

**UNIVERSIDAD PÚBLICA DE EL ALTO
CARRERA: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



TESIS DE GRADO

**DESEMPEÑO DEL DIRECTOR EN EL PROCESO DE
PLANIFICACIÓN PARTICIPATIVA DE LOS PADRES Y
MADRES DE FAMILIA EN LA UNIDAD EDUCATIVA
“ALONZO DE MENDOZA” DEL DISTRITO DE LAJA**

(Estudio de Caso)

TESIS DE GRADO PARA OBTENER LA LICENCIATURA EN CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN

POSTULANTE : Univ. ROSMERY CASTRO LUNA

TUTOR: Lic. Esp. FILEMON HEREDIA LAURA

EL ALTO - BOLIVIA
2011

1. INTRODUCCIÓN

Desde el momento en que nuestro país opta por la implementación del programa desayuno escolar para las unidades escolares Educativas todas recibieron este beneficio con mucha satisfacción.

Donde los encargados de la Honorable Alcaldía Municipal promocionaron la importancia del desayuno escolar visitando a diferentes Unidades Educativas explicándoles la elaboración de estos productos también las diferentes calorías, proteínas que tienen estos productos desde como preparar higiénicamente, la importancia de la salud, el medio ambiente y por ultimo dejar en las manos de los encargados. Pero desde ese momento empiezan a surgir los problemas entre el Director, Junta Escolar y Padres de familia.

Por que estos señores promotores se olvidaron por completo lo más importante. El como administrar, organizar, planificar, durante la gestión para que los niños/niñas estén en verdad satisfechos con el desayuno escolar. Para ello los padres se forman grupos de trabajo por cada curso un padre de familia pero resulta que algunos padres faltan a la elaboración del desayuno escolar en realidad faltan muchas cosas desde un fósforo hasta un gas para esto los padres tienen que poner de su dinero por este motivo el desayuno se entrega a destiempo el otro problema es el productos que se deja es para toda la semana un solo producto, bueno consumir todos los días el mismo producto es empalagoso por esta razón los niños/niñas muchas veces se juegan con el desayuno o en su mayor parte simplemente no reciben el desayuno escolar.

Por ello, el presente estudio en su estructura presenta:

El problema, análisis del problema, formulación del problema, problemas específicos, objetivos de la investigación, objetivo general, objetivos específicos, naturaleza de la hipótesis, hipótesis, justificación.

CAPITULO II Fundamentación Teórica, A. fundamentación conceptual, A. fundamentación referencial.

CAPITULO IV método, CAPITULO V ACOPIO – análisis interpretación de datos, CAPITULO VI conclusiones y recomendaciones, Glosario, INDICE DE CUADROS, INDICE DE TABLAS, 8. BIBLIOGRAFIA, anexos y apéndice. Y por ultimo tenemos la propuesta técnica para la planificación participativa de padres y madres de familia de la unidad educativa “Alonzo de Mendoza”

1. EL PROBLEMA

En la Unidad Educativa “Alonzo de Mendoza” del Distrito Laja. Los padres y madres de familia tienen dificultades en el proceso de participación y apoyo a la labor de los docentes.

1.1. ANALISIS DEL PROBLEMA

Existe poco interés por parte de los padres y madres de familia en la planificación participativa para la distribución del desayuno escolar.

Los padres y madres de familia piensan que es una pérdida de tiempo el querer organizar crear un panel informativo de actividades.

No confían en la forma de administración del director de las juntas escolares, pero tampoco quieren hacerse cargo de asumir responsabilidades solamente algunos padres se hacen cargo de la distribución del desayuno escolar.

Las reuniones que se realiza en la Unidad Educativa en su mayoría solamente asisten las madres de familia.

Los padres y madres de familia ponen todo tipo de excusas cuando se habla de organizarse en realidad no saben los pasos fundamentales de la organización planificación en el mayor de los casos las mamás no saben leer y escribir.

En años anteriores se administró mal los alimentos del desayuno escolar que llega envase a esas experiencias los padres y madres de familia no tienen confianza.

Cómo no participan los padres y madres de familia no les interesa el mejoramiento de la Institución Educativa y menos el mejoramiento los alimentos del desayuno escolar.

Siempre a existido la improvisación cualquier actividad que realice la Unidad Educativa en este caso la distribución del desayuno escolar. No existe un panel informativo donde especifique los horarios de la distribución del desayuno escolar es decir un cronograma de actividades para los padres y madres de familia.

La desconfianza trae oposición, los padres y madres de familia al no confiar en el Director de la Unidad Educativa "Alonzo de Mendoza" el Director no realiza ninguna actividad, para no tener problemas con los padres de familia.

A la falta de participación de los padres y madres de familia no se realizan talleres, seminarios de mejoramiento de la calidad de vida en la larga esto nos lleva a detenernos en el tiempo y quedarnos ahí.

La mala desorganización, la falta de tiempo de los padres y madres de familia trae consigo el de no poder estar al nivel del las otras Instituciones Educativas.

La desconfianza es producto de desunión con los padres y madres de familia implicando peleas y miramientos entre ellos. De este modo no todos tienen un

pensamiento único o el mismo interés para poder trabajar por la Institución, de alguna manera implica la baja calidad de aprendizaje en los niños/niñas.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Por todo ello, se enfatiza a profundidad el manejo de estrategias, una planificación participativa para el desarrollo de la investigación, por tanto, se plantea la siguiente interrogación:

¿En qué medida el desempeño del Director se relaciona con la participación de los padres y madres de familia para generar la planificación participativa en la Unidad educativa “Alonzo de Mendoza del Distrito educativo de Laja?

1.3. PROBLEMAS ESPECIFICOS

¿Cómo la planificación del Director que lleva a cabo el Director se relación con la participación orgánica de los padres de familia?

¿De qué manera las estrategias de planificación que utiliza el Director se relacionan con la participación de los padres de familia?

¿En qué medida los medios y materiales comunicacionales que emplea el Director se relaciona con la participación orgánica de los padres de familia?

1.3. 1.OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.2. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre el desempeño del Director y la participación de los padres y madres de familia para generar planificación participativa de la Unidad Educativa “Alonzo de Mendoza” del Distrito Educativo de Laja, durante la gestión educativa .

1.3.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Establecer la relación que existe en la planificación del Director y la participación de los padres de familia.
- ❖ Determinar las estrategias que utiliza el Director para la participación de los padres y madres de familia.
- ❖ Demostrar que medios y recursos utiliza el Director para la participación organizada de los padres y madres de familia.
- ❖ Proponer procesos de gestión participativa de los padres y madres de familia de la Unidad Educativa “Alonzo de Mendoza” del Distrito Laja.

1.4. NATURALEZA DE LA HIPÓTESIS

Presentaremos enfoque y la importancia de la hipótesis en el proceso investigativo:

Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos Baptista Lucio, Pilar puntualizan:

“Las hipótesis son el centro, la médula o el eje del método deductivo cualitativo. Son guías para la investigación. La hipótesis indican lo que estamos buscando o tratando de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigativo, formuladas a manera de proposiciones. De hecho, en nuestra vida diaria constantemente elaboramos hipótesis acerca de muchas cosas y luego indagamos su veracidad. Por ejemplo, establecemos una pregunta de investigación: ¿Le gustará a Ana? Y una hipótesis “Yo le resulto atractivo a Ana”

Esta hipótesis es una explicación tentativa y esta formulada como proposición. Después investigamos si acepta o rechaza la hipótesis, cortejando a Ana y observando el resultado". Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado Carlos, Baptista Lucio Pilar: 2003, P. 140

1.4.5. HIPOTESIS

El desempeño del Director se relaciona directamente con la participación orgánica de los padres y madres de familia para generar una planificación de la Unidad Educativa Alonzo de Mendoza.

1.5. JUSTIFICACIÓN

La planificación participativa de los padres y madres de familia es muy importante dentro una institución educativa porqué a mayor planificación mayores beneficios ya sea de infraestructura, mobiliario y espacios recreativos para la Unidad Educativa de este modo podemos ver el interés de los padres de familia para un aprendizaje de calidad para sus hijos.

Para esto es imprescindible una adecuada planificación participativa en cada enfoque es considerada la planificación cabe asociar a una determinada visión de la organización, no cabe duda que la organización es fundamentalmente un instrumento para el logro de un objetivo. La planificación de una organización emergería básicamente de sus esfuerzos por sobrevivir y tener éxito en el ambiente que esta incierto.

Para la planificación participativa pueden ser conceptuadas al menos de otro modo y una vez mas tal concepción está estrechamente ligada a su correspondiente visión de la organización que precisamente concentra su atención en su dimensión cultural: prácticamente viene a considerarla básicamente como cultura.

Así tratar de introducir cambios en una realidad socialmente construida a través de planificación requerirá igualmente introducir cambios en esas perspectivas desde dicha realidad es considerada los cuales determinan las percepciones que se tienen de la misma. Pues bien una planificación participativa puede ser asimilada, adoptada en este enfoque.

Es imprescindible y a la vez importante la dirección de los centros escolares es uno de los temas que preocupan hoy tanto a las diferentes administraciones educativas como profesores y padres de familia. Superada una etapa de escasa incidencia desde la teoría organizativa e investigaciones educativas se hacen cada

vez más importantes y también se dan a conocer experiencias de las personas que diseñan esta función. En ambos casos la dirección escolar es tratada ampliamente aunque como es fácil de suponer utilizando análisis y discursos diferentes.

Una primera aproximación al campo de la dirección en las organizaciones escolares nos lleva a concluir que se trata cuestiones desde distintas ópticas teóricas que se ocupan. Un lugar importante en la literatura internacional sobre planificación participativa escolar, escuelas eficaces y cambio educativo en términos generales podemos deducir que un rango común que caracteriza el discurso que se viene desarrollando en los últimos años es el abandono de una visión del director exclusivamente como gerente – administrador y defensa del mismo como persona que habría de ser un líder educativo dentro de la organización.

También tomando como base una aproximación como la anterior, podemos acordar que el director es la persona que debe organizar y coordinar la actividad general del centro, gestionar tiempos, recursos, espacios, participación, etc. Al tiempo que se espera del que muestre el camino a seguir para llevar a buen fin la actividad principal del centro que no es otra que la enseñanza y educación de los estudiantes y jóvenes.

Es importante la gestión del desayuno escolar por que gestionar nos permite planificar, organizar en forma anticipada el buen uso y distribución del desayuno escolar con la planificación participativa podemos obtener este objetivo. El director tiene como tarea gestionar, como finalidad principal mantener las cosas como son en la organización y por el contrario liderar. Lo reservamos para aquellas otras para que las cosas se hagan de modo diferente y la organización baya mejorando. Para todos estos aspectos el director deberá asignar o distribuir tareas a la comunidad educativa en especial a los padres de familia.

Cuando la investigación educativa se ha acercado al día a día de la dirección de manifiesto que ejerce las funciones directivas exige afrontar momentos difíciles y problemáticos.

Los directores una de las razones de su malestar se relacionan con las situaciones a las cuales tienen que hacer frente. Así desde perspectivas micro políticas afirman que los directores se desconciertan por las acciones y respuestas de su personal y que ello es debido en parte a la ambigüedad y falta de acuerdos en los que responde al rol del director.

Las funciones del director en la unidad educativa “Alonzo de Mendoza” es de vital importancia el ejercicio del cargo del director conlleva cumplir una serie de tareas específicas que se relacionan en primer lugar con la normativa que regula el funcionamiento de los centros; pero también como hemos recogido anteriormente con el propio modo de ser de la persona que ocupa el cargo dado a las normativas señala que la normativa legal no puede anular la personalidad del individuo.

Así por ejemplo ninguna normativa se señala que el director debe velar por que las personas se sientan a gusto en el centro y no haya conflictos. Sin embargo, parte de la actividad directiva se dedica a estas cuestiones que podemos identificar con la actividad micropolítica y por último el desempeño de las tareas directivas se relacionan con un modelo de director ideal que ejerce su infancia en el individuo mediante los supuestos diversos que se adoptan en torno a la concepción de educación y centro escolar.

El desayuno escolar es una ayuda y un derecho para los estudiantes que están en una etapa de desarrollo de su aprendizaje, para que tengan un incentivo que de alguna manera se vaya mejorando cada año con mayor calidad, a mayor calidad mejor nivel de vida.

Los padres de familia también juegan un rol importante en la distribución del desayuno escolar, ya que las funciones de las juntas escolares es de velar el bienestar y la seguridad de los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

La coordinación por parte del director y padres de familia es vital para la creación de un ambiente de planificación, organización en forma estratégica. De este modo seguir mejorando la calidad del desayuno escolar.

EL aporte científico de la investigación con respecto a la planificación participativa de los padres y madres de familia se encuentra en la (Página 100-102).

PARTE I

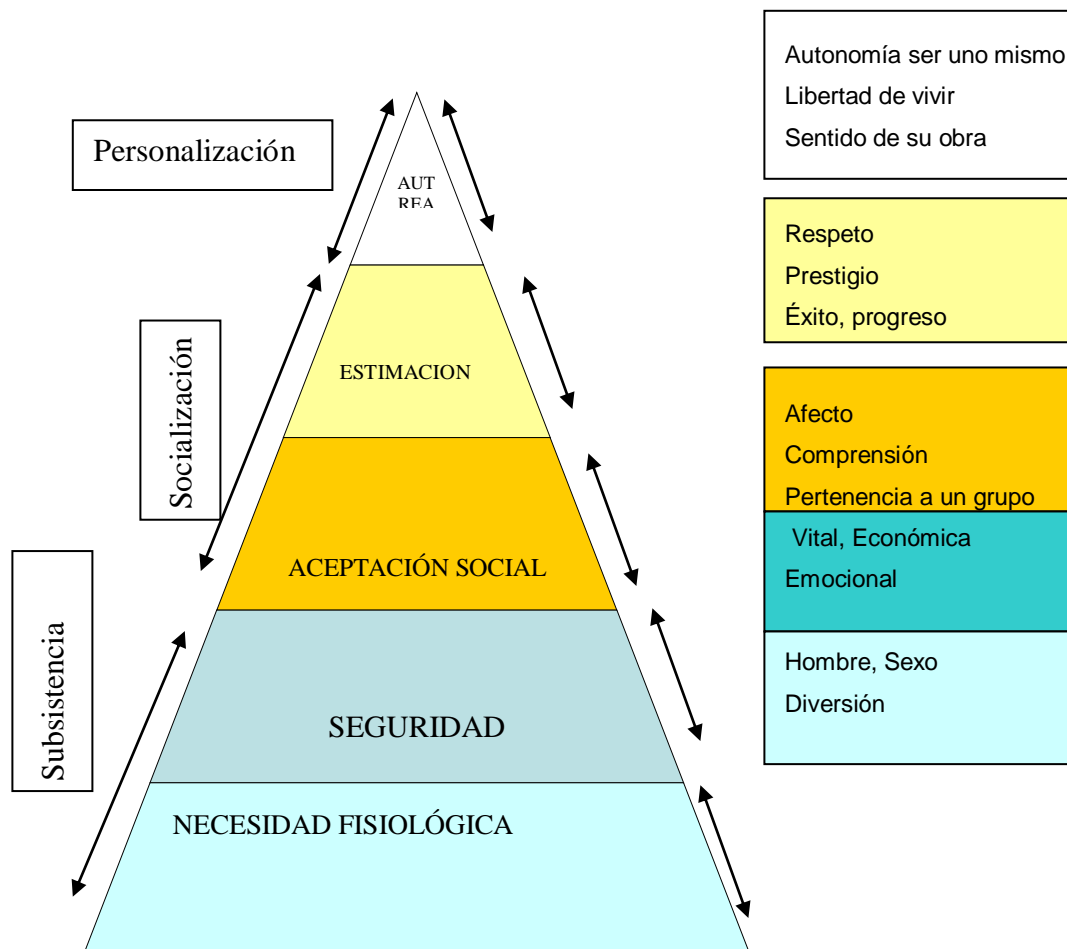
2.1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.2. LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS

El afianzamiento de sociedades cada vez más democráticas, en las cuales los individuos intervienen en la concepción, diseño, ejecución y hasta evaluación de los proyectos que les afectan, está suscitado la creciente necesidad de potenciar la participación para la solidez y el progreso social.

A este respecto, cuenta con notable aceptación la Jerarquía de necesidades de A.H. MASLOW (1975), en la que se muestra de forma jerarquizada las necesidades fundamentales de los seres humanos y que son promotoras de conductas. Las necesidades se presentan inferiores y en la cúspide las superiores Gento Samuel: (1994, P.17)

Cuadro N° 1 Jerarquía de necesidades de Maslow Fuente: Samuel: (1994, P.17)



2.3. IMPULSORES DE LA PARTICIPACIÓN

El autor menciona:

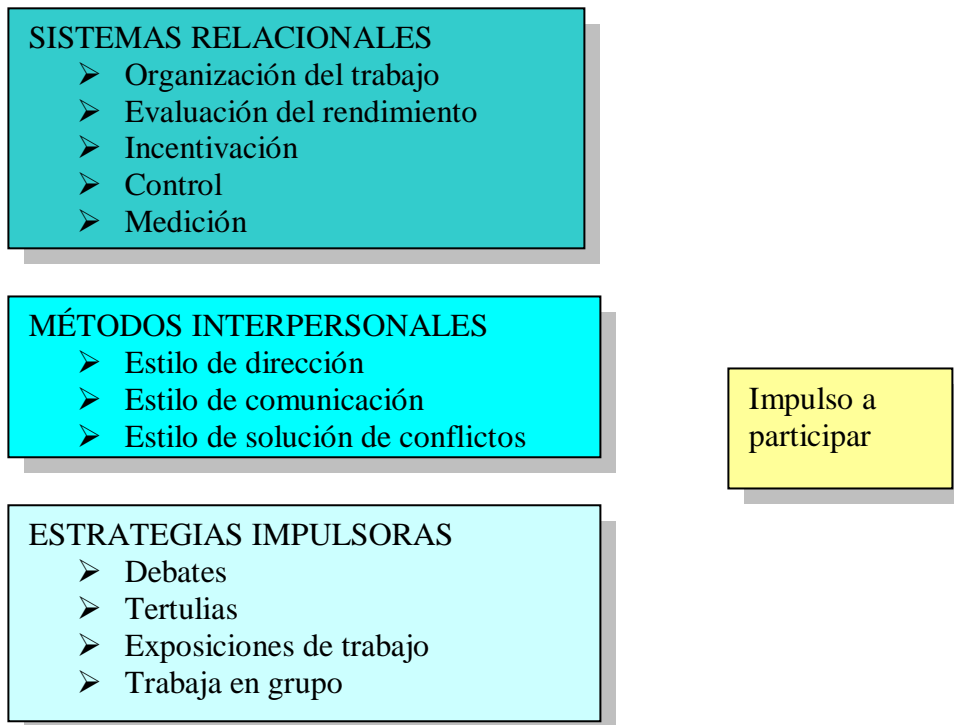
“Entendemos por impulsores de la participación aquellos sistemas relacionados, métodos interpersonales o estrategias de comportamiento que producen un incremento de la intervención responsables de los miembros de un grupo.

Inicialmente pueden considerarse dos tipos de impulsores de la participación:

1. Los modos de comportamiento ante las diferentes situaciones.
2. Las actividades puntuales que pueden producir un incremento de la intervención de los miembros del grupo.”

2.1.1. SISTEMAS RELACIONALES

“Al primer tipo de impulsores pertenecen los denominados sistemas relacionales, que obedecen a principios rectores estables y que producen conductas que pueden institucionalizarse. Fuente: Gento Samuel: (1994, P.17)



Cuadro Nº 2 Jerarquía de necesidades de Maslow

Entre tales sistemas relacionales de carácter impulsor considerar: el diseño de la organización del trabajo, los sistemas de evaluación de rendimiento, los sistemas de incentivación, los de control y los de medición.

El diseño de organización del trabajo puede ser dentro de una amplia gama, que abarca desde los que otorgan un estrecho margen de opción, a los que ofrecen la posibilidad de que los miembros del grupo o empresa pueden intervenir activamente en la elaboración de objetivos, en la producción y en el control de resultados.

En general, los diseños de organización del trabajo que impulsan la participación se rigen por los principios de:

- Distribución de autoridad y delegación de competencias.
- Estímulo a la responsabilidad de los miembros.
- Feedback informativo, desde los ejecutores a los directivos.
- Estímulo y orientación de los miembros de los diferentes niveles.
- Aprecio y consideración a los individuos.
- Relaciones personales fluidas.
- Comprensión de características y problemas individuales.

Actitud de autenticidad y coherencia, que podríamos resumir en el aforismo de “lo que se hace se piensa.” Gento Samuel: (1994, P. 14-15)

La participación en la sociedad o en cualquier ámbito es importante de este modo conocemos las necesidades de las personas sus inquietudes, sus acciones, el modo de pensar, los padres de familia deben estar en un constante seguimiento en el aprendizaje de sus hijos para esto la Unidad Educativa es la institución que involucra a los padres de familia en las actividades que realiza la institución.

El Director de la Unidad Educativa es el principal personaje quién debe informar a los padres de familia de todas las actividades.

2.2. LA CULTURA SEGÚN ANTONIO GRAMSCI

“Se enfrenta la destrucción de una hegemonía y la construcción de otra y esto es el trabajo en la fábrica y en el campo en los sindicatos y agrupaciones pero también en la mente de cada dominado.

Es un problema de conciencia y de organización. El objetivo político la nueva hegemonía tiene como fundamento práctico la voluntad colectiva sin la cual es mera utopía; ahora bien esta voluntad colectiva no se logra sin una nueva cultura que unifique ese querer social.

Hablar de revolución en este contexto significa no solo trastocar las relaciones económicas y políticas sino en general las relaciones humanas se busca la instauración de nuevos modos de trabajo de producción y de distribución pero también la formación de una nueva costumbre de nuevos modos de pensar y de vivir.

Para caracterizar el concepto gramsciano de cultura recurriremos a un conjunto de proporciones básicas que sitúan socialmente al hombre como sujeto de cultura vale decir como un ser capaz de asumirse conscientemente en su mundo y de plantearse la tarea de cambiarlo.

Todos los hombres son filósofos poseen una cultura un modo de pensar y de actuar. Este es un hecho social no solo en sus evidentes repercusiones a nivel societal sino en su origen. De aquí que la proporción anterior complementada y explicada por un segundo: todos los hombres son conformistas.”

Gramsci Antonio: (1974, P. 7-8)

El querer cambiar tiene que nacer de uno mismo, poner a conciencia la vida que llevamos para que así tengamos una vida que realmente valga la pena vivirla. Hablar de una revolución en este contexto no solo implica en lo económico, político sino en lo general las relaciones humanas, se busca la instauración de nuevos modos de trabajo de producción, lo más importante es adquirir nuevas costumbres, nuevos modos de pensar de vivir.

2.2.1. PRINCIPIO EDUCATIVO

El autor Gramsci puntualiza con énfasis el principio educativo de las unidades educativas:

“Lo primero que resalta en la reflexión gramsciana sobre el principio unificador y orientador de la escuela y de las actividades culturales es la relación que este debe guardar a la sociedad global y más directamente al modo de producción que sirve de sustento a esa sociedad. El mismo criterio negativamente sirve para situar la crisis de la organización de la escuela y de la cultura: una vez que las relaciones de producción han cambiado un principio cultural que daba fruto entra en crisis. Estamos frente al mismo proceso que se esquematizó al tratar sobre las fases del Estado y sobre la crisis de la hegemonía y estamos a un criterio de búsqueda sugerente sobre todo si se enriquece con el conjunto de la reflexión gramsciana para investigar la crisis crónica que detectamos en la educación latinoamericana”.
Gramsci Antonio: (1974, P. 112)

2.2.2. LA ORGANIZACIÓN DE LA ESCUELA

En su aporte Gramsci señala lo siguiente:

“Un punto muy importante en el estudio de la organización práctica de la escuela unitaria e se refiere a la carrera escolar en sus varios niveles conforme a la edad y al desarrollo intelectual y moral de los alumnos y a los fines que la escuela quiere cumplir.

La escuela unitaria o de formación humanista (entendiendo este término en sentido amplio y no solo en el sentido tradicional) o de cultura general deberá proponerse colocar a los jóvenes en la actividad social después de haberlas llevado a cierto grado de madurez y de capacidad a la creación intelectual y práctica y a una madurez y de capacidad a la creación intelectual y práctica y a un cierto grado de independencia en la orientación y en la iniciativa” Gramsci Antonio:(1974, P. 54)

2.2.3. LA ORGANIZACIÓN DE LA ESCUELA GRAMSCI

Gramsci desde su punto de vista:

“Nos parece que el mayor valor de la escuela única propuesta por Gramsci es el prestar una vía de profunda democratización de la educación y esto en diferentes perspectivas.

La escuela única de otra parte representa un camino para que la escuela deje de ser una escuela de clases. Muchas veces la diversidad de posibilidades ofrecidas por el sistema escolar no se ven como lo que son diversas posibilidades que reproducen la estructura de clases” Gramsci Antonio: (1974, P. 114)

Gramsci propone en la organización de la escuela una democratización en la educación en diferentes perspectivas de este modo evitar una escuela de clases, si no que exista la escuela única para todos con una distribución por niveles conforme al desarrollo intelectual, moral de los alumnos y con los fines que la escuela quiere cumplir.

2.3. EL PROBLEMA DE LA EDAD CULTURAL

Vygotsky y los problemas culturales en la escuela, es el factor importante en la enseñanza y aprendizaje del estudiante menciona:

“Cuando hablamos de la edad fisiológica e intelectual presuponemos que el proceso de desarrollo está constituida por determinados niveles, que se suceden con cierta regularidad, aunque el origen de tales no coincide exactamente con el curso cronológico del tiempo. Sabemos, por lo tanto, que el niño de una cierta edad, puede estar, tanto en relación con su edad fisiológica como intelectual, bien por delante, bien por detrás del punto en que se encuentra su edad cronológica. En relación con lo dicho, llegamos de lleno al problema que solemos denominar como problema de la edad cultural.

Partiremos de la suposición que hemos tratado de desarrollar y defender en los capítulos anteriores: el desarrollo cultural del niño representa un tipo especial de desarrollo, es decir, el proceso de madurez orgánica, por una parte, ni reducirse, por otra, a una simple asimilación mecánica, por una parte hábitos externos. Si consideramos que el desarrollo cultural, lo mismo que cualquier otro, está con sus propias leyes, posee su propio marco interno, sus niveles resultan lógicos que se plantee el problema de la edad cultural del niño. Eso significa que no solo podemos preguntar cuál es la edad real de cada niño, cual es su edad intelectual, sino también en qué nivel de desarrollo cultural.

Veamos por lo tanto, que el niño ha asimilado correctamente la estructura de la resta, es decir, su desarrollo cultural no solo le permitido asimilar el habito exterior con ayuda del cual se hace habitualmente la resta, sino que ha sabido elaborar un modo de conducta adecuado frente a dicho estructura y por eso su habito, resulta ser más estable pese al cambio de la situación.” Lev Semionovich Vygotsky: (1971, P. 315-322)

La fisiología intelectual del estudiante depende del desarrollo cultural los hábitos que este posee, de cierto modo se puede identificar el grado de madurez, intelectual, asimilación del estudiante cuál es su nivel de desarrollo cultural del estudiante.

2.3.1. LA ORGANIZACIÓN MATERIAL DE LA ESCUELA

Continuando con el enfoque del autor Freinet:

“El problema el rendimiento en materia de enseñanza, está ligado al del equipo escolar. La modernización de ese equipo determina pues en cierta medida todo mejoramiento del rendimiento de nuestro sistema educativo.

Hace falta un cambio profundo de los fundamentos pedagógicos, psicológicos y humanos de la enseñanza para llegar a una nueva organización y a un nuevo espíritu de clase.

“El maestro establece la víspera, en su diario, el desarrollo de la clase hora por hora, cada diez minutos, de todos los trabajos del día siguiente.

Esa es una solución. Importante a la escuela una técnica minuciosa que pretende haber sido establecido científicamente que da buena conciencia a los maestros y sus jefes y también a los padres. Solo hay una dificultad: ¿conviene a los niños/niña este arreglo hecho desde afuera? ¿se hace el trabajo, así, en buenas condiciones? ¿es valido el rendimiento?.

En su preocupación por fundar todo la actividad de los alumnos en sus necesidades, sus intereses y su vida, cierto número de educadores han suministrado horarios y programas. Han dejado jugar a los niños a su antojo.

Si tuvieran suficiente posibilidades, talento y genio para seguirlos, ayudarlos a realizarse o incluso anticipándose a ellos algunas veces, esa sería la fórmula de la escuela ideal, tal como nosotros la deseamos.

Pero los genios son escasos. En la realidad de nuestras clases, tenemos dificultades para organizar el trabajo vivo de nuestros alumnos. Instrumentos nuevos, nuevas técnicas deben ser encontrados, experimentados elaborados. Son esas técnicas y esos instrumentos los que nos dedicamos más especialmente a dar a conocer y a poner al alcance de todos los educadores.

En vez de fijar por anticipado, automáticamente, el trabajo escolar de los niños, vamos a prepararlo el lunes, todos juntos, con nuestros planes de trabajo.

Para hacer entender el sentido y el alcance de una organización previa, dependiente de los programas, entremos en el ritmo de una clase que, desde los inicios de octubre, va trabajar de acuerdo con planes de trabajo preestablecidos. Se trata de la clase de nuestro compañero.” Freinet Celestin: (1990, P.100-101)

Es imposible cambiar de la noche a la mañana, para poder cambiar debe surgir todo un proceso, de la enseñanza en el ámbito escolar, pero un cambio profundo de los fundamentos pedagógicos, psicológicos y humanos para poder llegar a una nueva organización.

2.3.2. COMO ORGANIZAR EL TRABAJO EN CLASE

En el mismo enfoque de Freinet:

“Creo necesario, antes de hablar de esta organización del trabajo, presentar mi clase al principio del año escolar.

Digo “el” plan de trabajo, pero en realidad hay cuatro tipos de planes: a) El plan general; b) Los planes anuales; c) Los planes semanales; d) El plan cotidiano.

a) El plan general:

Este plan es, ciertamente, la nomenclatura de los que Freinet llama “las actividades funcionales “del estudiante, surgidos del trabajo que realiza o ve realizar. No se trata de enumerar centros de interés que agrupen los conocimientos que hay que adquirir sino las acciones que el niño relatará en sus textos o que serán la base de las preguntas que va a plantear.

a) Fichas plan de explotación que muestran las diversas posibilidades que ofrece el sujeto: encuestas manuales.

b) Fichas de recapitulación donde se clasifican los documentos que poseemos sobre la cuestión.

c) Fichas para la búsqueda de palabras

d) Fichas- guía para ciertos complejos de interés y su aplicación en historia, geografía y ciencias.

e) Fichas de preparación, para las lecciones del maestro porque, debo confesarlo, todavía doy algunas.

Este fichero es desde mi punto de vista, extremadamente importante. Además de la economía de tiempo, permite corregirlos errores cometidos en una aplicación preceden, orientar de manera distinta el trabajo del estudiantes cuando vuelva a darse el mismo complejo de interés. Es un trabajo de largo alcance siempre incompleto, siempre imperfecto, siempre modificado, que pronto se vuelve indispensable.

b) Los planes anuales:

Al lado de ese plan general tengo mis planes anuales. Estos son, tan solo, el resumen de todo lo que debemos haber visto obligatoriamente al fin del año. En cierta manera, son los programas Para ello tengo cuaderno cuyas paginas he dividido en casilleros”. Freinet Celestin: (1990, P.100)

2.3.3. LAS ESCUELAS CON GRAN NÚMERO DE ESTUDIANTES

Freinet plantea las grandes dificultades de la enseñanza con un gran número de estudiantes:

“Toda nuestra pedagogía se basa en instrumentos y técnicas. Ellos modifican la atmósfera de la clase y, en conciencia, el propio compartimiento del maestro y hacen posible ese espíritu de liberación y de formación que es la razón de ser de nuestra innovación.

Porque no hace falta decir que ese material y esas técnicas deben ser empleados con cierto objetivo y con cierto espíritu que son los que hemos definido: formas individuos cultivados y ricos en posibilidades.

Diremos inclusive que sólo nuestras técnicas permiten hacer trabajar simultáneamente en un mismo local a niños/niña de todas las edades con un máximo de eficiencia.

A medida que crece el número de grupos, se complica la situación por dos razones escolares.

Es delicada sobre todo porque los estudiantes que cambian de maestro y de método. El maestro no tiene tiempo de habituar a sus alumnos al nuevo trabajo y el alumno corre el riesgo de desadaptarse con esas mutaciones.

Las escuelas con gran número de alumnos se reorganicen sobre la base del trabajo de equipos, con cinco o seis maestro según el número de alumnos.

Esta reorganización técnica de la escuela primaria y secundaria es esencial para la modernización deseable.

Los programas y los horarios. No son un obstáculo, porque nuestras técnicas funcionan perfectamente en el marco legal. Basta, ocasionalmente, con rebautizar nuestros trabajos y darles un lugar en el horario.

La oposición de los padres. No hay que forzar a los padres si se siente que el medio es difícil. Hay que operar gradualmente. Si sienten que sus hijos se apasionan por el trabajo, si están entusiasmados, entonces ayudarán a la modernización.

Algunas de nuestras relaciones son recomendadas más especialmente para despertar el interés de los padres la edición de un periódico escolar; la cinta magnética. Si la mamá oye al niño hablar o cantar en una grabadora quedara conquistado. Hay que tener contacto con los padres, sobre todo hay que reunirse organizar para ellos exposiciones de los trabajos, en las cuales verán a sus hijos componer, pintar, dibujar, sostener una reunión de cooperativa, dar una conferencia". Freinet Celestin: (1990, P.101)

También influye mucho el aprendizaje de la cantidad de alumnos en la clase puesto que no se puede enseñar a todos por igual, realizar actividades en equipo es complicado por que hay estudiantes que han cambiado de docente y de método el maestro no tiene tiempo de habitar a sus alumnos al nuevo trabajo.

Lo que mas le entusiasma a los padres es: que sus hijos participen en todas las actividades que la escuela realiza ya sea en las horas cívicas, teatros, canto, baile, etc.

2.4. BREVE HISTORIA DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El autor Idalberto Chiavenato en su libro Administración de Recursos Humanos indica:

“La Administración de Recursos Humanos es una especialidad que surgió debido al crecimiento y a la complejidad de las tareas organizacionales. Sus orígenes se remontan a los comienzos del siglo XX, como consecuencia del fuerte impacto de la Revolución industrial; surgió con el nombre de Revoluciones Industriales como una actividad mediadora entre las organizaciones y las personas, hasta entonces considerados como incompatibles o irreconocibles. Era como si las personas y las organizaciones, a pesar de estar estrechamente interrelacionadas, vivirán separadas, con las fronteras cerradas, las trincheras abiertas.

Con el paso del tiempo, el concepto de relaciones industriales cambio radicalmente sufrió una extraordinaria transformación. Alrededor de la década de 1950, se llamo administración del personal. Ya no se trataba solo de medir en las desavenencias y de aminorar los conflictos, sino, principalmente, de administrar personas de acuerdo con la legislación laboral vigente y administrar los conflictos que surgían continuamente. Poco después, alrededor de la década de 1960, el concepto sufrió una nueva transformación”. Chiavenato Idalberto: (2007, P. 2)

La Administración de los Recursos Humanos nace de acuerdo a las necesidades y el crecimiento de la población, primero para poder estar bien en un determinado lugar es priorizar las necesidades de cada individuo y con uno mismo.

2.4.1. LAS ORGANIZACIONES

El autor Idalberto Chiavenato puntualiza:

“Las personas y las organizaciones se encuentran en una interacción continua y compleja; las personas pasan la mejor parte de su tiempo en las organizaciones

de las que dependen para vivir y las organizaciones están constituidas por personas sin las que no podrían estar. Sin las personas y sin los que no podrían y sin las organizaciones no habría ARH.

Una organización existe solamente cuando se unen dos o más personas que pretenden cooperar entre sí para lograr objetivos comunes, que las iniciativas individuales en forma independiente no podrían lograr. Existe una gran variedad de organizaciones empresas industriales, empresas prestadoras de servicios, empresas financieras, bancos, universidades, escuelas, ejércitos, instituciones gubernamentales, hospitales, iglesias, etc. Las organizaciones se pueden estudiar de acuerdo con el modelo de sistema abierto: importan, transforman y exportan energía mediante ciclos recurrentes de actividades. Las organizaciones también ser analizadas de acuerdo con el modelo sociotécnico: están compuestas por un sistema técnico y un sistema social que se entrelazan íntimamente y que son administrados por un sistema gerencial. Al establecer sus objetivos, las empresas definen su racionalidad con lo que desarrollan estrategias para lograr sus objetivos.

Como sistemas abiertos, las organizaciones tienen un intercambio íntimo con el ambiente, esta interdependencia de la organización con su ambiente lleva al concepto de eficacia organizacional. La eficacia organizacional depende del logro de los objetivos del mantenimiento del sistema interno (personas y recursos humanos) y de su adaptación al ambiente externo. De ahí la importancia del papel de la ARH en la vida de las organizaciones.

Las personas

Las personas constituyen el más valioso recurso de la organización. El dilema de la ARH es: tratar a las personas como tales (dotadas de características propias de personalidades, motivación valores personales, etc.) o como recursos dotados de habilidades, capacidades, conocimientos, etc. La segunda opción está ganando

terreno a la primera. Como las organizaciones se constituyen de personas, el estudio sobre éstas es fundamental para la ARH.

Para entender la conducta de las personas, es necesario entender que éstas viven en un campo psicológico y que tratan de reducir sus disonancias en relación con el ambiente.

Además de esto, el estudio de la conducta humana debe tener en consideraciones la compleja naturaleza del ser humano (ser transaccional dirigido hacia objetivos y que actúa como un sistema abierto). Entre los factores internos y externos que influyen en la conducta humana está la motivación; la conducta se puede explicar a través del ciclo motivacional que determina con la satisfacción, la frustración, o la compensación de las necesidades humanas, se pueden clasificar las necesidades humanas en jerarquía en la que las necesidades primarias están en la base (necesidades fisiológicas y de seguridad), mientras que las secundarias (necesidades sociales), aprecio y de autorregulación están en el clima.

Esas necesidades actúan simultáneamente, con el predominio de las secundarias o superiores. Por otro lado, se puede explicar la motivación mediante la influencia de los factores: los factores higiénicos o de insatisfacción y los factores motivacionales o de satisfacción.

Por la motivación también puede explicarse por medio de un modelo situacional: la motivación para producir depende de la instrumentalidad de los resultados intermedios (por ejemplo de la productividad) en relación con los resultados finales (dinero beneficios, promoción) El estado motivacional de las personas produce el clima organizacional y también es un fluido por este. En función de ello la conducta humana en las organizaciones presenta características importantes para ADH, el hecho de que el hombre sea una entidad compleja dificultad enormemente la ADH". Chiavenato Idalberto: (2007, P. 40,70)

La motivación es el eslabón esencial en una organización, ya que este conoce sus objetivos primordiales y sabe que recibirá una recompensa del trabajo elaborado, también es importante tomar muchísima atención a las opiniones de las personas, hacer partícipes de todas las actividades que se realizarán en la organización.

2.4.2. LAS PERSONAS Y LAS ORGANIZACIONES

Guillermo Bruno citado por Chiavenato al respecto nos dice:

“El mayor desafío de Guillermo Bruno, gerente de RH. De Brenante es de transformar su empresa en el mejor lugar para trabajar.

Para esto Bruno sabe que necesita actuar tres frentes. El primero frente está relacionado con la empresa: mejorar la estructura organizacional y rediseñar el trabajo de manera creativa e innovadora mediante equipos. El segundo frente es renovar y revitalizar la cultura de la organización para promover un clima democrático y participativo con las empresas: capacitarlas para que adquieran nuevas habilidades, competencias y actitudes para que su comportamiento se vuelva más social, creativo e innovador. ¿Por dónde empezar?.

Las personas se agrupan para formar organizaciones y por medio de ellos lograr objetivos comunes que serían imposibles de alcanzar individualmente. Las organizaciones que logran esos objetivos compartidos, es decir, aquellas que tienen éxitos, tienden a crecer. Ese crecimiento exige un mayor número de personas, cada uno con sus objetivos individuales. Esto provoca un creciente distanciamiento entre los objetivos organizacionales (que eran comunes a aquellos que formaban parte de la organización) y los objetivos individuales de los nuevos participantes. Para superar el posible conflicto potencial esos objetivos, la interacción entre personas y organización se hace más compleja y dinámica. Esa interacción funciona como un proceso de reciprocidad basado en un contrato psicológico lleno de expectativas recíprocas que rigen las relaciones de intercambio entre personas y organizaciones.

Por un lado, las organizaciones ofrecen incentivos o estímulos, mientras que por el otro, las personas ofrecen contribuciones. El equilibrio organizacional depende del intercambio entre incentivos ofrecidos y contribuciones como ganancia para la organización". Chiavenato Idalberto: (2007, P. 77)

Un grupo de personas bien organizadas se convierte en un grupo grande de personas en una determinada institución la organización en una institución es prestigio para los pobladores, de esta manera crecerá todos los objetivos propuestos para mejorar su calidad de vida.

2.4.3. LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Son para poder operar las organizaciones según el autor Chiavenato

"Para poder operar, las organizaciones aglutinan recursos materiales, financieros, humanos de mercadotecnia y administrativos, cada uno administrado por una especialidad de la administración. Sin embargo, la administración de los recursos humanos depende de algunos factores complejos. Entre estos resalta el estilo de administración que la organización desea adoptar; puede ser basada en la teoría X o basada en la teoría Y. Otra manera de analizar los estilos administrativos residen en el análisis de los sistemas de administración: el sistema 1 (autoritario y dirigido) hasta el sistema 4 (participativo y grupal). De aquí se deduce el carácter multivariado de la ADR, pero sobre todo su carácter situacional. Además la ARH, es una responsabilidad de línea (de cada jefatura) de una función de staff. En realidad, la ARH puede visualizarse como un sistema cuyo proceso involucra subsistemas interdependientes: el de integración el de organización, el de retención, el de desarrollo y, por último el de auditoría de los recursos humanos". Chiavenato Idalberto: (2007, P. 125)

En la organización cualquiera que fuera están divididas por sistemas y por subsistemas, para que cada área este encargado del área que le corresponde de esta forma estén al pendiente de todos los hechos que pueden suceden

2.4.4. RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL

Chiavenato continúa con su teoría:

“El subsistema de integración de recursos humanos se dedica al reclutamiento y selección del personal. La organización como sistema abierto interactúa con el mercado de recursos humanos y sufre profundas influencias del mercado de trabajo. Los mercados de oferta y demanda esos mercados tienen repercusiones tanto para los candidatos como para las organizaciones que actúan en ellos. Además como sistemas abiertos, las organizaciones se caracterizan por la rotación del personal (cuyas causas pueden ser internas o externas), que imponen costos primarios y secundarios a la organización. El absentismo constituye otro factor de incertidumbre y de imprevisibilidad para las organizaciones. En este escenario, el reclutamiento representa un sistema que procura atraer candidatos de las fuentes de reclutamiento identificados y localizados en el mercado de los recursos humanos.

El proceso de reclutamiento comienza con la emisión de la requisición de empleo: el departamento que hace la requisición (línea) es el que toma la decisión de reclutamiento (staff) es el que elige los medios, el reclutamiento interno, externo o mixto, con objeto de tener las mayores ventajas en el proceso de tener los mejores candidatos. El reclutamiento externo puede utilizar una o más de las técnicas siguientes: archivo de candidatos, recomendaciones de candidatos por los empleados, con asociaciones de profesionales, con escuelas y universidades, asociaciones de reclutamiento, viajes de reclutamiento anuncios, periódicos o revistas, gerencias de colocación o empleo, etc.”

Chiavenato Idalberto: (2007, P. 165)

En una organización siempre es bueno un cambio del personal ya sea externo o interno dependiendo de como se den las cosas y hacer un alto a la rutina realizando nuevas actividades innovadoras según a la creatividad de las personas.

2.4.5. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

El autor Chiavenato en otro párrafo indica la importancia de:

“La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del comportamiento de las personas en los puestos que ocupan. A pesar de ser una responsabilidad de línea, en algunas empresas es una función de staff; la evaluación del desempeño puede ser responsabilidad del supervisor director, del propio empleado o incluso de una comisión de evaluación, lo cual depende de los objetivos de ésta. Los principales métodos de evaluación del desempeño son: a) escalas gráficas; b) elección forzosa; c) investigación de campo; d) comparación de pares; e) frases descriptivas; y f) métodos mixtos en el caso de todos estos métodos, la imprevista de evaluación del desempeño con el empleado evaluando constituye punto principal del sistema; es la comunicación que sirve de retroalimentación (feedback) y reduce las discordancias entre el superior y el subordinado”.

Chiavenato Idalberto: (2007, P. 354)

La evaluación de una organización nos ayuda a tener pautas, de que las cosas están bien o mal, que hace falta en la organización o que esta por demás.

2.4.6. CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Chiavenato señala la importancia de la calidad de vida de las personas:

“Los subsistemas para retener a los recursos humanos también exigen que las condiciones de trabajo garanticen condiciones de salud y bienestar. Por lo tanto, se deben minimizar las condiciones de insalubridad y peligrosidad. La higiene laboral se enfocan tanto hacia las personas (servicios médicos y servicios adicionales), como las condiciones ambientales del trabajo, tales como la iluminación, el ruido y las atmósferas (temperatura, humedad, ventilación etc.).

La seguridad laboral gira entorno a la prevención de accidentes, robos e incendios. En la prevención de accidentes, la CIPA completa al departamento encargado de la seguridad. El coeficiente de frecuencias (CF) y el coeficiente de gravedad ara evaluar los accidentes a ambos permiten compara la situación con la de otras empresas. La prevención de accidentes procura identificar las causas de estas con el objeto de removerlas y de evitar que se sigan generando nuevos accidentes laborales generalmente representa su costo directo multiplicado por cuatro.

La prevención de robos incluye esquemas de vigilancia y controles internos en la empresa. La prevención de medios parte del concepto del triangulo del fuego, el cual permite clasificar los tipos de medios y los métodos más eficaces para prevenir y combatir cada uno de ellos”. Chiavenato Idalberto: (2007, P. 375-377)

Es bueno estar en una organización cuando sabes que eres muy importante, que la institución se preocupa por tu salud, por tu seguridad de ti y con la sociedad, garantizando la calidad de vida del personal.

2.4.7. RELACIONES CON LAS PERSONAS EN EL TRABAJO

Por su parte el autor Idalberto Chiavenato:

“Las relaciones laborales son el sistema de relaciones entre la organización, sus miembros y los sindicatos que los representan. Las políticas de relaciones laborales pueden ser de paternalista, autocrático, de reciprocidad o participativo, ello implica la corresponsabilidad del sindicato mantener el clima saludable en la organización.

La etapa del sindicalismo influye en las relaciones laborales.

Existen medios de acción sindical que son legítimos y legales, como la huelga, así como medios ilícitos de presión como la huelga simbólica, la huelga de advertencia, el paro, el tortugismo, los paros relámpagos, etc. En contra parte, existen medios de presión patronal, como el cierre temporal (lockout) y la lista

negra. La prestación de los trabajadores en las organizaciones puede ser directa o (antisindical), como en el caso de los concejos de fábrica y de los comités de empresa, o sindical, cuando los trabajadores están afiliados a sus respectivos sindicatos. Los conflictos entre las personas y las organizaciones son generados por las condiciones antecedentes (como la diferenciación de actividades los recursos compartidos y la interdependencia) que, cuando se suman a las condiciones desencadenantes (como la percepción de incompatibilidad de objetivos de posibilidad de una interferencia) producen el comportamiento de conflicto, que exige una resolución a fin de evitar secuelas.

El conflicto puede tener resultados constructivos o destructivos. Los conflictos laborales son aquellos que implican a las organizaciones y a los sindicatos que presentan a sus empleados. Los contratos colectivos o acuerdos laborales colectivos, establecidos en las negociaciones colectivas, sirven para resolverlos”. Chiavenato Idalberto: (2007, P. 375-377)

En una organización X el clima laboral debe ser equilibrado, es decir no se puede ir a extremos de conflictos, miramiento, murmuraciones etc. Respetando las normas de la institución, ya que los conflictos pueden ser destructivos o constructivos o conflictos de una organización con otra.

2.4.8. DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

Continuando con el anterior párrafo Indalberto Chiavenato nos habla de:

“La personalidad humana está compuesta por dos factores importantes: el factor hereditario y el factor ambiental (aprendizaje). Por un lado, la información genética con el nacemos y, por el otro lado lo que aprendemos e incorporamos del ambiente a esa parte en el transcurso de nuestras vidas . Desde el punto de visita psicológico, el ser humano inicia su vida con determinadas características mentales heredadas (instintos e impulsos biológicos) que son trasmitidos genéticamente. Con las experiencias aprendidas, controla o modifica

progresivamente estas características a lo largo de la vida, de forma que su personalidad completa y de desarrollo de forma continua y gradual, los medios con los que satisface sus necesidades primarias psicológicas e instintivas se aprenden, en su mayoría, e incorporan al comportamiento cotidiano.”

Chiavenato Idalberto: (2007, P. 280)

2.4.9. CAPACIATACIÓN DEL DESARROLLO PERSONAL

Como señala Idalberto Chiavenato:

“Los recursos de la organización debe administrarse debidamente. Las personas son los únicos elementos capaces de dirigirse y desarrollarse por sí mismas. Por eso, tiene una enorme aptitud para el crecimiento. De ahí las necesidades de subsistemas para el desarrollo de recursos humanos, que engloban la capacitación (a nivel microscópico) y el desarrollo organizacional (a nivel macroscópico).

La capacitación es un tipo de educación profesional más específica que la formación profesional y el desarrollo profesional. La capacitación es un proceso educativo para generar cambios de conducta. Su contenido involucra la transmisión de información, el desarrollo de las habilidades, actitudes y conocimientos. La capacitación es una responsabilidad de línea y función de staff. Es uno proceso que implica un ciclo de cuatro etapas: detención de las necesidades, programa de capacitación, implementación y evaluación de los resultados. La detección de necesidades involucra un diagnóstico de los problemas de la capacitación y se pueden hacer en tres niveles de análisis: en el nivel organizacional, en el de los seres humanos existentes y en el de las operaciones y tareas que deber realizarse. El programa de capacitación busca planear cómo se atenderán las necesidades diagnosticadas: que deben realizarse. El programa de capacitación busca planear cómo se atenderán las necesidades diagnosticadas: qué capacitar, a quién, cuándo, dónde y cómo capacitar, a fin de utilizar la tecnología más adecuada para la institución. La implementación de la capacitación implica el

binomio instructor y aprendiz en una relación de instrucción y aprendizaje. La evolución de los resultados de la capacitación busca obtener la retroalimentación, del sistema y se puede hacer en el nivel organizacional, en el nivel de los recursos humanos o el nivel de las tareas y las operaciones. Por otra parte, la capacitación y el desarrollo actualmente pasan por una verdadera revolución; esto se debe a la educación a distancia y a la proliferación de universidades corporativas. Además de resaltar las competencias básicas y la administración del conocimiento se amplían enormemente los horizontes de la capacitación y el desarrollo". Chiavenato Idalberto: (2007, P. 413)

El avance de la tecnología debe estar bien equilibrado con una organización, mediante diferentes actividades ya sean seminarios, talleres de capacitación, cursos de capacitación a distancia etc. También la organización debe estar vinculada con la sociedad realizando actividades con la comunidad.

2.4.10. DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Idalberto Chiavenato indica lo siguiente:

"Mientras que la capacitación y el desarrollo se relacionan con el cambio en un nivel microscópico e individual el DO es macroscópico y sistemático. El DO transformar a las organizaciones mecanistas en organización, por medio del cambio organizacional la modificación de la cultura también organizacional y la posibilidad de compartir sus objetivos y los objetivos individuales de los participantes. Así, el DO representa un esfuerzo integrado de cambio planeado que involucra al conjunto de la organización. El DO implica un proceso de tres etapas: recopilación de datos diagnóstico organizacional y acción de intervención. Entre las técnicas de intervención del DO, las más importantes son: retroalimentación.

Los objetivos del DO son amplios y hacen que la organización camine del modelo XA en dirección del modelo YB". Chiavenato Idalberto: (2007, P. 438)

2.4.11. ETÍCA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Idalberto Chiavenato continúa mencionando:

“En un mundo donde las organizaciones son muy visibles, destaca la responsabilidad social como elemento fundamental para el éxito de éstas. Las empresas desarrollan cada vez más actividades sociales dirigidas a la comunidad. El balance social demuestra los aspectos éticos y responsabilidad social de la organización.

La auditoria de recursos humanos es un análisis sistemático de las políticas y las prácticas del personal y una evolución de su funcionamiento tanto para corregir las desviaciones como para su mejora continua. Una auditoria es un sistema de control y se basa en determinar los estándares permiten la evaluación y el control, al comparar el desempeño con los resultados de aquellos que se pretende controlar.

Las fuentes de información para la auditoria de recursos humanos recurren a los sistemas o procesos de la ARH. (integración, organización, retención, desarrollo y auditoria de recursos humanos). La auditoria de recursos humanos se aplica a uno o todos los niveles que se pueden, como filosofía, política, programas y resultados.

El agente de la auditoria puede ser un especialista, un consultor externo o un equipo interno. Sea como fuera, la auditoria de recursos humanos tiene un fuerte efecto educativo en la organización y en sus participantes”.

Chiavenato Idalberto: (2007, P. 481)

Todas las personas realizan diferentes actividades dentro de una organización, el cual también se hace responsable de sus actos para poder sobrellevar un determinado problema, la auditoria de una organización debe ser constante ya sea interna o externa.

2.1 PLANEACIÓN COMO PROCESO CÍCLICO

La planeación estratégica, en especial en las unidades educativas es esencial para el funcionamiento el autor Simeón Villca plantea:

“Una de las alternativas para superar la planificación verticalista, tecnocrática y tradicional, es la planificación estratégica, que viene cobrando vigencia en el seno de las instituciones, tanto públicas como privadas.

Diferencias entre planificación convencional y planificación estratégica:

Basados en las ideas de Guédes se puede establecer las siguientes diferencias:

Planificación convencional (cuadro) N° 3

PLANIFICACIÓN CONVENCIONAL	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA
Es vertical e impositiva.	Es horizontal y comparativa.
El sujeto y el objeto planificado son independientes.	El sujeto que planifica forma parte del objeto planificado.
No hay más que una explicación verdadera. El diagnóstico de la realidad se guía por una apreciación unilateral.	Hay más de una explicación verdadera. Cada sujeto explica la realidad desde un punto de vista (pluralidad de ideas).
Falta de precisión para alcanzar al punto de llegada.	Establece directrices y alternativas para alcanzar las metas y los objetivos.
Establece una relación de dependencia del presente respecto del futuro.	Promueve lo inverso: el futuro debe representar el permanente dominio sobre el presente.
Se escribe en una racionalidad	Se esclarece a través de una dinámica

<p>estructurada que pretende derivar proposiciones válidas para cualquier entorno.</p> <p>Enfatiza la evaluación de producto.</p> <p>Los resultados esperados son más de tipo cuantitativo.</p>	<p>ecosistémica que es adaptable a situaciones cambiantes.</p> <p>Enfatiza la evaluación de proceso.</p> <p>Los resultados esperados son más de tipo cuantitativo.</p>
---	--

La planificación convencional, se puede advertir en el esquema comparativo, se caracteriza básicamente por ser rígida y autoritaria, porque son las instancias tecnocráticas superiores del sistema las que elaboran los planes, basados en su poder y en las normas reguladoras arbitrarias. Los niveles intermedios son cadenas de transmisión de la jerarquía piramidal y los centros educativos la base de la misma, sin capacidad de decisión, cerrada y simple ejecutora de acciones educativas uniformes.

Además, en este enfoque no se plantea metas concretas en función del futuro deseado, que implica en adelante operar transformaciones y/o mejoras substanciales en la situación.

En cambio:

La planificación estratégica parte del análisis de la realidad social, económica y política del medio, lo que permite establecer las necesidades prioritarias de los beneficiarios”.

La planificación estratégica es flexible, abierta y participativa, donde estudiantes, docentes y representantes de organizaciones e instituciones de base pueden reflexionar, discutir y tomar decisiones acerca de temas de su interés, en un ambiente de libertad y equidad.

La planificación estratégica se vale de un enfoque holístico, de manera que la estructura organizativa de la institución, los objetivos, las áreas curriculares, las prácticas pedagógicas, las modalidades de evaluación y otros componentes son concebidos y desarrollados en sus mutuas relaciones.

La planificación estratégica esta centrada en los intereses colectivos. Ya se trata de capacitar a los niños, jóvenes y adultos solo en torno a sus exigencias individualistas y/o sectarias, sino como a sujetos activos, capaces de enfrentar y resolver los problemas y los requerimientos de su comunidad y del país.

La planificación estratégica como proceso cíclico y continuo, induce a establecer con claridad la visión, la misión y los objetivos que se desea lograr en la institución educativa, por solo cuando se tiene un plan o proyecto bien definido se sabe hacia donde se encaminan los esfuerzos”. Simeón Villca:(2004,P.17-28)

2.2. CONJUGACIÓN DE LOS ELEMENTOS DE LA MATRIZ FODA

Guédes citado por Villca, puntualiza que:

“los cuatro elementos se asocian, ya que toda institución posee una dosis simultánea de fortalezas y debilidades. De igual manera, el entorno sobre el cual nos vemos, ofrece paralelamente oportunidades y amenazas. Nunca una institución puede poseer sólo fortalezas, pero tampoco puede tener solamente debilidades. En sentido análogo, en el entorno no presenta unilateralmente oportunidades y amenazas; siempre se promueven combinaciones.

En esta interacción de proporcionalidades, lo importante será la capacidad de asumir y potenciar las fortalezas y vencer las dificultades, así como aprovechar las oportunidades y afrontar las amenazas, en aras del cambio o mejoramiento cuantitativo de la institución. Simeón Villca:(2004,P.17-28)

(Ejemplo de una visión de una escuela, en el rubro pedagógico – curricular)

Según el autor Simeón Villca: (cuadro) N° 4

DÓNDE ESTAMOS EN 2004	A DÓNDE QUEREMOS LLEGAR EL 2010
<p>Nuestro diseño curricular es aún rígido, cerrado y centralizado.</p> <p>El protagonista principal del proceso de enseñanza y aprendizaje es el docente.</p> <p>El enfoque metodológico individualista y competitivo predomina en nuestra escuela.</p> <p>La evaluación está centrada en la apreciación de los resultados finales del aprendizaje y en la certificación de notas.</p>	<p>Nuestro diseño curricular, será flexible, abierto y adecuado a las características socio – culturales del medio.</p> <p>El gran protagonista dejará de ser el docente que enseña y pasará a ser el alumno que aprende.</p> <p>El enfoque metodológico inter – accionista y cooperativo, privilegiará a nuestra institución.</p> <p>La evaluación será un instrumento para mejorar periódicamente la calidad del aprendizaje.</p>

PARTE II

2.1. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL

2.2. EDUCACIÓN

(CEBIAE)

“Señala: La educación es una vía para el desarrollo que debe estar liberada, también, al mercado por tanto a la interacción demanda – oferta.

La educación, o bien funciona como un instrumento utilizado para facilitar la integración de la generación mas joven dentro de la lógica del sistema actual y obtener su conformidad al mismo, bien se convierte en la práctica de la libertad, virtual de la cual hombres y mujeres se enfrentan crítica y creadoramente con la realidad (....)”

Centro Boliviano de Investigación y Acción Educativa: (2004, P. 32 – 33)

La educación es el factor más importante en nuestro país y por supuesto responsabilidad de gobierno. Por lo tanto la educación es el pilar fundamental para el cambio de la sociedad en cuanto a cultura, economía etc. Para tener una vida con dignidad y calidad. La educación con un alto nivel representa un país desarrollado en primera potencia, la más preparada tecnológicamente. También queda señalar que la educación es el proceso de transformación del pensamiento de las personas y adquisición de nuevos conocimientos.

2.3. EDUCACIÓN ADQUISICIÓN DE VALORES

Por su parte la autora Maria Elena Arana:

“La educación cumple el papel de ser un factor que impulsa el desarrollo personal, social y productivo en un país. En un imperativo ético porque contribuye a disminuir las profundas desigualdades en el acceso al conocimiento y promueve equitativamente la superación y valor del hombre en su ambiente laboral, familiar y socioeconómico, al margen de los estereotipos éticos de genero o razones socioeconómicos”. Arana Maria Elena: (1998, P.116)

Según los diferentes enfoques de diferentes autores más relevantes indicamos: la educación es la adquisición de conocimientos que van de generación en generación superándose cada vez mejor.

2.4. EL DIRECTOR

El autor Gento Palacio Samuel enfatiza:

“El director de un centro educativo es el representante máximo del mismo en todos los ámbitos de su funcionamiento con paciencia.

Derivada, en cierto modo, de esta representatividad, corresponde al director el ejercicio de la jefatura o dirección de todo el personal, así como la presidencia de los órganos de representación que inciden en la trayectoria general del centro. A esta función de máxima dirección se suma las obligaciones que le corresponden como miembro de los mencionados órganos y como responsables del cumplimiento de los acuerdos que se tomen de modo colegiado”. Gento Samuel: (1994, P. 169)

2.4.1. EDUCACIÓN FUERA Y DENTRO DE LA ESCUELA

Puntualizan los autores M.Gagné Roberto, J. Brig. Leslie:

“La educación tanto dentro y fuera de la escuela, deberá fomentar en cada individuo el conocimiento, intereses, ideales, hábitos y capacidades que le ayuden a encontrar su lugar en la comunidad para formarse a así mismo y conducir a está siempre hacia fines más nobles”.

Gagné, Roberto, J. Brig., Leslie: (1976, P. 32)

La educación es el proceso de un surgimiento social en base a su economía, cultura, salud, y bienestar de los países. Porque una sociedad sin educación es como un ser humano sin corazón. Por lo tanto la educación es fundamental en nuestras vidas para poder tener ideas claras.

2.4.2. EXISTENCIA DE LA EDUCACIÓN

Los autores mas conocidos mencionan sobre la existencia de la educación en los tiempos mas remotos lo siguiente:

“La educación ha existido siempre. Pertenece a todos los tiempos a todas sociedades, a todos los medios debido a las relaciones tan intimas que los humanos han establecidos entre si”.

“Para Aldous Huxley: la educación consiste en formar a jóvenes seres humanos en la libertad, la justicia y la paz que no es más que el patrimonio del hombre sin ataduras”.

“Herbart señala: la finalidad de formar al individuo para si mismo despertando en él la multiplicidad de intereses”.

“Kerschenstenier va más lejos todavía: la educación consistiría en distribuir la cultura, para que el hombre organice sus valores en su conciencia y su manera de acuerdo con su individualidad”.

“Renouvier :al creer que el hombre se vuelve mejor si se desarrolla, ve en la educación el medio de perfeccionar y que el hombre se perfecciona cuando entra en contacto al máximo posible con seres completos según su naturaleza”

“Henri Joly: para quien la educación consiste en el conjunto de esfuerzos que tiene por fin dar a un ser posesión completa y el buen uso de las diversas facultades”.

“Kan: asigna a la educación es el fin de desarrollar en el individuo toda la perfección de que es susceptible”.

“Durkheim la educación es en efecto, el fin de desarrollar en el niño los estados físicos intelectuales y mentales que exigen de él la sociedad política y el medio social al que está destinado” Debesee M, y Milan G:(1971, P25)

Educación no es simplemente los conocimientos que aprendemos en una institución educativa, si no que todos estos conocimientos lo ponemos en la práctica, la formación de uno mismo la formación debe de ser de uno mismo con intereses, ideales, hábitos, tener capacidades y interactuar con otras personas de nuestra comunidad.

2.2. DIRECCIÓN Y CUNPLIMIENTO

Según el autor Francisco Farro Castodio:

“El director del centro educativo es el representante legal y se le otorga la autoridad y la responsabilidad necesaria para que se cumplan los fines del centro o programas educativos respectivos. Para ser director las normas establecen como requisito una experiencia docente mínimo de cinco años.

Corresponde al director, en coordinación con el promotor, tratar el personal docente y no docente el mismo que se rige por las normas del sector”.

Debesee M.,y Milan G,: (1995 P. 42)

El director es la persona con la visión necesaria para garantizar la enseñanza y el aprendizaje en todas las aulas. Necesita además ser un buen comunicador y motivador de los estudiantes, docentes, y padres de familia o la parte interesada.

2.2.1. CONDUCTOR EDUCATIVO

“Conductor del proyecto educativo, responsable de las funciones técnico – pedagógico y administrativas de la institución.

Responsable de la planificación, organización, dirección, supervisión y evaluación del proceso educativo” . Arana Maria Elena: (1998, P. 24)

2.2.2. DIRECTOR Y LIDER DE LA ORGANIZACIÓN

Arana Maria Elena enfatiza lo siguiente:

“Rector que dirige, persona cuyo cargo esta el régimen o dirección de un negocio, cuerpo o establecimiento social”. Enciclopédico Universal: (2000, P.450)

Como líder de la escuela tiene que ser una persona accesible y con disponibilidad para atender a todos los temas relacionados con la comunidad educativa.

Uno de los desafíos mas grandes del director es hacer que los padres de familia participen en la educación de sus hijos y que las escuelas consideren que las necesidades y expectativa de los padres.

2.2.3. DIRECTOR/RA.

Enciclopedia Encarta

“Del lat. director, -ōris). adj. Que dirige. **2.** Persona a cuyo cargo está el régimen o dirección de un negocio, cuerpo o establecimiento especial. ||artístico, Persona que acepta o rechaza las obras teatrales cuya representación se pretende, y señala la orientación artística de la temporada. ||de escena. Persona que dispone todo lo relativo a la representación de las obras teatrales, propiedad de la escena, caracterización y movimiento de los actores, etc. || director espiritual. m. Sacerdote que aconseja en asuntos de conciencia a alguien. ||general. Persona que tiene la dirección superior de un cuerpo, de un ramo o de una empresa”.

Enciclopedia Encarta: (2009)

2.2.4. FUNCIÓN DEL DIRECTOR

Las funciones de los directores de las unidades educativas lo interpreta Gonzales, Maria Tereza las funciones del director:

“El ejercicio del cargo de director conlleva cumplir una serie de tareas específicas que se relacionan, en primer lugar, con la normativa que regula el funcionamiento de los centros pero también, como hemos recogido anteriormente, con el propio modo de ser de la persona que ocupa el cargo, dado que la normativa legal no puede anular la personalidad del individuo.

Así por ejemplo, en ninguna normativa se señala que el director debe velar porque las personas se sientan a gusto en el centro donde no hay conflictos

El desempeño de las tareas directivas se relacionan con un modelo de director ideal que ejerce su influencia en el individuo mediante los supuestos diversos que se adoptan en torno a la concepción de educación y centro escolar”. Gonzales Maria Tereza: (2003, P. 234 – 235)

2.2.5. FUNCIONES DEL DIRECTOR

En otro enfoque señala Gonzales Maria Tereza:

“Las funciones que realmente se desempeñan pueden ser reales, por lo tanto posible, pero pueden no ejercer el modo y en la medida más adecuados o repercutir negativamente en otras tareas posibles y deseables. Una de las tres facetas de dicha concepción son las competencias asignadas al puesto directivo, la segunda es el esquema de actuación del directivo en el contexto social determinado y la tercera, el desempeño de la función por la persona concreta en unas condiciones específicas.

La toma de decisiones es un aspecto primordial de la función directiva, que determina en buena medida la eficacia de sus acciones y que podemos relacionar con la función de control y evaluación que desde los estudios clásicos se le asigna a la dirección

El director es el órgano de gobierno más caracterizado del centro y el responsable principal del funcionamiento y el rendimiento del establecimiento escolar:

Suele ser el presidente de los órganos de participación y control que puede estar establecidos en el centro.

Coordina toda la actividad del centro

Es el máximo responsable de promover y fortalecer las relaciones con el entorno del centro.

Se le pide que promueva la invocación de los métodos pedagógicos y la evaluación de alumnos y profesores y que actúe de mediador entre las reformas externas del centro.

Se le denomina que informe a los padres sobre los objetivos, planes y programas vigentes en el centro.

Es el responsable de la organización administrativa del centro. Gonzales Maria Tereza: (2003, P. 2379

2.2.6. FUNCIÓN DIRECTIVA

Sancristan Gimeno nos habla sobre funciones directivas:

- ❖ Funciones pedagógicas de asesoramiento
- ❖ Funciones de coordinación
- ❖ Facilitación de clima social

- ❖ Funciones de control
- ❖ Funciones de difusión de información
- ❖ Funciones de gestión
- ❖ Funciones de representación Sancristan Gimeno: (1995, P. 151)

2.2.7. EL DIRECTOR DE UN CENTRO EDUCATIVO

En palabras de Gento Palacios Samuel:

“El director de un centro educativo es el representante máximo del mismo en todos los ámbitos de su funcionamiento comparecía.

Deriva, en cierto modo, de esta representatividad, corresponde al Director el ejercicio de la jefatura o dirección de todo el personal, así como la presencia de los órganos de representación que inciden en la trayectoria general del centro.

A esta función de máxima dirección se suma las obligaciones que le corresponden como miembro de los mencionados órganos y como responsable del cumplimiento de los acuerdos que se tomen de modo colegiado”.

Gento Palacios Samuel: (1996, P. 169)

El director de una institución educativa es el que debe velar las necesidades de la comunidad educativa, los beneficios, el mejoramiento de la infraestructura, la calidad educativa y la administración docente. Es el encargado de crear un ambiente afectivo y a la misma vez hacer cumplir todas las normas establecidas. Cuando una unidad educativa de primer nivel con alto rendimiento educativo con mayor calidad educativa se debe a la buena administración del director.

2.3. LA PLANIFICACIÓN

A continuación presentaremos algunos conceptos de diferentes autores centrados en el ámbito de la planificación:

El autor Álvarez García Isaías puntualiza:

“La planificación es una actividad natural y peculiar del hombre como ser racional que considera necesario prever el futuro o organizar su acción de acuerdo con sus previsiones, por lo que la planeación es tan antigua como el hombre mismo.

Planificación como un instrumento necesario para un desarrollo de un país sector o institución educativa”. Álvarez Isaías: (2000, P. 17,18)

2.3.1. PLANIFICACIÓN A LARGO PLAZO

En palabras del autor Dessler Gary:

“Establece los objetivos y criterios; el desarrollo de reglas y procedimientos; el desarrollo de planes y pronóstico la predicción y proyección de alumnos eventos futuros”. Dessler Gary: :(1994, P. 2)

2.3.2. PLANIFICACIÓN EL ÉXITO

El autor Villca Simeón menciona:

“La planificación es un proceso que se ha convertido en una necesidad para el éxito de cualquier empresa, ya sea económica, social, política o educativa.

En la práctica, la planificación favorece de diferentes maneras. En primer lugar, evita la improvisación y la rutina que se traducen entre - otros en pérdida de tiempo, energía y recursos. En segundo lugar, prevé lo que ha de hacerse en el futuro inmediato. En tercer lugar, los miembros de una comunidad pueden participar y cooperar mejor sobre la base de planes concensuados. Y el cuarto lugar, facilita la satisfacción se las necesidades de una comunidad para acelerar su desarrollo”. Villca Simeón:(2004, P. 17)

2.3.3. PLANIFICACIÓN Y TOMA DE DECISIONES

El Centro Boliviano de Investigación Acción Educativa de acuerdo a las investigaciones realizadas plantea:

“La planificación no solo puede ser entendida como la elaboración de planes. Fundamentalmente es una actividad propia de las personas orientadas a la toma de decisiones sobre el futuro a partir de la observación y el análisis del presente y pasado, además del permanente seguimiento y retroalimentación de nuestras acciones.

La planificación comienza con la observación de un determinado problema, luego analiza causas y efectos del mismo, a partir de esta reflexión se toman decisiones de cómo enfrentar esta situación, proponiendo alternativas de solución y acciones determinadas que se evalúan continuamente para medir impactos y corregir las fallas que se hubieran presentado”. CEBIAE: (2003, P. 2)

Para realizar cualquier actividad importante menos importante siempre se tiene que planificar. Esto quiere decir, que desde tiempos atrás a existido la planificación, pero hoy por hoy con cierto procesos, paso a paso con mucha precisión.

2.3.4. LA PLANIFICACIÓN Y ACTIVIDAD (CEBIAE):

“Las personas. Aunque muchas veces no tomamos conciencia de este hecho, planificamos durante gran parte de nuestra vida diaria. Por ejemplo, en las primeras horas del día pensamos ¿qué haré hoy?;¿cómo tengo que vestirme?;¿qué materiales o documentos debo llevar?;cómo organizare mi tiempo?. Luego a medida que avanza el día tomamos decisiones acerca de estas preguntas para posteriormente poner en práctica nuestras determinaciones.

La planificación es el producto de una participación social. Además tiene responder a enfoques y metodologías que todas y todos tenemos que conocer y practicar por lo menos en los aspectos mas importantes”. CEBIAE: (2003, P. 1)

2.3.5. PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL

En sus propias palabras Arana Maria Elena enfatiza la importancia de la planificación en las unidades educativas:

“Debe planificar con proyección prospectiva en busca del desarrollo y la permanente supervisión institucional que lleva al cumplimiento de la Misión Institucional en el siguiente beneficio para el docente, alumno y comunidad.

En casos de proceso administrativos la evaluación del plan y presupuesto constituyen una garantía y sustento de buen uso de los fondos”.

Arana Maria Elena: (1998, P. 186)

2.3.6. LA PLANIFICACIÓN ADMINISTRATIVA

Gloria Calvaiho menciona que:

“La planeación es la función mas importante del proceso administrativo. A través de ella Usted. Fija de antemano sus objetivos y la forma de lograrlos, es decir, señala los planes y programas necesarios para alcanzar las metas de su organización.

La planeación le permite lograr desarrollar y éxito porque:

Le facilita el control en el logro de sus objetivos

Le permite funcionar correctamente y por lo tanto más económico

Le da mayores posibilidades de obtener lo deseado”.

Calvaiho Gloria: 1994, P. 10

Para que una institución educativa u organización funcione adecuadamente durante la gestión se debe planificar. Porque planificar en forma anticipada en anticiparse a los problemas también es tener una idea de lo que se quiere realizar durante la gestión ya sean los beneficios o las dificultades.

2.3.7. PLANIFICACIÓN Y LOGRO

Al respecto la autora Gonzáles Maria Teresa indica lo siguiente:

“La planificación puede ser definida como una actividad deliberada consiste en desarrollar un conjunto de posibles acciones adecuadamente articuladas para alcanzar un conjunto de metas: De ella pueden ser destacadas inicialmente una serie de notas básicas:

Constituye una actividad humana y social de carácter fundamental por lo que puede ser considerado intrínseca a toda actuación humana y social.

Presenta una naturaleza anticipatoria; es decir, orientada a estados futuros

Permanece siempre vinculada a la acción

Articula decisiones referidas a acciones para lograr metas o objetivos

No es infrecuente que siga procedimientos definidos y que acabe quedando reflejada por escrito”. Gonzáles Maria Teresa: (2003, P. 208)

La planificación es una herramienta que nos facilita cumplir objetivos, metas y sobre todo, que nuestras vidas sean de modo diferente hacer de lado la rutina.

2.3.8. LA PLANIFICACIÓN UN OBJETIVO

Enciclopedia Encarta:

“Acción y efecto de planificar. || **2.** Plan general, metódicamente organizado y frecuentemente de gran amplitud, para obtener un objetivo determinado, tal como el desarrollo armónico de una ciudad, el desarrollo económico, la investigación científica, el funcionamiento de una industria, etc.”.Enciclopedia Encarta: (2009)

2.3.9 LA PLANIFICACIÓN

En su aporte Alvarez Garcia Isaias:

“La planificación es una actividad y peculiaridad del hombre como ser nacional, que considera necesaria prever el futuro y organizar su acción de acuerdo con sus previsiones, por lo que la planificación es tan antigua como el hombre mismo.

Planeación como un instrumento necesario para un desarrollo de un país sector o institución educativa” Alvarez Isaias: (2000, P. 17,26)

2.3.10. ACTIVIDAD HUMANA

Sobre la importancia de la planificación de las unidades educativas a continuación presentaremos los diferentes enfoques de autores que señalan:

(Sybouts 1992) “Planificar es algo que prácticamente que todos hacemos y continuamos haciendo de múltiples maneras”

(Alexander 1992 Mintzberg 1994) “Planificación es pensar en el futuro o simplemente, tenerlo en cuenta. Desde esta perspectiva, la planificación se caracterizaría por decir atención al futuro y, en este sentido, podría atribuírsele carácter anticipatorio”

(Alexander 1992 Mintzberg 1994) “Como las utopías, la planificación presenta un estado futuro deseable, pero, a diferencia de ellas, especifica el medio de alcanzarlo”.

(Bolan, 1979) “Planificar hace referencia a pesar en el futuro “

(Sawyer, 1983) “Planificar es acción establecida con atención”

(Levine, 1972) “Planificar es anticipar el establecimiento de un programa de acción”

(Ackoff, 1970) “Planificar es el diseño de un futuro deseado y de maneras efectivas de provocarlo”

(Zinder y Gluek, 1998) “Aquellas actividades que se ocupan específicamente de determinar con antelación que acciones y que recursos físicos y humanos son necesarios para alcanzar una meta”.

(Guédes, Vicotor 1992) “Planificar consiste en ver la realidad, visualizar sus posibilidades y establecer las acciones para reducir la brecha entre lo que es y lo que se desea hacer”.

(Slazar P., M. Alicia 1994) “La planificación es un proceso de previsión de necesidades y racionalización del empleo de recursos, tanto humanos como materiales y financieros a fin de alcanzar objetivos concretos en plazos determinados y en etapas definidas, a partir del conocimiento y de la evaluación científica de la situación original”.

(Matus, Carlos 1996) “Planificar significa pensar antes que actuar, pensar como método, de manera sistemática. explicar posibilidades y analizar sus ventajas,

proponerse objetivos, proyectarse hacia el futuro, porque lo que puede o no ocurrir mañana decide si mis acciones de hoy son eficaces”.

2.3.11. PLANIFICACIÓN INTEGRAL

De acuerdo con los conceptos que anteceden, la planificación implica, Según el diccionario de Ciencias de la Educación:

“La planificación integral de la educación es un instrumento eficaz de la política pública moderna, que propugna su enfoque con la planificación general del desarrollo social y económico del respectivo país”. Diccionario de” Ciencias de la Educación”: 1996 P. 94

(Tolaba R., Delio y Subia , S. “Manuel del programa de Gestión Educativa de la Reforma Educativa, (2000)

“En materia educativa, la planificación educativa es el procedimiento mediante el cual se selecciona, ordenar y diseñar las acciones educativas que deben realizarse para lograr determinados propósitos educativos, procurando el uso racional de recursos disponibles”. Tolaba Delio, Subia S.: (2000)

Planificar es un proceso que nos ayudara tener una vida clara de lo que queremos, cual será nuestra actitud y que actividad realizaremos día tras día, mes tras mes y año tras año.

2.3.12. PLANIFICACIÓN DE SISTEMAS EDUCATIVOS

El autor Kaufman Roger indica:

“Planificación de sistemas educativos: la terminación de los requisitos totales para satisfacer necesidades identificadas y documentadas. Incluye el empleo de elementos que se integran a la evaluación de necesidades y el análisis de sistemas. Esta determinado cuando se completan todos los requisitos y se a

efectuado la identificación de posibles alternativas de solución para diseñar implantar y realizar un sistema educacional que responda a las necesidades y de buenos resultados”. Kaufman Roger: 1996, : (P. 39)

Antes de realizar una actividad primero se debe planificar, para poder planificar se debe tener consenso participativo de todos los miembros en forma democrática.

2.3.13. PLANEACIÓN ESTRATEGICA

Existen diferentes enfoques acerca del término estrategia, para poder dirigir una institución, organización etc. Aquí presentamos diferentes definiciones: La autora menciona:

“La elaboración de estrategias puede ser considerado como proceso de planificación. A fin de cuenta, la elaboración de estrategias puede también considerarse ligada, como la planificación, a las interrelaciones que se establecen entre una serie de decisiones donde el futuro cobra relevancia, e incluso a la integración de estas decisiones a través de un proceso (formalizado) que permite, virtualmente, la equiparación a la toma de una única decisión: La elección de una estrategia en un determinado momento pero hay que tener presente que en todo caso, el proceso de planificación representa tan solo una manera de concebir la elaboración de estrategias, entre las diversas que cabe identificar. Gonzales Maria Teresa: (2003, P. 118)

La diferencia de la planificación esta en que la estrategia es el como debemos realizarlo son opciones que debemos tomar en consideración, es decir tomar decisiones convenientes las alternativas mas comunes.

2.3.15. ESTRATEGIA COMO PLAN

Gonzales Maria Teresa en otro enfoque:

“Una estrategia puede considerarse también como plan, tal como fue anticipado más arriba, más aún, es una de sus concepciones mas extendidas, teniendo presente que considerarla como una dirección, una orientación un curso de acción previsto o un camino para llegar de un punto a otro no representa si no algo equipable” Gonzales Maria Teresa: (2003, P. 216)

2.3.15. PLANEACIÓN ESTRATEGICA

En sus aportaciones mencionan los autores Evans, James R., Lindsay, William:

“Uno de los aspectos críticos del liderazgo es la planeación estratégica. A través de la planeación estratégica, los líderes moldean el futuro de una organización y administrar el cambio al enfocarse a una visión ideal de cómo debería ser la organización a cinco o diez años en el futuro. En esta sección, algunos conceptos básicos de la planificación estratégica se desarrollan y después se relacionan con el proceso de administración de la calidad total.

Las estrategias formales contienen tres electos

Metas a conseguir

Políticas que guían o limitan la acción

Secuencia de la acción o programas para lograr las metas”. Evans William: (2000, P. 237)

PARTE III

2.3. FUNDAMENTO REFERENCIAL

2.3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA

La provincia Los Andes, ubicada al oeste del departamento de La Paz se halla dividida en cuatro secciones municipales: la primera sección Pucarani, la segunda sección Laja con su capital Laja, la tercera sección Batallas y la cuarta sección Puerto Pérez.

El municipio de Laja ubicada al sur de la provincia los Andes se halla a una distancia de 35km. de la ciudad de La Paz , con vinculación diaria por la poca distancia existe entre estas dos capitales.

2.3.2. LATITUD Y LONGITUD

De acuerdo al trabajo de campo realizado se ha obtenido datos actualizados de la ubicación geográfica del municipio de Laja, habiéndose hallado alguna diferencia con relación a datos del anterior PDM, a continuación se presenta un cuadro que detalla la ubicación de acuerdo a longitud y latitud.

LATITUD Y LONGITUD

LATITUD	LONGITUD
16° 26 19.00	68° 19 49.18
16° 46 15.11	68° 29 49.81

Fuente: Cartas IGM (Tabla N° 1)

2.3.3. LIMITES TERRITORIALES

COMPARACIÓN ENTRE EXTENSIONES TERRITORIALES

TERRITORIO	EXTENSIÓN (km 2)	PORCENTAJE
BOLIVIA	1.098.581	100.00
Dpto LA PAZ	133.985	12.20
Provincia Los Andes	2.780.55	0.25
MUNICIPIO LAJA	724.5	0.06

Fuente: Elaboración Propia sobre la base de cartas I. G. M. (Esc. 1:50.000) (Tabla N° 2)

Así mismo podemos mencionar que el municipio de Laja ocupa el 0.06% de todo el territorio nacional, el 0.05% del departamento de La Paz y el 26% de la provincia Los Andes.

2.3.4. DIVISIÓN POLÍTICA – ADMINISTRATIVA

CANTONES Y CAPITALES DEL MUNICIPIO LAJA

CATON	BASE LEGAL				CAPITAL DE CANTON
	Ref.	Día	Mes	Año	
Collo Collo	DS	7	SEP	1863	Collo Collo
Tambillo	CL	2	OCT	1911	Tambillo
Laja	ML	13	DIC	1960	Laja
San Juan Rosario	CL	21	MAR	1983	Masaya
Satatotora	CL	29	ABR	1986	Satatotora
Curva Pucara	CL	25	MAR	1988	Curva Pucara

Fuente: INE (Tabla N° 3)

ML = Mención Ley

DS = Decreto Supremo

CL = Creado por Ley

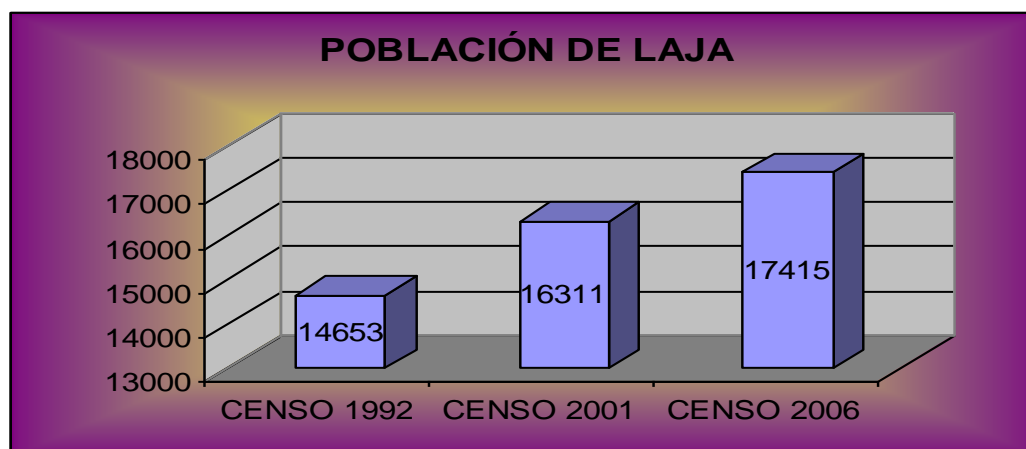
2.3.5. HISTÓRIA DEL MUNICIPIO DE LAJA

Dada la importante información de la historia del actual municipio Laja, convenimos en dividir la misma en 4 partes concordantes cronológicamente con la misma historia de nuestro país, hechos que ayudará sobremanera a comprender mejor los orígenes de este importante municipio; estas partes son: 1. Precolombina, 2. Colonial, 3. Republicana y 4. Contemporánea.

2.3.6. DEMOGRAFÍA

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística, Laja cuenta con 16.311 habitantes datos producto del último Censo Nacional del año 2001, la siguiente gráfica muestra la tendencia en relación con el número de habitantes, en el Censo 1992, Censo 2001 y datos del Censo realizado en la etapa del diagnóstico del PDM 2006 – 2010.

La gráfica muestra un incremento de más del 1.02% entre 1992 y 2001 y 2006 el incremento es mayor al 1.2%. Cabe recalcar que este último dato se ha producido dentro del proceso de ajuste del PDM de LAJA, por lo tanto son datos no oficiales y solo presentan información preliminar, que será oficializados en el siguiente Censo Nacional. Fuente: INE, PDM – 2006 (Tabla N° 4)



IDIOMA PREDOMINANTE

IDIOMA		PORCENTAJE %
LAJA	ESPAÑOL	37,9
	AYMARA	62
	OTROS	0,1
TOTAL		100

Fuente: INE – 2001 (Tabla N° 5)

PRINCIPALES FIESTAS

FECHA	MOTIVO DE FESTEJO	LUGAR DE LA FESTIVIDAD
8 de Septiembre	Navidad	Collo Collo
16 de Agosto	San Roque	Curva Pucara
8 de Diciembre	Inmacula Concepción	Laja
24 de Junio	San Juan	Satatotora
24 de Junio	San Juan	San Juan Rosario
30 de Agosto	Santa Rosa	Tambillo

Fuente: Diagnóstico Comunal (Tabla N° 6)

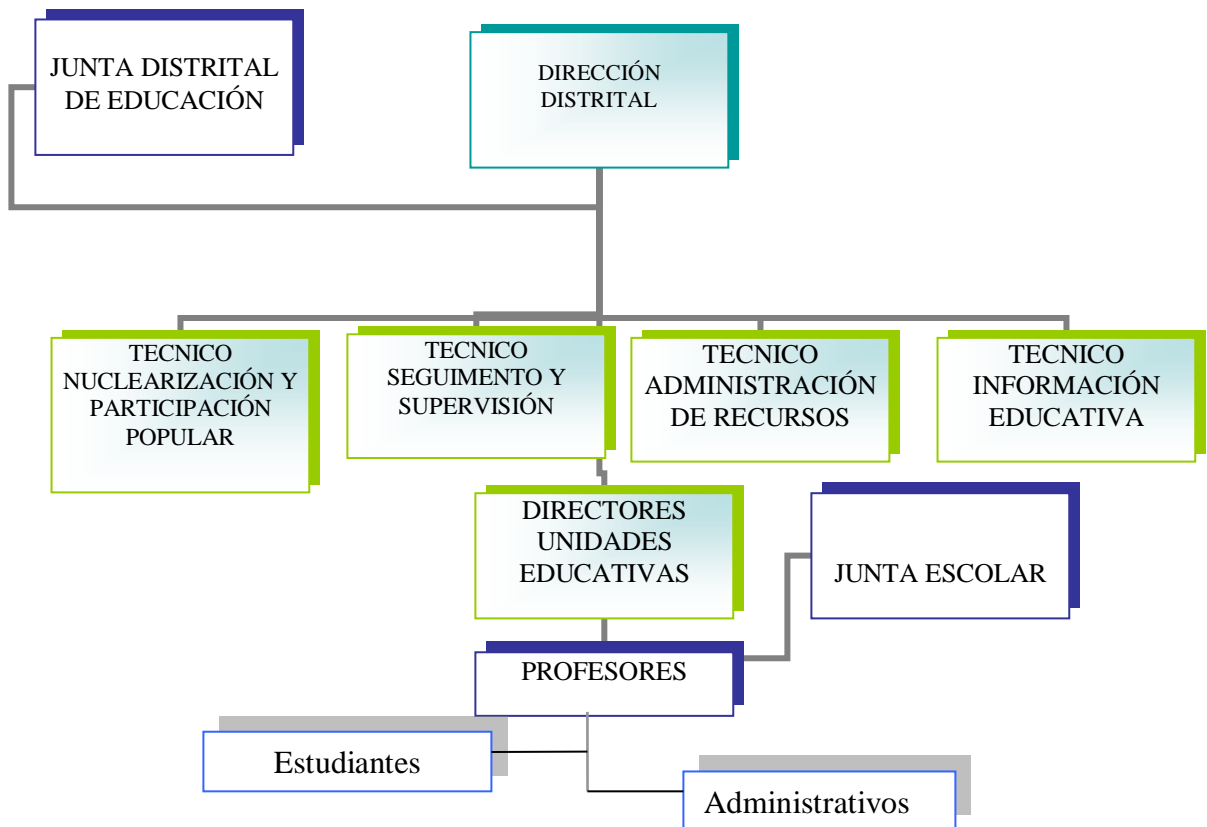
2.3.7. EDUCACIÓN

Para el tema educativo se tomaron los datos de la Dirección Distrital de Educación de Laja e información adicional como resultado del trabajo de campo realizado en los diagnóstico comunales para el ajuste del PDM.

a) Estructura institucional

La estructura institucional en la segunda sección de la provincia Los Andes, depende del Ministerio de Educación a nivel Nacional; en el departamento de la Dirección Departamental de Educación y a nivel Municipal está organizada en una Dirección Distrital.

ESTRUCTURA ORGANICA SECTOR EDUCATIVO LAJA

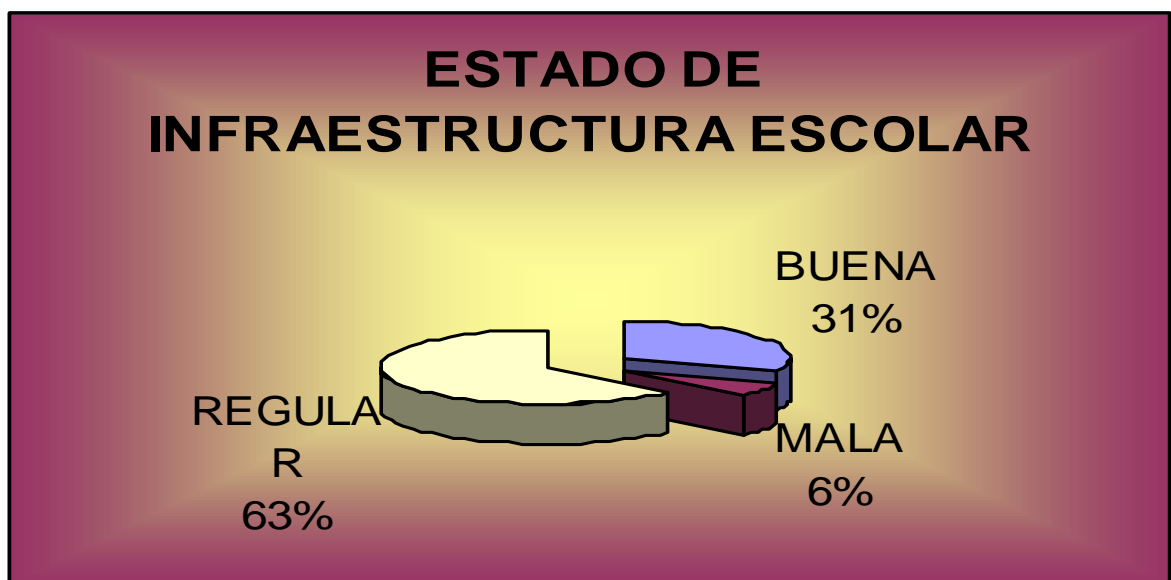


Fuente: Dirección Distrital de Educación (Cuadro N° 5)

Todos los núcleos del Distrito Educativo, ofrecen educación inicial y primaria, para el nivel secundario a excepción del núcleo Ticuyo todos tienen este servicio.

2.3.8. ESTADO Y CALIDAD DE LA INFRAESTRUCTURA

De manera general la infraestructura con que cuentan va de un estado regular a malo, lo que no significa que no exista buenas escuelas y colegios, sobre todo en comunidades grandes y que de alguna manera reciben apoyo de otras instituciones además del Gobierno Municipal.



Fuente: Dirección Distrital (Tabla N° 7)

De acuerdo a la gráfica se infiere que de cada 10 infraestructuras de unidades educativas 6 están en condiciones regulares, donde las principales deficiencias son por ejemplo: ventanas sin vidrios, mobiliario deteriorado, paredes despintadas, etc. Con el mismo análisis, 1 escuela de cada 10 podríamos decir que esta en condiciones realmente malas donde el techo se está cayendo, existen

filtraciones, mobiliario muy deteriorado, pizarras en mal estado su pintura casi ha desaparecido, etc.

2.3.9. ABANDONO ESCOLAR POR SEXO

La tendencia para el año 2004 es errática. Aunque se nota una mejoría notable para 4to de secundaria, llegando solo a un 4.6% considerando el año 2000; sin embargo la tendencia de un incremento de la tasa de abandono entre los grados 5to. de primaria y 3º de secundaria resulta preocupante, considerando que en los primeros cursos el porcentaje de alumnos que abandonaban sus estudios había mejorado.

TASA DE ABANDONO ESCOLAR POR SEXO

LAJA	DESERCIÓN VARONES	DESERCIÓN MUJERES
DISTRITO EDUCATIVO	12.56%	21.3%

Fuente: INE – MINEDU (Tabla N° 8)

2.3.10. NÚMERO DE DOCENTES POR ESTABLECIMIENTO

RELACIÓN DOCENTE / ALUMNO

Nro	NUCLEO	DOCENTES	ALUMNOS	REALCIÓN Relac/docente
1	CANTAPA	49	853	17
2	CAPACASI	27	506	18
3	COPAJIRA	30	609	20
4	CURVA PUCARA	30	624	20
5	LAJA	34	994	29
6	PALLINA LAJA	25	425	17
7	SATATOTORA	18	328	18
8	SANTA ROSA	22	405	18
9	TAMBILLO	28	573	20
10	TICUYO	17	307	18
	TOTAL	280	5624	20

Fuente: Dirección Distrital de Educación – 2005 (Tabla N° 9)

Laja tiene 280 maestros descontando a los directores y de acuerdo a los datos de la matrícula, el promedio municipal en relación a alumnos/docentes es de 20 alumnos para cada maestro. Esto muestra que en general no existe hacinamiento en las aulas por cuanto el promedio es una cifra que puede llamarse “pedagógica” ya que se puede impartir educación de manera eficiente con esa cantidad de alumnos.

2.3.11. REFORMA EDUCATIVA

Actualmente el sector educativo de Laja, se halla en una confusión e incertidumbre a causa de la derogación de la Ley 1565 de la Reforma Educativa, se espera que los avances positivos sean respetados y no acabe en una consigna solo de índole política.

LUCES Y SOMBRAS DE LA REFORMA EDUCATIVA

LUCES	SONBRAS
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organización de los alumnos dentro del curso ▪ Educación bilingüe ▪ Educación participativa ▪ Material de aprendizaje ▪ Creación de Juntas Escolares ▪ Permanencia de los docentes ▪ Control a los docentes por Juntas Escolares ▪ Docentes Normalistas ▪ Mejoría de en la coordinación de padres de familia y maestro por medio de las Juntas Escolares ▪ Mejora en la infraestructura y el equipamiento educativo ▪ Se incrementa la asistencia de los alumnos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No hay respeto los padres por parte de los alumnos ▪ Resistencia de algunos docentes al cambio de enfoque ▪ Los modelos educativos no están de acuerdo a nuestra realidad ▪ Poco respeto a los docentes por parte se los alumnos viceversa ▪ La escritura en el idioma nativo no es comprensible por los alumnos ▪ Poca aplicación de la Reforma Educativa por los maestros ▪ Falta de capacitación en el manejo de los recursos pedagógicos

Fuente: Elaboración propia – Informantes claves (Tabla N° 10)

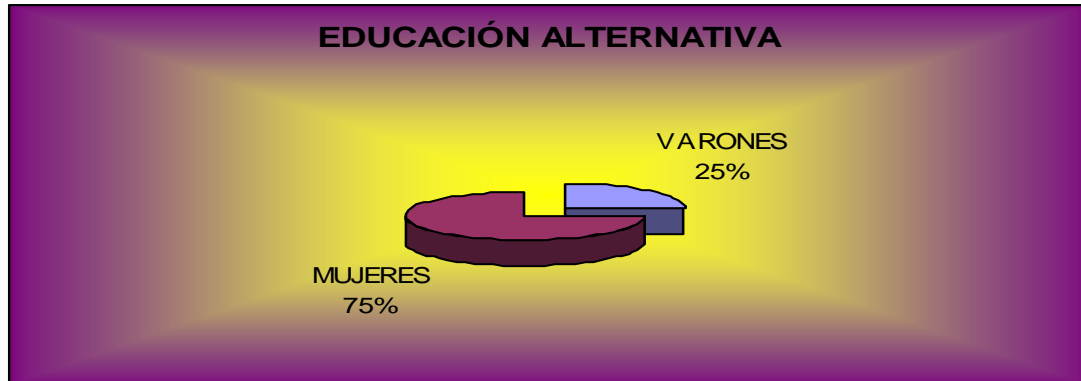
2.3.12. EDUCACIÓN NO FORMAL

Actualmente hay instituciones que trabajan en el Municipio, como es: Acciones Móviles para acciones educativas (AMPAE N° 3) conocida como Educación Técnica para Adultos (**ETA**), se tiene también conocimiento de otra institución que tiene su centro operaciones en Kallutaca y esta dirigida ala población “especial”, en esencia es un Internado donde se imparte Educación Especial, dependiente de la Prefectura del departamento.

EDUCACIÓN TÉCNICA PARA ADULTO

EDUCACIÓN TÉCNICA PARA ADULTOS (ETA)					
OFERTA	PERSONAL	MATRICULA 2006	EFFECTIVOS	MUJERES	VARONES
Tejidos	7 facilitadores	300	280	210	70
Peluquería	1 Directora				
Corte Confección					
Pintura en tela					
Repostería					
Artesanía					

Fuente: Dirección ETA (Tabla N° 11)



Fuente: Dirección ETA (Tabla N° 12)

La gráfica muestra que son las mujeres quienes más asisten a estos cursos de capacitación, esto puede tener explicación por que la oferta de los mismos parece estar más dirigida a la población femenina que a la masculina.

2.3.13. FERIAS Y MERCADOS

En el Municipio se ha identificado pequeñas ferias que se realizan una vez a la semana y que participan la población de la misma comunidad, exponiendo para la venta o trueque de sus productos agrícolas y pecuarios, entre estas comunidades mencionamos.

PRINCIPALES FERIAS Y CENTROS DE COMERCIALIZACIÓN

Cantón	Comunidades con ferias	Tipode feria	Frecuencia		Tipo de Transporte
			Anual(mes)	Semana(día)	
Curva Pucara	Curva Pucara	Local	Todo el año	Jueves	Movilidad y animal
San Juan del Rosario	Masaya	Local	Todo el año	Domingo	Movilidad y animal
LAJA	Quellani	Local	Todo el año	Miércoles	Movilidad y animal
	Laja	Local	Todo el año	Viernes	Movilidad y animal
	Copajira	Local	14/09/2006 Fiesta	Viernes	Movilidad y animal
Tambillo	Tambillo	Local	Todo el año	Sábado	Movilidad y animal
Satatotora	Satatotora	Local	Todo el año	Jueves	Movilidad y animal

Fuente: Diagnostico 2006 (Tabla N° 13)

2.3.14. ZONAS TURÍSTICAS

El municipio tiene identificado potencialidades turísticas en las diferentes comunidades, la realidad de esta temática es que no son valorados ni aprovechados por la población, entre estos atractivos turísticos mencionamos a los Chullpares, parajes, iglesias coloniales y cuadros coloniales, con estas potencialidades turísticas se plantea lo siguiente:

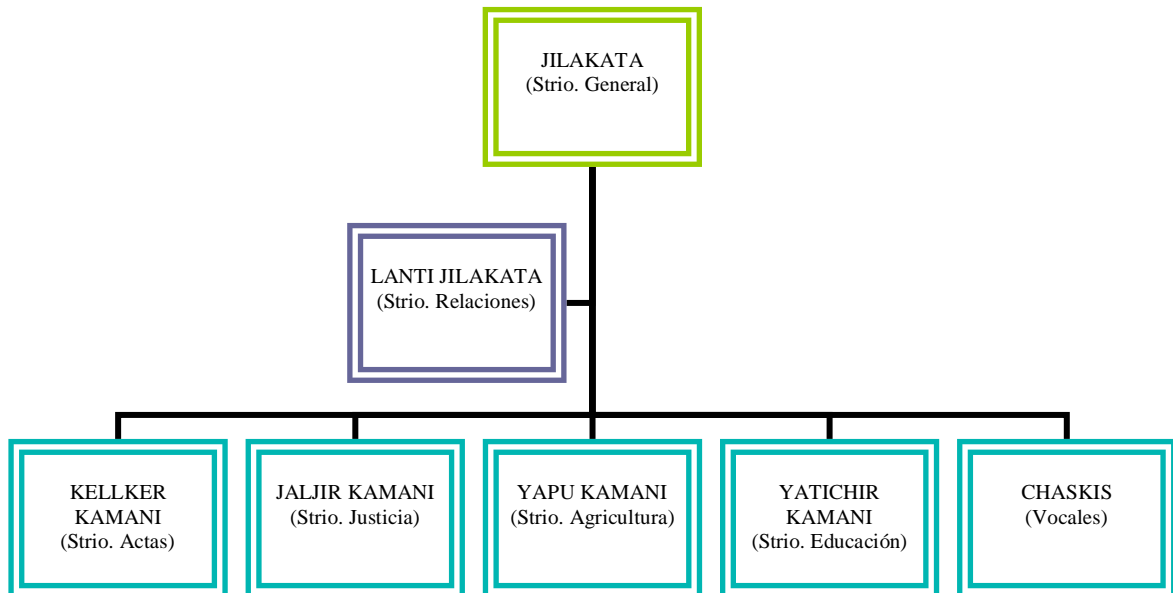
1. El municipio debe promover y priorizar una planificación turística a nivel municipal identificado rutas turísticas integrales que muestre todas las

potencialidades turísticas. Asimismo proteger y rescatar los cuadros coloniales existen en algunas iglesias que se encuentran en riesgo de su desaparición por falta de seguridad.

2. Dentro de la propuesta turística se ha identificado tres rutas turísticas que se inicia primero de Laja, Tambillo (Masaya y puchuni), Curva Pucara (Collo Collo, sequieri, (Querqueta y Kentupata), Callamarca y Cantapa. La segunda ruta inicia de Laja, Carcoma y Machacamamarca, la tercera ruta identificada se inicia de Laja, Cantuyo, Ullajara.
3. Capacitación y concientización a los comunarios de la importancia de la conservación de los atractivos turísticos y rescate de las leyendas de los antepasados.

2.3.15. ASPECTOS ORGANIZATIVOS - INSTITUCIONALES

ESTRUCTURA ORGANICA ORIGINARIA Y SINDICAL



Fuente: Elaboración Propia – Diagnóstico Comunal (Cuadro N° 6)

2.3.16. INFORMACIÓN GENERAL POR GÉNERO

Los niños que habitan en las comunidades del sector originario prestan diferentes limitaciones y dificultades como es la timidez, desconfianza, problemas en el rendimiento escolar y en la lecto – escritura. Asimismo manifiestan actitudes personales de impotencia por diferentes factores como es la violencia intra – escolar e intrafamiliar, con actitudes temerosas e inseguras, relevando sobre la existencia algunos traumas de temor, miedo, inseguridad y fracaso. Por otro lado se advierten sentimientos de frustración, tristeza, depresión y ansiedad caracterizándose de esta forma la vida emocional e individual de los niños de los sectores originarios.

Sin embargo, se platica con ellos con sentimientos de amistad, sinceridad cariño y respeto, además en su propia lengua (aymara) se logra generar algo de confianza, sintiéndose motivados apara expresar con libertad, autonomía y sinceridad, temas relacionado con su problemática como ser niño, familia y comunidad.

En relación a los niños que habitan en las comunidades del sector Sindical del mismo municipio, muestran diferentes actitudes en comparación al sector de los originarios, ya que muestran actitudes positivas, con tendencia a participar abiertamente durante las actividades educativas o en este caso durante el desarrollo de los talleres de los diagnósticos. De los cuales se ha identificado claramente actitudes participativas y motivadoras, de tal forma que las sesiones se constituían en espacios de mucha motivación animación y dinámica grupal.

2.3.17. DERECHOS DE LOS NIÑO/NIÑAS

En la diferentes comunidades del Municipio de Laja, se ha identificado que los niños y niñas en general no participan en la reuniones y las asambleas de la comunidad y en sus espacios educativos como es la escuela, y menos en la toma de decisiones que beneficia el conjunto de la comunidad. Los comunarios

argumentan indicando que los niños no participan ni fomentan al ejercicio de la participación por cuestiones de cultura, usos y costumbres de cada sector, lo que llega a entenderse que la niñez de las comunidades en general. Están excluidas, de todo proceso democrático libre y participativo. No son tomados en cuenta por que “disque no saben nada, son menores de edad, que todavía no tiene uso de la razón”, nada más falso, ya que esta forma de pensar consecuencias de la fuerte tendencia y permanencia de la mentalidad adultista y adultocéntrica..

Ellos cuentan con potencialidades como cualquier otro, adulto o niño, por ello es que cuando se les da oportunidad ellos participan y muestran capacidad de contribuir con ideas y sugerencias para la solución de los problemas, tal es así que en la etapas sensibilización, capacitación a facilitadores, diagnóstico situacional, talleres cantónales y municipales, etapas desarrolladas durante el proceso de elaboración del PDM Municipal, fue importante y valiosa la participación de los niños, quienes destacaron y mencionaron sus problemas, demandas y necesidades, y como ellos de alguna forma fueron recuperando la confianza y la motivación para dar continuidad de este derecho tan cuestionado y vulnerado por la sociedad adulta.

IV. MÉTODO

4.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Investigación Transeccional Descriptivo.



**Transeccional
Descriptivo**

4.1.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Tomando en cuenta los objetivos propuestos, la investigación se centra en analizar cual es el nivel o estado de una o diversas variables en un momento dado, el presente estudio analiza y estudia la relación del Director y el desarrollo de los padres y madres de familia en la participación.



**Transeccional
Descriptivo**

4.2. POBLACIÓN

4.2.1. POBLACIÓN DE ESTUDIO

4.2.2. POBLACIÓN O UNIVERSO

Definición de población como señala Tamayo y Tamayo Mario:

“Una población está determinado por sus características definitorias, por tanto el conjunto de elementos que posea esta característica se denomina población o universo. Población es la totalidad de fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”. Tamayo y Tamayo Mario: (2000, P. 67)

La investigación se realizó en la Provincia Los Andes del Distrito Laja en la Unidad Educativa Alonzo de Mendoza como población de estudio tenemos a 120 padres y madres de familia donde se toma la muestra al azar de 26 padres y madres de familia que será la población de estudio

4.3. MUESTRA

4.3.1. TÓMBOLA PARA LA INVESTIGACIÓN

El autor Hernández Sampieri Roberto, en su libro *METODOLOGÍAS DE LA INVESTIGACIÓN* indica:

“Muy simple y no muy rápido, consiste en numerar todos los elementos muestrales del 1 al n. Hacer fichas, una por cada elemento, revolverlas en una caja, e ir sacando n fichas según el tamaño de la muestra. Los números elegidos al azar conformarán la muestra.

Así, tenemos que, de una población de $N=53$ empresas extractivos y siderúrgicas, se necesita una muestra $n = 13$ directivos generales de tales empresas. En una lista se numeran cada una de estas empresas. En fichas aparte se sortea cada uno de los 53 números. Los números obtenidos se verifican con los nombres y las direcciones de nuestra lista, para precisar los que serán de análisis”. Hernández Roberto, Fernández Carlos, Baptista Lucio Pilar: : (2003, Pág. 316)

Dado el interés de lograr la participación de la comunidad educativa en las actividades educativas en su conjunto, se decide para obtener una muestra representativa debemos aplicar el instrumento de investigación a la totalidad de los miembros de la Unidad Educativa Alonzo de Mendoza.

La selección de la muestra se efectivizará en forma intencional. Por tener contacto directo con los miembros de la Unidad Educativa.

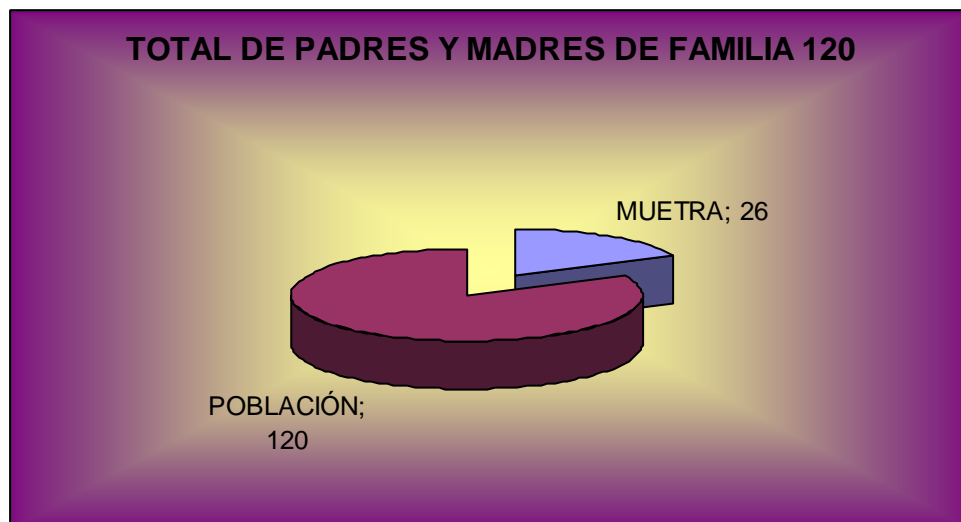
4.3.2. CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

La población que se investiga es muy grande, para esto se toma una muestra para poder evitar los diferentes contratiempos de algún modo tener en cuenta los gastos financieros es importante tener en cuenta el tiempo que nos llevaría por muchos días puesto que de alguna forma la investigación se hace imposible. Para esto se toma en cuenta a los Padres y Madres de familia de la Unidad Educativa Alonzo de Mendoza que son: 120 por lo cual se elegirá al azar por, ser inalcanzable la investigación que este representa al 100% de la población.

4.3.3. TÉCNICA DE LA OBTENCIÓN DE LA MUESTRA

Para la obtención de la muestra se toma en cuenta a los participantes que son los Padres de Familia los cuales se toman al azar por ser inalcanzable la investigación que este representa al 100% de la población para esto tomamos los siguientes pasos:

4.3.4. TAMAÑO DE LA MUESTRA (TABLA Nº 14)



1º PASO**TÉCNICA NIVEL DE SIGNIFICANCIA**

En el presente estudio de investigación se recaba la información necesaria, y los datos pertinentes para el desarrollo de la investigación.

DATOS:

$$N = 120$$

$$Se = 0.05$$

$$P = 90\% \ 90/100 = 0.9$$

1. VARIABLE DE LA MUESTRA

$$S^2 = (1 - P)$$

$$S^2 = 0.9. (1 - 0.9) = 0.1$$

$$S^2 = 0.9 * 0.1 = 0.09$$

2. VARIABLE DE LA POBLACIÓN

$$V^2 = (Se)^2$$

$$V^2 = (0.05)^2 = 0.0025$$

$$\frac{S^2}{V^2} = \frac{0.09}{0.0025} = 36$$

3. AJUSTE

$$n = 1 + \frac{n^1}{N}$$

$$N = 1 + \frac{36}{102} = \frac{36}{0.35} = \frac{36}{1.35} = 26.6 = 27$$

La Unidad Educativa esta conformada de 120 Padres de Familia o haber utilizado el margen de error de 0.05 la muestra de investigación corresponde a 27 Padres de Familia y madres de familia.

2º PASO

Una vez ya obtenida la muestra de investigación, para poder elegir al azar a los padres de Familia realizar de acuerdo a la lista que es del 1 al 120 bolillos ponerlos dentro de una caja removiéndolo y con la ayuda de una persona neutra vamos obteniendo los números y marcar los nombres y apellidos de los Padres de Familia hasta poder llegar al número a 27 Padres de Familia a quienes se toma cuenta en el desarrollo de la investigación.

**UNIDAD EDUCATIVA ALONZO DE MENDOZA NOMINA DE PADRES DE
FAMILIA SELECCIONADOS AL AZAR QUE ES LA MUESTRA**

(Tabla N° 15)

1	ARUQUIPA MIGUEL
2	AVERANGA JOSE LUIS
3	CASTRO ROBERTO
4	CHOQUE DIONISIO
5	FLORES JUSTINO
6	GARSOFINO PRIMITIVO
7	IBAÑES JAVIER
8	JAVIER SEFERINA
9	JAHUIRA MARTIR
10	MAMANI DAMIANA
11	NINA DOMINGA
12	POMA DAVID
13	QUISPE MARTINA
14	QUISPE SABINO
15	QUINO INGRIT
16	QUISPE VICTOR
17	QUISPE MARCELINO
18	SILVA LUCILA
19	SUXO MAXIMA
20	TAZOLA NESTOR
21	TAZOLA GONZALO
22	TICONA MARLENE
23	TORREZ BENEDICTO
24	VALENCIA JUANA
25	VALENCIA SIXTO
26	VALENCIA SILVA FELIZA

4.3.5. DEFINICIÓN DE VARIABLES

4.3.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

DESEMPEÑO DEL DIRECTOR

El Director de la Unidad Educativa no convoca a los padres de familia a principios de la gestión para prever las dificultades que se tienen para la distribución del desayuno escolar. Si no que solo se convoca a las reuniones cuando surgen los problemas. Por este motivo no existe participación de los padres y madres de familia, es decir la ausencia de padres y madres de familia no permite realizar actividades dentro una Institución Educativa.

Los padres de familia y los encargados de la junta escolar hacen lo que pueden no hay un programa fijo donde el desayuno escolar llegue todos los días a la Unidad Educativa Alonzo de Mendoza. Por que hay días en que no llega el desayuno escolar y otros días en que si llega el desayuno escolar, por este motivo es bien incierto el desayuno escolar. También se puede decir por otro lado de que si llega por semanas el desayuno escolar pues hay semanas en que no llega el desayuno escolar, la preocupación debe ser de todos y hacer de que se cumplan los derechos de los estudiantes.

El Director de la Unidad Educativa Alonzo de Mendoza toda la responsabilidad esta en sus manos porque es el que se encarga de la administración Institucional. .

4.3.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

PARTICIPACION DE LOS PADRES Y MADRES DE FAMILIA

Para la descripción de la variable dependiente:

El descuido del Director para poder convocar a los padres de familia depende mucho del interés que tiene para la Unidad Educativa Alonzo de Mendoza.

Al poco interés del Director los padres de familia no acatan con responsabilidad los trabajos que se les asignan.

La ausencia de los padres de familia es el factor principal para que no exista coordinación, planificación participativa entre todos los interesados si existe una participación conjunta por parte de los padres de familia no se puede trabajar con es debido en bien de la institución.

El desempeño del Director juega un papel muy importante dentro de una Unidad Educativa, es el agente motivador, conciliador de dificultades, es quien constantemente esta en contacto directo con los padres de familia.

El director junto a los padres de familia son los que tienen que gestionar el desayuno escolar para toda la gestión.

Si no se realiza de esta manera los recursos económicos destinados para el desayuno escolar llegarían a pasar a otras instancias, si los padres de familia mas el Director no se preocupan de la alimentación de los niños/niñas ¿quién mas lo hará?.

4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

4.4.1. VARIABLE INDEPENDIENTE:

Desempeño del Director

DIMENSIÓN	INDICADORES	INDICES	INSTRUMENTO
Gestión Administrativa	Planificación participativa	Diagnóstico Análisis FODA	Cuestionario
	Estrategias de Participación	Métodos Técnicas Procedimientos	Cuestionario
	Medios y materiales de participación	Selección de materiales de comunicación Clasificación de medios y materiales	Cuestionario

(Tabla N° 16)

4.4.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Participación orgánica de padres y madres de familia en la Unidad educativa

DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES	INSTRUMENTO
Gestión Participativa	Comunicación	Oral Escrita	Cuestionario
	Participación	Individual Grupal Colectivo	Cuestionario
	Evaluación	Planificación Tipos de solución Criterios de Evaluación	Cuestionario

(Tabla N° 17)

4.4.4. LOS INSTRUMENTOS

Para formular preguntas cerradas es necesario anticipar

El instrumento de investigación y para la obtención de información precisa se empleó el cuestionario y la entrevista.

4.4.5. EL CUESTIONARIO

El autor Sierra Bravo Restituto nos dice:

“El instrumento básico de la observación por encuesta es el cuestionario. Este no es otra cosa que un conjunto de preguntas, preparado cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación sociológica para su contestación por la población a su muestra a que se extiende el estudio emprendido.

En el cuestionario se puede distinguir tres clases: el cuestionario simple, la entrevista y las escalas sociométricas. El primero es aquel que los encuestados, previa su lectura, contestan por escrito, sin intervención directa de la persona alguna de las que colaboran en la investigación.”. Sierra Restituto: (1999, Pág. 306- 307)

CUESTIONARIO

Será preparado los materiales de recolección de datos para esto se preparará los cuestionarios con preguntas cerradas. Que será de gran ayuda, este instrumento nos permite codificar las preguntas. El mayor interés es conocer la forma de distribución del desayuno escolar que esta a cargo por los padres y madres de familia de la Unidad Educativa “Alonzo de Mendoza”.(apéndice) N° 1,2

4.4.6. CÁLCULO DE VALIDEZ

4.4.7. VALIDEZ DE LA INVESTIGACIÓN

En su libro Sierra indica:

“La validez de un instrumento es fundamental y se constituye en el requisito para lograr la confiabilidad de un instrumento; sin embargo un determinado instrumento puede ser confiable sin que este sea válido por tanto la situación inversa no es necesariamente cierta.

Lo mas importante es construir los instrumentos una vez las variables han sido claramente especificadas y definidas, para que sean estas las que se aborden en el instrumento y no otras”. Sierra Restituto: (1999, P. 141)

4.4.8. CÁLCULO DE VALIDEZ

La validez de la investigación se realizó en la Unidad Educativa “Tambillo” del distrito Tambillo a 19 km² de distancia de la ciudad de La Paz.

La Unidad Educativa “Tambillo” cuenta con 111 estudiantes y 93 padres de familia. Quienes son los encargados de la distribución del desayuno escolar, donde la Unidad Educativa esta en una nueva construcción de su infraestructura, para esto los estudiantes están pasando clases en donde exista espacios vacíos, como ser en la Honorable Alcaldía Municipal, algunos en la Policía Nacional, otros en el Centro de Salud y por ultimo en el colegio “Mejillones”, por lo tanto se hace dificultoso la distribución del desayuno escolar.

Para aplicar los instrumentos a los padres de familia y al director de la Unidad Educativa se realizó un previa consulta y poder entrar de acuerdo la disponibilidad de su tiempo que es de mucha importancia para mi investigación, una vez

aceptada de inmediato se distribuye los instrumentos al Director y a 10 padres de familia para que llenen los ítems. (APENDICE N° 3)

4.4.10. CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD

El autor Hernández Sampieri Roberto menciona:

“Existen diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición. Todos utilizan fórmulas que producen coeficientes de confiabilidad”.
Sierra Restituto: (1999, Pág. 353)

Tomando en cuenta que el instrumento de medición o referido a medir la estrategia y distribución del desayuno escolar en forma planificada, organizada por parte de los encargados.

En el presente proyecto de tesis se desarrollará el cálculo de validez.

Para ello se plantea las guías de observación, este instrumento relacionadas con la distribución del desayuno escolar a los encargados de la distribución en donde se desarrolla 6 preguntas en cada una de ellas y con tres alternativas posibles.

En dicha guía de observación se lo realizara a los encargados de la distribución del desayuno escolar de la Unidad Educativa “Alonso de Mendoza”, cuyos resultados se vaciaran en la tabla de doble entrada en donde las filas representan a los encargados de ítem de la guía de observación.

En la misma muestra el acierto y error representados por 1 y 0, una vez vaciada la información se realizara el calculo de validez de cada ítem en donde de 0.1 a 0.4 representa una forma difícil responder, de 0.5 a 0.6 representa una forma regular de responder y de 0.7 a 1.0 representa una forma comprensible de responder.

Para ello el presente proyecto de tesis, durante el proceso de validez se utilizara la formula de Jammes Popan que se define lo siguiente:

$$\text{Índice } p = \frac{R}{T}$$

Donde: P es el índice de Phopam

R representa los resultados de acierto

T representa el número total de preguntas

Lo que nos permitirá saber si nuestro instrumento es valido

4.5. CONFIABILIDAD

4.5.1. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

Reflejar la importancia de la confiabilidad de los instrumentos en su aporte Sierra Bravo Restituto:

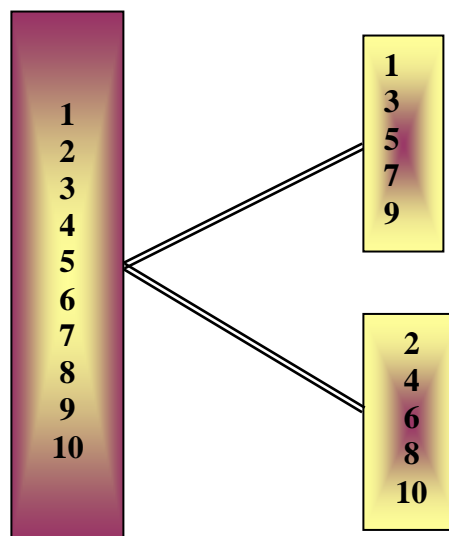
“Las características que deben poseer los instrumentos de relaciones de datos son múltiples; sin embargo, dos requisitos que no se deben descuidar, ya que los instrumentos no los llenan, los datos tendrán limitación importante. Estas cualidades son: la confiabilidad y la validez.

El termino confiabilidad se define a la capacidad del instrumento para arrojar datos o mediciones que respondan a la realidad que se pretende conocer, o sea la exactitud de los datos que el investigador necesita, así como la consistencia o estabilidad de los datos recabados en diferentes momentos.

Sierra Restituto: (1999, Pág. 140)

Para probar la consistencia interna de medición procedió a dividir el instrumento en dos (ítems pares o impares). Para luego efectuar la cancelación correspondiente, utilizando la siguiente formula en su desarrollo:

$$r^o = \frac{x y}{\sqrt{(x^2) (y^2)}}$$



Para la adquisición de los resultados de los instrumentos se utilizó la **técnica de correlación de PEARSON.**

Medir las características de ítems de los instrumentos de medición.

Tomar en cuenta la formula que superé PEARSON.

$$r^o = \frac{X * Y}{\sqrt{(X^2) (Y^2)}}$$

OBTENCIÓN DE LA CONFIABILIDAD (Tabla N° 18)

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	T	1	3	5	7	T	2	4	6	8	T	X	Y	x ²	y ²	X*Y	
1	1	0	0	0	1	0	0	0	2	1	0	1	0	2	0	0	0	0	0	2	0	4	0	0	
2	0	0	1	0	1	0	0	0	2	0	1	1	0	2	0	0	0	0	0	2	0	4	0	0	
3	0	0	0	0	1	1	0	0	2	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	
4	0	1	0	1	1	0	0	0	3	0	0	1	0	1	1	1	0	0	2	1	2	1	4	4	
5	0	0	0	0	1	1	0	0	2	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	
6	0	0	0	0	1	0	1	1	3	0	0	1	1	2	0	0	0	1	1	2	1	4	1	4	
7	1	0	0	1	1	0	0	0	3	1	0	1	0	2	0	1	0	0	1	2	1	4	1	4	
8	0	0	0	0	1	1	1	0	3	0	0	1	1	2	0	0	1	0	1	2	1	4	1	4	
9	0	1	1	0	1	0	0	0	3	0	1	1	0	2	1	0	0	0	1	2	1	4	1	4	
10	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	2	0	4	0	0	
11	0	0	1	0	1	0	0	0	2	0	1	1	0	2	0	0	0	0	0	2	0	4	0	0	
12	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	2	0	4	0	0	
13	0	0	0	0	1	1	0	0	2	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	
14	0	0	0	0	1	1	1	0	3	0	0	1	1	2	0	0	1	0	1	2	1	4	1	4	
15	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	
16	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	2	0	4	0	0	
17	1	0	1	0	1	1	0	0	4	1	1	1	0	3	0	0	1	0	1	3	1	9	1	9	
18	0	1	0	0	1	0	1	0	3	0	0	1	1	2	1	0	0	0	1	2	1	4	1	4	
19	0	0	0	0	1	1	0	1	3	0	0	1	0	1	0	0	1	1	2	1	2	1	4	4	
20	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	2	0	4	0	0	
21	0	0	0	0	1	1	0	0	2	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	
22	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	
23	0	1	0	0	1	0	0	0	2	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	
24	1	0	0	0	1	0	0	0	2	1	0	1	0	2	0	0	0	0	0	2	0	4	0	0	
25	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	
26	0	0	0	0	1	1	0	1	3	0	0	1	0	1	0	0	1	1	2	1	2	1	4	4	
T	4	4	4	2	26	9	8	3	60	4	4	26	8	42	0	4	2	9	3	18	42	18	76	24	50

Luego de administrar el instrumento se acordó medir la consistencia interna de los instrumentos de medición.

Para ello 1 representa acierto y 0 error, todo es expresado en una planilla donde nos ayudara a medir todos los datos obtenidos.

El resultado de la correlación de los ítems pares e impares es de 0.8 significa que existe una fuerte correlación es decir, es viable la investigación.

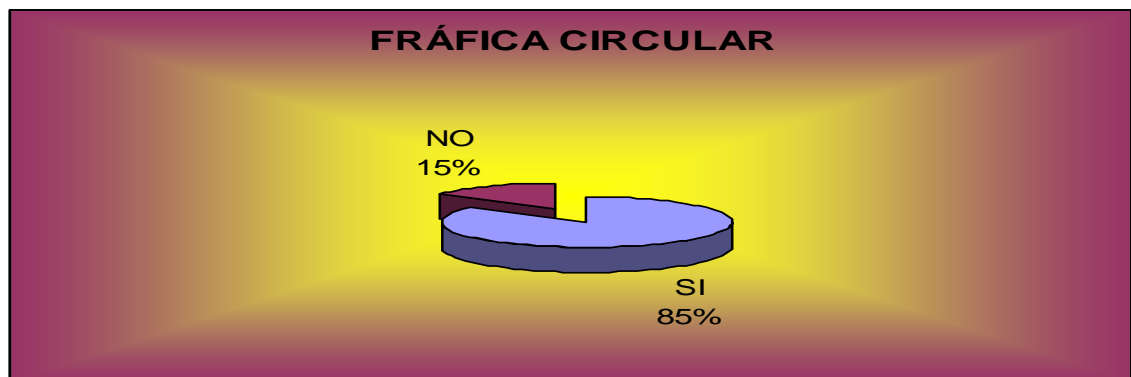
$$r^o = \frac{50}{76 * 24} = \frac{50}{1824.0} = \frac{50}{42.7} = 0.8$$

Una vez procesado en la base de datos los resultados nos permiten visualizar la obtención de los siguientes datos X96 Y17 y X*Y 50. Asimismo el proceso estadístico es 0.8, esto quiere decir confiabilidad en el instrumento, dicho de otra manera existe fuerte correlación positiva.

5.1. RESULTADOS DEL CUESTIONARIO APLICADOS A PADRES Y MADRES DE FAMILIA (PROCESO ESTADÍSTICO)

1.- ¿Existen dificultades en los padres de familia en la distribución del desayuno escolar?

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	TOTAL
SI		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	22
NO	X						X										X							X			4
A VECES																											



(Gráfico N° 1)

En cada gestión se asigna a padres de familia para que se responsabilicen por la distribución del desayuno escolar, y de este modo los niños/niñas tengan su desayuno. El mayor problema es la impuntualidad de los padres de familia.

Los padres de familia son los que velan por la alimentación de sus hijos, con respecto al desayuno escolar por ejemplo la hora de distribución, el consumo de los alimentos. A la falta de puntualidad de los padres de familia resuelven los problemas solo con las personas que están presentes.

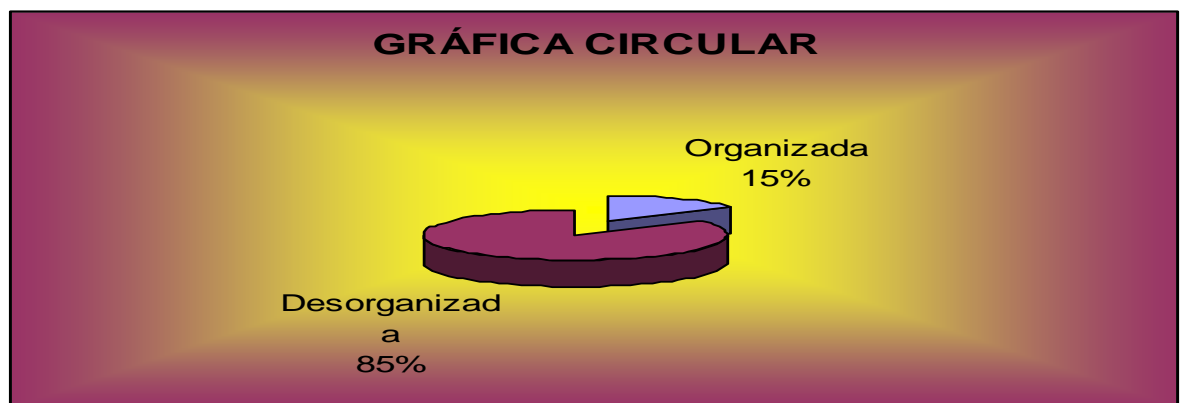
La falta de planificación de los padres de familia y ausencia de los mismos, hace que los alimentos lleguen en mal estado o lleguen a destiempo o finalmente no se distribuya en el día por la ausencia de los padres, de este modo no existe un seguimiento ordenado de los padres, solo algunos padres de familia acatan lo acordado, la minoría de padres de familia cumplen.

2.- ¿En las experiencias anteriores que Usted. a tenido o ha visto la distribución del desayuno escolar es:?

PROCESO ESTADÍSTICO

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	TOTAL
Organizada		X							x									x					x				4
Desorganizada	X		x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	X	x	x	x		X	x	x	x		X	X	x	22
Regular																											

(Gráfico N° 2)



Desde el momento que llego el desayuno escolar a la Unidad Educativa Alonzo de Mendoza, los padres de familia se organizaron de acuerdo a sus conocimientos previos de acuerdo a lo que les parecia conveniente.

Ya pasaron 7 años y no existe un plan de actividades para la mejor forma de distribución del desayuno escolar, los padres de familia hoy por hoy continúan como al principio hacen todo lo posible para organizarse para distribuir el desayuno escolar.

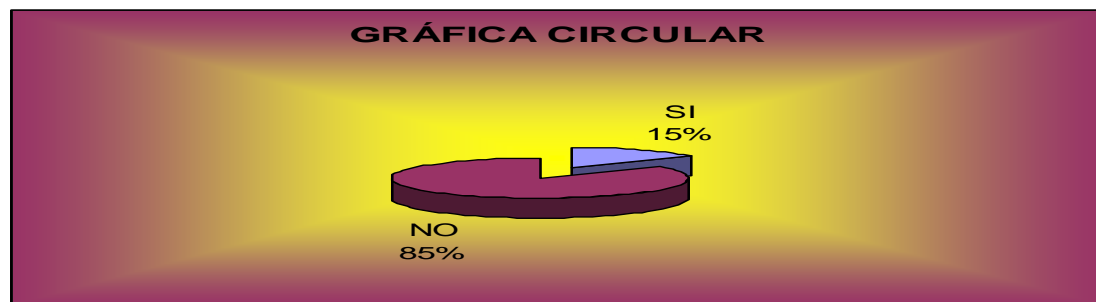
La mayoría de los padres de familia reconocen que no cambiaron no mejoraron en la organización del desayuno escolar por lo tanto no tienen visión para el futuro con respecto al desayuno escolar , para que puedan mejorar el desayuno escolar, tienen que superar todas las dificultades que tienen en el pasado, en el presente, para que el futuro tenga realmente cambios profundos.

3.- ¿Al inicio de la gestión educativa se convocó a una reunión para organizar, elaborar planificación participativa para la distribución del desayuno escolar?

PROCESO ESTADÍSTICO

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	TOTAL
SI		X							x		X						x										4
NO	X		x	x	x	x	x	x		x		x	x	x	X	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	22
A VECES																											

(Gráfico N° 3)



Al inicio de la gestión la nueva directiva de los padres de familia convocan a la directiva saliente de padres de familia para que presente su informe el manejo económico durante la gestión anterior. No se menciona en ningún momento sobre los problemas del desayuno escolar.

El poco interés de los padres de familia, sobre el tema del desayuno escolar pasa a segundo plano o nadie toma en cuenta los beneficios de los alimentos y poder mejorar con el transcurso de los años.

La mayor parte de los padres de familia afirman el poco interés por el desayuno escolar para sus hijos, los padres de familia no velan los intereses de sus hijos tampoco las necesidades de los niños/niñas.

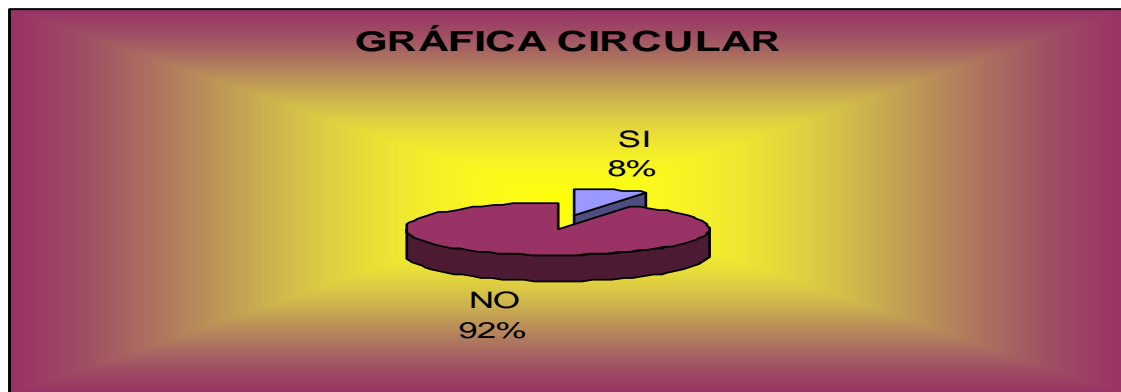
Los padres de familia al ver que sus hijos cursaran en pocos años dentro la Unidad Educativa Alonzo de Mendoza, no toman en cuenta el futuro mas adelante sus nietos también cursaran los mismos ambientes, es donde se debe actuar mejor el desayuno escolar, aumentar el almuerzo escolar para sus hijos.

4.- ¿Cuándo se asigna la distribución del desayuno escolar a los padres de familia ellos cumplen organizadamente?

PROCESO ESTADÍSTICO

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	TOTAL
SI				X			X																				2
NO	X	X	X		X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	XX	X	X	X	X	X	X	X	X	24
A VECES																											

(Gráfico N° 4)



Existen muchas dificultades para poder distribuir el desayuno escolar, uno de los mayores problemas es la asignación de grupos de distribución de distribución coordinar el tiempo, las horas y los días de distribución, no todos los padres de familia están de acuerdo.

El desayuno escolar se tiene que distribuir en un horario establecido en consenso con los padres de familia para toda la Unidad Educativa de lunes a viernes, sucede muchas veces que los padres de familia no se presentan llegan tarde, por estás razones el desayuno escolar en la mayoría de las veces los niños/niñas reciben a destiempo.

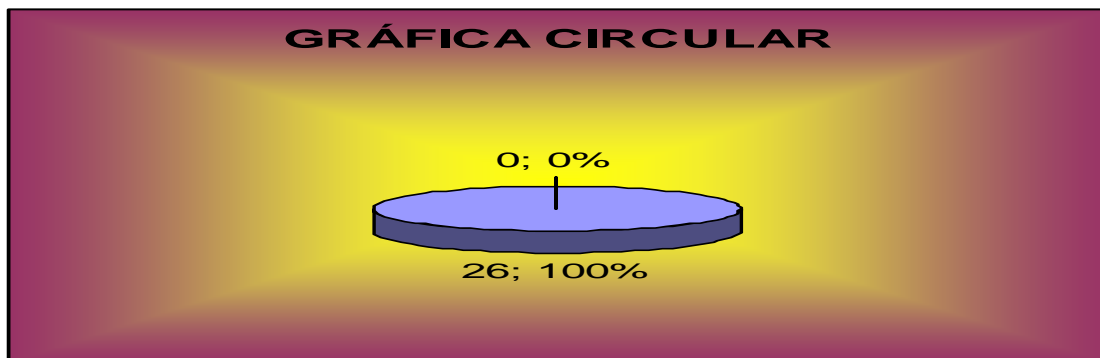
Es dificultoso la asignación de grupos de distribución por que los padres de familia no cumplen con lo establecido no son puntuales, en algunos casos no se presentan, por una persona que falte o llegue muy tarde ya no se pueden organizar en completo orden.

5.- ¿Generalmente los alimentos del desayuno escolar llegan envasados o tienen que prepararlo?

PROCESO ESTADÍSTICO

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	TOTAL
Envasados	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	26
Prepararlo																											

(Gráfico N° 5)



Por una mala planificación por parte de los padres de familia ya no se prepara los alimentos del desayuno escolar. Es decir el Gobierno Municipal asignaba a los padres de familia harina, leche y los instrumentos de cocina, por lo tanto los padres tenían que aumentar los ingredientes para elaborar el pan, también para elaborar la leche si faltaba gas el grupo aportaba para comprar.

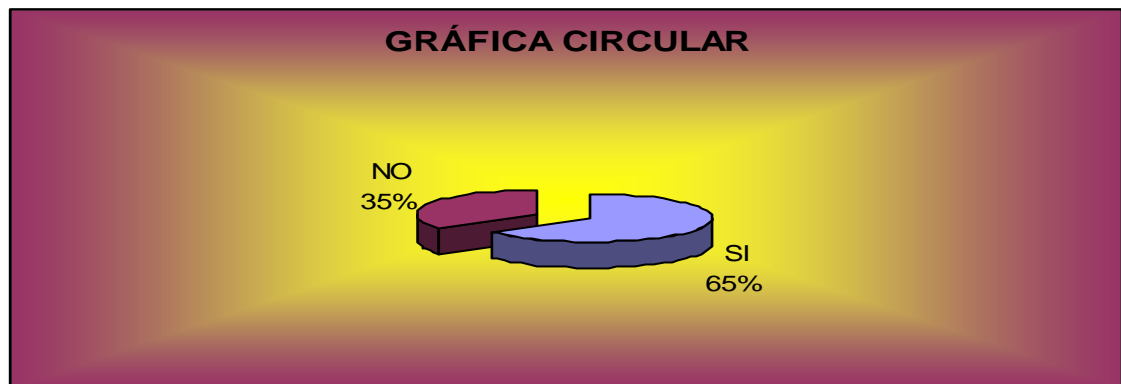
Por estas razones el desayuno escolar llega para los niños/niñas envasados en su mayoría hoy por hoy el desayuno que se distribuye contiene leche y un cereal.

Para no tener mas problemas los padres de familia solicitaron a la Alcaldía Municipal que los alimentos del desayuno escolar lleguen envasados, aun continúan las dificultades la persona asignada especialmente para exigir la llegada de los alimentos del desayuno escolar no cumple con su labor al 100%.

6.- ¿Entré el director y los padres de familia hay desconfianza para la distribución del desayuno escolar? **PROCESO ESTADÍSTICO**

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	TOTAL
SI	X	X		X		X		X	X	X	X	X			X	X		X		X		X	X	X	X	X	17
NO			X		X		X						X	X			X		X		X						9
A VECES																											

(Gráfico N° 6)



La junta escolar de los padres de familia como en todos lados desconfían de todo y de nada, los padres de familia piensan que el Director y la junta escolar administran el desayuno escolar a su favor . por ejemplo cuando se suspenden las clases por alguna razón ese día no se distribuye el desayuno escolar los padres se preguntan donde queda el desayuno escolar, solamente algunos niños reciben el desayuno escolar.

Por estas razones los padres de familia creen que el desayuno escolar beneficia al director y la junta escolar.

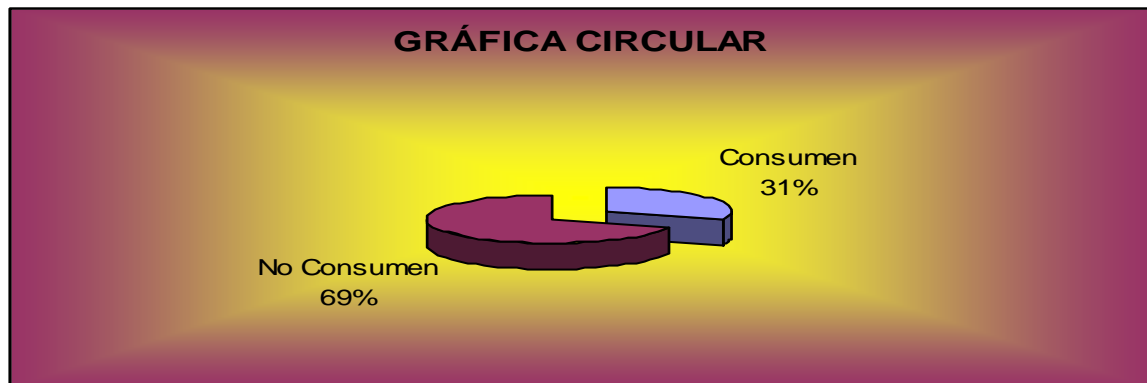
Hoy en día la junta escolar y los padres de familia son los que tienen más autoridad en la Unidades Educativas no tanto así los docentes, en otras palabras la junta escolar decide sobre los docentes mas que el Director. Pero cuando se trata realmente de asuntos que realmente le compete a los padres de familia, ellos se hacen a un lado velando sus intereses.

7.- ¿Todos los estudiantes consumen el desayuno escolar o llevan a su casa?

PROCESO ESTADÍSTICO

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	TOTAL
Consume						X		X		x		x		x		x		x		x							8
No consume	x	x	X	x	x		x		x		x		x		x		x		x		x	x	x	x	x	x	18
A su casa																											

(Gráfico N° 7)



La primera semana del mes los niños/niñas consumen el desayuno escolar, la segunda semana del mes solamente algunos niños consumen el alimento con el mismo entusiasmo la otra mitad no le interesa recibir el alimento del desayuno escolar.

Dos semanas continuas consumir el mismo alimento todos los días ya no tiene sentido no tienen interés en recibir el desayuno escolar es empalagoso consumir el mismo alimento todos los días o todo una gestión, solamente consumen aquellos niños/niñas que realmente lo necesitan sin importar la repetición de alimentos los niños de escasos recursos.

Consumir un solo alimento durante un mes o más trae consigo la falta de interés de los niños en valorar el desayuno escolar, trayendo consigo mala digestión, convulsiones, jugar con la leche y con los cereales en el recreo etc. Los padres de familia deberían estar constantes en el consumo de los alimentos de forma adecuada con diferentes productos que sea al agrado de los niños/niñas.

8.- ¿Existe consenso de los padres de familia con el director de la unidad educativa para la distribución del desayuno escolar?

PROCESO ESTADÍSTICO

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	TOTAL
SI						x													x							x	3
NO	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x		23
A VECES																											

(Gráfico N° 8)



Con respecto al Director con los padres de familia existen muy pocos acuerdos, los padres de familia son los que se oponen si van a existir algunos cambios en el Centro Educativo, el Director quíérase o no es el que tiene experiencias acerca de cómo administrar la Unidad Educativa es la persona que se interesa por la seguridad de los niños/ niñas.

Estos problemas no permite que el Director se desenvuelva libremente en el ámbito laboral y curricular si los padres de familia se oponen constantemente el Director de pone atados de mano sin poder hacer nada.

No existe acuerdo mutuo para elaborar proyectos en bien de la Unidad Educativa, los padres de familia solo hacen lo que le sea conveniente no velan los intereses de los demás, el primordial que debería ser sus hijos.

INTERPRETACIÓN

1.- Qué estrategias de planificación utiliza para la distribución del desayuno escolar?

PADRE DE FAMILIA	RESPUESTA	TOTAL
1	No conozco	7
2	Se organizan para distribuir de acuerdo cuando le toque	1
3	Ellos se organizan la distribución del desayuno escolar	2
4	Solo la junta escolar se hace cargo	10
5	En la mañana antes del recreo reparten los designados	1
6	Reparten a los cursos	2
7	Creo que es por cursos la junta escolar se hace cargo	1
8	No lo se la junta escolar conoce	1
9	Hay un encargado que reparte el desayuno escolar	1
TOTAL		26

Los padres de no tienen conocimientos acerca de elaborar estrategias de planificación, es decir algunos padres de familia en su mayoría son nuevos y los padres que ya conocen todo simplemente lo realizan como de costumbre.

Gestión tras gestión se distribuye el desayuno escolar improvisadamente sin cambios de mejora.

En la Unidad Educativa Alonzo de Mendoza no existen estrategias de planificación para distribuir el desayuno escolar una gran mayoría de padres de familia no toma interés en elaborar estrategias de distribución del desayuno escolar, lo único que existe es el cuaderno de faltas y sanciones.

2.- ¿Existe un plan de acción que permita la distribución del desayuno escolar?

PADRE DE FAMILIA	RESPUESTA	TOTAL
1	No conozco	9
2	No conozco solo los de la junta escolar	4
3	Coordinación con el director	1
4	Solo la junta escolar se organiza	1
5	No tengo información	1
6	Solamente la junta escolar se encarga	5
7	La junta se hace cargo de la distribución	1
8	Yo creo que no existe ningún plan	1
9	Las juntas escolares conocen	3
TOTAL		26

El Centro educativo Alonzo de Mendoza lastimosamente no cuenta con un plan de acciones que permita la forma adecuada de distribución mejorando la calidad de vida para las futuras generaciones.

El poco interés que ponen los padres de familia no ayuda que el desayuno escolar tenga una buena calidad en los productos si los padres de familia le pusieran mayor empeño año tras año mejoraría de acuerdo a las necesidades de la región, las necesidades de las familias y de la Unidad Educativa.

Hoy por hoy en vez de mejorar el desayuno escolar al contrario va retrocediendo sin buscar mejoras, los padres de familia no se dan cuenta que sus propios nietos también cursaran los mismos ambientes recibirán el desayuno escolar, es hora que se piense en el futuro buscando la implementación del almuerzo escolar para los niños/niñas creando el gran apoyo que se tiene a los niños.

CAPITULO VI

6.1. CONCLUSIONES










En el presente trabajo de investigación descriptiva y realizando un análisis de los objetivos específicos se formula las siguientes conclusiones:

- ✗ No existe coordinación mucho menos participación de los padres y madres de familia con el director de la unidad educativa.
- ✗ Los padres de familia hacen lo posible de cumplir con sus responsabilidades de distribuir el desayuno en un horario establecido para que los estudiantes reciban el desayuno escolar.
- ✗ Ausencia de organización a la hora de la distribución del desayuno escolar por parte de los padres de familia para una distribución eficiente para los estudiantes.
- ✗ Faltan estrategias para la distribución del desayuno escolar de la unidad educativa Alonzo de Mendoza.
- ✗ No se planifica la distribución del desayuno escolar a inicios de la gestión educativa, es decir que la junta escolar no se preocupa. A principio de las actividades educativas es importante programar el desayuno escolar, para que de este modo no se este improvisando trayendo consigo la incertidumbre, desconfianza, es decir una buena programación nos permite llegar a los objetivos o a las metas establecidas.
- ✗ Los padres de familia no conocen los reglamentos establecidos de la reforma educativa Ley 1565 y mucho menos la nueva ley de Avelino Siñani y Elizardo Pérez.
- ✗ La junta escolar desconoce los beneficios del desayuno escolar, también no esta informado del presupuesto que esta destinado para toda la gestión.
- ✗ El personal docente y las autoridades no organizan, no planifican todos juntos la distribución del desayuno escolar.
- ✗ Los padres de familia y juntas escolares aún no conocen con profundidad los Decretos referentes al rol que los toca desempeñar dentro de la comunidad educativa lo cual provoca roces y deficiente coordinación con la parte administrativa y plantel docente de la unidad educativa.

- ✗ La junta escolar y los padres de familia no cuentan con un manual de funciones organizado por los responsables.
- ✗ Mala planificación en las actividades dentro el establecimiento trae consigo disconformidades, desconfianza y desorganizaciones. Para ello es necesario priorizar las necesidades del establecimiento.
- ✗ Asimismo tomando en cuenta los objetivos específicos:
- ✗ En la Unidad Educativa los recursos humanos juegan un papel muy importante, donde priorizamos las necesidades de los estudiantes estimulando su enseñanza – aprendizaje.
- ✗ La Junta Escolar en coordinación con el director de la unidad educativa quienes determinan la administración del desayuno escolar.
- ✗ La toma de decisiones es un aspecto primordial de los encargados de la distribución del desayuno escolar en forma eficaz y eficiente en el manejo de los insumos.
- ✗ Es responsabilidad de los padres de familia de controlar los alimentos del desayuno escolar, también de mejorar de alguna manera la calidad del producto.
- ✗ El desayuno escolar es administrado empíricamente por la directiva de la junta escolar.
- ✗ La llegada del desayuno escolar a las unidades educativas solamente se convierte en una costumbre donde los estudiantes no le dan valor.

6.1.1. RECOMENDACIONES

DEBE TOMAR ENCUESTA LAS SIGUIENTES RECOMENDACIONES

-  Es necesaria una coordinación transparente entre el director y las juntas escolares.
-  Es importante elaborar a principios de la gestión educativa estrategias de planificación.
-  El director es el encargado de velar los intereses de los estudiantes.
-  La Junta Escolar nueva para la gestión, la primera tarea que debe realizar es de poder planificar el ¿CÓMO?, distribuir el desayuno escolar.
-  Identificar el modo de programar los alimentos del desayuno escolar, es decir cumplir las funciones que le competen a cada representante de la junta escolar y haciendo cumplir las normas establecidas del sistema educativo Nacional.
-  Debe ser impredecible un programa de fortalecimiento es decir, un taller o un seminario para los padres de familia sobre Decretos, reglamentos actuales que se refieren a sus funciones dentro de la unidad educativa.
-  También debe haber un manual de funciones de la junta escolar que favorecerá el desarrollo óptimo de los procesos educativos según indica la Reforma Educativa.
-  En las unidades educativas se cuenta con juntas escolares, sin embargo estos no tienen un desempeño acorde a lo que estipula la ley.
-  Se debe contar con un organigrama que defina las funciones ni la dependencia jerárquica que regule el accionar de toda la comunidad educativa.

6.2. PROPUESTA TECNICA PARA LA PLANIFICACIÓN PARTICIPATIVA DE PADRES Y MADRES DE FAMILIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA “ALONZO DE MENDOZA”

I. DATOS REFERENCIALES

Departamento	: La Paz
Provincia	: Los Andes
Distrito	: Laja
Unidad Educativa	: “Alonzo de Mendoza”
Gestión	: 2011

II. ORGANISMOS RESPONSABLES

Director Distrital

Director de la Unidad Educativa

Docentes

2.1. Organismos de Coordinación

Juntas Escolares

Padres de Familia

III. PROPÓSITO DE LA PROPUESTA TÉCNICA

El propósito de este trabajo de investigación es de mejorar la calidad de vida de los estudiantes con una planificación adecuada y participación de los padres y madres de familia en forma organizada con estrategias de planificación, de esta forma se logran acuerdos con los padres de familia y el director de la Unidad Educativa “Alonzo de Mendoza”. Que las mejoras de la Unidad Educativa este plasmada a largo plazo con propósitos futuristas en bien de los estudiantes.

PLANIFICACION PARTICIPATIVA DE PADRES Y MADRES DE FAMILIA EN LA UNIDAD EDUCATIVA "ALONZO DE MENDOZA" DEL DISTRITO LAJA
(Tabla N° 19)

UNIDAD DE ACCIÓN	ESTRATEGIAS	TAREAS	RECURSOS	RESPONSABLES	RESULTADOS
Distribución del desayuno escolar	<p>Confianza y estabilidad.</p> <p>Sensibilizar a los padres de familia de la importancia del desayuno escolar y Participación.</p> <p>Reunión con los padres de familia para conformar grupos de trabajo para la distribución del desayuno escolar.</p> <p>Seminarios y eventos participativos</p>	<p>Formar grupos de trabajo.</p> <p>Reunir con los padres de familia. Emitir mensajes mediante videos estadísticos y financiamiento del desayuno escolar.</p> <p>Asignar responsables.</p> <p>Elaborar cronograma de actividades en pápelo grafo.</p> <p>Distribución del desayuno escolar.</p> <p>Reflexión e importancia del desayuno escolar.</p> <p>Realizar el manual de funciones</p>	<p>Pizarra Cartulina y Marcadores.</p> <p>Ambiente de reuniones, data show y una computadora.</p> <p>Los productos envasados.</p> <p>Planilla con los nombres de los padres de familia.</p> <p>Rota folio y Materiales visuales.</p>	<p>Director</p> <p>Junta Escolar</p> <p>Padres de Familia</p> <p>Representantes de los grupos</p>	<p>A inicio de la gestión programar el desayuno escolar para que no existan improvisaciones.</p> <p>Establecer un cronograma de la distribución del desayuno escolar.</p> <p>Todos los estudiantes que consuman el desayuno escolar</p> <p>No existe desconfianza de los padres de familia.</p> <p>Todos queden conforme con el desayuno escolar.</p> <p>Consenso de los padres de familia.</p> <p>Coordinación con la parte administrativa y el plantel docente.</p> <p>Control de los alimentos.</p>

JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

Según las estadísticas el 2010, un 89 % de las alcaldías del país (286) dotaron el Desayuno escolar, con una inversión aproximada de 290 millones de bolivianos. El servicio además ayuda a fomentar el desarrollo económico local, porque los productores locales y combate la deficiencia nutricional y anemia de niños/niñas.

Este beneficio llegó a más de dos millones de estudiantes, de los cuales más de un 40 % viven en el área rural.

La presente propuesta nos permitirá a realizar un trabajo planificado y organizado en la participación de padres y madres de familia y la distribución del desayuno escolar, tomando en cuenta los beneficios del desayuno escolar en los estudiantes, el desayuno escolar es una gran necesidad para aquellas familias de muchos integrantes de alguna u/o otra manera el desayuno escolar es para los estudiantes. Con la participación de los padres de familia se pueden lograr muchas necesidades de la Institución Educativa.

En nuestra vida diaria cuando despertamos planificamos para el día de todas las actividades que realizaremos durante el día o durante la semana, de la misma manera debemos saber planificar la participación de cada uno de los integrantes de la Institución. El desayuno escolar sin olvidarnos la cantidad, el dinero que va destinado al desayuno escolar tiene una cantidad considerada cada año.

En lo posterior mejorar la calidad del desayuno escolar de los estudiantes. El mejoramiento es responsabilidad de los padres y madres de familia y de toda la sociedad o mejor aún proponer almuerzo estudiantil.

7. GLOSARIO

Acrecentar. Mejorar, enriquecer y enaltecer.

Análogo. Relación de semejanza entre cosas distintas, semejanza formal entre los elementos lingüísticos que desempeñan igual función o tienen entre si alguna coincidencia significativa.

Abiótico. Dicese del medio ambiente que por sus condiciones imposibilita la vida de todas o de algunas especies animal o vegetal.

Eficacia. Virtud, actividad y poder para obrar, resultado provechoso de una acción o actividad.

Eficiencia. Virtud, y facultad para lograr un efecto determinado.

Esbozo. Bosquejo sin perfilar y no acabado se usa especialmente en las artes plásticas en cualquier obra de ingenio.

Estrategia. Arte de dirigir las operaciones militares hasta el momento de plantearse la batalla, el desarrollo de la cual forma parte del dominio de la táctica.

Fragmento. Parte o porción pequeña de alguna cosa quebrada o partida.

Hegemonía. Estructura de un cuerpo natural o artificial, y combinación de sus partes constitutivas.

Organización. Conjunto de normas, procedimientos y elementos que se establecen, armonizados entre sí, para lograr el mayor orden.

Planificación. Hacer plan o proyecto de una acción
















Semiótica. Semiológica, estudio de los significados en la vida social, teoría general de los signos















Sociométricas. Estudio de las formas o tipos de interrelación existentes en un grupo de personas, mediante métodos estadísticos.






Tómbola. Rifa o lotería organizada por lo general, con fines benéficos, y en que los premios son objetos y no dinero.

Utopía. Realidad ejecución, proyecto o sistema de halagüeño irrealizable.

7.1. BIBLIOGRAFIA

-  Álvarez García, Isaías “**Planificación y Desarrollo de Proyectos Sociales y Educativos**” Edit. Limusa Edic. México 2000 Pág. 17,18 (...)
-  Arana, Maria Elena “**Principios y Procesos de la Gestión Educativa**” Edit. San Marcos Edic. Perú 1998 Pág. 24
-  Carvalho, Gloria “**Como Hacer Planificación en su Organización**” Edic. Gloria Carvalho, Medellin 1994 Pág. 10
-  Centro Boliviano de Investigación y Acción Educativa “**Planificación estratégica en exudación**” Edic. Potosí – Bolivia 2003 Pág. 5 - 6
-  Chiavenato, Idalberto “**Administración de Recursos Humanos**” Edit. Atlas Edic. S.A. México 2007Pág. 40, 71 (...)
-  Domínguez Prieto, Xosé Manuel “**Ética del Docente**” Edit. Kadmos Edic. España 2003 Págs. 22,69
-  7. Debesee, M. y Milan, G. “ **Introduccion a la Pedagogía**” Edic. Olkos – Tau L.a. España
-  8. Debesee, M. y Milan, G “**Gerencia de Centro Educativos Hacia la Calidad Total**” Edit. Printed Edic. Lima 1995 Pág. 42
-  9. Dessler, Gary “**Administración del Personal**” Edit. 6ta. Edit. México 1994 Pág.
-  10. Diccionario de” **Ciencias de la Educación**” Madrid,1996
-  11. Díaz Carrasco, Sergio “**Metodología de Investigación Científica**” Edit. San Marcos Edic. Perú 2005 Pág. 313
-  12. Enciclopédico Universal Edic. España 2000 Pág. 512 - 450
-  13. Enciclopédico Encarta 2009
-  14. Evans, James R. y Lindsay, William “**Administración y Control de la Calidad**” Edic. 4ta Edic. Thomson México 2000 Pág. 237
-  15. Flores d Acais, Giuseppe “**Diccionario de Ciencias de L Educación**” Edic. Paulinas Edit. Madrit 1990

-  **16.** Freinet, Celestin “**Las invariables Pedagógicas**” y “**Técnicas Freinet de la escuela moderna**” Edit. Laboratorio Educativo Edic. Venezuela 2000 Pág 98y Edit. S.A. de C.V. Edic. España 1990 Pág.100,101
-  **17.** Gramsci, Antonio “**Educación y Cultura**” Edic. Castillo Santiago de Chile 1974 Pág. 7,8.
-  **18.** Gento Palacios, Samuel “**Participación en la Gestión Educativa**” Edic. Santillana Edit. Argentina Pág. 169
-  **19.** Giuseppe Neric, Imideo “**Hacia una Didáctica General y Dinámica**” Edit. Kapelusz S. A. Edic. Buenos Aires 1973 Págs. 19,27
-  **20.** Gonzales, Maria Tereza “**Organización y gestión de centros escolares dimensiones y procesos**” Edit. Pearson Edic. Madrid 2003 Pág. 234 – 235 (...)
-  **21.** Hernández Sampieri, Roberto y otros Fernández Collado, Carlos Baptista Lucio, Pilar “**metodología de la Investigación**” Edit. McGraw-Hill Interamericana Edic. México 2003 Pág. 140
-  **22.** Kaufman, Roger “**Planificación de Sistemas Educativos Ideas Básicas Concretas**” Edit. Trillas Edic. México 1996 Pág. 39
-  **23.** Lev Semionovich, Vygotsky “**Vygotsky y la formación de la mente**” Edit. Buenos Aires – México 1988 Pág.169
-  **24.** Ley N° 1565 “**Reforma Educativa**” 1º Edic. 2005 La Paz – Bolivia Pág.103 (...)
-  **25.** M. Gagné, Roberto, J. Brig., Leslie “**La planificación de la Enseñanza sus Principios**” Edit. Trillas Edic. México 1976 Pág. 31
-  **26.** Plan Municipal Laja “**Plan De Desarrollo Municipal (PDM – 2006 – 2010)**” Laja - La Paz – Bolivia Junio – 2006 Pág. 1-8 (.....)
-  **27.** Quezada Arce, Humberto “**Didáctica General**” Edit Tupac Katari Edic. Sucre – Bolivia 1977 Pág. 14
-  **28.** Sancristan, Gimeno 1995 Pág. 151
-  **29.** Sierra Bravo, Restituto “**Técnicas de Investigación Social Teoría y Ejercicios**” Edit. Paraninfo Edic. Madrid España 1999 Pág. 124 (...)

-  **30.** Suarez Arnez, Faustino **“Historia de la Educación en Bolivia”** Edic. Bolivia 1963 Pág. 7
-  **31.** Tamayo y Tamayo, Mario **“El Proceso de la Investigación Científica “** Edit. LIMUSA 3º Edic. Edic. México 2000 Págs. 102 – 103
-  **32.** Tolaba Delio, Subia **“Manuel del programa de Gestión Educativa de la Reforma Educativa”** 2000
-  **33.** Tomaschewsky, K. **“Didáctica General”** Edit. Grijalbo S.A. México 1996 Pág.115
-  **34.** Villca, Simeón **“Planeación Estratégica en los Procesos Educativos”** Edit. Nuevo Ciclo Edic. La Paz –Bolivia 2004 Págs. 17, 27,28,29

