuela religiosa o no religiosa y los valores:

Aquí se tendrá que ver si es una escuela privada, en donde se imparte la religión católica (que en la actualidad así es), si se da misa, si tiene alguna clase especial de religión; esto será importante dentro de la planeación y de la administración, porque el director será el modelo a seguir en cuanto a los valores que inculca la religión que se fomenta en la institución, en cambio si es escuela pública, no tendrá que poner atención a esta cuestión, ya que la misma ley de las escuelas pública impide la impartición de la educación religiosa a los alumnos. La educación religiosa se asigna a los padres de familia.

5 - Cultura:

Tomar en cuenta todos los conocimientos, hábitos, costumbres, creencias, valores que cierto grupo de personas tienen, es decir la realidad total que caracteriza al grupo de personas a educar. Si toma en cuenta todas las características o la mayoría de estas, se podrán lograr los objetivos que marca la Secretaría de Educación Pública S.E.P., los que tenga el director y los que las personas tengan.

6 - Geografía:

Si el administrador conoce la descripción de la tierra, podrá obtener el mayor provecho, porque su proceso de enseñanza-aprendizaje estará planeado, organizado, dirigido y controlado para satisfacer y aprovechar los recursos que la comunidad tiene a su disposición.

2.6 LOS DIRECTIVOS ESCOLARES COMO ADMINISTRADORES EDUCATIVOS:

En la educación formal (escuela), se desarrolla la administración por medio de una persona que está encargada de esta labor, a la cual se le conoce como administrador educativo, esta persona vendría a ser el director de la institución.

El docente también se considera como administrador educativo pero en el salón de clase.

2.6.1 FUNCIONES DE LOS ADMINISTRADORES EDUCATIVOS.

El administrador educativo se encarga de planear, organizar, dirigir y de evaluar, está planeando cuando forma o traza un proyecto educativo bien estructurado con objetivos a cumplir, organiza cuando divide o asigna las funciones y responsabilidades a cada individuo que participa en el trabajo que se realiza en la institución; un administrador educativo, conduce a las personas por el camino acertado para que se logren los objetivos, es decir dirige para ejecutar lo planeado y evalúa cada momento que precisa el desarrollo de las actividades, en ese momento de evaluar, se dará cuenta de las fallas que existen y tratará de poner solución al instante, pero también detectará las cosas positivas para buscar la forma de que se sigan presentando.

A continuación se enlistan más detalladamente estas funciones:

- * Perciben los problemas que se están presentando y sus causas
- * Fijan los objetivos a lograr.
- * Interpretan los objetivos educativos de la institución y los campos de acción.
- * Determinan los medios necesarios para lograr los objetivos.
- * Estructuran los planes generales del proceso en general para lograr los objetivos.
- * Organizan a los docentes.
- * Coordinan las actividades a realizar.

- * Reciben informes y supervisan que los planes se estén cumpliendo
- * Establecen correcciones a las alteraciones que se presentan.
- * Supervisan las limitaciones y progresos de la institución.
- * Operan ajustes para cumplir los objetivos planteados en el plan general.
- * Sistematiza la labor organizativa y parte de la didáctica de la escuela
- * Verifica el rendimiento y mantenimiento de las relaciones con las demás instituciones de la región.

2.7 FASES DE LA ADMINISTRACION-ORGANIZACION EDUCATIVA INSTITUCIONALIZADA:

1.- PREVISIÓN:

Es el estudio de la realidad concreta para poder implantar la institución.

Dentro de la previsión, el administrador educativo (director o docente) tendrá que fijar sus objetivos educativos a lograr. deberá buscar los medios con los que puede contar para lograr los objetivos y tendrá que ver cursos alternativos para realizar posibles acciones educativas.

Por ejemplo:

La escuela se inserta a un contexto socio-cultural que tiene ciertas características de lenguaje, hábitos, costumbres, niveles educativos en general, religión etc. El director tendrá que conocer esta información socio-cultural con el fin de que su planeación a realizar tenga el máximo significado real para poder satisfacer las necesidades de esa comunidad.

2 - PLANEACIÓN:

La escuela tiene un origen histórico, trae consigo problemas que son planteados a la luz del día, que por lo tanto es necesario que se determinen con claridad y especificidad los cursos de acción, las políticas educativas para que los hechos estén orientados a un solo fin educativo.

Dentro de la planeación es necesario saber que es lo que vamos a abarcar, es decir, hay que delimitar el campo de acción. La administración se encarga de detectar el tiempo que se necesita para cada acción, cuales son los recursos necesarios y los recursos con los que se cuenta.

Los campos de acción, los tiempos y los recursos deben de estar delimitados en base a la realidad, porque todo buen administrador educativo debe recordar que la eficiencia y eficacia en el aprendizaje y la satisfacción de necesidades no se improvisan. Cuando no se planea en base a la realidad los objetivos planteados no se logran, el administrador estaría trabajando a tientas, estaría trabajando por trabajar y no podría controlar todas las operaciones que se realizasen

3.- ORGANIZACIÓN:

En la administración se marcan los niveles jerárquicos para establecer relaciones y delegar funciones y obligaciones con el fin de obtener mayor eficiencia.

En esta fase se nombra al administrador educativo como el director de la institución y se marcan sus responsabilidades, funciones y obligaciones; de igual manera al docente y demás personal de la institución.

Por ejemplo:

El maestro se encargará de planear y desarrollar la didáctica en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

4.-INTEGRACION:

Es la incorporación, la unión del director con los docentes, alumnos, intendentes, padres de familia, y demás personal.

La selección del personal es una de las partes importantes en esta fase. Se deberá escoger a docentes con un nivel de capacidad, en algunos casos se tendrá un perfil de ingreso del alumnado con la finalidad de lograr los objetivos educativos.

También forma parte de la integración del personal la motivación a los docentes y a los mismos alumnos para que se estén superando y desarrollando día con día

Por ejemplo:

A los docentes es necesario motivarlos por medio de cursos de capacitación, incentivos económicos o verbales como ¡buena dinámica!, tus alumnos están desarrollando el aspecto crítico, etc.

5.- DIRECCIÓN:

El director tendrá que empujar, coordinar, estimular y vigilar los hechos que los docentes, alumnos y demás personal realizan, con el fin de lograr la eficacia de las actividades y tareas.

El director tendrá que ordenar alguna actividad o delegar autoridades en caso de que el tenga que salir.

En la fase de dirección, también se tiene que trabajar la supervisión: el director tendrá que verificar que lo planeado se esté llevando a cabo y que si hay cambios en el proceso de enseñanza-aprendizaje estén bien justificados. Hay que recordar que la planeación es flexible, porque si se desarrolla rigidamente se estaría obstaculizando la satisfacción de necesidades de los alumnos y el cumplimiento de los objetivos.

6.- CONTROL:

La evaluación se refiere a la comprobación de las ejecuciones que realizan las personas que integran la institución para lograr los objetivos.

El control es la tarea permanente que el administrador debe desempeñar.

La comunicación se debe de realizar entre los diversos niveles jerárquicos, con el fin de que todos estén enterados de los límites o éxitos obtenidos.

En la evaluación se medirán los resultados obtenidos, se realizará una comparación entre la situación inicial y la presente para conocer el avance y realizar la nueva planeación

Por ejemplo:

En una institución se tiene el objetivo siguiente,

El alumno será capaz de analizar y reflexionar sobre la realidad económica de nuestro país.

El director evaluará con los docentes, se reunirán y comentarán las limitantes que se presentaron en el proceso al inicio del proceso (¿cómo eran los alumnos al principio?, ¿ Se mostraban indiferentes en el momento de abordar el tema de economía? ¿ Si se cuestionaban sobre la situación económica actual?, etc), los aspectos favorables que se presentaron, las actividades y dinámicas que les funcionaron, etc . Comentaran con el fin de conocer el grado de éxito o de fracaso para realizar la nueva planeación.

2.8 RETOS DE LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA:

Los conflictos o retos a los que se enfrenta un director, dependen en gran parte de sus objetivos que desee cumplir y de la calidad educativa que quiera lograr.

Un director de una institución (administrador educativo), se le presentan retos a los que debe desafiar para poder cumplir sus objetivos y son los siguientes:

* Ideología heredada por parte del director anterior:

Cuando un administrador educativo ingresa a una institución, deberá de luchar contra las críticas constructivas y destructivas que se le hagan, por parte de los docentes, alumnos y demás personal que integra el plantel, ya que todas estas personas estarán acostumbradas a una forma de trabajo, en donde si su forma de trabajar era pasiva, y el director que ingresa es dinámico, activo; comenzará a tener problemas; su reto principal y a corto plazo será el ganarse a las personas con el fin de incluirlas en el ritmo de trabajo adecuado a sus características como líder

* La plantilla de personal:

Si el director toma en cuenta a las personas de esta plantilla desde un principio y su liderazgo tiene características de tipo democrático, solamente tendrá que impulsar cuando el crea necesario, porque cada persona que forma parte de algún grupo, tiene la necesidad de sentirse aceptada y tomada en cuenta y buscará la forma de dar lo mejor de sí mismo sin tener que verse obligado; en cambio si busca imponer y mostrarse ante los demás como un ser supremo que lo único que vale es lo que él dice, comenzará a quedarse solo y tendrá que luchar por el logro de los objetivos que el quiere, pero es bueno que existan mas

integrantes que conformen un grupo, para que más rápido y mejor se hagan las cosas.

* Dinámica grupal en el proceso de enseñanza-aprendizaje:

Dentro de este punto podemos marcar la responsabilidad de los docentes, la asistencia diaria a clases, la planeación de clases, la relación que existe con sus alumnos, también podemos incluir el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje. si los alumnos y el maestro están trabajando con conformidad, si el grupo presenta algún problema, etc.

La dinámica es el movimiento, entonces nos referimos al movimiento del grupo en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La comunicación constante entre el docente y los alumnos dará información importante de lo que realmente está sucediendo, ya que muchas veces, se presenta que los alumnos consideran que el maestro no está dando lo que debe y puede dar, que no está capacitado para la clase, o que simplemente no tiene interés de ser docente y tan solo está para rellenar el hueco que se tenía que tapar.

También se puede hablar de los alumnos, de sus fallas como el no llevar las tareas, la falta de respeto al maestro, la puntualidad, el respeto a sus compañeros, etc.; el director tendrá que intervenir para detectar que es lo que pasa, para motivarles si es lo que falta, para expulsar si se requiere: es decir el director debe de utilizar la comunicación como uno de los medios más importantes

para encontrar el equilibrio en la dinámica grupal del proceso de enseñanza-aprendizaje

* Disconformidades en los sueldos por parte de los docentes:

El director debe tener táctica en esta situación de los sueldos, debe buscar la conformidad y satisfacción de los docentes y de la institución.

Si el director no busca satisfacer las necesidades de los maestros en cuanto al sueldo, podrá encontrarse con algunas repercusiones tales como la pérdida de responsabilidad en cuanto a la planeación de las clases, la puntualidad, la asistencia a las reuniones, etc., y cuando asistan a clases asistan tan solo por el interés de obtener la poca cantidad de dinero.

El sueldo se debe manejar como una gratificación al esfuerzo y trabajo realizado, pero también como un estímulo para que los docentes mejoren el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje en el aula.

* Nivel educativo:

Dentro de su administración, el director debe tomar en cuenta el nivel educativo en el que va a aplicar su administración, deberá planear tomando en cuenta las necesidades básicas de ese nivel y el aspecto psicológico, para que su planeación general apoye y facilite la planeación del proceso de enseñanza-aprendizaje a los maestros: al igual los alumnos serán beneficiados al estar siendo estimulados con una educación adecuada a su edad cronológica y psicológica.

CAPITULO 3

PLANEACIÓN Y PLANEACIÓN EDUCATIVA

El tercer capítulo está formado por la teoría que nos habla sobre la planeación y la planeación educativa; se presenta información sobre definiciones de planeación, la metodología de la planeación, los tipos de planeación, modelos de la planeación.

Para poder hablar sobre planeación educativa es necesario tener en claro que es planeación y educación, es por eso que también se presenta la definición de educación, esto con el fin de hacer la definición de planeación educativa.

Este capítulo se redactó puesto que contiene información que ayudara a conocer el tema y a evaluar la planeación que hay en la institución en donde se realizó la investigación.

Comenzamos con algunas definiciones de planeación.

3.1 ALGUNAS DEFINICIONES DE PLANEACIÓN:

La planeación es:

* “ Es el elemento de la administración en donde se determinan los cursos de acción, se fijan los principios, la secuencia de operar, tiempos, unidades, etc. a realizar.” (HAMPTON,1989:23)

* " Es el proceso de preparar un conjunto de decisiones para actuar en el futuro" (ANDERSON Y BOWMAN,1964:9)

* " Es el organizado consciente y continuo de alternativas disponibles para alcanzar objetivos específicos." (WATERSTON, 1965:26)

* " La planeación puede ser definida como el control y guía ejercida sobre el sistema socioeconómico por la comunidad políticamente organizada para lograr objetivos que se consideran deseables." (ZAPPA, 1963:31)

* "La planeación es la opción de políticas y su programación a la luz de hechos, proyecciones y aplicación de valores." (Kahn, 1969:17)

Tomando en cuenta las definiciones anteriores, se asume que la planeación es el conjunto de procesos sistemáticos y generales para la determinación de acciones tendientes al desarrollo equilibrado y coherente de un organismos social.

3.2 METODOLOGÍA DE LA PLANEACIÓN:

Para realizar una planeación es necesario seguir una metodología, debemos tener un camino a seguir para poder llegar a donde queremos.

Para planear hay que cumplir con estos pasos:

* Diagnóstico.

Es el estudio directo en donde se detectan, problemas o necesidades que enfrenta un objeto de estudio

* Pronóstico

Dentro de esta etapa, se desarrollan puntos en donde se puede ver que es lo que va a suceder en el ámbito educativo.

* Elaboración de escenarios:

* Posibles: se pueden realizar.

* Ideales: son utópicos.

* Deseables: lo que personalmente quiere que se logre.

* Definición de fines:

Es la elaboración de objetivos educativos.

* Definición de medios:

Lo que nos va a apoyar para alcanzar los objetivos educativos.

* Elaboración de mecanismos de evaluación y control:

Evaluación general del plan de trabajo; en donde se evalúa la eficiencia y eficacia y la coherencia entre las etapas.

3.3 TIPOS DE PLANEACIÓN:

* La planeación es retrospectiva, porque explora el pasado para crear soluciones a futuro, y puede ser determinista cuando es susceptible de control o probabilística si no tiene control sobre las variables.

* La planeación es prospectiva cuando está orientada al futuro, y da como resultados decisiones presentes.

* La planeación es circunspectiva porque busca responder a una necesidad inmediata.

3.4 MODELOS DE PLANEACIÓN:

* **PROSPECTIVA:** Orientada al futuro, con escenarios posibles, en donde se establecen futuros probables; se parte de una situación existente; toma en cuenta los medios para alcanzar los objetivos propuestos. Previsión a mediano y a largo plazo

* **SISTEMAS:** Responde a necesidades; planifica, diseña e implanta un sistema eficiente y eficaz.; identifica y soluciona problemas; determina requisitos de solución y alternativas; realiza selección de estrategias y las implanta, determina la eficiencia en donde compara y evalúa los resultados al final. Previsión a corto, mediano y largo plazo.

* ADMINISTRACIÓN. Planea, organiza, ejecuta y controla. Realiza un análisis situacional (diagnóstico operacional); plantea objetivos y metas.; presenta un plan de acción que responde a las preguntas. cómo, cuándo y con qué.

3.5 DEFINICIÓN DE EDUCACIÓN:

* "Desarrollo integral de las funciones físicas, intelectuales y morales de una persona, para ayudarle a integrarse en el medio en el que debe vivir" (DICCIONARIO ACADEMIA, 1997:23)

* "Es la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes para la incorporación y participación de los individuos en la sociedad en que viven" (ARREDONDO, 1990:22)

3.6 DEFINICIÓN DE PLANEACIÓN EDUCATIVA:

* "Planear es un acto de inteligencia cuyo propósito es racionalizar la selección de alternativas para el futuro. Implica un ejercicio libre de la razón para definir con claridad los fines a los que se orienta la acción y desentrañar los mejores medios para alcanzarlos." (DÍAZ BARRIGA, 1996: 12)

La planeación educativa es el proceso que busca prever diversos futuros en relación con los procesos educativos, especifica fines, objetivos y metas; permite la definición de cursos de acción, y a partir de estos, determina los recursos y estrategias más apropiados para lograr su realización.

* Es el conjunto de procesos coordinados, sistemáticos y generalizados para la determinación de acciones tendientes al desarrollo equilibrado y coherente de la educación.

3.7 DIMENSIONES DE LA PLANEACIÓN EDUCATIVA:

3.7.1 DIMENSIÓN SOCIAL: Si la planeación va a ser implantada en un grupo social, se le debe de tomar en cuenta.

3.7.2 DIMENSIÓN TÉCNICA: Cualquier planeación debe de estar en caminata a la adquisición de conocimientos organizados y sistemáticos obtenidos de la tecnología y la ciencia.

3.7.3 DIMENSIÓN POLÍTICA: Al planear se esta adquiriendo una responsabilidad, en donde es necesario respetar el marco jurídico institucional para que este respalde la planeación.

3.7.4 DIMENSIÓN CULTURAL: El ser humano esta en relación con otros seres, es necesario retomar el contexto de este para beneficiar al mismo ser humano.

3.7.5 DIMENSIÓN PROSPECTIVA: Al planear estamos realizando planteamientos con nuevas realidades.

3.8 FIN DE LA PLANIFICACIÓN EDUCATIVA:

Desarrollo integral del ser humano; libre, responsable; con capacidad de decisión. con miras a su perfeccionamiento.

Otro de los fines de la planeación educativa es satisfacer las necesidades de todos los seres humanos que integran la sociedad, porque la planificación educativa se debe de realizar para buscar un desarrollo equilibrado (como se menciona en la definición) entre todos los individuos, porque todo ser humano tiene los mismos derechos, puede ir en busca de la perfección y estar luchando por el perfeccionamiento constantemente

En la época primitiva se educaba por la vida y para la vida, es decir, las personas aprendían aquello que les era necesario saber para poder satisfacer las necesidades básicas; pero cuando se sintió la necesidad de ya no educar por la vida y para la vida, surgió la planificación educativa; debido a que el ser humano sentía la necesidad de tener un camino a seguir para actuar y que estas acciones lo llevaran a un desarrollo integral.

3.9 NECESIDAD E IMPORTANCIA DE LA PLANEACIÓN EDUCATIVA:

Toda institución educativa debe de tener una planeación que la lleve al logro de ciertos objetivos. La educación se ha considerado el medio para que los individuos se incorporen a la sociedad en donde viven; tomando en cuenta este punto es necesario que se planee en base a la realidad; es necesario que la estructuración de esos procesos educativos sea coherente y esté relacionada con la realidad de los individuos a los que se va a educar.

Para planear es necesario tener un diagnóstico que esté sacado de la realidad para poder llegar a satisfacer necesidades que los individuos de la

sociedad tienen. Si al planear se busca satisfacer necesidades, es necesario que se conozcan las características generales de los individuos a los que vas a educar con el fin de manejar un desarrollo equilibrado.

La importancia de planear en el ámbito educativo es pues la respuesta que trae consigo a los siguientes elementos:

*** Contenidos:**

Este elemento va encaminado a los conocimientos de prioridad y relevancia para el grupo de individuos a los que se va a educar; estos contenidos deben de tomar en cuenta un cuadro de valores y de elementos de la realidad con el fin de que los conocimientos que se adquieran sean útiles.

*** La población atendida:**

Este punto se refiere a la relación que debe de existir entre las características del grupo a educar y los conocimientos específicos que van a adquirir.

*** Métodos de enseñanza-aprendizaje:**

Seleccionar los medios y recursos más apropiados para enseñar y aprender; esto requiere que se conozcan las características del alumno y los contenidos de la materia.

*** El sistema de recompensa:**

Es referente a la motivación que va a tener el alumno y el docente durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La planeación educativa es una tarea preocupante, con mucha carga de responsabilidad, delicada y compleja si se le ve en el amplio sentido de una planeación significativa y participativa. Será una planeación participativa en el momento en que se esté tomando en cuenta a todos los individuos que formaran parte de ella (maestros, alumnos, administradores educativos, etc.); y será significativa porque se estarán satisfaciendo necesidades reales.

En la planeación educativa, se consideran dos grandes e importantes pasos a seguir;

- * Primero: "dimensión externa de la planeación", es la definición de valores, objetivos y prioridades de la institución; estos valores, objetivos y prioridades deben de estar íntimamente relacionados con los objetivos generales de la sociedad.

- * Segundo: "la dimensión interna de la planeación, es el nivel pragmático y operacional que define el ¿cómo? de la actividad, después que este definido el camino a seguir.

3.10 PLANEACIÓN EN LA EDUCACIÓN FORMAL:

La mayor parte de los individuos que conforman la sociedad demandan el tipo de educación formal; se a considerado como la educación más prestigiosa.

La educación formal busca cumplir diversos propósitos dentro de la sociedad y son los siguientes:

- * Seguridad de niños y jóvenes.
- * Selección de roles sociales.
- * Indoctrinación.
- * Desarrollo de habilidades y adquisición de conocimientos.

En la planeación educativa formal, es necesario tener en claro:

1.- Las principales características del sistema escolar, es decir de la institución; cuales son sus objetivos, los administradores, reglas y normas, presupuestos, instalaciones, personal docente, etc. También cabe mencionar la importancia de conocer la secuencia cronológica de los grados, el medio de control (certificados que reciben los educandos al termino de un nivel educativo), los contenidos que se van a manejar dependiendo de la edad de los educandos.

2.- El significado social de escolaridad; actualmente se cree que el que tiene más nivel educativo mejor es su nivel económico y de importancia en la sociedad y por ello se cree que solo la gente educada tiene derecho a disfrutar de todo lo que le permite el sistema socioeconómico.

El tener un nivel educativo más elevado te da un grado de poder como recompensa por el esfuerzo realizado durante los estudios; la escuela educa a los individuos para cumplir o desempeñar los roles que la misma sociedad marca es

por eso que se dice que las personas que terminan cierto grado escolar tienen mayor oportunidad para desempeñar las funciones importantes.

En este tercer capítulo, se habla de lo que es la planeación como proceso de la administración en general y de la planeación educativa como base para desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje más estructurado y controlado debido a que por medio de la planeación se estaría luchando por el desarrollo de las cualidades de cada uno de los estudiantes.

CAPITULO 4

MODELOS EDUCATIVOS

Este último capítulo nos hace referencia a los modelos educativos, en el se explican teóricamente los tres modelos educativos que son:

- * Modelo tradicionalista.
- * Modelo de la tecnología educativa.
- * Modelo de la escuela crítica.

Esta información será el sustento para establecer la relación que existe entre el modelo administrativo y el modelo educativo. En cada modelo se presenta información sobre los antecedentes históricos, sobre el concepto de sociedad, de educación, escuela, aprendizaje, profesor, alumno; sobre los roles que juegan el profesor y el alumno, los contenidos, los objetivos que se quieren lograr, como se evalúa, los instrumentos y la finalidad de educar.

Al finalizar la teoría ampliamente explicada, se presenta un cuadro comparativo de los tres modelos educativos (tradicionalista, tecnología educativa y escuela crítica).

4.1 INTRODUCCIÓN A LOS MODELOS EDUCATIVOS:

La escuela es el lugar en donde se desarrolla la educación formal, es el reflejo de la sociedad. En cada escuela se busca lograr objetivos; existen planes,

fines, formas de evaluar, etc. en donde el encargado o responsable es el docente. Se transmiten conocimientos, se da una conservación de la cultura y se logra dar la integración de los individuos a la sociedad.

La escuela es abierta para toda la ciudadanía, hay igualdad de oportunidades. La planeación que existe en la escuelas debe de estar hecha en base a la realidad para lograr que todos los que ingresan adquieran los conocimientos, desarrollen sus capacidades y adquieran habilidades con el fin de que las necesidades individuales y sociales se puedan satisfacer.

Es necesario lograr la satisfacción de necesidades, pero también es de mayor importancia la calidad educativa que se logre obtener. Muchas veces se cree que una escuela proporciona calidad cuando tiene muchos alumnos, pero esto sería más bien cantidad. El manejar gran cantidad de alumnos en un aula trae como consecuencia que las conductas y actitudes, del docente y del alumno no sean las adecuadas e influyan en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Según Margarita Pansza (1990), la escuela es una organización social, un objeto de conocimiento, es transitoria y arbitraria y actualmente la escuela es una superestructura. La escuela es criticada porque solo cumple con los intereses de la burguesía, marca el elitismo y la igualdad de oportunidades es solo de palabra y no de hechos.

La planeación que se aplica busca desaparecer lo real, es de una educación idealista; es por eso que se necesita un cambio en la educación y en

las escuelas, es necesario que los gobernadores y la sociedad en sí no se hagan sordos a estas críticas, hay que asumir las fallas, contradicciones y los conflictos con el fin de cambiar y mejorar.

Dentro de las escuelas se desarrollan los procesos de enseñanza-aprendizaje en donde hay ciertos ejemplos a seguir que tienen un gran número de características que los hacen ser modelos.

Los modelos son:

- 1.- MODELO TRADICIONALISTA:
- 2.- MODELO DE TECNOLOGÍA EDUCATIVA
- 3.- MODELO DE LA ESCUELA CRITICA

4.2 MODELO TRADICIONALISTA:

Tiene su origen en el siglo XVII; en la época de la edad media. Los monasterios eran las instituciones que aplicaban más este modelo educativo.

En el tradicionalismo se inculcaba el orden y la disciplina por medio de la autoridad.

Es un método que está materializado en cuanto a tiempo, espacio y actividad. El maestro es el dueño del conocimiento, la autoridad, el sabio y el poderoso en todos los aspectos. La disciplina refuerza el intelecto y el aspecto moral, pero esta transmisión es en base a algo ya establecido; hay verticalismo.

autoritarismo, verbalismo, intelectualismo, hay muy poco interés por buscar el desarrollo afectivo en los individuos.

El sistema de autoridad es muy rígido trayendo como consecuencia que la toma de decisiones sea solo de los poderosos, de los que conocen, de los maestros o superiores.

El alumno es como una caja a la que el docente le va a vaciar la sabiduría, es un individuo que no tiene poder ni derecho a hablar o contradecir, creando así una dependencia que viene a ser un límite para abrirse a las relaciones sociales.

El verbalismo que desarrolla el docente es en forma de exposición, esto limita el poner en general opiniones y experiencias.

4.2.1 PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE:

El maestro es el transmisor de su sabiduría, de contenidos teóricos, es el encargado de la disciplina y de dejar las prácticas fuera del proceso de enseñanza-aprendizaje, es un trabajador intelectual.

El maestro tiene características de líder autoritario, tales como:

- * Dar ordenes sin que nadie opine.
- * Su palabra es la última y la única.
- * No cree en la capacidad de los demás.
- * Limita el desarrollo de la toma de decisiones en el alumno.

En las escuelas en donde se aplica este modelo se tienen determinadas las horas para la teoría y para la práctica, recordando que la teoría abarca el mayor porcentaje de tiempo; se da preferencia a la adquisición de conocimientos teóricos que al desarrollo de habilidades.

Consideran que la teoría y la práctica son cosas muy distintas y las manejan por separado; esto nos muestra la desvinculación entre teoría y práctica, la desvinculación de pensamiento y acción; trayendo como consecuencia la formación de personas que piensan de una forma pero actúan de la forma en que los demás les ordenan.

La escuela tradicionalista es teorizante, porque le dan mayor peso a la teoría; es verbalizante debido a que la transmisión de conocimientos es por medio de la exposición del docente, memorística en el momento que los individuos son solamente capaces de guardar sus conocimientos en la memoria y conformista porque los alumnos se quedan solo con lo que los docentes les proporcionan.

4.2.2 PROGRAMAS DE ESTUDIOS

Los programas no son realizados por el docente, no es su tarea. el tan solo se encarga de aplicar los programas que le entrega el director. Pero los directores tampoco se encargan de elaborarlos. Muchas veces usan temarios que copian de libros, índices, listados de temas, etc. pero nunca son realizados por los directivos

o docentes, los reciben de personas que se encargan de realizarlos basados en los intereses de una élite y no en un diagnóstico real.

El desarrollo de programas determinados, está trayendo como consecuencia que se fomente la pasividad, debido a que es más fácil y más comodo el recibir un programa ya realizado que participar en la elaboración del mismo.

4.2.3 INSTRUMENTACIÓN DEL MODELO TRADICIONAL:

Los objetivos que se persiguen no están dirigidos al desarrollo del individuo, al fomento de la crítica, del análisis ni de la reflexión. Son objetivos que el docente no tiene claros y menos el alumno.

Como los programas están diseñados por personas ajenas a los procesos de enseñanza-aprendizaje, los objetivos que se buscan alcanzar son utópicos debido a que los tratan de redactar lo mejor que sea posible no importando si se logran o no.

4.2.4 CONTENIDOS DE ENSEÑANZA:

Como ya se mencionó son listados de temas, se maneja gran cantidad de conocimiento que el alumno debe de "aprender"; contenidos aislados, estáticos y legitimados.

Los contenidos son los listados de temas que vienen en un libro de texto y que sin mayor esfuerzo por investigar desarrollan, no importando si se logra satisfacer necesidades en los educandos.

4.2.5 ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE:

Hay cátedra magistral por parte del docente, exposiciones orales, dictados, copias del libro al cuaderno.

Los recursos que se utilizan son libros, libretas, notas, pizarrón, gis, carteles; estos recursos no se seleccionan solo se utilizan.

4.2.6 EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE:

Función mecánica, se aplican exámenes, se asignan calificaciones. Los exámenes son una arma de intimidar al alumno, lo reprimen. Se califica la memorización y retención de información que el alumno logró adquirir durante cierto tiempo.

Es necesario hacer una evaluación pedagógica, una evaluación al “aprendizaje” memorístico, repetitivo, verbalizado, tradicional.

4.3 TECNOLOGÍA EDUCATIVA:

Se genera en la década de los 50's como consecuencia de la expansión económica. Caracteriza la educación en América Latina; fue como un proceso de modernización en los 50's.

Es un modelo que se presentó en todos los niveles educativos, los efectos más importantes que se presentaron en la educación superior.

Margarita Pansza maneja tres aspectos de este pensamiento:

- * Ahistóricismo
- * Formalismo.
- * Cientificismo.

La tecnología educativa es una corriente que tiene planes de estudios estructurados en forma lógica; esos planes pueden pasar de un país a otro sin importar quien los vaya a desarrollar ni a quienes los vayan a aplicar.

Esta teoría se fundamenta en base a la psicología conductista y en el análisis de sistemas.

Trabajan la conducta observable, se hacen análisis del salón de clases, el profesor es controlador de estímulos, respuestas utilizando reforzadores.

El proceso de enseñanza-aprendizaje es controlado y explícito, se utilizan máquinas, tiene carácter técnico, instrumental, escéptico, neutral; representa una visión reduccionista de la educación; en la práctica educativa interviene la práctica. La autoridad la maneja el docente por medio de estímulos, respuestas y reforzadores para obtener conductas deseables.

El aprendizaje que se proporciona da como resultado un cambio en la conducta, esos cambios tienen que ser observables e individuales. Se enseña por medio del reforzamiento y es necesario tener el ambiente adecuado y propicio para poder lograr los objetivos.

Los docentes y directivos que se encuentran involucrados en la tecnología educativa tienen la concepción de hombre como el objeto a manejar - moldear, creen que en ellos está el hacerlo eficiente, competidor y ganador.

4.3.1 INSTRUMENTACIÓN DIDÁCTICA:

El trabajo innovador que vino a presentar esta teoría es la "Carta descriptiva", se maneja como el elemento fundamental en donde se marcan objetivos conductuales. La carta descriptiva surge como alternativa de los programas de estudio.

La carta descriptiva es un "modelo de enseñanza en función de cuatro opciones básicas":

- a) Definición de objetivos.
- b) Determinar puntos característicos del alumno.
- c) Procedimientos para alcanzar objetivos.
- d) Evaluación."

(PANSZA M.:1996;152)

Los objetivos conductuales son el camino a seguir para la planeación, ejecución y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje. Los maestros centran su atención en la formulación de objetivos conductuales y pierden de vista los intereses del alumno.

La tecnología educativa promulga tres nociones importantes que muestran el modelo de sociedad capitalista, las nociones son:

- * Progreso.
- * Eficiencia.
- * Eficacia.

La tecnología educativa pretende superar el modelo tradicionalista; no se pregunta ¿qué? ni ¿para qué? centra su propuesta en el ¿cómo? de la enseñanza. El rol del profesor marca el dominio que tiene de las técnicas aplicadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje y se a logrado el aprendizaje cuando se comienzan a modificar las conductas de los alumnos.

4.3.2 OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

“Descripción clara, precisa y unívoca de conductas”. (PANSZA:1996;170)

Los objetivos son el eje de referencia para la sistematización que se maneja en esta teoría.

Los objetivos son específicamente conductuales pues constituyen los cambios de la conducta a lograr. Con ellos se busca desarrollar un ambiente adecuado para poder lograr ese cambio de conducta que se desea.

4.3.3 CONTENIDOS:

Los contenidos son dados y validados por expertos, no se discuten, se hacen oficiales e institucionales; el alumno y el docente no intervienen en su elaboración solo acatan.

Son contenidos que se enfocan directamente a estimular a la persona para que de una respuesta deseada. No hay flexibilidad para poder desarrollar algún tema debido a que si se realiza algún cambio no se logra el cambio de conducta.

4.3.4 ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE:

El ambiente es preparado con el fin de que se motive directamente al cambio de conducta, utilizan instrumentos como libros, máquinas, procedimientos técnicos, etc.

No se puede improvisar; los instrumentos didácticos se seleccionan, se estudian, se organizan y se controlan con anticipación.

Se da una mayor planeación y estructuración, por lo tanto no hay flexibilidad y no se toma en cuenta la situación presente sino lo planeado. El salón de clases es un medio para que el docente experimente, es un lugar en donde el ambiente es adecuado y preparado.

El maestro desarrolla las actividades planeadas por los expertos el no puede incluir alguna, solo debe realizar las marcadas en el programa.

4.3.5 EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE:

La evaluación se da según los cambios en las conductas. evalúan los objetivos logrados.

Por ejemplo:

El alumno tenía que saber encuadernar un libro; si lo hace bien y rápido es que se cumplió un objetivo y se dio un cambio de conducta.

Manejan instrumentos de evaluación como pruebas objetiva, exámenes. La evaluación expresa mecanismos de eficiencia y eficacia.

4.4 ENSEÑANZA CRITICA:

Según Margarita Pansza, la enseñanza crítica surgió a mediados del siglo XX. Se generó en base al cuestionamiento sobre la escuela. que tanto los maestros como los alumnos tenían; los alumnos consideraban necesario iniciar a tomar decisiones debido a que la educación esta sufriendo problemas basados en el aspecto político y no en el técnico.

Esta escuela toma en cuenta al psicoanálisis para abarcar el tema de las relaciones sociales en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En las clases diarias se realizan actividades en donde se favorece el análisis y el cuestionamiento, buscando que se de un aprendizaje significativo.

Es la escuela en donde el aprendizaje no es solamente repetir y memorizar, sino aprender; aprender es tener el conocimiento asimilado y comprendido; se dice

que es un aprendizaje significativo cuando los conocimientos que has adquirido, satisfacen necesidades, están a tu disposición y te ayudan a resolver problemas.

4.4.1 APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO:

El aprendizaje significativo, se va adquiriendo por medio de las experiencias, es un aprendizaje personal, parte del deseo, interés y la motivación, tanto interior como exterior; este aprendizaje se da porque el niño realmente quiere aprender, su aprendizaje adquirido, es un aprendizaje penetrante, relacionado con la experiencia.

La práctica que se desarrolla dentro de esta escuela esta basada en el concepto que se tiene de enseñar. Enseñar es permitir que el sujeto aprenda sin que el docente, los padres de familia o el medio que lo rodea sea un obstáculo para aprender. El aprendizaje adquirido dirige al individuo a la maduración, a la adquisición de un poder de trabajo.

El adquirir un aprendizaje significativo, según Rogers, lleva a la persona a ser un ser capaz de descubrir sus propias capacidades y habilidades por medio de las experiencias diarias.

Rogers nos maneja que todo conocimiento va unido a situaciones que sentimos como expresión de necesidades y problemas personales, es decir, cuando realmente estamos aprendiendo es porque necesitamos hacerlo para poder solucionar algún problema y cuando se deja de repetir para memorizar las

cosas, tan solo quedará en el pasado y tal vez sea muy difícil recordarlo con veracidad.

Cuando se está dando un aprendizaje significativo, es porque lo que se está aprendiendo se está asimilando y comprendiendo; pero para decir que un conocimiento se está asimilando y comprendiendo es necesario que se tomen en cuenta los siguientes factores:

“1.- Los contenidos, información, conductas o habilidades que hay que aprender.

2.- El funcionamiento de la persona en sus diferentes dimensiones (biológicas, psicológicas, sociales y espirituales.)

3.- Las necesidades actuales y los problemas de diversa índole que la persona esté confrontando y viviendo como importantes para ella.

4.- El medio en el que se dé el aprendizaje.”

(EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO, 1990:36)

1.- LOS CONTENIDOS, INFORMACIÓN, CONDUCTAS O HABILIDADES QUE HAY QUE APRENDER:

Una persona aprende aquello que está relacionado con su realidad, porque todo lo que sucede dentro de su realidad lo percibe como importante. El maestro tiene un gran trabajo en este factor, porque debe ayudar a los niños a descubrir la

importancia y la significatividad, para que cada uno de los niños tenga lo que hay que aprender.

2.- EL FUNCIONAMIENTO DE LA PERSONA EN SUS DIFERENTES DIMENSIONES:

"La salud física, el ajuste psicológico, las relaciones interpersonales honestas y un medio ambiente adecuado son condiciones necesarias para facilitar que el aprendizaje académico se dé en una forma significativa." (EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO, 1990: 38)

La satisfacción de las necesidades primarias, y manteniendo el ambiente educativo en las mejores condiciones, favorecerán al niño para aprender con facilidad.

El maestro en este segundo factor, debe de tener en cuenta las condiciones biológicas, psicológicas, sociales y espirituales que presenta un niño en un momento dado; también debe de estar consciente de que todas las personas sufrimos cambios continuos; que hay factores que facilitan y limitan el aprendizaje y que cada niño es una persona individual y diferente a todos.

3.- LAS NECESIDADES ACTUALES Y LOS PROBLEMAS QUE LA PERSONA CONFRONTA:

La educación actual va más dirigida al futuro y no al presente. esta situación hace que los estudiantes pierdan el interés por aprender.

Lo importante dentro del aprendizaje significativo, es que el estudiante sienta que lo que está aprendiendo o lo que tienen que aprender, teoría, está relacionada con su realidad, con sus necesidades y sus problemas; no es tan solo el maestro quien tiene que ver esa relación entre contenido y realidad, son los dos, tanto el docente como el grupo, esto para que se logre un acuerdo y haya satisfacción por ambos lados.

4.- EL MEDIO AMBIENTE:

Dentro de este factor se toma en cuenta, el lugar físico, el material didáctico, el clima, el método de enseñanza, las relaciones existentes y la forma como los niños o cualquier persona se llevan entre sí.

Cada uno de estos factores del medio ambiente, ayudan para crear un ambiente apropiado para el aprendizaje significativo, es decir, es más satisfactorio trabajar dentro de un salón con abundante ventilación que en un salón lleno de humo; o utilizar un método en donde los alumnos se mantengan pasivos, en lugar de que aporten sus ideas, participen, pregunten, etc.

Dentro del salón de clases es de suma importancia la relación maestro-alumno, y la relación alumno-alumnos; porque estas relaciones si son de forma horizontal, en donde el maestro pueda decir con claridad y con respeto que es lo que está fallando o los mismo alumnos le digan al maestro sus fallas y entre ellos mismos, propiciará que la dinámica del grupo sea más comfortable y por lo tanto motivadora

Con el conocimiento de lo que incluye cada factor mencionado, podremos decir que el aprendizaje significativo se caracteriza porque:

- * Incluye a toda la persona.
- * Provoca en el individuo, la búsqueda, la curiosidad, creatividad.
- * Se logra la comprensión y el descubrimiento a través de la experiencia.
- * Al aprender la persona, cambia interiormente, su percepción, hay una modificación en sus actitudes, valores, etc.
- * El individuo logra hacer parte de él lo que aprende y lo deja a su disposición.
- * Cuando evalúa la significatividad de su aprendizaje, se da cuenta de que ha satisfecho necesidades y que puede resolver problemas.
- * Cada individuo se hace responsable de su propio aprendizaje.

La didáctica es la que da vida o muerte al aprendizaje. Es necesaria la responsabilidad, tanto de parte del docente como de los alumnos.

4.4.2 OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

Margarita Pansza nos dice; lograr la construcción social, producto de la reflexión - acción. La reflexión acción transforma a la sociedad.

Aprender cerca de la realidad, unidos a la práctica social, en relación con los demás. El estar cerca de la realidad, se pone en claro las cosas, se elaboran verdades reales, se piensa en forma grupal. Al interactuar se elaboran los conocimientos.

El maestro y el alumno tienen el mismo nivel de conocimiento porque mientras el maestro enseña aprende, al igual, mientras el alumno aprende enseña.

4.4.3 CONTENIDOS Y METODOLOGÍA:

Se manejan programas de estudio en su mayoría basados en los intereses e inquietudes de los alumnos. Para aprender hay que indagar, investigar; ser dedicados y mantener el interés y entusiasmo por lo que se aprende.

4.4.4 EVALUACION DEL APRENDIZAJE:

Se hace una revisión del proceso y del producto.

MODELOS EDUCATIVOS

Cuadro No. 1

PERSPECTIVAS / ASPECTO	MODELO TRADICIONALISTA	MODELO DE TECNOLOGÍA EDUCATIVA	MODELO DE LA ESCUELA CRÍTICA
ANTECEDENTES HISTÓRICOS	Edad media, en donde las fuentes de cultura eran los monasterios. Aparición de la universidad	Escuela nueva - pedagogía activa La pedagogía del contrato americano	Movimiento estudiantil, Francia y México (1968)
SOCIEDAD	Grupohomógeno; conjunto armónico, equilibrio, orden moral, código cultural, transformación parcial.	Estructura en interacción; mecanismos de autorregulación; transformación parcial; adaptación, estabilidad normativa.	Grupo heterogeneo, contradicciones - conflictos, lucha de clases, transformación total y estructural.
EDUCACIÓN	Proceso transmisor de códigos culturales; sistematización de disposiciones y métodos.	Adquisición de status, movilidad y selección social; visión de roles.	Autogestión.
ESCUELA	Agencia de transmisión cultural	Conjunto de convencionalismos, normas, reglas, ritos, internalización de roles	Centro de contradicciones psicológicas, económicas, políticas y sociales
APRENDIZAJE	Adquisición de mecanismos de repetición; memorización; individualista	Aprehesión de una realidad estética, cambios en la conducta, utilización del estímulo-respuesta	Cambio total de la conducta, se da en forma grupal.
PROFESOR	Líder autoritario.	Ingeniero conductual.	Facilitador, mediador, asesor, orientador
ACTITUD DEL ALUMNO	Pasivo, receptivo.	Aparentemente activo.	Análítico, comprometido, crítico
ROL DEL ALUMNO	Objeto- sumisión.	Objeto en adiestramiento	Sujeto-constructor.
VINCULOS PEDAGÓGICOS	Vertical, autocrático.	Vertical y directo.	Horizontal, autogestivo, democrático, independiente
PROGRAMAS	Rígidos, prefabricados, lista de temas o índices.	Carta descriptiva; objetivos conductuales; clasificación, selección y control.	Importancia de la realidad; vinculación teoría-práctica; interdisciplinario
CONTENIDOS	Desvinculación teoría-práctica; enciclopedismo; sobrevaloración de la teoría	Combinación de métodos.	Propuestas básicas, objetivos terminales, flexible, dinámico, elaborados por los alumnos y los docentes
OBJETIVOS	Los marca la institución o el profesor los propone.	Delimitados y precisos los cambios en la conducta	Significatividad individual y social.
PROCEDIMIENTOS DIDÁCTICOS	Verbalismo, exposición por el docente; repetición, memorización	Programación estímulo-respuesta.	Investigación constante, análisis, síntesis, discusiones, reflexiones
EVALUACIÓN	Comparación en relación al grupo.	Comparación en relación al programa.	Revisión del proceso y del producto
INSTRUMENTOS	Pruebas	Pruebas, escalas, estimativas, sicométricos	Pruebas, diano de campo, ensayos, test, etc
FINALIDAD	Promover para la incorporación en los procesos productivos.	Clasificar, etiquetar, seleccionar, legitimar.	Reestructuración de los esquemas mentales, transformación de los sistemas educativos.

Cuadro obtenido de la información que presenta PANSZA, González Magaña: Fundamentación de la Didáctica; Ediciones Gemika, 1990, Tomo 1.

CAPITULO 5

ANÁLISIS DEL MODELO ADMINISTRATIVO Y SU RELACIÓN CON EL MODELO EDUCATIVO.

5.1 DISEÑO DEL INSTRUMENTO:

En el capítulo que a continuación se presenta, se expondrán los resultados que se obtuvieron en la investigación de campo.

El diario de campo fue el instrumento que se utilizó, en el se logró registrar lo que realmente se quería observar. Se pretendía observar la forma en que se realizaba la planeación, quienes intervenían, como formulaban los objetivos; como se desarrollaba el proceso de enseñanza-aprendizaje, como se controlaba la realización de las actividades y responsabilidades y como se evaluaba el proceso de enseñanza-aprendizaje. La relación que existía entre el personal que labora en el Jardín, las recompensas que se otorgan a los docentes, la comunicación, etc.

Lo que se pretendió observar en cuanto a la planeación es, la forma en que se determinan los objetivos, cuáles objetivos persiguen, los medios con los que cuenta la institución para alcanzar los objetivos, los principios que orientan los cursos de acción, los métodos a seguir y los tiempos con los que se cuentan para la realización de acciones.

En cuanto a la organización se observó la forma en como está dividido el trabajo, la persona que tiene la autoridad máxima y las demás jerarquías de autoridad, tomando en cuenta sus responsabilidades.

Lo que se investigó, de la tercera fase del proceso de administración, de la organización es la comunicación que hay entre las personas que laboran en el Jardín de Niños, la forma en que se da la retroalimentación de los problemas que se presentan, dificultades o de los mismos éxitos obtenidos.

También se observó como se desarrolló el control, la forma en que está diseñado el sistema de evaluación docente y de los alumnos; la forma de comprobación del cumplimiento de las normas de la institución y si la evaluación es un instrumento útil para la elaboración de la nueva planeación.

En cuanto a las teorías administrativas se observó como era el trato del directivo con los docentes y como repercutía en el momento en que los docentes actuaban como administradores educativos del aula.

5.2 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS:

El capítulo cinco presenta los resultados obtenidos en la investigación; se presenta desarrollado a través de las siguientes unidades de análisis:

5.2.1 La influencia del modelo administrativo en el modelo de enseñanza tradicional.

En esta unidad de análisis se mostrará que existe gran influencia del modelo administrativo que se desarrolla en la institución para que se proporcione una enseñanza tradicional. La teoría de Reyes Ponce y Hampton sobre administración en general, la teoría de administración educativa, la teoría de la administración científica de Taylor, la teoría administrativa de Henri Fayol y la teoría sobre el modelo de la enseñanza tradicional; desarrolladas en el marco teórico, capítulo 1, 2 y 3, serán la base para interpretar la información adquirida en el jardín de niños "Carrusel".

A lo largo del desarrollo de la investigación en el jardín de niños "Carrusel", por medio de las observaciones, de las entrevistas indirectas que se tuvieron con las maestras y directora; se ubica al administrador educativo como el director de la institución quien se en carga del funcionamiento total del jardín de niños. El como coordinador se presenta como responsable de todas las actividades del jardín de niños, el decide y pone en marcha lo planeado.

Ante los padres de familia el director es el responsable de todo lo que puede suceder dentro del jardín de niños, el presenta las reglas que se deben de cumplir en ciertas ocasiones.

En una reunión de padres de familia:

" Buen día, vamos a dar comienzo a esta primer reunión. A continuación presentaré los puntos que se tratarán en el desarrollo de la sesión; como primer número tendremos la presentación del director y docentes que conforman la institución, en seguida se presentará el reglamento..." al terminar de marcar los puntos que se desarrollarían en la reunión, comenzó a desarrollar los puntos. " El director de la institución es una servidora y por tanto les doy la bienvenida a esta institución esperando que se sientan satisfechos con el servicio que se proporciona aquí; la maestra X estará con los niños de primero A, la maestra Y estará con los niños de primero B, la maestra Z estará con los niños de segundo y una servidora estará de encargada de los niños de tercero; el reglamento que se tiene en esta institución está plasmado en la hoja que tienen en sus manos y que a continuación daré lectura:

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

Reglamento del Jardín de Niños "Carrusel"

- 1.- Los niños deberán asistir diariamente con el uniforme; el uniforme es, para los niños camisa blanca, pantalón cuadriculado (de la tela que se dio la muestra), saco rojo, zapatos negros; para las niñas blusa blanca, falda de pastelones con tirantes, calcetas blancas, saco rojo, zapatos blancos.
- 2.- La hora de entrada es a las 9:00 a.m., por lo tanto los niños deberán llegar puntualmente.
- 3.- Los libros deberán estar..." 12 de Octubre de 1997.

Esto nos viene a demostrar una vez más que el director como administrador educativo tiene que presentarse ante los docentes, los papas y los niños como el responsable de la institución, es el responsable de que la institución funcione según las necesidades de su comunidad y los objetivos que se deseen lograr.

En la administración del jardín de niños "Carrusel" se detectó que existen algunas características que presenta la administración científica de Taylor.

" ... Hay que hacer los aguinaldos para la posada, el aguinaldo es este pastor; nos quedan 22 días para hacerlos y nos vamos a repartir el trabajo para avanzar más rápido. Tú marcas y recortas las cabezas, tú los sombreros, tú los cabellitos y yo voy recortando los gabanes"; - la directora se paró, agarró los moldes aclarando que ella los había hecho y comenzó a decirle a una de las maestras como tenía que recortar las cabecitas y así hasta que les dijo a todas como lo tenían que hacer; una maestra le dijo que se tenía que ir porque ya era demasiado tarde y que luego no alcanzaría a llegar a la escuela, antes de que saliera dijo: " Este material es necesario que lo traigan recortado para el lunes"...

Las actitudes y comportamientos que presenta la directora del jardín de niños nos refleja que, considera al hombre como un ser que se le tiene que decir tal y como son las cosas, es lo que dice Taylor hay que moldear al hombre; ella marca qué y cómo se tiene que hacer. Este comportamiento esta influyendo, para

que las maestras reaccionen de semejante manera en el momento de que el docente actúa como administrador del aula.

La directora es el modelo de la institución, en sus comportamientos, en su actuar diario refleja con claridad que quiere disciplina, que es necesario decirle a las demás personas como son y deben de ser las cosas, lo que está bien y lo que está mal. Estos comportamientos es una influencia para los docente en el momento de enseñar, al igual el docente sigue la rutina que marca el director y que se presenta claramente en este ejemplo:

Todos los días en el Jardín de Niños se toca la campana a las 9:00 a.m., todos los días se tiene que cantar una canción llamada rutina en donde la maestra que está al frente de los niños les pregunta cual canción quieren cantar, los niños contestan " El elefante, las calaveras, la batalla del calentamiento..." y sin atender a las respuestas la maestra decide que van a cantar las sardinas. 2 al 5 de diciembre de 1997.

Podemos detectar que la maestra está reaccionando a la influencia de la directora, la directora que es la autoridad ordena y la maestra obedece, la maestra que es la autoridad del salón de clases, manda y los niños obedecen; aunque algunos de los niños de tercero que están un poco más grande que los otros niños se revelan a esa decisión tomada por la maestra demostrándolo con la distracción.

Dentro del salón de clases sucede algo muy similar, la maestra es la autoridad y ella es la que tiene que decir qué y cómo se van a hacer las cosas.

"... maestra queremos jugar con la plastilina, no podemos porque tenemos que trabajar, vamos a poner la fecha, la quieren de colores o de gis blanco (todos los niños gritan) de colores. A ver ¿cómo se llama el día que pintamos con el pincel? (y sin orden alguno grita cada niño un nombre de algún día) no griten haber de uno por uno porque si hablamos todos juntos no nos vamos a entender, a ver Pedrito ¿cómo se llama el día que pintamos con el pincel?, miércoles maestra, bien Pedrito. Atención niños vamos a ver que letras aparecen en la palabra miércoles (al ir escribiendo la maestra la palabra, los niños repiten las vocales que van apareciendo), ahora el mes (haciendo otra pregunta) ¿cómo se llama el mes en que vamos a hacer la pastorela?, diciembre (contestan los niños en coro) y ¿en qué año estamos? en 1997 (contestando de nuevo en coro). En seguida repasan las vocales y los números que conocen a, e, i, o, uno, tres, dos".
1 de diciembre de 1997.

La sumisión y la pasividad que tiene el docente ante el director se viene a reproducir en el momento de que el docente enseña a sus alumnos; con estas actividades que desarrolla, nos indica que a los niños tenemos que decirles que es lo que tienen que hacer trayendo como consecuencia que los niños crezcan y se desarrollen a la espera de los demás, necesitan que les digan que es lo que tienen que hacer y como lo tienen que hacer. Con esto seguimos reproduciendo personas conformistas que se quedan estancadas con lo que los demás les dan, con esto estamos motivando a las personas a aceptar que cambien nuestra forma

de actuar, estamos aceptando que tenemos que recibir y obedecer a las ordenes de los que tiene el mando y el poder.

Estas son algunas de las características que se presentan de la teoría de la administración científica de Taylor. Pero el modelo administrativo que prevalece en el Jardín de niños "Carrusel" es el modelo administrativo de Henri Fayol.

Henri Fayol realizó su máxima aportación basada en los catorce principios: en el jardín de niños "Carrusel" estos principios se están presentando de la siguiente manera:

La división del trabajo se lleva acabo por la necesidad de tener cada docente alguna responsabilidad que cumplir como, dirigir el proceso de enseñanza-aprendizaje, cuidar a los niños y por facilitar las tareas generales del jardín de niños. La directora es la que realiza esta división, presenta las tareas que hay que realizar y pregunta a cada una de las maestras que es lo que les gustaría hacer, pero no sirve de nada la respuesta que dan las maestras, sucede como la maestra que le pregunta a los niños que canción van a cantar y luego ella decide cual cantan, así también la directora dice que mejor se rifan las tareas para que no haya reclamos.

" ... Haber niños guarden silencio porque ya nos vamos, paso corto ¡ya!
(todos comienzan a marchar, pero unos de los niños más pequeños se quedan distraídos, la directora al ver les dice a las maestras) tu te encargas de que esta fila vaya bien derecha y que no se queden los de atrás y que hagan los ejercicios,

tu de esta segunda fila, tu de la tercera y cuando me vaya con los de la banda de guerra les hecha un ojo a los de la cuarta...”

Los docentes consideran que la autoridad máxima es la directora porque desde que ellas entraron a trabajar al jardín se dirigieron con ella, ella les dio el grupo que iban a educar, ella les dijo cuanto les iban a pagar, ella las contrató. Con la directora se comprometieron a cumplir con sus responsabilidades que les otorgó en un primer momento y a lo largo del ciclo escolar. Al tener la primera entrevista la directora no les marcó las sanciones o recompensas que se iban a aplicar cuando alguien no cumpliera con sus responsabilidades sino que confió en que iban a realizar las actividades que ella les dijera.

En una de las pláticas que se tuvieron con las maestras en relación a la autoridad, la maestra de primero me comentó:

“ Estoy muy a gusto en el jardín de niños y mi máxima autoridad es la directora, pero lo que me molesta es que a veces su hermana me mande, porque yo estoy haciendo alguna actividad, llega ella y me dice has esto y la verdad no se ni que hacer...”

Fayot nos indica que debe de haber unidad de mando dentro de una empresa o institución, porque el empleado que recibe ordenes de dos personas vive un malestar, una incomodidad que no le permite realizar las cosas bien, tal y como las quiere el jefe directo. Aquí podemos ver que hace falta la unidad de mando y que es necesario que se determine claramente a quién se le tiene que atender con prioridad para que no haya desequilibrios. Al igual que el

autoritarismo influye para que se desarrolle una enseñanza tradicionalista, esta falta de unidad de mando también viene a reflejarse en la relación que existe entre los docentes y los niños.

" ... Los dientes de arriba se cepillan hacia abajo, los dientes de abajo se cepillan hacia arriba (cantaba la maestra mientras los niños se lavan los dientes). Un niño de primero llevaba la cepillera (pues su maestra le había pedido que fuera por ella al salón, en el camino del salón a la cocina en donde estaba la maestra, la maestra de segundo le dijo a ese mismo niño), hijo trae por favor el sartén para poner los vasos; no es... (quiso contestar el niño pero la maestra le pidió de nuevo sin darle oportunidad de hablar) ." 9 de diciembre de 1997.

Claramente se ve pues que el recibir ordenes de otra persona que no consideras tu autoridad máxima te provoca desequilibrio, malestar y que en algunas ocasiones tratas de realizar las dos ordenes pero no lo mejor posible sino por el simple hecho de hacerlas.

La autoridad máxima no es el maestro, ni el director; pero para un niño de preescolar que está en una escuela, su autoridad máxima es el maestro porque sus papas así se lo hacen creer y el mismo maestro en muchas de las ocasiones así se lo hace creer.

Todas las maestras buscan que los niños aprendan a leer y a escribir, las maestras de primero buscan que sus niños aprendan las vocales minúsculas y mayúsculas y los números del uno al cinco, para que al pasar a segundo

comiencen con un repaso de las vocales y los números y aprender la mayor cantidad de las consonantes y números, para que en tercero terminen de ver todas las consonantes. armen palabras. enunciados y lean lo mejor posible y sepan sumar y restar.

Fayol nos dice que debe de haber equilibrio en los intereses de la empresa o institución y los de los trabajadores o docentes, en el jardín de niños "Carrusel" si se busca ese equilibrio debido a que la mayoría de las maestras están estudiando en la Universidad Pedagógica Nacional U.P.N.

" ... Directora me puede dar la constancia de mi servicio para poderme inscribir en la escuela; redáctala y me la muestras para que la pases a máquina y firmarla". 2 de Octubre de 1997.

Podemos ver que las maestras buscan satisfacer una necesidad importante para poder estudiar y al mismo tiempo intentan cumplir con las responsabilidades que se les otorgaron desde que ingresaron al jardín de niños.

Otro de los aspectos importantes que se refieren a la subordinación del interés personal por el interés de la empresa. es la situación en donde se busca un equilibrio en la satisfacción de necesidades, tanto del empleado como de la empresa; en el Jardín se presenta la situación en la que la directora da oportunidad a una de las maestras de faltar a los círculos de estudio que se realizan cada lunes. no asiste debido a que ella estudia entre semana por las tardes: esto nos deja ver pues que de alguna forma se apoya a los docentes para que solucionen o realicen otras actividades importantes que cada docente tiene.

En cuanto a la remuneración del personal, los docentes no se encuentran satisfechos, consideran que el pago por su trabajo no recompensa el esfuerzo realizado.

"... Queremos ver las posibilidades de que se nos aumente el sueldo en un 25%, porque no nos alcanza, queremos que tome en cuenta que estamos estudiando y que son bastantes los gastos que tenemos; (en seguida hablo la directora) a ti y a ti no se los puedo aumentar, a ti (a la maestra de segundo) no te lo aumento porque voy a poner a una persona para que te apoye, a ti (a la maestra de primero "B") tampoco porque todavía no tienes completo el grupo, ya cuando lo tengas completo te lo aumento, y a ti si te doy el aumento pero porque yo nunca te dije que no podías pedir aumento y porque yo fui a ofrecerte el trabajo y no veniste tu a pedirlo (a la maestra de primero "A")..."

Considero que el punto de la remuneración y el punto del interés de la empresa y del empleado van sumamente unidos, debido a que la directora maneja fácilmente lo del salario porque sabe que si las maestras no están de acuerdo con el salario o con alguna otra cosa, las puede manejar con facilidad o las despide porque sabe que el estudio de las maestras depende de tener el trabajo para poder obtener la constancia de servicio y poder pertenecer a la U.P.N.. Esto es pues una limitante para las maestras, debido a que tienen que acatar las ordenes porque no les es fácil incorporarse, como estudiante, a otra institución para dar el servicio y cumplir con el requisito que les pide la escuela.

En cuanto a la línea de autoridad o jerárquica, no está definida; todos los docentes son responsables de su salón y la directora pues es la directora.

En una empresa, según Fayol y estoy de acuerdo con este punto de vista con la mayoría de sus principios, el principio de equidad marca que el administrador debe de demostrar y tener confianza, ser amable y justo con los empleados, con el fin de que los trabajadores sean leales.

"... Tú, ve y haz un café para todas (una de las maestras le dijo a la directora quien fue la que dio la orden), tan siquiera por favor, creo que si lo pide por favor ella lo haría con mayor gusto..." 19 de diciembre de 1997.

La autoridad se refleja, se ve que el poder que tiene de mandar hace que las demás personas se sientan mal. Considero que para la directora, el pedir las cosas por favor es disminuir su poder. La forma y el tono con que se da una orden trae como consecuencia un buen o mal hacer por parte de la persona a la que se le ordenó.

En cuanto al principio de la conservación del personal, si se lleva a cabo en el jardín de niños, pero cada docente dura todo el tiempo en el mismo año escolar.

* ... Oye, tu y yo tenemos el mismo tiempo aquí verdad; recuerdas que llegamos el mismo día a trabajar, ya son dos años y tres meses verdad. Oye quiero que me des algunos tips para desarrollar la clase porque al finalizar el ciclo

me voy a cambiar a otro Kinder, ya me enfadé aquí, allá voy a tener primero de preescolar y ya vez aquí los dos años y pico en guardería, lo bueno es que los niños crecen y los cambian al Kinder (sonreía) ¡ imagine ! ...”

El estar varios ciclos escolares favorece al docente en cuanto a que sabe como tratar a los niños, que enseñarles, etc. pero perjudica porque el estar en el mismo año se hace monóto, pasivo, se tiende a realizar las mismas actividades y se quiere trabajar y tratar a los niños de la misma manera que se trataron a los niños de los años anteriores. Por otro lado considero que se perjudica en el aspecto moral porque hay veces que cada quien analiza la situación, se llega a pensar que tal vez no lo consideran los demás capaz de tener bajo su responsabilidad otro grado escolar.

El estar en el mismo lugar, el docente pasivo, el desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje monótono, trae como resultado que los alumnos refuercen su pasividad, que en su mayoría, los alumnos que son niños no son muy pasivos por naturaleza debido a que un niño siempre tiende a conocer su entorno sin importar lo que pueda pasar. Pero el estar dentro de un salón de clases con la fuerte influencia del maestro y el tener que asistir a clases, cursar el ciclo escolar, pasar de año y continuar con la misma forma de educar es por lógica que el niño se hará un ser pasivo.

El director es una persona con características de líder, es un pionero, utiliza la intuición para elaborar proyectos de mejora para la institución. Es

necesario que un director sea humilde porque si tiene humildad logrará dar el apoyo y la motivación para que los docentes también propongan, den ideas, sugerencias. En el jardín de niños "Carrusel" se detectó la falta de humildad por parte del director para aceptar ideas de los docentes.

"... directora aquí le traigo la evaluación docente que le había dicho que iba a desarrollar, revísela y mañana en la junta que tengamos a la salida comentamos con los demás docentes, así usted puede decirme si le quito o si le agrego alguna otra cuestión más. (Al día siguiente la maestra que realizó la evaluación docente le preguntó en la junta a la directora) Cómo vio la evaluación que le entregue (contestó la directora) bien pero creo que hay otros asuntos más importantes que tratar en la próxima reunión de padres de familia..." 14 y 15 de enero de 1998.

Esta propuesta de la evaluación docente la iban a realizar los pápas debido a que los niños están pequeños y no la pueden hacer por escrito

Los comportamientos de los modelos, los de los directivos, son la influencia máxima para desarrollar la creatividad o mantenerla apagada; considero que el no aprovechar la idea de la evaluación docente que le dio la maestra a la directora es por miedo a algo; creo que es por miedo a darse cuenta de que hay alguien mejor que ella, por darse cuenta de los errores que se están cometiendo en el jardín en base a la educación de sus hijos y porque de alguna u otra forma si su evaluación presentaba una calificación menor que la de las demás maestras ella iba a perder autoridad. Esta no aceptación de la propuesta trajo como consecuencia que la maestra se desanimara a seguir realizando propuestas, a

innovar dentro del aula, después de esta experiencia la maestra solo realizaba su trabajo con los niños y al terminar se retiraba, no se comunicaba.

En cuanto al trabajo en equipo, falta motivación para que se lleve a cabo un buen trabajo en equipo. Cada docente hace lo que le corresponde y no presta ayuda a sus compañeras para que ellas terminen más rápido.

* ...Ya termine de recortar lo que me dejaste, yo todavía no; oye aquella maestra es muy lenta siempre es la última que termina..."

Considero que la falta de trabajo en equipo se debe a la división del trabajo tan remarcada que hay, al egocentrismo que tenemos desarrollados y a los vicios que venimos arrastrando en cuanto a la educación; porque desde niños no se nos ha enseñado a ayudar a los demás, a pensar en los demás solo en nosotros mismos. Creo que seguiremos arrastrando con estos vicios del trabajo en equipo, porque los maestros que educan los traen consigo, como el maestro es modelo el alumno trata de imitarlo y se sigue reproduciendo. Además porque no desarrollan actividades en donde se favorezca el trabajo en equipo, porque el favorecer el trabajo en equipo es empezar a romper barreras que tiene el maestro y los mismos alumnos, es difícil pero muy benéfico.

Por ejemplo en el jardín de niños una de las maestras realizó una actividad en donde intentaba favorecer el trabajo en equipo y esto es lo que pasó.

* ...Hoy vamos a hacer un trabajo libre por equipo (explico a los niños que era un equipo) el equipo es un conjunto de personas que trabajan para lograr algo en común, son personas que se ayudan, se corrigen entre sí y buscan terminar

bien y al mismo tiempo; así es que cada mesa es un equipo. El equipo número uno es el de... (mencionó a los cuatro niños que estaban en la mesa) el segundo equipo es de..., el tercer equipo es de... y el cuarto equipo es de... Ahora les pido que platicuen y le pongan un nombre a su equipo (todos los niños estaban mudos no sabían que hacer).” Llegó la hora de salir al recreo y a penas intentaban planear que iban hacer en la cartulina. 17 de Noviembre de 1997.

El espíritu de equipo favorece el desarrollo de todos los integrantes de dicho equipo, causa desequilibrio trabajar en equipo pero al lograrlo resulta enriquecedor.

Con este análisis e interpretación de la influencia que tiene el modelo administrativo en el modelo de enseñanza tradicional se ha llegado a la conclusión de que el modelo administrativo que se esta desarrollando en el jardín de niños “Carrusel” es el modelo administrativo de Henri Fayol, aunque también se presentan algunas características de la administración científica de Taylor, trayendo como consecuencia la enseñanza tradicional.

Los principios que marca Taylor, según la forma en que se presentan en el jardín de niños “Carrusel”, nos indican que al individuo se le considera un ser que hay que moldear. Es un individuo que hay que estarle diciendo qué y cómo tiene que hacer las cosas. No hay pues confianza en la naturaleza del hombre.

En este jardín de niños como en muchos otros jardines y de más niveles educativos, falta que se trabaje el espíritu de equipo, porque por medio de trabajar en equipo (director y docentes) se desarrollaran como un solo cuerpo

educativo. A través del trabajo en equipo se logra que cada integrante se de cuenta de sus errores y de sus cualidades. A través del trabajo en equipo no se daría el autoritarismo, el nivel de poder tan remarcado, se desarrollaría la creatividad, habría retroalimentación y lo mejor de todo se lograría desarrollar una enseñanza diferente.

Con esto no se quiere decir que la enseñanza tradicional es negativa, claro tiene sus ventajas y desventajas como los demás modelos educativos, pero lo que se quiere decir es que hay que mediar las características de un modelo y otro. Pero para poder mediar esas características se necesita que el equipo fuerte, el de los docentes y la directora, este unido porque por medio de esa unión se logrará reconocer lo que los demás saben y que yo no se, logrando así la mejora de la enseñanza.

El estar bien con los demás integrantes de la escuela, con los docentes, con la directora, con el afanador, con los papas, el ser amable y atento lo captan los alumnos y todas las demás personas que te rodean. Con estar bien con los demás y reconocer que sabes y que no sabes, que los demás saben y que no saben cosas que tu no sabes, el aceptarte y el aceptar a los demás ayudará a mejorar la educación.

5.2.2 La planeación educativa como condicionante para el aprendizaje significativo.

La siguiente unidad de análisis mostrará que la planeación educativa que se realiza en una institución o escuela es una condicionante para que los alumnos tengan un aprendizaje significativo. La conceptualización sobre la planeación de Díaz Barriga (1996: 12), sobre educación de Arredondo (1990:22) y sobre aprendizaje significativo de Rogers desarrolladas en el marco teórico, capítulo 3 y 4, nos permitirán interpretar la información recabada en la investigación de campo en el sentido de que la planeación educativa del jardín es una condicionante para que se desarrolle la crítica y el análisis en los niños por medio del aprendizaje significativo.

Con la definición que nos da Díaz Barriga sobre la planeación y la definición de educación de Arredondo, se logró elaborar una definición de planeación educativa que nos dice que la planeación educativa es un conjunto de procesos coordinados, sistemáticos y generalizados para la determinación de acciones tendientes al desarrollo equilibrado y coherente de la educación; de ese proceso de desarrollo de capacidades y habilidades que el individuo debe tener.

Rogers dice que el aprendizaje significativo es la asimilación y comprensión de los conocimientos que se adquieren por medio de las

experiencias, conocimientos que le sirven al ser humano para resolver sus problemas y que están a su disposición..

En el jardín de niños "Carrusel" se a detectado que la planeación que se realiza no se ejecuta, debido a que la planeación se hace con el objetivo de mostrarla a la supervisión para demostrar que se está siguiendo el programa que ellos marcan. Esto es lo que sucede:

"... Oigan, el próximo miércoles tengo que entregar a la supervisión la libreta de la planeación y el listado de los niños, este listado se hace del niño mayor al niño menor, empezando por el apellido paterno; hagan la planeación y tráiganla el próximo lunes para presentarla..." 10 de enero de 1998.

"... Hoy no nos vamos a juntar porque yo tengo atrasada la planeación y ya ven que la tenemos que entregar la próxima semana..." 11 de enero de 1998.

Se planea solo por cumplir con los requisitos de la supervisión, por tener un escrito que compruebe que se esta planeando; esta haciendo notar que la planeación que se lleva es una planeación de escritorio y que no se lleva acabo, no se desarrollo en la práctica.

Cuando la planeación es aceptada por las autoridades de la supervisión es porque, por medio de las actividades y temas que se marcan en el documento de planeación, se están cumpliendo los objetivos de la educación, se está cumpliendo que por medio de la educación el individuo logre incorporarse a la sociedad. Pero en el jardín de niños "Carrusel" la planeación es solo un requisito que hay que cumplir para no sufrir alguna sanción.

La planeación que entregan a la supervisión es en base a los requisitos que piden en la supervisión, no es obtenida en base a un diagnóstico, no logra satisfacer las necesidades ni los intereses de los niños; esto se presenta con mayor frecuencia en el segundo y tercer grado del Kinder debido a que la mayor parte de las actividades que realizan están encaminadas a la lecto-escritura. Esto nos indica que se tiene mayor importancia por cumplir objetivos informativos que se refieren a la área cognoscitiva.

El darle mayor importancia al cumplimiento de objetivos informativos limita el desarrollar en el niño el interés por estudiar y aprender otras cosas que estén fuera de la lecto-escritura. Si se diera un poco más de importancia a los objetivos formativos, que se refieran a las habilidades y actitudes, estaríamos favoreciendo el desarrollo de un ser creativo, único, capaz de solucionar sus problemas, de inventar estrategias para aprender cada día más, es decir favoreceríamos más aún el aprendizaje significativo del que nos habla Roger.

Roger nos dice que para que exista un aprendizaje significativo es necesario tomar en cuenta al niño, sus intereses, sus características generales de la edad en la que se encuentra.

Un día de clases en el tercer grado:

"... Hoy vamos a aprender la letra "L", la "ele" con la a - la, la "ele" con la e - le, la "ele" con la i - li, la "ele" con la o - lo y la "ele" con la u - lu. Volvamos a repasar la, le, li, lo, lu..." (niños de tercero) 13 de noviembre de 1997.

"... Cuál es la letra del fantasma (todos los niños contestan con voz fuerte)
a. la letra del sordito e, la letra del ratón i, la letra de la sorpresa o, la letra del tren
u..." (Niños de primero) 14 de noviembre de 1997.

"... Ma, me, mi, mo, mu; mamá, memo, mimo; memo ama a mi mamá, mi
mamá me mima..." Todos los niños repiten en voz fuerte. (Niños de segundo
grado) 17 de noviembre de 1997.

Tiempo después estos conocimientos si les son útiles a los niños, debido a
que es necesario leer y escribir para facilitar la incorporación a la sociedad, pero
lo que se está promoviendo es que el jardín de niños se esté convirtiendo en una
primaria avanzada que produce en los niños la memorización y la repetición de
contenidos.

Con esta forma de enseñar, se siguen transmitiendo los mismos vicios que
traen los maestros y que refuerza más aún el crecimiento de una sociedad
conformista, conformada por individuos pasivos a los que no les interesa
reflexionar, criticar, analizar. Personas que necesitan que se les diga como tienen
que hacer las cosas para poder hacerlas, personas que todo el tiempo tienen
miedo a mostrar sus sentimientos, ideas, pensamientos por miedo al que dirán o
que pensarán

Una conclusión a la que se puede llegar es que la mayoría de los docentes
no conocen las características generales de los niños a los que están educando y
que parten de un diagnóstico inventado, en donde no se han detectado las
necesidades e intereses que el niño tiene. En este caso de preescolar cada

docente debe de conocer las características generales de los niños a los que va a educar con el fin de tener un antecedente a los intereses de los niños. En seguida de que tenga contacto directo con los niños deberá averiguar cuales son los intereses y necesidades que los niños tienen para reafirmar lo que ya se sabía sobre los intereses y características de sus alumnos, para poder planear y lograr satisfacer necesidades de sus alumnos.

El director de manera indirecta, marca a los docente lo que tienen que ver en lecto-escritura. Estos conocimientos que cada maestro facilita a sus alumnos son conocimientos que se adquieren y que les son útiles a los niños para que sean aceptados en otra institución. Por ejemplo los niños de tercer grado tienen mayor conocimiento de vocales, consonantes, números, estaciones del año, meses, etc. Estos conocimientos son enviados con la finalidad de que cuando presente el examen en una primaria lo pasen.

Comentario de la maestra de tercer grado:

"... Vamos muy atrasados, la mayoría de los niños apenas y saben 6 consonantes, con los niños del año pasado para este tiempo ya sabían 12 o 13 consonantes; lo que me preocupa es que próximamente van a hacer el examen para ser aceptados en la primaria..." 13 de Noviembre de 1997.

Lo anterior implica la presencia de satisfacer una necesidad de los padres de familia y de alguna forma el satisfacer una necesidades de los niños, debido a

que saben que tienen que pasar a otro nivel y que tienen que pasar el examen para ser aceptados en la escuela.

Con este análisis e interpretación de esta unidad sobre la planeación educativa como condicionante para el desarrollo del pensamiento crítico se llega a la conclusión de que si no se planea en base a los intereses y necesidades relacionadas con la realidad de los niños o alumnos que se vayan a educar no se lograrán satisfacer necesidades. Es importante darle lugar al área cognitiva, al logro de objetivos informativos, pero también es necesario darle importancia al área afectiva, de habilidades y actitudes de los individuos, es importante pues buscar la mediación entre lo informativo y lo formativo.

Hay que planear pero también hay que llevarlo a lo práctica, sería más fructífera la planeación, ya que el ponerla en práctica fortalecería a la enseñanza debido a que se seguiría una línea basada en el logro de objetivos.

Se considera que cuando una persona trabaja sobre un plan no necesita improvisar frecuentemente como lo marca la teoría el improvisar frecuentemente reduce la eficiencia.

Si no se planea en base a la realidad se estaría limitando a los alumnos para adquirir un aprendizaje significativo debido a que los conocimientos que adquieran no les serán útiles para solucionar problemas de su cotidianidad.

5.2.3 Las relaciones humanas y su repercusión en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Las relaciones que tienen los seres humanos son el medio para satisfacer necesidades entre sí. El proceso de enseñanza-aprendizaje es el camino que se sigue para enseñar y aprender. En esta unidad de análisis se pretende analizar e interpretar las relaciones humanas en el jardín de niños "Carrusel" y su repercusión en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La teoría de Reyes Ponce y de Hampton sobre la fase de organización en el proceso administrativo, situada en el capítulo 1; serán el sustento teórico de esta unidad de análisis.

Reyes Ponce nos dice que las relaciones humanas que se dan dentro de un organismo son con el fin de tener organización. En ella se marcan los niveles jerárquicos para poder establecer las relaciones y delegar las funciones que debe desempeñar cada persona que este en la institución. Esta organización se da con el objetivo de obtener la máxima eficiencia.

En el jardín de niños "Carrusel" se detectó, como ya se mencionó en la primer unidad de análisis, que la autoridad máxima de todos los maestros de la escuela, de los padres de familia y de los alumnos es la directora del plantel. Su autoridad que desempeña es de manera impositiva, dice lo que se tiene que

hacer y como se tiene que hacer. Esto motiva a que los maestros cumplan con sus responsabilidades.

Fayol nos dice que cuando a una persona se le contrata, en la mayoría de los casos se llegan a acuerdos, en los cuales tanto el director como el docente están de acuerdo. En el jardín de niños "Carrusel" se a logrado esto, debido a que en las reuniones que tienen los docentes los viernes se llegan a acuerdos. En una de las platicas con una de las maestras comentaba:

"... al que le toque la guardia y llegue tarde de castigo le tocará quedarse quince minutos después de la una y media..."

Dijo la maestra que todos los docentes estuvieron de acuerdo y que una ves si se cumplió el acuerdo. La maestra de primero "A" llegó a las 8:35 a.m. y se le sancionó con los quince minutos después de la hora de salida de la guardia.

Lo que anteriormente se señaló indica que si se cumplen realmente las sanciones que se acordaron. También indica que hay que tomar en cuenta las opiniones para llegar a acuerdos y que se respeten.

Esta situación viene a repercutir en el momento en que los docentes desarrollan su proceso de enseñanza-aprendizaje:

Recorte de una observación en el primer grado:

Unos niños se estaban peleando por un lápiz,

" ... A ver niños (habló en voz fuerte la maestra) porqué se están peleando, (un niño contestó) es que ese lápiz me lo compro mi mamá y el me quería quitar (La maestra dijo) No recuerdan lo que le iba a pasar al niño que peleara (y señaló unos dibujos que estaban en la pared) y les dijo que se tenían que pedir disculpas y que si volvían a pelear no se iban a volver a sentar juntos..." 14 de Noviembre de 1997.

Después, al salir al recreo le pregunte a la maestra que quien había puesto esas reglas y contestó que los niños y que le estaba funcionando.

Este relato nos indica que cuando el directivo y el docente como modelos de los niños toman su papel y cumplen con su responsabilidad, con lo que ellos dijeron que iban a hacer, los niños también lo harán y las relaciones serán un medio para mejorar como institución.

En la primer unidad de análisis, se habló que falta unidad de mando. Esta falta de unidad de mando, que marca Fayol en uno de sus principio, trae como consecuencia dentro del salón de clases que los niños le tengan miedo a otros docentes.

La maestra de primero tuvo que salir debido a su salud y encargó a sus niños con una persona ajena a ellos. Los niños estaban demasiado inquietos, esta persona no sabía como controlarlos. Les decía en voz fuerte que si no

guardaba silencio los iba a llevar con la maestra de tercero. Los niños en cuanto escuchaban esas palabras guardaban silencio pero al poco rato se les olvidaba y seguían hablando y parándose de sus lugares. La persona se desesperó, agarró a un niño y le dijo que lo iba a llevar con la maestra que no lo aguantaba, el niño comenzó a llorar y los demás niños se quedaron muy asustados; el tiempo restante los niños estuvieron demasiado callados por miedo a ser llevados con la maestra.

Esto indica que los cambios de autoridades en un grupo producen desequilibrio. Porque tal vez, la maestra de los niños los trataba de otra forma y los niños entendían a su llamado. Así como cuando te dan dos ordenes al mismo tiempo y no sabes a cual atender así viene a ser en los niños, les cambian la autoridad y tienen miedo a los castigos que puedan obtener y a las recompensas que puedan ganar.

A las conclusiones que se llegan es que es necesario que cada organización tenga un organigrama en donde se plasmen los niveles jerárquicos para que en el momento de que alguna persona reciba alguna orden de otro que no es su jefe inmediato sepa que hacer y no sufra un desequilibrio.

Dentro del salón de clases los niños consideran al maestro como la máxima autoridad, por lo tanto el maestro debe de buscar preparar a los niños para el momento en que los niños se enfrenten a otra autoridad.

Si las relaciones que se dan en una institución generan una ambiente agradable de trabajo se estará buscando el bienestar de cada uno de los individuos que la conforman.

5.2.4 La coordinación de las actividades y sus consecuencias en la realización de las acciones planeadas.

La forma de ordenar, de mandar a las personas para que realicen una cosa trae repercusiones que limitan a la realización de las acciones planeadas. En esta unidad de análisis se estudiarán esas repercusiones. La teoría que se presenta en el capítulo 1 y 2 del marco teórico sobre la dirección y el control es útil para fundamentar este análisis.

Dirigir es estimular, coordinar o vigilar los hechos de las personas que conforman la institución. El director tiene como función, coordinar las actividades que los docentes realizan, por lo tanto tiene que vigilar que los docentes cumplan cada uno con su función que debe desempeñar. Para esto es necesario que se de la comunicación

En el jardín de niños "Carrusel" se ha observado que hay falta de comunicación.

En el mes de diciembre se tenía la actividad de la pastorela en donde cada docente tenía que ensayar a los niños de su salón. Cada maestra buscaba que sus niños fueran los que bailaran mejor, pero no querían perder tiempo, ni tampoco cambiar la hora del ensayo debido a que si ensayaban a la hora de la entrada los niños después del recreo ya no querían trabajar. Todas querían ensayar después de recreo sin importar quien iba a ensayar y sin recordar que nada más había una sola grabadora para todos los grados.

Esta actividad de la pastorela se llevó a cabo pero la situación antes mencionada nos indica que es importante tener un horario en donde se marque con claridad quien va a ensayar y a que hora. Porque la falta de comunicación puede traer consigo perdida de tiempo, de materiales y el fracaso en cuanto al cumplimiento de los objetivos planteados.

Otra situación que se presenta es la falta de retroalimentación entre la directora y los docentes en cuanto a los fracasos y éxitos que se logran.

Hay ocasiones en que las maestras no se dan cuenta si los pápas dan alguna queja de ellas o si dicen que desarrollan un buen proceso de enseñanza-

aprendizaje; al igual si las maestras se enfrentan a algún problema con los padres de familia la directora no se da cuenta con facilidad.

Un día por la tarde las maestras se reunieron para hacer los aguinaldos de la posada y trabajando las maestras llegó una de las mamás de los niños.

Entre la plática comentó:

“... veo que la maestra que más le hecha ganas es ella (y señalo a una de las maestras), porque canta fuerte cuando cantan en la mañana, bromea con los niños, llega puntual cuando tienen que hacer algo...”

La directora comentó:

“... si pero no diga porque luego las demás se sienten...”

Esto nos indica que en la comunicación hay retroalimentación y que por medio de la retroalimentación las personas, en este caso los docentes, se logran dar cuenta o verificar si lo que están haciendo lo hacen bien o mal.

Una de las conclusiones que se puede llegar es que la directora como la autoridad máxima se le dificulta decirle a sus docentes sus cualidades y defectos, pero se considera necesario que se intente hacer, con el objetivo de que su misma institución y sus docentes se desarrollen.

En la supervisión de los jardines de niños se marca que el director debe de evaluar a los docentes una vez a la semana cada mes. Debe de llenar un formato. En el jardín de niños, la directora no realiza las evaluaciones por falta de tiempo debido a que ella esta encargada de los niños de tercer grado.

En una de las reuniones, la directora mostró a las maestras los formatos de evaluación y les comentó que no iba a realizar ella esas evaluaciones sino que cada maestra tendría la suya y la llenaría.

Esto nos indica que hay descuido en cuanto al cumplimiento de lo planeado.

En cuanto a las evaluaciones que se hacen a los niños es de manera escrita, como lo presenta la educación tradicional, su medio de evaluación es el examen y consiste en una demostración al finalizar el ciclo escolar. También se entregan unas boletas a los padres de familia en donde se califica psicomotricidad, lenguaje, matemáticas, inglés, asistencia, orden y limpieza. No se califica con números, se utiliza el color rojo para calificar cuando el niño está mal, verde para cuando está en un nivel medio y azul para cuando está bien.

CONCLUSIONES

Al conocer el problema de cerca, al fin de la realización de esta investigación se puede concluir lo siguiente:

Los objetivos que se plantearon al inicio de esta investigación si se lograron alcanzar

El objetivo general se logro en el momento en que se pudo realizar el análisis y la interpretación de los resultados de la investigación de campo. Este objetivo nos dirigió a descubrir el modelo administrativo que se está desarrollando en el Jardín de Niños "Carrusel". que es primordialmente el modelo que propone Henri Fayol y que dentro de la administración que se desarrolla en el Jardín de Niños también se presentan algunas características del modelo de Taylor; al descubrir que modelo se desarrollaba primordialmente, se logro establecer la relación con el modelo educativo que se desarrolla debido a que la forma en que el director o administrador educativo trata a los docentes se viene a plasmar en el proceso de enseñanza-aprendizaje que cada uno de los docentes desarrolla dentro del aula.

Con el logro de los objetivos específicos, se logro verificar la importancia de realizar una planeación basada en una diagnóstico con el fin de satisfacer las necesidades de las personas con las que se aplicará la planeación. Además de que cuando se tiene una planeación no se trabaja a ciegas ni tampoco se improvisa con frecuencia

En cuanto a las preguntas de investigación planteadas, se logro llegar a dar respuesta a las mismas.

Se descubrió la importancia de la formación que deben de tener tanto directivos como docentes para desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje. Cuando una persona está preparada y su formación educativa está dirigida a estudiar al hombre y desarrollar procesos de enseñanza-aprendizaje, facilita el desarrollo de los alumnos en todos los aspectos, debido a que tienen conocimientos de psicología, del aspecto afectivo, emocional, social, familiar que son importantes tomar en cuenta en el momento en que se forma parte de la educación de un individuo; en cambio cuando no se tiene la formación adecuada para desarrollar procesos de enseñanza-aprendizaje se corre el riesgo de que solamente se basen los procesos de enseñanza-aprendizaje en lo que marca la Secretaría de Educación Pública S.E.P., sin tomar en cuenta los intereses y necesidades de los individuos a los que se va a educar.

En cuanto al modelo administrativo y el logro de los objetivos educativos, se logro investigar que si se refuerza el logro de los objetivos educativos que se tienen en mente de los directivos pero no los planteados en una planeación, debido a que la planeación que se tiene y se presenta a la supervisión es vista como un requisito que hay que cumplir y no como la base para el desarrollo de un proceso educativo significativo, pero siempre recordando que todo lo planeado no

garantiza la significatividad en el aprendizaje, eso por que también hay que recordar que un plan es flexible y que tiene cambios.

Otro punto que cabe mencionar dentro de la conclusión, es pues que dependiendo de los objetivos que el director o administrador educativo tenga así se va a desarrollar su administración. El director es el modelo primordial para los maestros y los alumnos, esto no indica que según sea la relación del director con los maestro así va a ser la reacción de los maestros con los alumnos.

PROPUESTA DE PLANEACIÓN EDUCATIVA, A LOS DOCENTES DEL JARDÍN DE NIÑOS "CARRUSEL"

JUSTIFICACIÓN:

La planeación es el medio para tener bien establecido a donde queremos llegar. En la actualidad se le da muy poca importancia a la planeación debido a que el sistema educativo ya presenta planes establecidos que se deben de aplicar a todos los alumnos del mismo nivel educativo.

En el nivel de preescolar, no están estructurados inflexiblemente los planes, dejan un poco mas de libertad debido a que manejan que la educación preescolar es la base para que se motive el desarrollo de las capacidades que el ser humano posee.

Es importante que se desarrolle una planeación adecuada, basada en los intereses de los alumnos con los que se desarrollará el proceso de enseñanza-aprendizaje con el fin de satisfacer necesidades. La planeación es un medio para satisfacer necesidades, pero también es necesario que los docentes sepan planear, que conozcan la metodología de la planeación y que conozcan los beneficios que se obtienen al realizar una planeación adecuada y llevarla a la práctica.

Es necesario y útil retomar la planeación como el medio para facilitar el aprendizaje a los alumnos

A continuación se marcan los lineamientos que serán importantes tener en cuenta para el desarrollo del curso - taller

LINEAMIENTOS:

La planeación es una actividad que todos los docentes deben de realizar y que realizan intencionadamente. Es por eso que este curso - taller deberá de ser compartido por todos los docentes del jardín de niños "Carrusel", tomando en cuenta esta situación y debido a que los docentes tienen otras actividades que realizar a parte de las clases por la mañana en el jardín, el curso se planeará tomando en cuenta los tiempos y la duración de este curso.

Los recursos necesarios para desarrollar el curso - taller son:

*** HUMANOS:**

El curso está diseñado para la asistencia de 9 a 15 personas de las cuales 9 personas conforman el personal docente del jardín de niños, incluyendo guardería.

El ponente que impartirá el curso es un pedagogo y un Lic. en administración

* MATERIALES:

Los gastos realizados por los participantes serán solamente para obtener el material (copias) de los contenidos teóricos necesarios.

También se utilizará el pizarrón, el gis, borrador, rotafolio, papel bond, plumones.

PROGRAMA DEL CURSO - TALLER DE PLANEACIÓN EDUCATIVA

OBJETIVO GENERAL:

Que los docentes del jardín de niños "Carrusel", analicen su planeación y la práctica de la planeación para que se concienticen de la importancia de planear y llevar a la práctica la planeación.

OBJETIVOS PARTICULARES :

1.1 Reflexionar sobre la importancia de la planeación adecuada en el jardín de niños.

1.2 Valorar la importancia de poner en práctica la planeación.

1.3 Proponer alternativas para realizar la planeación y ponerla en práctica.

1.4 Diseñar una planeación retomando el aprendizaje adquirido en el curso-taller.

TEMARIO:

A continuación se presentan los temas que se desarrollarán en el curso - taller; se organizaron de la siguiente forma con el fin de que a través de ir adquiriendo el conocimiento se logre la reflexión y la discusión, pero si en

cualquier momento es necesario cambiar el orden, habrá flexibilidad y cambios si se requieren.

1.- INTRODUCCIÓN:

1.1 Presentación.

1.2 Expectativas.

1.3 Presentación de los contenidos y actividades del curso - taller.

2. LA PLANEACIÓN:

2.1 ¿Qué es la planeación?

2.2 ¿Qué es la planeación educativa?

2.3 La elaboración de un plan.

2.4 Planeación de programas de estudio.

2.5 Planeación de cartas descriptivas.

3 PROCESO DE LA PLANEACIÓN:

3.1 Sistema de planeación.

3.1.1 Diagnóstico.

3.1.1 Pronóstico.

3.1.3 Objetivos.

3.1.4 Estrategias.

3.1.5 Táctica.

4. LA PLANEACIÓN EN LA PRACTICA

4.1 Importancia de poner en práctica la planeación.

4.2 Satisfacción de necesidades cuando la planeación se practica

4.3 La planeación en la práctica transforma el aprendizaje.

CARTA DESCRIPTIVA

TEMA La planeación

OBJETIVO Conocer aspectos importantes sobre la teoría de la planeación.

No. hrs.	T E M A S	PUNTOS BÁSICOS A DESARROLLAR	TÉCNICAS DE E - A
4 hrs.	Introducción	<ul style="list-style-type: none"> * Presentación. * Expectativas. * Presentación de contenidos y actividades del curso - taller. 	<ul style="list-style-type: none"> * Mesa redonda. * Exposición oral.
	La planeación.	<ul style="list-style-type: none"> * ¿ Qué es la planeación. ? * ¿ Qué es la planeación educativa ? * La elaboración de un plan. * Planeación de programas de estudio. * Planeación de cartas descriptivas. 	<ul style="list-style-type: none"> * Exposición oral. * Recopilación de información. * Exposición oral.

MATERIAL DIDÁCTICO	BIBLIOGRAFÍA
<ul style="list-style-type: none"> * Hojas de rotafolio. * Proyector de acetatos. * Plumones 	<ul style="list-style-type: none"> * M. GAGNÉ, Roberto y BRIGGS Leslie. <u>La planificación de la enseñanza</u>, editorial Trilla; 1976.

CARTA DESCRIPTIVA

TEMA: Proceso de la planeación

OBJETIVO: Conocer e identificar las etapas que se desarrollan en el proceso de la planeación.

Elaborar un plan siguiendo el proceso de la planeación.

No. hrs.	T E M A S	PUNTOS BÁSICOS A DESARROLLAR	TÉCNICAS DE E - A
4 hrs.	Proceso de la planeación.	<ul style="list-style-type: none"> * Diagnóstico * Pronóstico. * Objetivos. * Estrategias. * Táctica. * Control. 	<ul style="list-style-type: none"> * Exposición oral. * Trabajo en equipo.

MATERIAL DIDÁCTICO	BIBLIOGRAFÍA
<ul style="list-style-type: none"> * Copias del proceso de la planeación. * Plumones * Pizarrón. * Gis * Borrador. 	<ul style="list-style-type: none"> * M. GAGNÉ, Roberto y BRIGGS Leslie. <u>La planificación de la enseñanza</u>, editorial Trilla; 1976. * AGUILAR, José Antonio. <u>Planeación escolar y formulación de proyectos</u>; Editorial Trillas, 1996. * AGUILAR, J. Antonio, BLOCK, Alberto. <u>Planeación y formulación de proyectos escolares</u>. Editorial Trillas, 1996.

CARTA DESCRIPTIVA

TEMA: La planeación en la práctica.

OBJETIVO: Descubrir la importancia de planear y ejecutar la planeación.

No. hrs.	TEMAS	PUNTOS BÁSICOS A DESARROLLAR	TÉCNICAS DE E - A
4 hrs.	La planeación en la práctica.	<ul style="list-style-type: none"> * Importancia de poner en práctica la planeación. * Satisfacción de necesidades cuando la planeación se practica. * La planeación en la práctica transforma el aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> * Debate. * Representación de una situación en donde se planeo y se llevó a la práctica. * Mesa redonda.

MATERIAL DIDÁCTICO	BIBLIOGRAFÍA
<ul style="list-style-type: none"> * Pizarrón. * Gis y borrador. 	<ul style="list-style-type: none"> * FULLAN, Michael; STIEGELBAUER Suzanne. <u>El cambio educativo</u> Editorial Trillas: 1997

METODOLOGÍA:

El curso - taller se desarrollará en base a la participación activa de los docentes del jardín de niños "Carrusel". En la primera parte del curso se desarrollarán algunas exposiciones por parte de los coordinadores, pero solo por medio de la reflexión, de la crítica y del análisis de los docentes se logrará el cumplimiento de los objetivos planteados.

Por tal motivo, es necesario que los docentes asistan con puntualidad y con las lecturas indicadas estudiadas previamente, con el fin de asegurar que todos los miembros del grupo cuenten con cierta información necesaria para poder participar activamente en el trabajo de discusión y análisis.

Se eligieron las modalidades didácticas del curso taller porque el curso permite analizar información teórica útil para entender el tema, manejar mismos conceptos y tener la base para realizar la crítica, el análisis, la reflexión y las propuestas para mejorar la planeación y llevarla a la práctica.

SISTEMA DE EVALUACIÓN:

El curso - taller es un medio para desarrollar una práctica educativa formal, es por eso que se necesita evaluar, con el fin de verificar el cumplimiento de los objetivos, lo cual será útil para valorar los alcances y las limitaciones que se presentaron.

La evaluación que se realizará en este curso - taller está dividida en tres momentos:

* Diagnóstica. Se hará una actividad en donde se recabe información para saber si hay necesidad de retomar otra información que sea útil para que se asimilen y comprendan con facilidad los temas del curso taller. Los participantes expondrán brevemente sus conocimientos sobre planeación.

* Intermedia: En este momento se elaborará un plan, retomando el proceso de planeación, será un ejercicio por equipo y uno individual.

* Final: Se hará un examen escrito en donde se manejarán preguntas abiertas, teóricas y preguntas en donde el participante tendrá que hacer explícito su punto de vista.

Al finalizar el curso - taller, se les pedirá a los integrantes del grupo, que en una hoja escriban lo que les pareció el curso, que faltó de revisar, si creen que el desarrollo cubrió las expectativas que se tenían

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA PARA EL CURSO:

1 - AGUILAR, J. Antonio, BLOCK, Alberto. Planeación y formulación de proyectos escolares. Editorial Trillas, 1996.

2.- FULLAN, Michael; STIEGELBAUER Suzanne El cambio educativo Editorial Trillas: 1997.

3 - KAUFMAN, A. Roger. Planificación de sistemas educativos. Editorial

Trillas: 1990.

4.- M. GAGNÉ, Roberto y BRIGGS Leslie. La planificación de la enseñanza, editorial Trilla, 1976.

BIBLIOGRAFÍA

- 1 - AGUILAR, José Antonio, Planeación escolar y formulación de proyectos; Editorial Trillas, 1996.
- 2.- ANDER-EGG, Ezequiel, Planificación educativa ; editorial Magisterio del Rio de la Plata, 1990.
- 3.- CÁCERES, Conteras Eugenio, "Administración de la planta física-educativa". Revista Covescal; No. 53.
- 4.- Centro Provincial de información educativa C.P.T.E.; " Organización y Administración escolar, supervisión escolar", Argentina Mendoza 1991.
- 5.- DIAZ, Barriga Frida; LULE, Ma. Lourdes; PACHECO, Pinzón Diana; ROJAS, Drummond Silvia y SAAD Davón Elisa; Metodología de Diseño Curricular para la educación superior, Editorial Trillas, 1996.
- 6 - Enciclopedia Técnica de la educación; "Organización y Administración escolar"; vol 1
- 7.- FERNANDEZ, Arena José Antonio; El proceso administrativo. Editorial Diana. 1997.
- 8 - HAMPTON, David R., Administración contemporánea ; Editorial McGraw-Hill. 1981.
- 9 - KAUFMAN. A Roger, Planificación de sistemas educativos, Editorial Trillas 1990
- 10 - KOONTS, Horald; Administración ; Editorial McGraw-Hill. 1985.

- 11.- KOONTS, O'Donnell, Wehrick. Elementos de la administración. Editorial McGraw-Hill, 1987.
- 12.- " La reforma educativa y las reformas a la administración académica mexicana de la educación": Revista el maestro ; No. 53, Primera quincena de Agosto de 1969
- 13.- PALACIOS, Jesús Coaut; La cuestión escolar . Editorial Lara, 1984..
- 14 - PANSZA, González Margarita Fundamentación de la Didáctica; Ediciones Gernika, 1990. Tomo 1.
- 15.- REYES, Ponce Agustín; Administración de empresas teoría y práctica. Editorial Limusa, 1992.
- 16.- TERRY, George R.; Administración y control de oficinas, Editorial CECSA, 1987.

ANEXOS

FECHA: 15 de Enero de 1998.

LUGAR: Jardín de niños "Carrusel".

GRADO: Segundo.

No se presentó a trabajar la maestra de segundo grado, por motivo que tenía tarea de la escuela, la maestra estudia en la U.P.N. y tenía que realizar una observación.

Antes de que entraran al salón, se juntaron las dos maestras encargadas de primero y la directora, la directora comentó:

"... lo que si les voy a pedir es que cuando tengan que salir para hacer alguna tarea, es que me avisen con tiempo anterior, para yo tener a quien poner en su grupo. y les pido que si en su escuela les dejan mucha tarea aventajen desde que se las dejan porque luego tienen que faltar para hacerla. Porque ya vez tu no veniste el viernes pasado, yo no estuve ayer y ahora ella: van a decir los papas que aquí hay epidemia porque les decimos que están enfermas. No me parece esto y creo que deben de organizarse en hacer sus actividades para que esto no vuelva a pasar..."

En seguida tocó la campana de entrada. la maestra de primero se quedó en la puerta, la directora se fue a cobrarle a un papá y otra de las maestras fue a dirigir la formación.

Todos los días cantan un canción antes de entrar al salón y la maestra les preguntó que cual querían cantar, la mayoría de los niños opinaron (la batalla, las sardinas, etc..) pero la maestra les decía que esa no que porque esa ya la habian cantado. Vamos a cantar la tía Mónica y sin pedir respuesta a los niños comenzó. Terminó la canción y pasaron a su salón.

Me dirigí al salón de tercero y aprendían la consonante f, la maestra les dijo que era como le hacía el gato cuando estaba molesto. En seguida les dijo la f con la a -fa, la f con la e - fe, la f con la i - fi, la f con la o - fo y la f con la u - fu. Repartió las libretas y cada niño tenía anotado la f, tenían que realizar la plana, el que fuera terminando saldría a recreo

Terminando iban saliendo al recreo, pero cinco niños no salieron a recreo porque no quisieron trabajar. Al entrar de recreo, se pusieron a leer una hoja que les entrego en donde aparecía la f, fa, fe, fi, fo, fu y algunas palabras con f. Después del repaso les dijo que podían jugar en las áreas pero que los niños que aun no terminaban no lo podían hacer.

Terminó la clase, cantaron la canción de despedida y les entregó las libretas para que realizaran la tarea en casa.