



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA

CARRERA PEDAGOGÍA CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

“APLICACIÓN DE LAS LEYES RECTORAS DE LA EDUCACIÓN NICARAGÜENSE EN LAS
FUNCIONES ADMINISTRATIVAS DEL COLEGIO CRISTIANO NUEVA VIDA, EN LA
MODALIDAD DE SECUNDARIA, EN EL II SEMESTRE DE 2017”

Seminario de Graduación para optar al Título de Técnico Superior de Pedagogía con
Mención en Administración de la Educación

Autores:

Br. Haydee Urbina Silva

Br. Kenia Vanessa Umaña Moreno

Tutor: PhD. Marvin Santiago Miranda Castellón

Managua, 01 de Diciembre de 2017

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a:

Dios:

Por ser el dador de la vida, la sabiduría y la fuerza para continuar formándonos para ésta profesión.

A Nuestra Familia:

A aquellos miembros de nuestra familia que nos dan ese apoyo incondicional para seguir adelante y los cuales son el motivo de nuestra superación día a día.

Nuestros Docentes:

Los cuales han sido nuestros formadores, los que con mucha paciencia y dedicación nos impartieron sus conocimientos y de una manera muy especial a la docente de Legislación Educativa: Msc. Martha González Rubio y al docente y director del Departamento de Pedagogía con Mención en Administración de la Educación: Msc. Vicente Briceño Caldera.

Directora del Colegio Cristiano Nueva Vida:

Por habernos abierto las puertas del centro educativo, atendernos de manera cordial y darnos la oportunidad de realizar ésta investigación.

RESUMEN

Esta investigación está dirigida a indagar sobre la adecuada aplicación de las leyes rectoras de la Educación Nicaragüense en el Colegio Cristiano Nueva Vida, en la modalidad de secundaria.

El problema de investigación surge ante la necesidad de que la Directora del centro se apropie de las leyes educativas, las cuales por la naturaleza de la institución están vinculadas al desempeño del proceso administrativo y se justifica porque aportará los elementos necesarios en cuanto a normas jurídicas que son fundamentales en el proceso administrativo que se desarrolla en un centro educativo.

El estudio es de tipo descriptivo, se aplicó el método analítico-sintético, el método inductivo deductivo y método empírico a través de la observación, entrevistas, encuestas, guía de observación.

Las principales fuentes de información que nutrieron el estudio fueron la directora, docentes y estudiantes.

Las principales conclusiones a que se llegó con este estudio es que existe desconocimiento de las Leyes Rectoras de la Educación y por consiguiente falta de aplicación de ellas, lo cual afecta tanto el desempeño de las funciones administrativas y disminuye la calidad educativa de la institución.

Las principales recomendaciones son el estudio y apropiación de las leyes educativas por parte de la directora, posteriormente hacer partícipes de éstas a los docentes y trabajar articuladamente en función de ellas, para lograr el objetivo primordial de la educación: la formación plena e integral del estudiante.

Palabras claves del estudio: Leyes, aplicación, función administrativa.

Índice

AGRADECIMIENTO.....	ii
RESUMEN.....	iii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Planteamiento del Problema.....	2
1.2 Antecedentes.....	3
1.3 Justificación.....	4
II. OBJETIVOS.....	5
III. MARCO TEÓRICO.....	6
3.1 Definición de Marco Jurídico y Normas Jurídica.....	6
3.2 Constitución Política.....	6
3.3 Ley General de la Educación (Ley 582).....	8
3.4 Ley de Carrera Docente (Ley 114).....	18
3.5 Manual de Funcionamiento de los Centros Privados y Subvencionados.....	20
3.6 Concepto de Funciones Administrativas.....	22
3.7 Funciones Universales de la Administración.....	23
3.7.1 Planificación.....	23
3.7.2 Organización.....	26
3.7.3 Dirección.....	30
3.7.4 Evaluación.....	36
3.7.5 Supervisión.....	40
3.7.6 Control.....	41
IV. Preguntas Directrices.....	45
V. Operacionalización de Variables.....	46
VI. Diseño Metodológico.....	49
6.1 Tipo de enfoque cuantitativo.....	49
6.2 Tipo de estudio de la investigación.....	49
6.2.1 Según el alcance.....	49
VII. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	56
VIII. CONCLUSIONES.....	74
IX. RECOMENDACIONES.....	75
X. BIBLIOGRAFÍA.....	76
XI. ANEXOS.....	78

I. INTRODUCCIÓN

El Administrador Escolar gestor y líder pedagógico requiere del dominio de la Legislación Educativa como instrumento en el alcance de los objetivos y metas institucionales, sin embargo, en muchos centros educativos quienes están al frente como directivos desconocen los fundamentos legales de la educación nicaragüense situación que limita su desempeño.

La importancia de este estudio radica en valorar la aplicación de las leyes rectoras de la educación en la aplicación de las funciones administrativas, en la modalidad de secundaria. Los resultados serán valiosos para el equipo de dirección, el personal docente, la comunidad educativa, también, para aquellos que están al frente de la educación a otros niveles como el MINED Municipal o Departamental.

La Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua Unan-Managua, como parte del plan de estudios que desarrolla la Facultad de Educación e Idiomas, en la carrera de Pedagogía con Mención en Administración de la Educación, pretende a través de éste trabajo investigativo, solidificar conocimientos adquiridos con el Seminario de Graduación para optar al Título de Técnico Superior.

La actual investigación lleva por título: "Aplicación de las Leyes Rectoras de la Educación nicaragüense en las Funciones Administrativas del Colegio Cristiano Nueva Vida, en la modalidad de secundaria, en el II semestre de 2017", el objetivo es valorar la aplicación de las Leyes Rectoras de la Educación en el desempeño de las funciones administrativas del Centro.

Las Leyes Rectoras de la Educación Nicaragüense son las que regulan todas las actividades y funciones educativas desarrolladas en todos los Centros Educativos del país.

La presente investigación está orientada a fortalecer el conocimiento y aplicación acerca de las principales Leyes Rectoras Nicaragüense que son parte esencial en el desarrollo de las funciones administrativas de un Centro Educativo.

1.1 Planteamiento del Problema

El Colegio Cristiano Nueva Vida, es un Centro privado que ofrece las modalidades de preescolar (multinivel), primaria regular y secundaria, cuenta con una fuerza laboral de 13 docentes, el Centro es dirigido por la Directora: Profesora Ángela María Zamora, la cual lleva 1 año ejerciendo el cargo de Directora.

En el Colegio Cristiano Nueva Vida, mediante observaciones en el sitio y conversaciones sostenidas con la Directora se ha identificado el desconocimiento de parte de la misma en cuanto a los permisos al personal, de las actividades extra docentes y extra escolares, asignación de la carga docente, desconocimiento de los deberes y derechos del personal docente y administrativo.

Por consiguiente, es evidente la dificultad que presenta la Directora en el desempeño de las funciones administrativas y la falta de liderazgo de la misma, esto sumado al poco compromiso de los maestros/as hacia su labor educativa en la institución, todo lo expuesto anteriormente genera un clima desfavorable en el centro. En éste trabajo investigativo se tomará solamente la modalidad de secundaria como base para el estudio.

Al tener conocimiento de lo anterior, se desprende la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo se aplican las Leyes Rectoras de la Educación Nicaragüense en el desempeño de la función de Dirección del Colegio Cristiano Nueva Vida, en el II semestre de 2017?

1.2 Antecedentes

Los antecedentes están referidos a la exploración de investigaciones previas a nivel de educación superior con respecto al tema que estamos desarrollando, con lo cual se pretende tener una referencia o conocimientos previos a cerca del tema.

Se ubicó Monografía Ley General de Educación N°28044, (Rocío Díaz, 2012), éste trabajo investigativo realizado en Lima, Perú se relaciona con el objeto de estudio de la actual investigación porque da a conocer y analizan los conceptos, normas jurídicas que contiene la Ley General de Educación N°28044; también resaltan la importancia del conocimiento de dicha ley para todos los actores involucrados en la labor educativa, ya que consideran que como educadores es deber y derecho conocer y hacer cumplir dicha ley.

Otro referente bibliográfico encontrado a nivel internacional, es el libro Legislación y Administración Educativa, (Alvarez, 1999), que plantea el régimen jurídico aplicable a la administración educativa, siendo lo legal y administrativo, algo complejo dentro del campo educativo, por el conocimiento de normas, como por aspectos importantes en el manejo de las instituciones, es necesario conocer a cabalidad los mecanismos para una mejor gestión, donde la legislación y administración, sean los soportes institucionales para lograr cambios estables en la educación, así como examinar las diversas líneas y condicionamientos existentes entre la administración y la educación, más internamente la gestión y la administración, donde el actuar lo define la figura institucional del Director.

1.3 Justificación

La presente investigación es desarrollada en el Colegio Cristiano Nueva Vida, ubicado en Ciudad Sandino, zona N°6. A través de éste trabajo se ha identificado la falta de conocimiento y aplicación de las principales Leyes Rectoras de la Educación Nicaragüense por parte de la dirección del centro, lo antes descrito influye de manera negativa en el centro, provocando un ambiente desfavorable a la misma vez que incide en cierto modo en el comportamiento y rendimiento del trabajo de la labor educativa.

Como parte de la regulación del Sistema Educativo Nacional, se establece un Marco Jurídico Educativo Nicaragüense, compuesto a su vez por Leyes Rectoras de la Educación, las cuales regulan el adecuado desarrollo de las actividades educativas nicaragüense, el conocimiento y aplicación de éstas permitirá un satisfactorio manejo de los recursos humanos y por tanto un oportuno funcionamiento de parte de la Dirección del centro.

A través de ésta investigación se procura el apropiamiento de las Leyes Rectoras Educativas Nicaragüenses, para el beneficio de toda la comunidad educativa. Se alcanzarán las metas previstas por la institución, un entorno laboral agradable, más compromiso del personal docente y estabilidad laboral para el personal.

Éste trabajo pretende fortalecer el conocimiento y aplicación de las principales Leyes Rectoras de la Educación Nicaragüense por parte de la dirección del centro, lo anterior proporcionará elementos que favorezcan al desempeño de la función de Dirección de manera eficaz y eficiente por parte de la Dirección.

II. OBJETIVOS

Objetivo General:

Valorar la aplicación de las Leyes Rectoras de la Educación Nicaragüense en el desempeño de las Funciones Administrativas del Colegio Cristiano Nueva Vida, en la modalidad de secundaria, en el II semestre de 2017.

Objetivos Específico:

1. Analizar el nivel de dominio de las Leyes Rectoras de la Educación Nicaragüense, por parte de los actores de la comunidad educativa del Colegio Cristiano Nueva Vida, en la modalidad de secundaria, en el II semestre de 2017.
2. Describir la aplicación de las Leyes Rectoras de la Educación Nicaragüense, en el desempeño de las funciones administrativas del Colegio Cristiano Nueva Vida, en la modalidad de secundaria, en el II semestre de 2017.
3. Identificar las fortalezas y debilidades acerca de los conocimientos y aplicación de las Leyes Rectoras de la Educación Nicaragüense en el desempeño de las funciones administrativas del Colegio Cristiano Nueva Vida, en la modalidad de secundaria, en el II semestre de 2017.
4. Proponer acciones que permitan mejorar la aplicación de las ley rectoras de la Educación Nicaragüense en el desempeño de las funciones administrativas en correspondencia con los resultados obtenidos.

III. MARCO TEÓRICO

3.1 Definición de Marco Jurídico

Todo Estado tiene un marco jurídico que regula todas las actividades humanas, y entre ellas está la educación. En Nicaragua existe un marco jurídico que regula todo lo relacionado con la Educación.

El Marco Jurídico que regula a la Educación Nicaragüense está compuesto substancialmente por normas jurídicas que están contenidas en la ley fundamental de éste país, como La Constitución Política de la República de Nicaragua, La Ley General de Educación, El Código de la Niñez y la Adolescencia, Manual de Funcionamiento de los Centros Privados y Subvencionados y las Políticas Educativas, entre otras normas complementarias que regulan los derechos laborales y las actuaciones de los actores del proceso educativo, entre estas podemos nombrar: Ley de Carrera Docente (Ley 114) y Reglamento de Ley de Carrera Docente.

La **norma jurídica** es una regla u ordenación del comportamiento humano dictado por la autoridad competente del caso, con un criterio de valor y cuyo incumplimiento trae consigo una sanción. Generalmente, impone deberes y confiere derechos. González, (2015, pág. 18)

3.2 Constitución Política

La Constitución Política de Nicaragua es la ley fundamental de nuestro país, en la que están contenidas todas las principales disposiciones legales del estado de Nicaragua, de ella se derivan todas las normas jurídicas sujetadas a ésta y en un vínculo armónico; de manera particular en ésta norma jurídica suprema en el Título IV, capítulo III, artículo 58, la Constitución reconoce el derecho a la educación de los Nicaragüenses y acentúa éste

derecho en el Título VII el cual específicamente regula a la Educación Nicaragüense. A continuación se describen las principales normas que reglamentan la Educación Nicaragüense.

La Constitución Política de Nicaragua en el Título VII, Educación y Cultura regula esas dos actividades vitales para el desarrollo de nuestro país relacionada con la educación y la cultura Nicaragüense.

El artículo 116 señala lo siguiente:

“La educación tiene como objetivo la formación plena e integral del nicaragüense; dotarlo de una conciencia crítica, científica y humanista; desarrollar su personalidad y el sentido de su dignidad y capacitarlo para asumir las tareas de interés común que demanda el progreso de la nación; por consiguiente, la educación es factor fundamental para la transformación y el desarrollo del individuo y la sociedad” (Oficial, 2010, pág. 4999).

La esencia de éste artículo expresa de manera clara cuál es el objetivo fundamental de la educación en éste país: se establece la formación plena e integral, así mismo éste objetivo contribuirá al desarrollo de la personalidad del nicaragüense y señala la importancia de la educación al considerarla un factor fundamental para la transformación no solamente del individuo sino también de la sociedad”.

De éste objetivo se derivan diferentes objetivos de otros instrumentos jurídicos que debe regular el Ministerio de Educación.

Otra norma jurídica que reglamenta la educación, es el artículo 117 de la Constitución Política de Nicaragua y en él se establecen cuáles son las características de la Educación Nicaragüense, a partir de las cuales se deberán de desarrollar los procesos educativos en éste país, textualmente se lee de la siguiente manera:

“La educación es un proceso único, democrático, creativo y participativo que vincula la teoría con la práctica, el trabajo manual con el intelectual y promueve la investigación científica. Se fundamenta en nuestros valores nacionales, en el conocimiento de nuestra historia, de la realidad, de la cultura nacional y universal y en el desarrollo constante de la ciencia y de la técnica; cultiva los valores propios del nuevo nicaragüense, de acuerdo con los principios establecidos en la presente Constitución, cuyo estudio deberá ser promovido” (Oficial, 2010, pág. 4999)

Aparte de las características: democrático, creativo y participativo, que vincula la teoría con la práctica y promueve la investigación, también sustenta los valores nacionales”.

El fundamento de la educación en Nicaragua son los valores nacionales, el conocimiento de la historia de Nicaragua, de la cultura nacional y universal, el proceso educativo a nivel nacional se debe realizar tomando en cuenta nuestra idiosincrasia y valores como nicaragüense.

3.3 Ley General de la Educación (Ley 582)

El marco jurídico nicaragüense sobre el derecho a la educación se encuentra consignado en la Constitución Política de la República de Nicaragua, el Código de la Niñez y la Adolescencia y la Ley General de Educación (Ley 582).

La Ley General de Educación (Ley 582), Aprobada el 22 de marzo del 2006 y Publicado en la Gaceta N°150 del 03 de Agosto del 2006, contiene las ordenaciones en materia de educación para regular de manera particular todas las actividades del Sistema Educativo Nacional.

En el Título I, Capítulo I, artículo 1 enuncia: Esta Ley tiene por objeto establecer los Lineamientos Generales de la Educación y del Sistema Educativo Nacional, las atribuciones y obligaciones del Estado, los derechos y responsabilidades de las Personas y la Sociedad en su función educadora. Se regulan las actividades educativas desarrolladas por Personas Naturales o Jurídicas Públicas o Privadas en todo el país.

La esencia de éste artículo, es que en éste se establecen los lineamientos de la educación y fundamentalmente las obligaciones que tiene el Estado, derechos y responsabilidades de las personas que trabajan en las actividades educativas, así mismo señala que esta ley es aplicable tanto a las escuelas públicas de éste país como a las escuelas privadas.

En el Título I, se establecen elementos fundamentales los principios, los fines, objetivos y definiciones de la educación, por considerarlas de interés para éste estudio se establecerán algunos de los mencionados.

Los principios de la educación nicaragüense aparecen reflejados en el artículo No 3, son:

a) Expone que **la educación es un derecho humano fundamental** y el Estado está en el compromiso de hacer todo lo necesario para garantizar que se cumpla ese derecho.

b) Declara que **la Educación es creadora en el ser humano**, se refiere a formar al ser humano con valores sociales, ambientales, éticos cívicos humanístico y culturales que le permitan interactuar en la sociedad en un ambiente de paz, respeto, igualdad, fraternidad, solidaridad, dignidad, cooperación, honestidad, libertad, amor, responsabilidad, sinceridad; que se cultive valores para la concienciación de protección del medio ambiente, entre otros.

d) Se interpreta que **la Educación es un proceso integrador, continuo y permanente que articula los diferentes subsistemas**, existe una vinculación entre todos los subsistemas, aunque todos se dan en diferentes etapas, todos persiguen un mismo denominador, formar estudiantes capacitados para ser un profesional valioso a la sociedad.

f) Hace mención que **el estudiante es el verdadero artífice de su propio aprendizaje**, es un sujeto activo, que quiere explorar, inventar, descubrir, lee y escucha con interés la información que le brinda su docente, adquiere aprendizaje significativo, que le proporcionará mejores habilidades y capacidades.

g) Declara **el maestro y la maestra como elemento clave y uno de los principales protagonistas del proceso educativo**, el cual tiene derecho a condiciones de vida acordes con el trabajo que desempeña. Como protagonista del proceso educativo tiene la responsabilidad de crear el ambiente pedagógico adecuado para impartir las clases,

implementar estrategias de aprendizajes acordes con la necesidad educativa del aula donde se encuentra, ser dinámico, creativo, motivar a sus estudiantes.

Por lo tanto, los principios antes mencionados son los fundamentos donde se sustenta la educación en éste país, y ellos destacan que la educación es un derecho inherente, y por otro lado, otro de los elementos sustantivos es que el estudiante es el actor protagónico del proceso de aprendizaje por lo tanto se regula en éste país que los procesos educativos deben de ser activos, dinámicos y participativos, y el principal impulsor para que se desarrolle ese aprendizaje va a ser el docente

En cuanto a los fines de la Educación, están establecidos en el artículo 4; para efecto de éste trabajo se presentarán algunos incisos:

a) **El pleno desarrollo de la personalidad, dentro de un proceso de formación integral**, éste apartado sugiere el desarrollo de la personalidad tomando en cuenta todas aquellas acciones que permitan la libre convivencia de las personas, entre ellas están: lo intelectual, moral, espiritual afectivo, ético, entre otros. El perfeccionamiento de estas acciones hará un excelente individuo y viviremos en una mejor sociedad.

b) **La formación de los estudiantes en el respeto a la vida y a los demás derechos humanos**; se refiere a formar personas de bien, que practiquen el respeto hacia los demás, que actúen con justicia y amor.

c) La formación de las personas sin distinciones por razones de raza, credo religioso, posición política, sexo o condición social; la educación es para todas las personas, independientemente de sus limitaciones, diferencias, condiciones u otra característica, la educación es para todos; en Nicaragua no hay discriminación, ni hay exclusión para nadie.

Por consiguiente los fines de la educación reflejados en estos incisos reflejan el actuar de las actividades educativas, dirigidas hacia objetivos concretos, también establecidos

en La Constitución Política de Nicaragua y de los cuales a continuación se mencionarán algunos.

Arto. 10.- Corresponde a las Autoridades Educativas de cada Subsistema de la Educación Nacional, prestar atención prioritaria al conjunto de factores que favorecen la calidad de la enseñanza en especial a:

- a) La calificación del Magisterio.
- b) La planificación docente.
- c) Los recursos educativos.
- d) La función administrativa de la educación.
- e) La innovación y la investigación educativa.
- f) La Calidad de los egresados.
- g) La supervisión y el apoyo metodológico.
- h) La evaluación de los Aprendizajes.
- i) Acreditación del Sistema Educativo.
- j) La retribución salarial digna del Magisterio.
- k) El alumno, su ambiente y condiciones de vida.
- l) El calendario escolar.
- m) Presupuesto Educativo.
- n) Currículum Pertinente.

Con respecto a las definiciones generales de la educación nicaragüense contenidas en el Título I, capítulo III, artículo 6 se determinan varias definiciones, de las cuales enunciaremos algunas de ellas:

a) La Educación como Derecho Humano: La educación es un derecho humano inherente a todas las personas sin distinciones de edad, raza, creencia política o religiosa, condición social, sexo e idioma. **El Estado garantiza el ejercicio del derecho a una educación integral y de calidad para todos y todas.** La sociedad tiene la responsabilidad de contribuir a la educación y el derecho a participar en su desarrollo.

b) La Educación como Proceso Pedagógico es un proceso, a través del cual se prepara al ser humano para la todos los ámbitos de la vida en sociedad, a través de ésta se apropia de la Ciencia y la Técnica para transformar el medio en que se desenvuelve. Es un proceso democrático, creativo y participativo que promueve la formación científica y moral, utilizando la investigación científica como método de aprendizaje que permita la apropiación del conocimiento, el desarrollo de hábitos y habilidades de forma activa destacando el rol del maestro y la maestra como mediadores de este proceso.

En las definiciones antes expuestas refiere que la educación primeramente es un derecho innato de la persona, es el proceso de formación del individuo, sin ningún tipo de discriminación, a la misma vez la educación desarrolla las capacidades intelectuales en la persona, incluyendo formación científica y el uso de la ciencia, en ésta formación incluye que la persona desarrolle las capacidades morales, afectiva de acuerdo a nuestra cultura, normas de convivencia respecto a la sociedad donde nos desarrollamos.

El sistema educativo de acuerdo a la Ley General de Educación (Ley 582), en el Título II, artículo 12 establece que está estructurado por cinco Subsistemas de Educación Nacional:

1. Subsistema de la Educación Básica, Media y formación docente.
2. Subsistema de Educación Técnica y formación profesional
3. Subsistema de Educación Superior
4. Subsistema Educativo Autónomo Regional de la Costa Caribe Nicaragüense (SEAR).
5. Subsistema de Educación Extraescolar

Artículo 23. Educación Básica Regular.

La Educación Básica es la modalidad que abarca los niveles de Educación Inicial, Primaria y Secundaria. Está dirigida a los niños, niñas y adolescentes que pasan, oportunamente, por el proceso educativo de acuerdo con su evolución física, afectiva y cognitiva, desde el momento de su nacimiento.

La institución en estudio ofrece la modalidad de preescolar, primaria regular y secundaria, por lo cual se ubica dentro del subsistema de la Educación Básica, Media y formación docente, el cual es rectorado por el Ministerio de Educación, ante esto se abordarán en éste trabajo investigativo algunos elementos relacionados con éste Subsistema, en especial con la modalidad de secundaria, que en éste caso es la modalidad en estudio.

a) Nivel de Educación Secundaria:

Profundiza el aprendizaje adquirido en el nivel de Educación Primaria, está orientada al desarrollo de competencias que permitan al educando acceder a conocimientos humanísticos, científicos y tecnológicos en permanente cambio. Forma para la vida, el trabajo, la convivencia de democrática, el ejercicio de la ciudadanía y para acceder a niveles superiores de estudio.

El nivel de educación secundaria tiene como finalidad complementar de manera sistemática el aprendizaje alcanzado en el nivel de educación primaria, dotando al estudiante de conocimientos humanísticos que le ayuden a desarrollar una calidad de preparación más completa.

El Título III trata acerca Del Desarrollo Científico y Tecnológico

Capítulo I Del Mejoramiento, Adecuación y Transformación del Currículo Educativo.

Estos Artículos contemplan las características del currículo Nacional de la Educación en Nicaragua y las Adecuaciones que se realizan de acuerdo al contexto de cada Centro Educativo y la ejecución de los planes y programas mediante los docentes.

Arto. 72.- La Evaluación tendrá carácter formativo y diagnóstico. Contribuirá al desarrollo de la personalidad del educando, a la toma de decisiones acertadas, en relación con las perspectivas de estudio y ocupación, para facilitar su adecuada preparación para la vida.

Arto. 73.- En la aplicación de los métodos didácticos, los maestros y maestras deberán utilizar procedimientos y formas activas, participativas; a fin de lograr que el estudiante aprenda a conocer, aprenda a hacer, aprenda a aprender y aprenda a vivir con los demás.

Arto. 74.- Plan de estudio mínimo para Primaria.

- a) Idioma Nacional
- b) Matemáticas
- c) Ciencias Naturales
- d) Ciencias Sociales (Historia de Nicaragua y Geografía de Nicaragua)
- e) Educación Física
- f) Educación Estética y Artística
- g) Formación para la Ciudadanía

El Capítulo II, habla acerca de la Investigación y Experimentación para el Desarrollo del Currículo

Artículo 76.- La evaluación curricular se realizará a través de la investigación educativa la cual debe llevarse a cabo en todos los ámbitos del sector educativo, incluyendo a todos los actores del proceso educativo y estará a cargo tanto de los Maestros y Maestras como de dependencias especializadas del subsistema educativo correspondiente.

Artículo 77.- Se debe investigar la calidad de los resultados educativos, en los diferentes niveles, modalidades y grados teniendo como referente los objetivos a fin de alcanzar la pertinencia en la educación. Promover los procesos de autoevaluación de la actividad educativa por cada uno de los estamentos de la comunidad educativa.

Artículo 78.- Cada Subsistema y en perspectiva holística deberá promover experiencias pedagógicas innovadoras que alimenten la calidad del Sistema Educativo Nacional.

Las actividades educativas incorporarán en los planes de estudio el conocimiento de la cultura, costumbres, tradiciones y lengua de las comunidades de la costa Caribe.

En el Título V, Capítulo I, II, III, IV de la Ley General de Educación se hace mención de las disposiciones establecidas en donde se puntualiza las responsabilidades y participación que asume la comunidad como parte del proceso educativo, en éste caso estudiantes, personal docente, padres, madres o tutores y de los trabajadores administrativos. A continuación se mencionará algunos artículos que corresponden a éstos capítulos.

De los Estudiantes (Capítulo I)

Artículo 99.- La educación es para los estudiantes un derecho y un deber social.

Son deberes de los estudiantes:

a) Participar en las actividades de enseñanza y aprendizaje que desarrolle la institución u organización a la que se adscribe. Esta participación comprende la asistencia a la docencia, el cumplimiento de labores fuera de aula y la incorporación en actividades extraescolares que sean parte del currículo.

b) Respetar y cuidar los bienes del centro educativo y cooperar en las actividades de mantenimiento preventivo y mejoramiento de los mismos.

Según lo expresado anteriormente la educación, además de ser un derecho y deber social, también está en la responsabilidad de participar en las actividades pedagógicas, donde fueren desarrolladas según la institución educativa; a la misma vez se orienta al uso adecuado y cuidado del mobiliario y de todas las instalaciones.

Artículo 100.- Son derechos de los estudiantes:

a) Formarse en el respeto y defensa del principio de la libertad basada en la verdad, la moralidad, la justicia, derechos humanos, cooperativismo, respeto al Medio Ambiente, así como en educación vial y prevención de desastres naturales.

f) Recibir una enseñanza eficiente y de calidad. Contar con los materiales educativos de forma equitativa de manera que le permita un mayor desarrollo intelectual.

En cuanto a los derechos plasmados en éste artículo figura los derechos del estudiante en cuanto a formarse en valores, respeto a la naturaleza. Todos los estudiantes tienen derecho a ser tratados de manera humana, y recibir de parte de su docente una enseñanza de calidad con todos los recursos educativos que necesite para desarrollar las clases de manera motivadora, dinámica e integral.

Del Personal docente (Capítulo II)

Artículo 101.- Los maestros y maestras en el ejercicio de la docencia, deberán cumplir con los objetivos generales de la educación y sus funciones prescritas por la ley de Carrera docente.

Carrera Docente:

Artículo 104.- A través de la ley No 114 Ley de Carrera Docente se regula el ejercicio de la docencia, las permutas, los traslados, las promociones, las destituciones así como los deberes y derechos de los Maestros y Maestras de las diferentes áreas de la educación exceptuando la educación superior.

Artículo 105.- El Gobierno de la República reconoce a la docencia como carrera profesional, por lo cual se obliga a dignificarla cumpliendo con las leyes que reconocen los derechos y deberes del magisterio.

De la Familia: Padre, Madres o Tutores (Capítulo III)

Artículo 109.- A los Padres y Madres o tutores, como primeros responsables de la educación de los hijos, hasta la mayoría de edad o hasta cuando ocurriere cualquier modalidad de emancipación, les corresponde:

c) Asistir e informarse sobre el rendimiento académico y el comportamiento de sus hijos, y sobre la marcha de la institución educativa.

d) Participar en los programas de Escuela para Padres. Para superarse culturalmente alcanzando conocimientos que lo permitan transformar su medio ambiente, familiar, social y comunal.

En los incisos anteriores se destaca la participación de los padres, madres y tutores, los cuales son un elemento principal que contribuye al proceso de aprendizaje del estudiante, entre más involucrados estén los padres en el proceso educativo de sus hijos, mejor será el nivel de aprendizaje obtenido; el éxito escolar es un esfuerzo en conjunto, donde el apoyo de los padres en todas las actividades es esencial para un verdadero aprendizaje.

De los Trabajadores Administrativos (Capítulo IV)

Artículo 110.- Será obligación de los trabajadores administrativos por la naturaleza de su actividad apoyar la realización de la actividad escolar, garantizando la seguridad en los centros educativos, la creación de un ambiente adecuado, la atención de calidad a los estudiantes y todas aquellas acciones que favorezcan la realización de la docencia de sus derechos de acuerdo con la constitución el código laboral y demás leyes y reglamentos internos.

En el artículo anterior se establece la responsabilidad para el personal administrativo de brindar las condiciones adecuadas para que se desarrolle satisfactoriamente el proceso de enseñanza aprendizaje, garantizar el manejo adecuado de los recursos físicos, financieros, tecnológicos y pedagógicos, entre otros, para el cumplimiento de los

objetivos propuestos en el currículo nacional y dar cumplimiento de las Leyes Rectoras de la Educación Nicaragüense.

3.4 Ley de Carrera Docente (Ley 114)

Como parte del marco jurídico nicaragüense y para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 120 de la Constitución Política de Nicaragua donde cita “Los maestros tienen derecho a condiciones de vida y trabajo acordes con su dignidad y con la importante función social que desempeñan; serán promovidos y estimulados de acuerdo con la ley”, se aprueba la Ley de Carrera Docente (Ley 144) el 10 de octubre de 1990 y es publicada en La Gaceta N°225 del 22 de Noviembre de 1990.

En el Título I, Capítulo único, artículo 2 de ésta ley, dispone que “Tiene por objeto establecer las condiciones necesarias que permitan ofrecer al pueblo una educación de calidad y garantizar la estabilidad laboral, capacitación y promoción de los docentes”.

A través de ésta ley se procura disponer de las condiciones adecuadas que permitan el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje a niveles excelentes y a la vez garantizar que a los docentes les sean respetados sus derechos y sean promovidos según sus capacidades.

El artículo 3 de ésta Ley se da a conocer los propósitos, entre los cuales se enunciarán los siguientes:

Inciso 2. Contribuir a que el docente labore dentro del campo específico de su formación profesional.

Inciso 4. Establecer los deberes y derechos del docente.

Inciso 6. Promover la profesionalización, capacitación, superación y eficiencia del docente.

En el Título II, Capítulo II. De la aplicación y administración de la Ley de Carrera Docente, específicamente en el artículo 7, dicta que el Ministerio de Educación asume una serie de obligaciones, entre ellas se encuentran:

1. Cumplir y hacer cumplir la presente Ley y su Reglamento.
2. Establecer y mantener al día el sistema de clasificación y remuneración del docente, así como el correspondiente escalafón.

Por otra parte en el Título IV. Del Movimiento del Personal Docente, artículo 33 determina las circunstancias por las cuales se otorgará permios temporales, a continuación se nombrará alguno de ellos:

1. Enfermedad común debidamente comprobada por un centro de salud del Estado.
3. Muerte de padres, hijos, hermanos o cónyuges.
4. Realizar trabajos afines a la educación, investigación o creación científica o artística.

Artículo 34.- El personal docente gozará de dos meses de descanso anual.

En el Título V, Capítulo I, se encuentra los derechos y deberes de los docentes, entre los derechos mencionaremos algunos, en el artículo 36 se cita textualmente:

1. Mejorar sus capacidades profesionales, técnicas y académicas, mediante la asistencia a cursos y becas de capacitación, actualización y profesionalización docente.
2. Tener un expediente profesional y disciplinario en el registro y conocer el contenido del mismo cuando lo estime necesario.
3. Gozar de vacaciones y décimo tercer mes en los plazos que determinen las leyes.
4. Recibir estímulos y reconocimientos por los méritos alcanzados.

En el artículo 37 están establecidos los deberes que establece ésta Ley para los docentes, a continuación se hará mención de algunos de ellos.

1. Cumplir y hacer cumplir la política educativa del Estado de conformidad con lo establecido en la Constitución Política de la República.
2. Cumplir eficientemente con el cargo que desempeñan.

3. Mantener actualizados sus conocimientos en las materias científicas y pedagógicas de su competencia.

El Título VI, habla del Sistema Nacional de Capacitación y Evaluación del docente.

Artículo 40.- La evaluación del docente en servicio tiene como finalidad la apreciación justa de su grado de preparación y de sus méritos y deméritos, así como las aptitudes demostradas en el ejercicio de la actividad magisterial.

Artículo 41.- Para la evaluación de la labor del docente se tomarán en cuenta:

- a) Capacidad y eficiencia en el trabajo.
- b) Ética profesional.
- c) Relaciones Humanas.

Artículo 44.- La evaluación del docente se hará anualmente y será hecha por:

- a) El superior inmediato.
- b) El colectivo docente.

3.5 Manual de Funcionamiento de los Centros Privados y Subvencionados

Para asegurar el cumplimiento de las metas y políticas educativas emanadas por el Ministerio de Educación, en el año 2008 se elabora por primera vez el Manual para el funcionamiento de los Centros Privados y Subvencionados, con aportes de Directores de los Centros, siendo actualizado y puesto en vigencia en el año 2010. Éste manual establece las disposiciones generales para el funcionamiento de éstos Centros de estudios.

En el Título I, Capítulo I, artículo 1, se da a conocer el **objetivo del presente manual**, el cual tiene como finalidad de encauzar a la comunidad educativa al cumplimiento de las normas y disposiciones tanto pedagógico y administrativo en base a las políticas del Ministerio de Educación y al marco jurídico de Nicaragua.

En el artículo 3, en cuanto al **ámbito de aplicación** se lee textualmente: El presente manual es aplicable a los miembros de la comunidad educativa de los Centros Educativos Privados y Subvencionados, los cuales están obligados a realizar sus funciones en correspondencia con las normas y procedimientos establecidos en el presente manual.

En cuanto a las funciones que ejercen tanto el director como los docentes, éstas se especifican en el Título IV, capítulo I; artículo 79 (Funciones de la Directora(or), de las cuales citaremos algunas de ellas:

- Cumplir y hacer cumplir las metas y políticas educativas del Ministerio de Educación.
- Garantizar la elaboración de la organización escolar del Centro Educativo Privado.
- Garantizar la implementación del Currículo Básico Nacional de los niveles, grados y modalidades de enseñanza en el marco de su programación educativa, sin perjuicio de las enseñanzas adicionales que dicho centro pueda impartir como complemento del proceso de enseñanza aprendizaje.
- Contribuir al desarrollo de los docentes en las áreas científicas, técnicas, humanísticas y psicopedagógicas que proporcionen un espíritu de investigación para su desempeño como agente de cambio.
- Supervisar y evaluar la gestión de los docentes del centro en el cumplimiento de las políticas educativas, programas de estudios y planes de clase.
- Mantener coordinación permanente con la comunidad educativa para garantizar el funcionamiento del Centro Educativo.
- Administrar eficientemente los recursos humanos, físicos y materiales del Centro Educativo.

En relación a las funciones de los docentes, y en continuidad, en el artículo 83 del Manual de Funcionamiento de los Centros Privados y Subvencionados se enuncia a continuación algunas de sus funciones:

- Participar en las actividades curriculares y co-programáticas planificadas por la dirección del Centro Educativo Privado o Subvencionado.
- Contribuir al desarrollo integral del estudiante mediante el proceso enseñanza aprendizaje.
- Garantizar que el proceso de enseñanza aprendizaje conlleve los aspectos científicos, pedagógicos, culturales y ético-formativos.
- Garantizar el rendimiento académico de los estudiantes como resultado de un exitoso proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Participar en reuniones periódicas con las madres, padres o tutores para abordar aspectos relacionados con el proceso enseñanza-aprendizaje.

3.6 Concepto de Funciones Administrativas

Las Funciones Administrativas no se concentran en la cima de una institución, ni en el privilegio de los directores, sino que es distribuida en todos los niveles jerárquicos.

Para aclarar lo que son las funciones administrativas es el acto de administrar como planear, organizar, dirigir, coordinar y evaluar estos son los elementos de la administración y que son localizables en cualquier trabajo de administrador en cualquier nivel o área de actividad de una empresa. (Fayol, administracion industrial, 1950)

En otros términos tanto el director, el gerente, el jefe, el supervisor como también el encargado cada cual en su nivel desempeñan actividades de planeación, organización, dirección, Coordinación y control como actividades administrativas esenciales.

3.7 Funciones Universales de la Administración

3.7.1 Planificación

La planificación escolar es una tarea constante de los docentes. Proyectos, diseño, programas, planes, unidades, contenidos, actividades, evaluación, cronograma, previsión, estructura, son términos que asociamos a la planificación.

Planificación Educativa en Nicaragua.

Conjunto de Planes de la Dirección General de Educación, de una Dirección específica, de un departamento, de un municipio, de un centro de estudios y proyectos educativos, con fondos internos y externos para cumplir o apoyar la consecución de los objetivos y metas con cobertura nacional, regional, municipal, focal o de centro determinado.

Tipos de Planes.

Los planes como instrumentos básicos de planificación pueden ser de diferentes tipos según su cobertura Temporal, el Ámbito Material, y la Cobertura Especial.

Cobertura Temporal:

- a. De largo Plazo
- b. Mediano Plazo
- c. De Corto Plazo

Cobertura Material:

- a. Globales o Nacionales.
- b. Multisectoriales
- c. Sectoriales.

Cobertura Especial:

- a. Regionales
- b. Locales
- c. Centro Educativo.

Características de la Planificación Escolar.

La Planificación implica metas, objetivos, estrategias y planes; elementos que, posteriormente, son reflejados mediante la Organización en la estructura de la institución. Para que los docentes organicen su práctica educativa.

Principios de la Planificación Escolar

Previsión: Este principio se refiere al carácter anticipador de la planificación. La planificación permite diseñar la trayectoria que se va a seguir en el desarrollo del plan.

Compromiso: Es la decisión de fijar fecha de iniciación, ejecución y finalización de una acción, Supone la integración de los otros principios.

Estrategias e Indicadores de la Planificación Institucional. MINED.

La planificación es una actividad en la que, por un lado, se establecen los objetivos y la manifestación pragmática de la estrategia a partir de acciones concretas para alcanzarlos; y por otro lado, avanzando en el proceso de planeación, se plantean las metas en los diferentes asuntos con el nivel de detalle requerido para trabajar de manera concreta y materializar el cumplimiento de los objetivos. El proceso de planificación es decisión y acción.

Ejemplo de Indicadores

Cobertura y Equidad

Población Y Población Escolarizada

Matrícula De Educación Basica Y Media

Eficiencia Interna

Escolaridad De La Población Nicaragüense

Alfabetización Y Pos Alfabetización

Educación Especial

Calidad de la Educación Básica y Media

Currículo De La Educación Básica Y Media

Evaluación De Los Aprendizaje

Profesión Docente

Ambiente Escolares

Merienda Escolar

Contexto Institucional

Articulación Intersectorial y Entre Subsistema Educativo

Participación De La Comunidad Educativa

Cooperación Internacional.

Capacidades para la Gestión del Sistema de Educación Básica y Media

Inversión Pública

Capacidades De Gestión

Sistema De Monitoreo Y Evaluación

Legalización De Terrenos

Ruta Estratégica

Marco Político Institucional

Visión

Misión

Objetivos y Metas

Estrategias de Implementación

Estrategias

Temas,Objetivos e iniciativas

Modelo de Costo

Sistema de Monitoreo y Evaluación

Estructura

Difusión y Comunicación de la Planificación Escolar.

Una estrategia de difusión es un dispositivo que sirve para asegurar que los mensajes claves de un proyecto o iniciativa lleguen a su público y apoyen al logro de los objetivos planteados.

Una estrategia de difusión, para que sea efectiva, debería formar parte de un plan de comunicación integral de una organización o programa.

3.7.2 Organización

En relación al concepto Organización es el establecimiento de la estructura forma de autoridad, a través de la cual las subdivisiones de trabajo son integradas, definidas y coordinadas para el objetivo en cuestión. (Gulick, notas de la teoría de la Organización, 1943)

Según estudio acerca del concepto de Organización la organización se debe caracterizar por una división de trabajo claramente definida. (Gulick, El papel de la ciencia en la administración, 1943) “La división del trabajo constituye la base de la organización; en verdad, es la propia razón de la Organización”. (p.87). La división del trabajo conduce a la especialización y diferenciación de las tareas, o sea a la heterogeneidad.

Con respecto al concepto de Organización, la vida de las personas se compone de una infinidad de interacciones con otros individuos y organizaciones el ser humano es eminentemente social e interactivo no vive aislado sino en convivencia en relación constante con sus semejantes. (Chiavenato, 2009) afirma:

Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas la cooperación entre estas es esencial para la organización.
(p.6)

Una organización existe solo cuando.

Hay personas capaces de comunicarse, dispuestas a contribuir en una acción conjunta y alcanzar un objetivo en común.

Comisiones de Trabajo: Son los órganos que llevan a cabo las tareas para alcanzar las metas y los objetivos que se ha propuesto la institución. Se forman de manera transitoria, para atender cuestiones, actividades o problemas específicos y son definidas por el director y su equipo directivo.

Tipos de organización

La Organización abarca solamente el establecimiento de la estructura y de la forma, siendo por lo tanto estática y limitada a partir de esto la palabra organización pasa a ser utilizada con dos significados diferentes y puede ser visualizada bajo dos aspectos.

A) Organización formal: es la organización basada en una división de trabajo racional, en la diferenciación e integración de los participantes de acuerdo con algún criterio establecido por aquellos que manejan el proceso decisorial.

Es la organización planeada la que está en el papel. Es generalmente aprobada por la dirección y comunicada a todos a través de manuales de Organización de descripciones de cargos de organigramas de reglas y procedimientos.

B) Organización informal: es la organización que emerge espontáneamente y naturalmente entre las personas que ocupan posiciones en la organización formal y a partir de las relaciones que se establecen entre sí por ocupantes de cargos. Se forma a través de las relaciones de amistad (o de antagonismo) o del surgimiento del grupos informales que no aparecen en el organigrama o en cualquier otro documento formal.

C) Organización como función administrativa: Parte del proceso administrativo (planeación, dirección, coordinación y el control en este sentido la organización significa el acto de organizar, estructurar e integrar los recursos y los órganos responsabilizados de su administración y establecer relaciones entre cada uno de ellos y atribuciones de ellos. (Fayol, 1950, p.83)

Por otra parte una función organizacional requiere para su existencia:

- 1.- objetivos verificables
- 2.- idea clara de los principales deberes o actividades implicados
- 3.- una precisión del área de autoridad (alcance) para realizar las tareas para cumplir las metas. (Gonzalo, 1999)

Con respecto a los Niveles Organizacionales el propósito de organizar es otorgar eficacia a la cooperación humana, la razón de los niveles de la organización se encuentra en las limitaciones del tramo de administración. (Gonzalo, 1999) “En otras palabras, los niveles organizacionales existen porque hay un límite al número de personas que se pueden supervisar con eficacia, aunque éste límite varía según las diversas situaciones” (p.5)

Es importante que en toda organización se decidan cuántos subordinados pueden ser dirigidos por un supervisor. Se sabe que comúnmente éste número es de cuatro a ocho subordinados en los niveles más altos de la organización y de ocho a quince, o más, en los niveles superiores.

Estructura y proceso de la organización

Para concebir la función de organización como proceso, se debe considerar:

1. La estructura debe ser reflejo de objetivos y planes, dado que las actividades se derivan de ellos.
2. La estructura debe ser reflejo de la autoridad con que cuenta la dirección de una empresa la autoridad en una organización es un derecho socialmente determinado para ejercer la discrecionalidad. Por esta razón, está sujeta a cambios.

3. La estructura debe diseñarse a favor del trabajo, para permitir las contribuciones de los miembros de un grupo y para hacer posible que las personas cumplan eficientemente los objetivos trazados en un futuro cambiante. Esto implica que la estructura funcional, nunca podrá ser estática. No existe una única estructura organizacional para todas las situaciones, y su efectividad depende de la situación prevaleciente.

4. En el diseño de la estructura, se deben tomar en cuenta las limitaciones y costumbres de los individuos. Esto no quiere decir que la estructura se diseñe en torno a los individuos y no la meta y actividades, pero se debe considerar los eventuales impactos que las personas pueden tener en la eficacia de la organización Gonzalo, (1999,P.8)

Organigrama

Es la representación gráfica de la estructura de una empresa o cualquier otra organización, incluyen las estructuras departamentales y, en algunos casos, las personas que las dirigen, hacen un esquema sobre las relaciones jerárquicas y competencias de vigor.

Aunque en un principio puede parecer que una escuela no corresponde a un tipo de organigrama de los que utilizamos en una empresa, lo cierto es que realmente es una organización como cualquier otra. Y es que tenemos en mente que el objetivo de una organización que necesita un organigrama muy estructurado es maximizar el beneficio.

No solo las escuelas se diferencian en el objetivo, sino también otras organizaciones como las ONG, los partidos políticos o los sindicatos. Por tanto, cuando creamos un organigrama de una organización buscamos la máxima eficiencia para el objetivo que se han propuesto: enseñar a un volumen cada vez más amplio de niños, expandir la ayuda humanitaria, conseguir el voto de cara a las elecciones. Todas las organizaciones, en los que están incluidas las empresas, tienen un objetivo y, por tanto, deben contar con un organigrama que esté adaptado a sus necesidades.

Manual de Funciones

Es un instrumento o herramienta de trabajo que contiene el conjunto de normas y tareas que desarrolla cada funcionario en sus actividades cotidianas y será elaborado técnicamente basados en los respectivos procedimientos, sistemas, normas y que resumen el establecimiento de guías y orientaciones para desarrollar las rutinas o labores cotidianas, sin interferir en las capacidades intelectuales, ni en la autonomía propia e independencia mental o profesional de cada uno de los trabajadores.

El Manual de Organización y Funciones debe de estar en constante modificación y actualización para adaptarse a los nuevos tiempos, esto permite una mejor selección y desempeño del personal y la consolidación de la cultura organizacional; actualmente esta herramienta viene siendo usada por grandes corporaciones a nivel mundial basada en el nuevo enfoque en la Gestión del Talento Humano en las empresas.

3.7.3 Dirección

Según estudios acerca del concepto de dirección afirman que este proceso administrativo exige un alto nivel de liderazgo de quienes dirigen las instituciones, requiere el establecimiento de un sistema de comunicación que permita a los colaboradores trabajar en equipo, al coordinar todos sus esfuerzos y contribuir eficazmente al cumplimiento de los objetivos de la organización dado lo anterior podemos definir dirección como.” Un conjunto de relaciones interpersonales en evolución continua, donde el líder de un grupo de colaboradores busca guiar sus esfuerzos y motivarlos, para que sus actitudes y aptitudes estén enfocadas al logro de los objetivos de la organización” (Marciaga, 2015).Dicho esto dirigir es una función básica e importante dentro de una organización.

Los elementos de la dirección según (Stoner, 1996) son:

- ✚ ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional.
- ✚ motivación.
- ✚ guía o conducción de los esfuerzos de los subordinados.

- ✚ comunicación.
- ✚ supervisión.
- ✚ alcanzar las metas de la organización

Estos elementos son de importancia en el proceso de dirección educativa porque permitirán el desarrollo de las personas que trabajan en una organización al complementarse y trabajar de una forma ordenada, para alcanzar los objetivos propuestos de la organización.

Las etapas de la dirección se utilizan para realizar de modo más eficaz los planes.

Autoridad y mando: Es el principio del que deriva toda la administración y por lo mismo su elemento principal que es la dirección.

Comunicación: Es como el sistema nervioso de un organismo social. Pues lleva al centro director todos los elementos que deben conocerse y de estas las ordenes de acción necesarias hacia cada órgano y célula debidamente coordinadas.

Delegación: Es la forma técnica para comunicar a los subordinados la facultad de decidir sin perder el control de lo que se ejecuta.

Supervisión: Es la función última de la administración es revisar si las cosas se están haciendo tal y como se habían planeado. (Reyes, 2004, pág. 29)

Por otra parte, en otro estudio acerca de dirección encontrado se retoman 6 principios acerca de dirección.

1. De la armonía del objetivo o coordinación de intereses.

La dirección será eficiente en tanto se encamine hacia el logro de los objetivos generales de la empresa. Los objetivos de la empresa sólo podrán alcanzarse si los subordinados se interesan en ellos, lo que se facilitará si sus objetivos individuales e intereses personales son satisfechos al conseguir las metas de la organización y si éstas no se contraponen a su autorrealización.

Asimismo, establece que los objetivos de todos los departamentos y secciones deberán relacionarse armoniosamente para lograr el objetivo general.

- 2. Impersonalidad de mando.** Se refiere a que la autoridad y su ejercicio (el mando), surgen como una necesidad de la organización para obtener ciertos resultados por esto; tanto los subordinados como los jefes deben estar conscientes de que la autoridad que emana de los dirigentes surge como un requerimiento para lograr los objetivos, y no de su voluntad personal o arbitrio. Puntualiza la importancia de impersonalizar las órdenes y de no involucrar situaciones personales ni abusar de la autoridad, ya que lo anterior ocasiona conflictos y baja moral.
- 3. De la supervisión directa.** Se refiere al apoyo y comunicación que debe proporcionar el dirigente a sus subordinados durante la ejecución de los planes, de tal manera que éstos se realicen con mayor facilidad.
- 4. De la vía jerárquica.** Postula la importancia de respetar los canales de comunicación establecidos por la organización formal, de tal manera que al emitirse una orden sea transmitida a través de los niveles jerárquicos correspondientes, a fin de evitar conflictos, fugas de responsabilidad, debilitamiento de autoridad de los supervisores inmediatos, así como pérdidas de tiempo.
- 5. De la resolución del conflicto.** Indica la necesidad de resolver los problemas que surjan durante la gestión administrativa, a partir del momento en que aparezcan; ya que el no tomar una decisión en relación con un conflicto, por insignificante que parezca, puede originar que éste se desarrolle y provoque problemas graves colaterales. La anterior situación se puede asemejar a la de una pequeña bola de nieve que surja en la cima de la montaña y que al ir descendiendo puede provocar una avalancha.

6. Aprovechamiento del conflicto.

El conflicto es un problema u obstáculo que se antepone al logro de las metas de la organización, pero que, al obligar al administrador a pensar en soluciones para el mismo, ofrece la posibilidad de visualizar nuevas estrategias y emprender diversas alternativas. Los conflictos no son más que pequeños "focos rojos" que surgen en la vida normal de cualquier empresa; proporcionan indicios de que algo está funcionando mal. Este principio aconseja el análisis de los conflictos y su aprovechamiento mediante el establecimiento de opciones distintas a las que aparentemente puedan existir.

Tipos de liderazgo

Según (Vecchio2, 1998) Puede decirse que el liderazgo es el conjunto de capacidades que un individuo tiene para influir en un colectivo de personas, haciendo que este colectivo trabaje con entusiasmo en el logro de objetivos comunes. Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo.

Líder tradicional

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

Líder autoritario

Impone todas sus órdenes y vigila que se sigan al pie de la letra toma las decisiones solo y no delega funciones no le otorga confianza al grupo y dicta todas las pautas. Resalta los errores para luego incentivar.

Líder democrático – participativo

Delega autoridad y comparte el control toma las decisiones en conjunto y delega funciones le otorga confianza al grupo y se apoya en los seguidores para dictarlas pautas y corrige errores para incentivar.

Líder carismático

Sus seguidores permiten a este líder que de las órdenes y supervise por su experiencia el grupo le otorga el poder de decidir por sus habilidades la confianza surge de la buena relación que tiene con el grupo los seguidores se sienten motivados por el líder debido a su profesionalismo.

Líder liberal

Proporciona herramientas básicas para aclarar dudas sin imponer órdenes el grupo toma las decisiones y ejerce todas las funciones del líder La confianza es total hacia los seguidores quienes son libres de motivarse de cualquier forma.

3.7.4 Coordinación.

Es una etapa del proceso administrativo, y básicamente se desarrolla en la ejecución de hecho todo desarrollo de actividades no sólo gerenciales conlleva la consecuencia de cada una de las partes de la administración.

Esto significa que la Coordinación reduce la incertidumbre porque obliga a los gerentes a mirar hacia delante, conllevando cambios, así como considerar el impacto de estos y desarrollar las respuestas apropiadas para cada caso. La coordinación como tal implica las fichas de juego de tal manera que se interactúan y acoplan como un flujo de acciones, cuya meta es alcanzar los objetivos con la máxima economía de recursos. (Soler, 2008)

Esta interacción se lleva a cabo, sí se compaginan la comunicación y la autoridad en la jerarquía de los componentes inmersos.

Al referirse acerca de los principios de la coordinación se postuló cuatros principios fundamentales para alcanzar un esfuerzo sincronizado. Follet, (2011)

1. Principio del contacto directo: establece que la coordinación debe lograrse a través de relaciones colaterales u horizontales, para lo cual hay que tener un ambiente adecuado para el intercambio de ideas y de iniciativas y para la toma de decisiones conjuntas en el respectivo nivel, sin que sea necesario que ellas sean del conocimiento y sanción previa de la superioridad. A través de este principio se establece implícitamente que la coordinación se logra en la primera instancia, no a través de formalismos, sino de un espíritu conciliador; además, debe comenzar de abajo hacia arriba.
2. Principio de la coordinación en las labores de política y planificación: establece la conveniencia de lograr una armonización formal de criterios y de esfuerzo desde las etapas primarias. Se reconoce en este principio la importancia de esas labores como guías de las realizaciones de la empresa o institución y las dificultades que se pueden presentar para coordinar las operaciones, si antes no ha habido un conocimiento y discusión sobre las metas políticas y los planes de trabajo.
3. El principio de la reciprocidad: de todos los factores hace énfasis en que, al igual que los otros aspectos administrativos de una empresa o institución, la coordinación es la resultante de interrelacionar esfuerzos, y no un producto aislado.
4. Principio de la coordinación como proceso ininterrumpido: reconoce el dinamismo que tiene toda organización y, por lo tanto, la necesidad de que se hagan ajustes periódicos para mantener esa armonía de esfuerzos. La coordinación mediante este principio se considera además como un método horizontal de integración, que destaca la importancia del entendimiento de actividades, capacidades y habilidades de los otros miembros, para lograr la

cooperación entre todos ellos. Por eso es necesario un buen sistema de comunicaciones. A través de ese entendimiento se resuelven por ajustes los problemas, puesto que las fuentes conflictivas desaparecen.

Estos principios indican que el método para obtener coordinación es fundamentalmente horizontal. La necesidad de un continuo intercambio de información difícilmente puede ser dejada de lado.

3.7.5 Evaluación

Al referirse a evaluación (P. D. Laforcade) es la etapa del proceso educativo que tiene como finalidad comprobar, de manera sistemática, en qué medida se han logrado los objetivos propuestos con antelación. Entendiendo a la educación como un proceso sistemático, destinado a lograr cambios duraderos y positivos en la conducta de los sujetos, integrados a la misma, en base a objetivos definidos en forma concreta, precisa, social e individualmente aceptables.

Fases de la Evaluación

Primera Fase: Objetivo: Concretar el tipo de información necesaria y relevante. Implica determinar: 1. ¿Qué evaluaremos? 2. ¿Para qué? 3. ¿Cuándo? 4. ¿Qué criterios utilizaremos? 5. ¿Qué tipo de información necesitaremos? Concretar la Información

Segunda Fase: Objetivo: Recoger la información 6. Seleccionar y describir las técnicas de recogida de información 7. Determinar los instrumentos de recogida de información 8. Aplicación de los instrumentos Recogida de Información 9. Formular juicios de acuerdo con los criterios establecidos 10. Tomar decisiones o ayudar a tomarlas 11. Dar a conocer los resultados de la evaluación Valoración y Resultados

Tercera Fase: Objetivo: valorar la información y dar a conocer los resultados de la evaluación.

Funciones de la evaluación

La utilización de la evaluación en el terreno de los proyectos socioeducativos puede cumplir una serie de cometidos que vamos a destacar a continuación (Vega, F. y Ventosa, V.; Ventosa, V. p10-11)

Función optimizadora: Mediante la cual, a través de una aplicación sistemática y persistente se va logrando una mejora y un aprovechamiento óptimo de los procesos, en el sentido de ir consiguiendo progresivamente el máximo de resultados con el mínimo de recursos. En este sentido, la evaluación actúa como un mecanismo de selección y de progresivo refinamiento.

Función sistematizadora: Mediante el mismo efecto descrito anteriormente, la acción, por el mero hecho de evaluarse, tiende a racionalizarse y estructurarse progresivamente, de cara a su organización, control, comparación, difusión y reproducción.

Función adaptativa o retro alimentadora: Con arreglo a lo cual se consigue el auto mantenimiento y la auto mejora del programa evaluado, en una adaptación dinámica constante, al facilitar información sobre los efectos de la acción, con vistas a su consolidación –si son positivos- a su corrección –si son neutros- o eliminación –si son negativos.

Función formativa o de aprendizaje: Como consecuencia de esa retrospcción sobre la propia acción, el profesional que la ejecuta aprende sobre la marcha a partir de las consecuencias que produce su trabajo. Desde esta perspectiva, la evaluación se puede plantear como un método de formación en la acción.

Función motivadora: De especial importancia por ser ésta uno de los objetivos básicos. Y es que la verificación y constatación de resultados, actúa como refuerzo positivo – gratificación simbólica para seguir trabajando. Ahora bien, esta función es efectiva en la medida en que se enfoca la evaluación desde un punto de vista positivo y constructivo,

incidiendo más en los logros conseguidos –aunque sean pequeños- que en los fracasos, sobre todo en los comiendo de cualquier proceso sociocultural. En este caso, estamos hablando de la utilización de la evaluación como técnica motivacional.

Función de maduración grupal: No cabe duda de que, aplicada a grupos se consigue, con el tiempo, unos efectos de cohesión y conciencia que tienden a aumentar su rendimiento e integración. Evaluación, por tanto, como ocasión de análisis, reflexión y autoconocimiento grupal.

Función participativa: Otro de los grandes móviles se encuentra aquí una firma valedora, siempre y cuando se lleve a cabo desde dentro del programa y contando con sus participantes, tanto en su diseño como en su aplicación y posterior análisis de resultados.

Enfoques y presupuestos teóricos:

En el momento de realizar cualquier valoración, necesariamente la fundamentamos sobre una serie de ideas o posturas –filosóficas, políticas o simplemente intuitivas- que subyacen y determinan su sentido y alcance definitivo. El origen de estas diferentes posiciones teóricas radica, en última instancia, en la interpretación que se haga acerca de la naturaleza de nuestro conocimiento. ¿Cómo conocemos la realidad? ¿De qué manera nos es posible estudiarla y valorarla? Sintetizando al máximo los diferentes tipos de respuesta que se dan a esta pregunta, podemos diferenciar dos grandes enfoques (Ventosa, 2002 p.11)

El enfoque cuantitativo: intenta acercarse a la realidad desde una perspectiva experimental y analítica acotando al máximo la realidad que se evalúa y controlando todas las variables que intervengan en ella, con el fin de encontrar relaciones causales entre ellas. En este contexto, evaluar equivale a investigar, los métodos, por tanto, serían los mismos –los propios de la investigación experimental y casi-experimental:

matemáticos y estadísticos- y sólo se diferenciarían en los objetivos: en la investigación, explicar la realidad; en la evaluación, valorarla.

El enfoque cualitativo: pretende estudiar la realidad con una pretensión descriptiva y comprensiva sin aspirar a explicarla como en el anterior posicionamiento. Opta por la comprensión global y abierta de los fenómenos, sin asilar ni manipular las variables que intervienen en ellos, para no modificar o alterar el contexto y las circunstancias naturales en las que se dan. Los métodos utilizados desde esta perspectiva son los basados en la observación y descripción de los fenómenos (etnografía, estudio de casos, observación sistemática, triangulación).

Según las funciones que cumple la evaluación estas pueden ser:

Formativa: La función que cumple es la de ir suministrando información a medida que avanza el programa de tal modo que puedan tomarse decisiones pertinentes para cambiar las acciones en curso. Su utilidad radica en que no es necesario que el programa concluya para darnos cuenta de los errores cometidos, sino que durante la ejecución es posible subsanarlos, es decir, sirve para ayudar en la toma de decisiones que ha de irse realizando sobre el terreno.

Sumativa: Se realiza una vez ha concluido el programa, y pretende determinar los resultados obtenidos a partir de la implementación de sus actividades, indicando si ha sido capaz de dar respuesta a las necesidades que lo generaron. Trataría de dar respuestas del tipo: ¿ha sido efectivo?, ¿a qué conclusiones podemos llegar? Es útil para ayudar en la toma de decisiones futuras, así como para comprobar las responsabilidades y verificar la eficacia y rentabilidad de lo evaluado. Una desventaja es que otorga la información cuando ya suele ser demasiado tarde para rectificar si es que algo ha salido mal. En cambio puede poner las bases para futuros intentos.

De impacto: Cuando lo que se trata es de comprobar y valorar los efectos o la repercusión que un determinado hecho ha tenido sobre el medio en el que aconteció. (Ramírez, 2005)

En ocasiones, la evaluación se considera como el resultado final de un proceso, “evaluar para conocer los resultados” Examinar para conocer el nivel de conocimientos adquiridos.

Una evaluación adquiere sentido cuando se utiliza durante todo un proceso para corregir errores; es decir detectar problemas durante cada fase del proceso. La evaluación continuada o formativa adquiere relevancia al trabajar con personas y servicios. (Maciá, 2014 P.2)

Los problemas en personas se plantean en las distintas fases de los procesos y concluyen con la obtención del producto final. Evaluar cada parte de un proceso se conoce como “Evaluación formativa” y Evaluar el final del proceso “Evaluación Sumativa”.

3.7.6 Supervisión

La supervisión consiste en vigilar y guiar a los subordinados de tal forma que las actividades se realicen adecuadamente. Este término se aplica por lo general a niveles jerárquicos inferiores aunque todo administrador, en mayor o menor grado, lleva a cabo esta función; por esto, de acuerdo con el criterio personal de los autores, se considera la supervisión, el liderazgo y los estilos de gerenciales, como sinónimos, aunque referidos a diversos niveles jerárquicos.

La supervisión es de gran importancia para la empresa, mediante esta función se imprime la dinámica necesaria a los recursos humanos, para que logren los objetivos. En esta función confluyen todas las etapas de dirección anteriormente estudiadas, y su importancia radica en que de una supervisión efectiva dependerán:

- La productividad del personal para lograr los objetivos.
- La disciplina de la comunicación.
- La relación entre jefe-subordinado.

- La corrección de errores.
- La observancia de la motivación y del marco formal de disciplina. (Marko, p. 5-6)

Por lo tanto, el liderazgo está ligado con la supervisión y, de acuerdo con los diversos estilos de liderazgo que existan en la organización, variará el grado de eficiencia y productividad dentro de la misma.

3.7.7 Control

El control es la función de administración que cierra el proceso administrativo, es la consecuencia lógica del acto de administrar, es una función indelegable de todo cargo con responsabilidad de conducción, ya que ambos conceptos están unidos. “Proceso de monitorear las actividades para asegurarse de que se lleven a cabo de acuerdo con lo planificado y para corregir cualquier desviación significativa” (Jara, 2009, pág. p 1). Esta palabra control sugiere la idea de comprobación, inspección, verificación, revisión y supervisión.

El control es de importancia para una organización porque permite a la administración cerciorarse si lo que ocurre concuerda con lo que supuestamente debiera ocurrir, de lo contrario, será necesario que se hagan los ajustes o correcciones.

- ✚ Establecer medidas para corregir las actividades, de tal forma que se alcancen los planes exitosamente.
- ✚ Se aplica a todo: a las cosas, a las personas, y a los actos.
- ✚ Determina y analiza rápidamente las causas que pueden originar desviaciones, para que no vuelvan a presentarse en el futuro.
- ✚ Localiza a los sectores responsables de la administración, desde el momento en que se establecen medidas correctivas.
- ✚ Proporciona información acerca de la situación de la ejecución de los planes, sirviendo como fundamento al reiniciarse el proceso de la planeación.
- ✚ Reduce costos y ahorra tiempo al evitar errores.

- ✚ Su aplicación incide directamente en la racionalización de la administración y consecuentemente, en el logro de la productividad de todos los recursos de la organización. (Galindo., 2006)

Podríamos decir que el control se basa en la consecución de las siguientes actividades (Monografias.com)

- ✚ Planear
- ✚ Organizar
- ✚ Hacer
- ✚ Evaluar
- ✚ Mejorar

Las etapas del control

El control adopta un proceso circular identificando la acción continua entre sus fases y de retroalimentación permanente. (Miguel 1992, p.8,9)

El establecimiento de normas de control, estándares o indicadores de desempeño

Esta etapa se relaciona directamente con la fase de planeamiento. En esta última se definen los objetivos o acciones a realizar. La fase de control surge como la instancia necesaria para medir el cumplimiento de lo planeado. Se requiere entonces de la definición de una base, un estándar o un indicador de la gestión. Es decir, el nivel de desempeño esperado (unidad de medida) para una acción o un objetivo.

La medición del rendimiento real

En esta etapa del proceso se evalúa el grado de rendimiento real sobre los parámetros preestablecidos. Para ello se recurre a diferentes fuentes como: La observación directa tiene como ventaja proveer información no filtrada a través de otra persona. Sin embargo, demanda mucho tiempo y siempre estará sujeta a los sesgos personales del observador.

Datos estadísticos: La accesibilidad actual de los sistemas informáticos ha permitido expresar la información a través de datos estadísticos.

Este recurso no se limita sólo a datos numéricos sino también gráficos, diagramas de barras, entre otros.

Si bien este tipo de informes permite visualizar rápidamente datos numéricos, la información que ofrecen pasa a ser limitada al no poder informar sobre factores importantes de tipo subjetivos. Los informes verbales presentan como ventaja la rapidez y la posibilidad de retroalimentación instantánea. Sin embargo, sus desventajas son semejantes a la observación directa sumada a la imposibilidad de documentar la información. Los informes escritos, al igual que los estadísticos son más lentos y más formales. A menudo resultan más completos que los verbales y permiten su archivo.

La comparación del rendimiento real con un estándar.

En esta etapa del proceso se determina el grado de variación entre el rendimiento real y el estándar. En esta etapa es crítico para el administrador determinar el rango de variación aceptable. Este parámetro fijado de antemano, permitirá reconocer aquellas desviaciones que exceden dicho rango considerándolas significativas. El administrador considerará entonces aquellas desviaciones significativas en particular por la magnitud y dirección de esas variaciones.

La identificación y el análisis de las desviaciones (rendimiento real vs. estándar)

Como producto de la comparación se identifican las desviaciones significativas. La tarea del administrador requerirá avanzar en el análisis de la/s causa/s que dieron origen a esas desviaciones. Para ello deberá valerse de herramientas y la información necesaria para identificar las causas más probables. Esta tarea garantizará el diseño de acciones correctivas más eficientes.

La definición y de la/s acción/es correctiva/s.

Identificadas y analizadas las desviaciones significativas, se avanza hacia el diseño e implementación de las acciones correctivas. Por un lado, el administrador podrá corregir el rendimiento real si la fuente de la desviación ha sido la presencia de acciones de trabajo deficientes, o bien, podrá tomar la decisión de revisar el estándar. Esta última acción puede darse cuando la desviación identificada es resultado de la utilización de un estándar poco realista. En este caso, el objeto de acción correctiva es el estándar.

IV. Preguntas Directrices

¿Qué nivel de dominio de las Leyes Rectoras de la Educación Nicaragüense tienen los actores de la comunidad educativa del Colegio Cristiano Nueva Vida?

¿Cómo se aplican las Leyes Rectoras de la Educación Nicaragüense, en el desempeño de las funciones administrativas del Colegio Cristiano Nueva Vida, en la modalidad de secundaria, en el II semestre de 2017?

¿Cuáles son las fortalezas y debilidades a cerca de los conocimientos y aplicación de las Leyes Rectoras de la Educación Nicaragüense en el desempeño de las funciones administrativas del Colegio Cristiano Nueva Vida, en la modalidad de secundaria, en el II semestre de 2017?

¿Qué acciones se desarrollan, para mejorar la aplicación de las leyes rectoras de la Educación Nicaragüense en el desempeño de las funciones administrativas en correspondencia con los resultados obtenidos?

V. Operacionalización de Variables

Variable	Concepto	Sub- Variables	Indicadores	Fuentes	Instrumentos
Marco Jurídico de la educación en Nicaragua.	Es una regla u ordenación del comportamiento humano dictado por la autoridad competente del caso, con un criterio de valor y cuyo incumplimiento trae consigo una sanción. Generalmente, impone deberes y confiere derechos. González, (2015, pág. 18)	Constitución Política de Nicaragua.	Arto 116 Objetivo de la Educación Nicaragüense. Arto 117 Concepto de Educación.	Director (a) Administrador (a) Docentes Estudiantes Documentos	Entrevista Encuesta Guía de Observación
		3.3 Ley General de la Educación (Ley 582)	Capítulo II. Arto 3. (Principios de la Educación Nicaragüense). Literal a-h Arto 4. (Fines de la Educación Nicaragüense) Literal a-j Arto 10. (Factores que favorecen la Calidad Educativa) Literal a-n Arto 23 Educación Básica Regular Literal a Título III, Capítulo I, Del mejoramiento, Adecuación y		

Variable	Concepto	Sub- Variables	Indicadores	Fuentes	Instrumentos
			<p>transformación del currículo. Arto: 72, 73 y 74.</p> <p>Capítulo II, De la investigación y experimentación para el desarrollo del currículo. Arto. 76 – 78.</p> <p>Título V, De la comunidad educativa y la participación en la Educación. Arto 99 (inciso a y c) y 100 (inciso a y f). (Deberes y derechos de los estudiantes).</p> <p>Capítulo II, Del personal docente, Arto 101, 104, 105.</p> <p>Capítulo III, De la familia: Padres, madres y tutores. Arto 109 (incisos c y d).</p> <p>Capítulo IV, De los trabajadores administrativos, Arto 110.</p>		
		Ley de Carrera Docente (114)	Arto 33. De los permisos.		

Variable	Concepto	Sub- Variables	Indicadores	Fuentes	Instrumentos
			Arto 34. Vacaciones. Arto 36 (inciso 1,2,3,4) de los derechos de los docentes. Arto 37 Deberes de los docentes (inciso 1,2,3). Arto 40,41,44 de la Evaluación docente.		
		Manual para el funcionamiento de Centros Privados y Subvencionados	Arto 79 Funciones de la Directora(or), (incisos a,c,d,h,i,l,o). Arto 83 Funciones del Docente, (inciso a,b,c,h,l).		
Funciones Administrativas	Para aclarar lo que son las funciones administrativas es el acto de administrar como planear, organizar, dirigir, coordinar y evaluar estos son los elementos de la administración y que son localizables en cualquier trabajo de administrador en cualquier nivel o área de actividad de una empresa. (Fayol, administración industrial, 1950)	Planificación	Tipos de Planes Indicadores de la Planificación Difusión y comunicación de la Planificación Escolar.		
		Organización	Organigrama Manual de Funciones Comisiones de Trabajo		
		Dirección	Etapas de la Dirección Resolución de conflictos Liderazgo		
		Control y Evaluación	Funciones de la Evaluación. Mecanismos de Supervisión Etapas del Control		

VI. Diseño Metodológico

6.1 Tipo de enfoque cuantitativo

Tomando como referencia a Hernández Sampieri (2006), algunas características del enfoque cuantitativo:

- Plantea un problema de estudio delimitado y concreto.
- Revisa lo que se ha investigado anteriormente.
- Sobre la base de la revisión de la literatura construye un marco teórico.
- Para obtener los resultados el investigador recolecta datos numéricos de los objetos, fenómenos participantes.
- La recolección de los datos se fundamenta en la medición.
- La investigación cuantitativa debe ser lo más objetiva posible, se busca minimizar las preferencias personales.
- En una investigación cuantitativa se pretende generalizar los resultados encontrados, también se busca que los estudios efectuados puedan replicarse.
- Este enfoque utiliza la lógica y razonamiento deductivo.

En este estudio se pretende medir datos para sacar deducciones sobre el comportamiento de variables, sub variables e indicadores del estudio. Es importante también que el estudio pueda retomarse o replicarse.

6.2 Tipo de estudio de la investigación

6.2.1 Según el alcance

El tipo de estudio es **descriptivo** en la investigación que se está realizando se describe indaga e interpreta la aplicación de las leyes rectoras de la educación en el desempeño

de las funciones administrativas desde sus fundamentos legales y la practica en la comunidad educativa del colegio Cristiano Nueva Vida.

6.2.2 Según el tiempo

La investigación que se está realizando es de corte transversal porque se realiza en el periodo de II semestre de 2017, en el cual se investiga sobre la aplicación de las leyes rectoras en las funciones administrativas.

6.3 Área de Estudio

El estudio se realiza en el Municipio de Ciudad Sandino zona número 6 de la terminal 133, 1/2 cuadra al sur ½ cuadra abajo.



6.4 Población y Muestra

Se le llama población a la cantidad total de cualquier conjunto completo de datos, objetos, individuos o resultados que tengan alguna característica en común que se va a observar o analizar en un problema o experimento. Denotaremos al tamaño de la población por “N” (VILLEGAS ALEMAN, 2012, pág. 2).

Para seleccionar una muestra, lo primero que hay que hacer es definir la unidad de muestreo/análisis. Una vez definida la unidad de muestro/análisis se delimita la población. Hernández Sampieri , Fernández Collado, & Baptista Lucio, Metodología de la Investigación, (2014, pág. 173).

Muestra Estudiantes

Se le llama muestra a cualquier subconjunto de elementos de la población. El interés de la Estadística es proporcionar métodos que permitan elegir una muestra de datos representativos destinados a suministrar información acerca de una población. (VILLEGAS ALEMAN, 2012, pág. 3)

Principales informantes

Para determinar la población y muestra, es preciso describir a los principales informantes:

Personal Administrativo conformado por la Directora, en total 1 persona, por ser un estudio cuantitativo, se considera para el estudio.

El personal docente lo conforman un total de 13 personas, de igual manera por ser un número pequeño, esta población es considerada en su totalidad para el estudio.

En el caso de los estudiantes la población la constituyen 120 individuos, los cuales corresponden a la modalidad de secundaria (7mo a 10mo grado), 11mo grado no imparten en el centro.

Para el cálculo representativo de la muestra se tomó la siguiente fórmula estadística:

N	*	$(d$	$d)$	$(z$	$z)$	
120	*	0.5	0.5	1.96	1.96	115.25

n=

119	0.09	0.09	0.5	0.5	1.96	1.96	
$(N-1)$	*	$(e$	$e)$	$(d$	$d)$	$(z$	$z)$
	*	+	*	*	*	*	
						1.92	
							59.89

Valor de n

$$n = N \times \frac{d^2}{z^2}$$

$$(N - 1) e^2 + d^2 \times z^2$$

n= tamaño de la muestra.

N= tamaño de la población.

d= desviación estándar. = 0.5%(constante)

z= nivel de confianza = 1.96 (constante)

e= error muestral = 0.09 (constante)

Tabla # 1: Resumen Población y muestra.

Sujeto	Población	Muestra
Directora	0	1
Administrador	0	0
Auxiliar contable	0	0
Docentes	13	13
Estudiantes	120	59

6.5 Métodos para la recolección de la Información.

Métodos Teóricos

Analítico: Separación de los datos por instrumentos, ítems y preguntas, tabulación de los datos, conteo simple y porcentual.

Síntesis: Para elaborar tablas que permitan consolidar los datos representándolos en gráficos que faciliten sintetizar la información propiciando la comprensión y publicación de los resultados.

Técnicas Empíricas

Para recolectar los datos se utilizaron las técnicas que se describen a continuación:

Guía de Análisis Documental

Para reunir información a través de la observación a los distintos documentos existentes en que demuestren la aplicación de la legislación educativa en la aplicación de las funciones administrativas.

La guía esta estructura a partir de una lista de cotejo que permite definir el estado de cada uno de los instrumentos revisados.

La entrevista es la técnica con la cual el investigador pretende obtener información de una forma oral y personalizada. La información versará en torno a acontecimientos vividos y aspectos subjetivos de la persona tales como creencias, actitudes, opiniones o valores en relación con la situación que se está estudiando.

Taylor y Bogan (1986) entienden la entrevista como un conjunto de reiterados encuentros cara a cara entre el entrevistador y sus informantes, dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que los informantes tienen respecto a sus vidas, experiencias o situaciones. La recopilación de información de manera objetiva es considerada de gran importancia, ya que entre más veraz sea la información, obtendremos datos de nuestro interés más claros y precisos.

En la investigación que se está realizando se le aplicara entrevista al Director del Colegio Cristiano Nueva Vida con el objetivo de obtener información sobre la aplicación de las leyes rectoras de la educación en las funciones administrativas.

La encuesta la define el Prof. García Ferrado como “una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con intención de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población” Mediante la encuesta se obtienen datos de interés sociológico interrogando a los miembros de un colectivo o de una población.

La encuesta se aplica al personal docente, en total 13 y en el caso de los estudiantes se realizó un muestreo a 59 estudiantes de 7mo a 10mo grado de educación secundaria.

6.6 Fiabilidad y Validez de los Instrumentos

Los instrumentos fueron validados tomando en consideración su importancia, pertinencia, coherencia con el tema y objetivos de investigación. Para ello se consultó a expertos como el Msc. Vicente Armando Briceño Caldera.

6.7 Técnicas Estadísticas Utilizadas

Para el proceso de los datos y obtención de la información requerida. En el análisis e interpretación de los resultados se utilizaron técnicas propias de la estadística descriptiva como los porcentajes, permitiendo generar gráficos y tablas a partir de las variables del estudio.

6.8 Plan de Análisis

Para procesar los datos y obtener la información requerida dando respuesta a los objetivos de la investigación, se aplicaron los procedimientos que a continuación se describen:

- ✓ Categorización de variables de acuerdo a la prioridad e importancia que representan para el estudio.
- ✓ Organización de las variables por fuente de información.
- ✓ Elaboración de matriz de triangulación de resultados.
- ✓ Construcción de tablas y gráficos para facilitar la interpretación de los resultados.
- ✓ Comparación de los resultados con la teoría consultada.
- ✓ Diseño del informe de análisis de resultados.

En este proceso se utilizaron herramientas como Excel, Word y Power Point.

VII. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Artículo 116 Objetivo la Ley general de educación de nicaragüense (Ley 582)

Acciones que se implementan en el centro escolar para lograr la formación plena e integral de los estudiantes.



Fuente. Encuesta/Docentes

La Directora del Colegio Cristiano Nueva vida expresa que las acciones que implementa para lograr la formación plena e integral de los estudiantes es que realiza un plan de acción, devocionales todos los días, actividades culturales y revista cultural donde se invita a la familia para conocer el desarrollo de los estudiantes también realizan escuela de padres y madres de familia y clase de discipulados con el fin de mejorar la calidad educativa del colegio, un 77% de los docentes expresan que las acciones que toman es realizar actividades lúdicas, estrategias de aprendizaje y realizan planes de acción para cualquier eventualidad.

Artículo 117 Concepto de Educación que concibe la comunidad educativa

La directora no expresó su concepto de educación; 77% de los docentes manifiestan que es el mejoramiento de la calidad educativa y estructura de vida de los estudiantes y que es una actividad que se desarrolla exclusivamente en un Colegio, en cambio el 23% no opinaron en relación al concepto de educación.

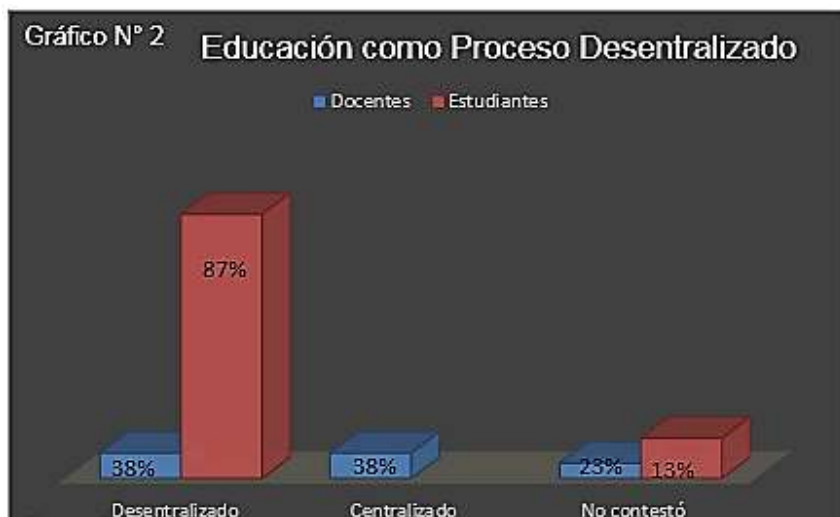
El concepto de educación: Ley General de educación de Nicaragua (Ley 582) la educación se concibe como un proceso único democrático creativo y participativo que vincula la teoría con la práctica el trabajo manual con el intelectual y promueve la investigación científica. Se fundamenta en nuestros valores nacionales en reconocimiento de nuestra historia y recuperación de la memoria; de la realidad de la cultura nacional en el desarrollo constante de la ciencia y la técnica, cultiva los valores propios de las nuevas generaciones.

Es importante que directivos y docentes se apropien de los fines y objetivos que persigue la educación nicaragüense en la formación académica de la población.

Promoción de Valores en la comunidad Educativa

Al referirse a la promoción de valores cívicos, humanístico y culturales la directora dice que según normativas que le piden en el centro y el MINED realizan actos cívicos en tiempo y forma, feria científica, celebraciones de cumpleaños de los a alumnos por partes de sus padres, el 69% de los docentes expresan que ellos promueven en los alumnos valores humanistas en los estudiantes y los alumnos exteriorizan que los docentes promueven valores cívicos y culturales, el 31% no opinaron.

Capítulo II. Artículo 3. (Principios de la Educación Nicaragüense) literal a-h



Fuente. Encuesta/Docentes/Estudiantes

La directora refiere que la dirección del Colegio Cristiano Nueva Vida es descentralizada, porque delega actividades a los diferentes docentes para una mejor Organización de las actividades.

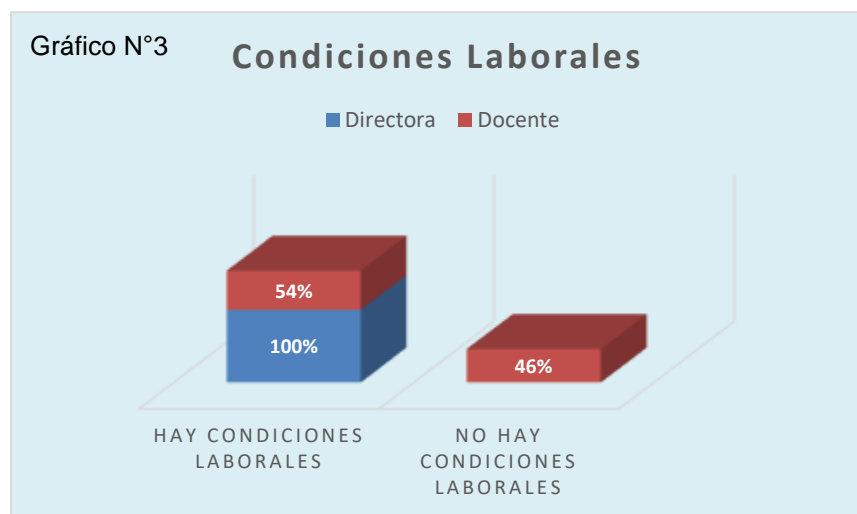
El 38% de los docentes dijo que era descentralizada y otro 38% dijo que es centralizado, un 23% no contestó; al referirnos a los estudiantes el 87% concibieron la dirección como un proceso descentralizado o participativo por parte de dirección y un 13% no contestó.

Estudiante principal protagonista de la educación

La directora manifiesta que el estudiante es el principal protagonista de la educación tomando la iniciativa de participar en todos los actos culturales cívicos y sociales; **los docentes** comentan que el estudiante es el protagonista principal auto estudiando y cumpliendo con sus asignaciones. Según los estudiantes adquieren conocimientos a través de los docentes que les imparten las asignaturas.

Conforme a los principios de la Ley General de Educación el estudiante construye su propio conocimiento, el docente es un facilitador, la comunidad debe reflexionar al respecto.

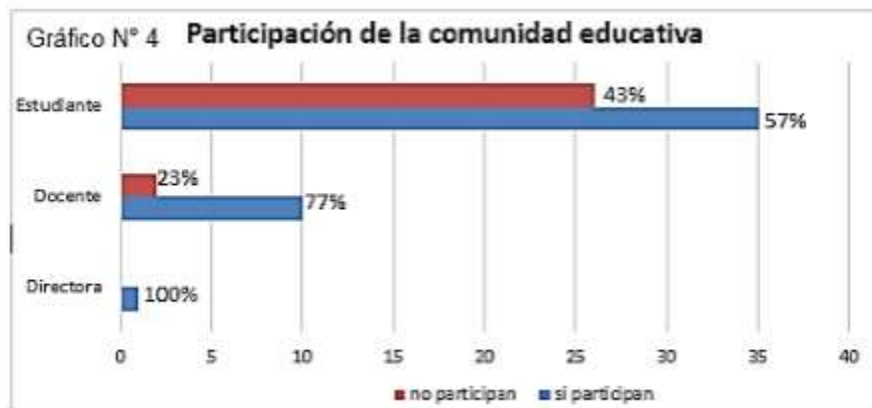
Condiciones laborales de los docentes



Fuente. Directora/Docente

La directora expresa que los docentes tienen condiciones laborales y reciben apoyo ante las necesidades que ellos presentan, con respecto a los docentes el 54% opino que si tienen condiciones laborales y un 46% manifiesta que no tienen condiciones en su labor.

La participación de la comunidad en los procesos educativos



Fuente. Directora/Docente/Estudiante

En relación a la participación de la comunidad educativa la directora expresa que si participan en las actividades que se ejecutan, reuniones de aula con los maestros guías, escuela de padres y madres de familia; con respecto a los docentes el 77% opinó que sí participa la comunidad educativa, 23% opina que no participan; los estudiantes el 57% manifestaron que participan en los procesos antes mencionados, el 43% opinaron que no participan.

Acciones que se implementan para el cuidado y conservación del medio ambiente.

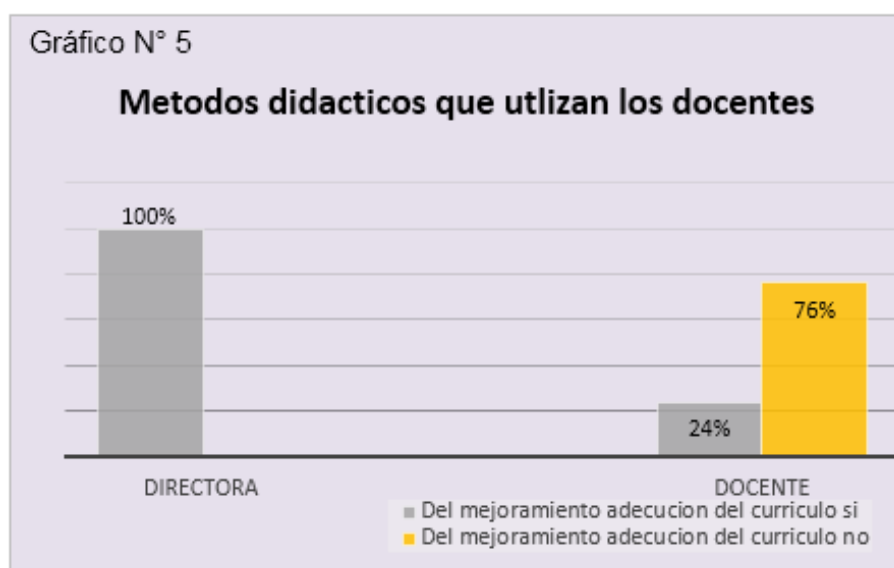
Según la directora las acciones que implementan son las siguientes: construyen jardines, realizan jornadas de limpieza involucrando a madres y padres de familia; los docentes el 92% expresa que implementan acciones, el 8% no contestó; con respecto a los estudiantes un 91% de los estudiantes dicen que implementan acciones para el cuidado y conservación del medio ambiente, un 9% se limitó a contestar.

Formación educativa en la práctica del trabajo y para la vida.

Con respecto a este aspecto la directora no contestó, un 92% de docentes opinó que sí integran este aspecto a su planificación didáctica, el 8% no respondió, al preguntar a los estudiantes el 55% de los estudiantes expresan que los docentes les ayudan enseñándoles diariamente, el 45% restantes no respondieron.

No se identifica claramente que se integre en los procesos educativos el eje transversal en la formación laboral y para la vida.

Métodos didácticos



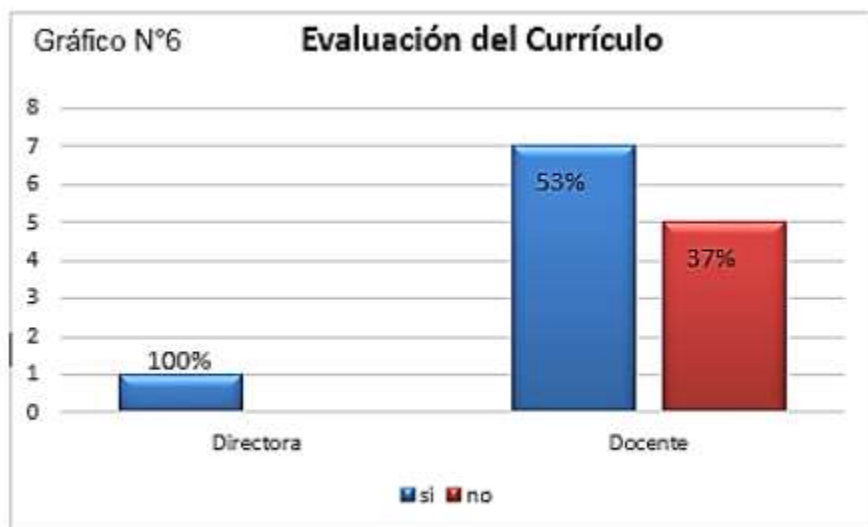
Fuente. Directora/Docente

Al referirse la directora a este aspecto opina que los métodos que utilizan son dinámicas, juegos sociales y comparten experiencias, un 76% de los docentes no opinó sobre los métodos que utilizan para el proceso de enseñanza aprendizaje, el 24% respondió que se utilizan métodos.

Estrategias que utilizan los docentes para garantizar el aprendizaje en el aula.

Los estudiantes comentaron que las estrategias que utilizan los docentes son dramas, exposiciones, proyector, revisión de tarea, ésta pregunta está dirigida únicamente a los estudiantes.

Evaluación del Currículo



Fuente. Directora/Docente

Según lo expresado por la directora y docentes sobre la evaluación del currículo opina que se realiza usando internet y material didáctico actualizado, con respecto a los docentes el 53% opina que si se realiza la evaluación del currículo y un 37% opina que no se realiza evaluación.

Es evidente que la directora desconoce los aspectos relacionados con el currículo nacional; cabe señalar que en la Ley General de Educación (Ley 582), Capítulo II artículo 76- 77 se refiere a la investigación de los resultados obtenidos por las modalidades teniendo como referencia los objetivos que se pretenden alcanzar con los estudiantes, lo cual si existen dificultades en el proceso de enseñanza aprendizaje autoevaluarlas para mejorar.

Participación de los actores educativos en la evaluación del currículo

La directora manifiesta que participan de la evaluación del currículo mediante la asistencia a los encuentros Pedagógicos de Inter-aprendizaje (EPI), talleres y conferencias con referencia a los docentes el 23% expresa que participan en la evaluación del currículo, el 23% opina que no participan y el 54% no contestó.

Cumplimiento del escalafón según Ley de carrera docente.



Fuente. Directora/Docente

La directora expresa que no se cumple lo relativo al escalafón por que el colegio es privado, el 31% de los docentes opina que se cumple con el escalafón, el 69% opinó que no se cumple.

Independientemente de la clasificación del centro escolar la Ley de Carrera Docente aplica a centros privados, subvencionados y estatales.

Derechos y deberes de los docentes en la función directiva.

La directora expresa que toma en cuenta los derechos y deberes de los docentes en su función un 92% de docentes opina que si 8% no opino.

Evaluación Docente

Parámetros para evaluar la labor docente.

La directora opina que los parámetros que toma en cuenta son las estrategias que aplica el docente en el aula de clase su relación entre compañeros, padres y alumnos los planes diarios si van de acuerdo a su indicador de logro; los docentes manifiestan que lo hacen a través de reuniones cada 15 días y acompañamiento pedagógico por parte de la dirección.

La Ley de Carrera Docente refiere que para evaluar el desempeño docente se deben considerar los siguientes parámetros:

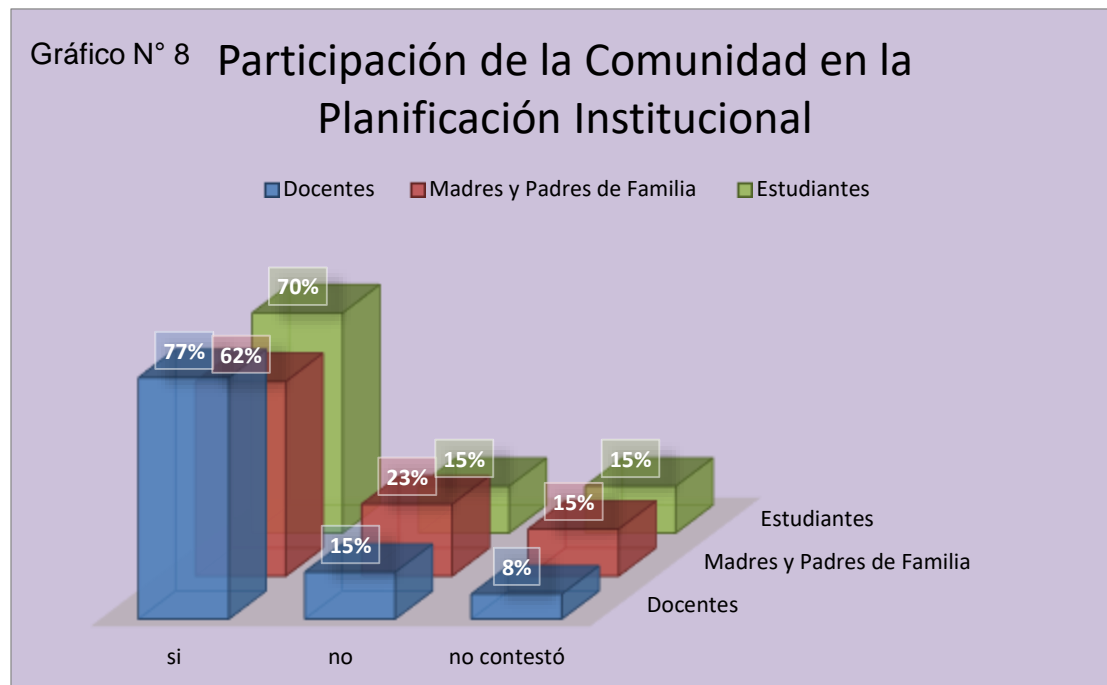
- a) Capacidad y eficiencia en el trabajo.
- b) Ética profesional.
- c) Relaciones Humanas.

Planificación Educativa

Planes que se elaboran en la Institución Escolar.

La directora manifiesta que en la institución escolar se elabora diferentes planes entre ellos: plan anual de actividades educativas, planes espirituales en donde se plantean las acciones que desarrollan como centro escolar cristiano, y planes de trabajo con la comunidad; por su parte los docentes respondieron que se elaboran planes anuales y mensuales, y así mismo los estudiantes tienen conocimiento que se elaboran planes mensuales en el centro.

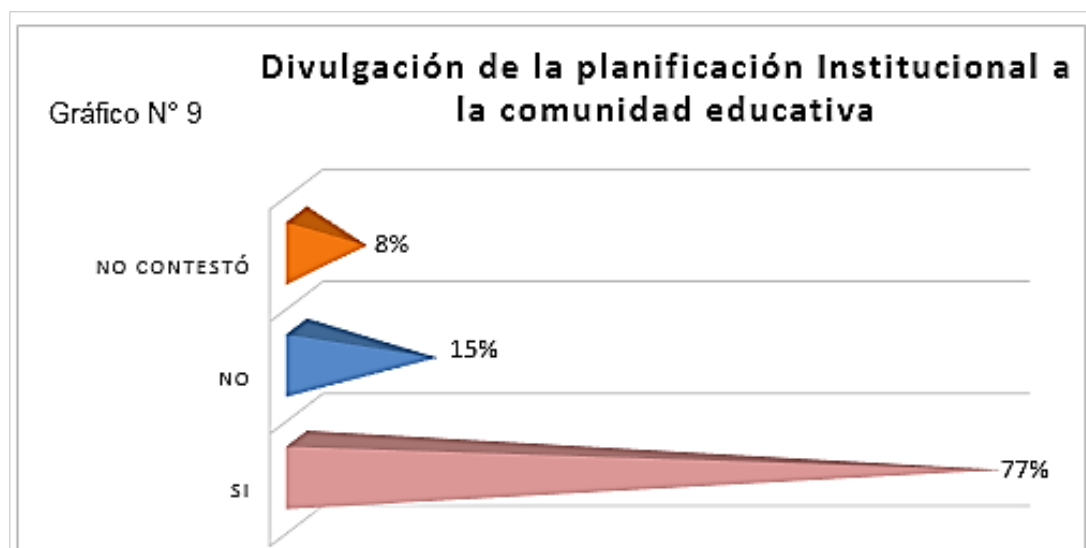
Participación en los procesos de planificación institucional.



Fuente. Docentes/Padres Familia/Estudiante

Al preguntar a la directora por la participación de la comunidad en el proceso de planificación, responde que hay buena asistencia tanto de docentes, personal administrativo, estudiantes y padres/madres de familia; por su parte los docentes expresan que hay entre el 62% al 77% de participación de estudiantes, docentes, padres/madres de familia, del 15% al 23% manifiesta que no hay participación y entre el 8% y 15% no contestó.

Mecanismos que implementan para divulgar la planificación institucional.



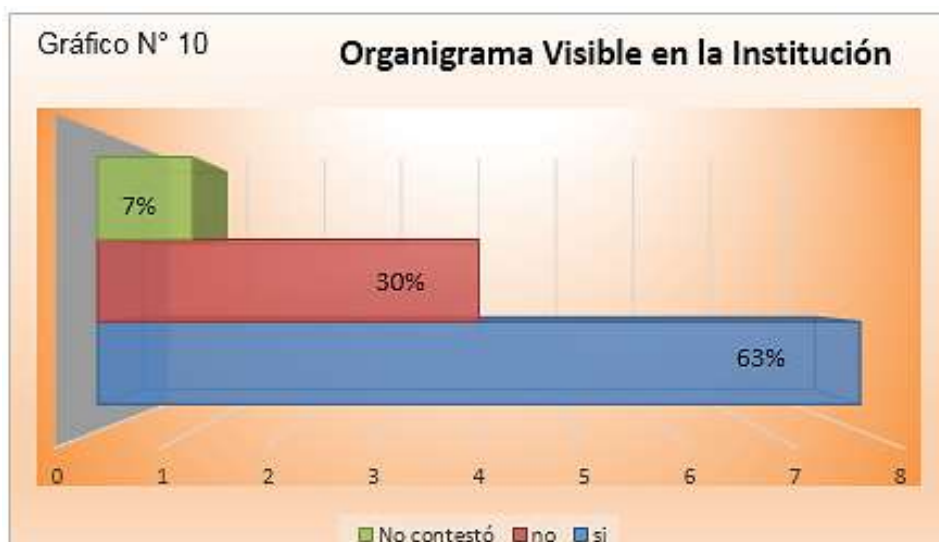
Fuente. Entrevista/Docente

Respecto a la divulgación de la planificación, la directora expresó que el mecanismo más utilizado para anunciar la planificación son las reuniones por sección, informando los métodos y estrategias que se utilizan en el centro para el desarrollo de la educación en los estudiantes.

Según el gráfico anterior el 77% de los docentes encuestados afirman en su mayoría que se realiza divulgación de la planificación institucional a la comunidad educativa, participando activamente en el proceso de planificación, esto se realiza principalmente a través de las reuniones con los docentes, el 15% opina que no se divulga la planificación y el 8% no contestó.

Organización Escolar

La institución educativa cuenta con un organigrama visible a la comunidad.



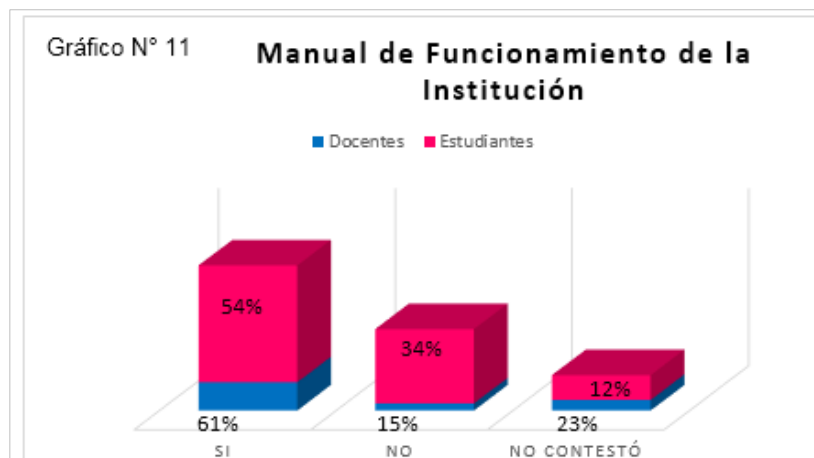
Fuente. Docente

La directora manifiesta que no existe organigrama, la ausencia de un organigrama se debe a la falta de conocimiento por parte de la directora en establecer la estructura jerárquica del personal del centro y darla a conocer a la comunidad educativa.

Al respecto se logra identificar falta de conocimiento del término “organigrama” por parte de la directora del centro, al confundirlo con el plan de actividades que realizan a lo largo del año, el cual lo resumen en un mural colocado en dirección.

En cuanto a lo que respondieron el 63% de los docentes, hay severas contradicciones ya que la mayoría de ellos, según lo observado en el gráfico, afirmaron que la institución educativa tiene organigrama visible, un 30% manifiesta que no hay organigrama; por su parte los estudiantes en su mayoría respondieron igual que los docentes al expresar que hay organigrama; en la guía de observación no se identificó organigrama visible en la institución escolar.

La institución escolar cuenta con un Manual de Funcionamiento y es conocido por la comunidad educativa.



Fuente. Encuesta/Docente/Estudiante

Al consultar a la directora si el centro tiene manual de funcionamiento, respondió que solamente poseen manual de funcionamiento de los centros privados y subvencionados y reglamento interno, la directora expresa que desconoce la existencia de ese documento en el centro. En lo que respecta a los docentes el 61% expresa que hay manual de funciones en el centro, el 15% afirmó que el centro educativo no cuenta con manual de funciones, el 23% no contestó; por su parte el 54% de los estudiantes opinó que hay manual de funcionamiento y el 34% que no existe, un 23% no contestó.

Comisiones o brigadas organizacionales.



Fuente. Encuesta/Estudiante

En lo que respecta a comisiones organizacionales, la directora expresó que están organizados en comisiones de padres y madres de familia y también los estudiantes tienen conformada su comisión estudiantil en todo el centro, la directora expuso que solamente los docentes no están conformados en comisiones; en contradicción a esto, el 80% de docentes encuestados opinaron que sí están organizados en comisiones, el 5% contestaron que no, y un 5% no opinó.

Como se puede observar en el gráfico anterior, los estudiantes en su mayoría expresaron que están organizados en comisiones organizacionales, tanto ellos como los padres/madres, afirman que tienen consejo estudiantil y por secciones están organizados en grupos de trabajo a cargo del presidente de sección.

Las comisiones de trabajo son importantes para alcanzar las metas y los objetivos que se propone la institución. Se forman para atender cuestiones, actividades o problemas específicos y son definidas por el director y su equipo directivo.

Delegación de funciones.



Fuente. Encuesta/Docente

La directora en cuanto a delegar funciones expone que hace partícipe a algunos docentes en las diferentes actividades de acuerdo a sus talentos, capacidades y creatividad; el 77% de los docentes afirma en su mayoría que la directora del centro delega funciones, el 8% considera que no hay delegación de funciones y el 15% no respondió.

Mecanismos de comunicación con la comunidad educativa.

Al preguntar a la directora acerca de los mecanismos de comunicación, nos confirma que efectivamente lo realiza a través de las escuelas de padres, por medio de avisos, a través del grupo de wassap o por escrito (circular o notas).

Los docentes describen que la comunicación desde la dirección a la comunidad educativa está en su mayoría entre el rango de excelente, muy buena y buena, expresan que la directora es una persona accesible y de buen carácter; por su parte los estudiantes encuestados ratificaron que es muy buena la comunicación de la directora con toda la comunidad educativa y que siempre está dispuesta a escuchar y atender a todos los que llegan a solicitarle.

Resolución de conflictos desde la dirección escolar.

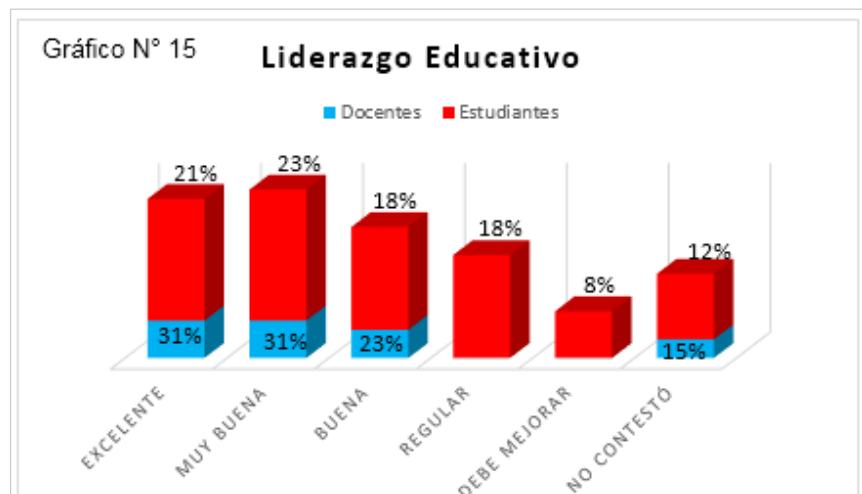


Fuente. Encuesta/Estudiante

La directora afirma que hay capacidad de resolución de conflicto y que se hace lo posible por dar solución satisfactoria a los casos de manera que no afecte el proceso educativo; los docentes por su parte catalogan de excelente el manejo de resolución de conflicto por parte de la dirección y están satisfechos con los resultados. A su vez los estudiantes, según el gráfico, al preguntarle a cerca de éste aspecto, entre el 21%, 26%, y 20% calificaron la eficiencia de resolución de conflicto entre excelente, muy buena y que debe

mejorar, el resto entre el 18%, 8% y 7% describen como buena, regular y el resto no respondió.

Liderazgo educativo ante la comunidad escolar.



Fuente. Encuesta Docente/Estudiante

Al aspecto de liderazgo la directora expresa que lo ejerce realizando proyectos sociales, culturales y educativos que benefician a la comunidad así como a los mismos docentes, madres/padres y estudiantes, por su parte los docentes y los estudiantes califican en un 31% y 21% excelente, 31% y 23% muy bueno, 23% y 18% bueno, 18% los estudiantes regular, 8% los estudiantes regular, y el 15% y 12% no respondió. Todos los actores encuestados coinciden que la directora involucra a la comunidad para desarrollar actividades de interés social, cultural y para el beneficio de las familias de estudiantes, éstos últimos califican en las encuestas como muy bueno el liderazgo de la directora ante toda la comunidad educativa.

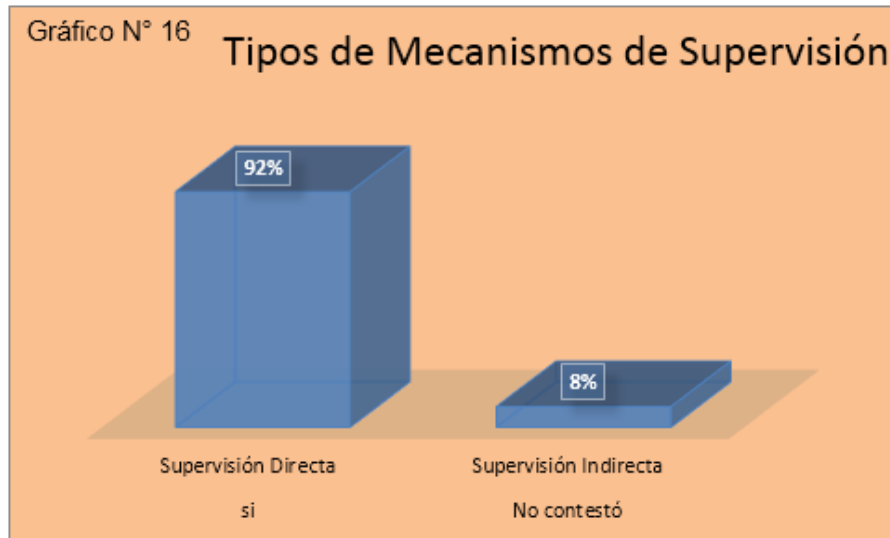
Control y Evaluación

El proceso de evaluación institucional permite cambios significativos en la planificación y motivación de la comunidad educativa, en el alcance de objetivos y metas.

Al abordar a la directora en el proceso de evaluación, nos afirma que si es necesario hacer cambios para obtener metas y cumplir objetivos que estén en beneficio de los niños

y niñas, hay que hacerlo, por su parte los docentes están de acuerdo con lo expuesto por la directora sobre los cambios en el proceso de evaluación institucional.

Mecanismos de supervisión que implementa la institución escolar.



Fuente. Encuesta/Docente

Los mecanismos de supervisión que se implementan según nos comenta la directora del centro son: supervisión a pie de aula, visita de directora a los diferentes grados, acompañamiento pedagógico, entre otros, en cuanto a los docentes, el 92% expresaron que los mecanismos más usados son de supervisiones directas y el 8% manifiesta que se realiza supervisión indirecta (controles de asistencia, comunicación con los padres/madres de familia, control de planeación docente).

Mecanismos de control que implementa la institución escolar.

Los mecanismos de control que implementa la directora según nos comenta son el registro de asistencia del personal, libro de asistencia, registro de actas de reuniones, registro de calificaciones, asistencia de padres a reuniones, registro de los EPI, cuaderno de planes y entrega de programación, por otra parte el 92% de los docentes concuerdan con la directora cuando expresan que entre los mecanismos de control que se utilizan en la institución está el registro de asistencia, registro de notas entre otros, y los estudiantes

encuestados en un 90% reconocen que la institución educativa tiene libros de asistencia, control de planificación entre otros, el resto de docentes y estudiantes no opinó.

Participación de los docentes en las actividades co programáticas.



Fuente. Encuesta/Docente

Los docentes manifiestan en un 85% que participan activamente en todas las actividades curriculares y programáticas que se planifican por la dirección del centro, el 15% restante no opinó a cerca de la pregunta.

La participación en las actividades curriculares programadas por la dirección del centro es parte de las funciones del docente según lo establecido en el Manual de Funcionamiento, por lo cual es de estricto cumplimiento para la mejora del proceso educativo.

Proceso de enseñanza aprendizaje con aspectos científicos, pedagógicos, culturales y ético-formativos.

Cuando se les preguntó a los docentes a cerca de éste aspecto, el 92% respondió que la enseñanza que imparten a los estudiantes va compuesto por los aspectos científicos, pedagógicos, culturales y ético formativo, para que el estudiante vaya formado de una manera integral, el 8% se abstuvo de responder.

Rendimiento académico.

Al preguntar específicamente a los docentes a cerca del rendimiento académico, el 38% respondió que hay buen rendimiento en los estudiantes, y el 46% expresó que algunos de ellos tienen buen rendimiento, y el 15% no respondieron.

Fortalezas y debilidades acerca de los conocimientos y aplicación de las Leyes Rectoras de la Educación Nicaragüense en el desempeño de las funciones administrativas del Colegio Cristiano Nueva Vida, en la modalidad de secundaria, en el II semestre de 2017.

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Directora está dispuesta a profesionalizarse, para adquirir competencias que le ayuden a desarrollar adecuadamente sus funciones. ✚ El cuerpo docente del centro son titulados. ✚ Los padres/madres de familia participan de una manera articulada con la dirección del centro. ✚ La directora es una líder democrática y abierta al diálogo. ✚ Atención personalizada de parte de la directora a los estudiantes, en caso de alguna necesidad o emergencia. 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ La directora es docente normalista ✚ La directora tiene 1 año en funciones y desconoce la ejecución de algunas funciones administrativas. ✚ A pesar que hay desconocimiento tanto de directora como docentes del marco normativo de la educación, no imparten capacitaciones a lo interno sobre el tema para mejorar el nivel de conocimiento. ✚ Falta de compromiso de los docentes hacia su vocación. ✚ Ausencia del organigrama del centro educativo. ✚ No se ha elaborado el manual de funciones interno del centro. ✚ Necesidad de un supervisor ✚ Enriquecer a través de capacitaciones los conocimientos sobre métodos y estrategias de educación para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje en los docentes.

Acciones para mejorar la aplicación de las leyes rectoras de la Educación Nicaragüense en el desempeño de las funciones administrativas en correspondencia con los resultados obtenidos.

- ✚ Impartir capacitaciones a cerca de las leyes rectoras tanto para el personal administrativo, como para docentes.

- ✚ Apropiarse de las leyes educativas, tanto directora como docentes con el fin de garantizar los objetivos propuestos en cuanto a brindar una educación de calidad.

- ✚ Elaborar Manual de Funciones de la institución

- ✚ Ejercicio de las funciones administrativas de manera objetiva

- ✚ Realizar talleres de fortalecimiento con los docentes que ayuden a mejorar la calidad de enseñanza.

VIII. CONCLUSIONES

La directora, así como docentes y estudiantes del Colegio Cristiano Nueva vida desconocen en su mayoría las leyes de la educación de Nicaragua, lo cual se observa claramente en los resultados obtenidos en este estudio.

El estudio muestra poca aplicación de las leyes rectoras de la educación Nicaragüense debido al desconocimiento del marco jurídico de la educación por parte de la directora. Se puede apreciar que algunos de los motivos es la falta de formación académica de la directora y por otro el desconocimiento de las leyes, debido a que los aspectos descritos anteriormente están regulados por las Leyes Rectoras de la Educación Nicaragüense, entre algunas de ellas se menciona, La Constitución Política de Nicaragua, Ley General de Educación, Ley de Carrera Docente y su Reglamento y Manual de Funcionamiento de Centros Privados y Subvencionados.

Como consecuencia de lo antes mencionado, se observa una deficiencia en el desempeño de las funciones administrativas por parte de la directora, el dirigir una institución educativa supone del conocimiento tanto administrativo, como legal (Leyes que rigen el sistema educativo), la puesta en práctica de los 2 aspectos anteriores conlleva a una eficiente administración y cumplimiento de los objetivos propuestos en cualquier institución educativa.

Por otra parte según el estudio realizado se determinaron como fortalezas: la directora está dispuesta a profesionalizarse, para adquirir competencias que le ayuden a desarrollar adecuadamente sus funciones; el cuerpo docente del centro son titulados; los padres/madres de familia participan de una manera articulada con la dirección del centro. En cuanto a las debilidades: la directora es docente normalista; tiene 1 año en funciones y desconoce la ejecución de algunas funciones administrativas; a pesar que hay desconocimiento tanto de directora como docentes del marco normativo de la educación, no imparten capacitaciones a lo interno sobre el tema para mejorar el nivel de conocimiento; es evidente la falta de compromiso de los docentes hacia su vocación.

IX. RECOMENDACIONES

- ✚ La directora tiene que profesionalizarse para desarrollar mejor el proceso de administración educativa.
- ✚ Realizar un plan de capacitación para que administrativos y docentes obtengan conocimientos sobre las leyes de la educación Nicaragüense y demás temas enfocados a estrategias y métodos para promover cambios en los estilos de enseñanza docente, para que estos se adecúen a las necesidades de aprendizaje particulares de los alumnos.
- ✚ Realizar el organigrama del colegio y colocarlo en un lugar visible.
- ✚ Elaborar un manual de funciones propio de la organización educativa.
- ✚ El colegio Cristiano Nueva Vida necesita un supervisor educativo.
- ✚ Es de importancia que directivos y docentes se apropien de los fines y objetivos que persigue la educación nicaragüense en la formación académica de los estudiantes el conocerlas ayudara a dirigir el colegio cristiano Nueva administrativa y pedagógicamente a la directora del colegio.
- ✚ Directivo y docentes deben investigar, leer y analizar sobre las leyes de la educación de Nicaragua.
- ✚ Realizar una compilación de las leyes educativas nicaragüense y proporcionarlas a los docentes del colegio cristiano nueva vida.

Cabe señalar que los directivos de los centros educativos son el corazón de las escuelas los cuales deben tener mayores exigencias profesionales y competencias para ofrecer una educación de calidad.

X. BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez, J. A. (1999). *Legislación y Administración Educativa*. Lima: San Marcos.
- Bossidy, R. C. (1999). *Ejecución: La disciplina de lograr*. estados unidos: Random House Business.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos el capital humano*. Mexico: Edamsas Impresiones S.A.
- Fayol, H. (1950). *administración industrial*. Sao paulo: Atlas.
- Fayol, H. (1950). *Administración industrial e Geral*. Sao paulo: Atlas.
- Follet, M. P. (2011). *coordinación*. Boston.
- Galindo., M. (2006). *fundamentos de la administración casos y practicas*. Mexico: Trillas.
- González, M. (2015). Compilación Legislación Educativa. En M. González, *Compilación Legislación Educativa* (pág. 18). Managua.
- Gonzalo. (1999). *Administración y gestión*.
- Gonzalo, p. (1999). *Organización como función administrativa*.
- Guimar. (2008). *Gestión de desarrollo sostenible en territorios rurales de Brasil*. San Jose Costa Rica.
- Gulick, L. (1943). *El papel de la ciencia en la administración*. Atlas.
- Gulick, L. (1943). *notas de la teoría de la Organización*.
- Jara, E. (2009). *control en el proceso administrativo*. Mexico.
- Lutz, C. (2002). *Nivel de competencias en relación al diseño administrativo y evaluación de instituciones educativas públicas y privadas*. San Salvador.
- Marciaga, C. (2015). *importaciones de la dirección en las organizaciones*. panama.
- Media, B. H. (2014). *importación de la planificación en una organización*.
- Meneses, C. J. (2000). *El Director como Administrador y Docente y El cumplimiento de sus Funciones Administrativas y Técnico Pedagógicas*. Guatemala.
- Monografias.com*. (s.f.). Obtenido de Monografias.com:
<https://www.monografias.com/trabajos14/control/control.shtml>
- Oficial, G. D. (16 de 08 de 2010). *Gaceta Diario Oficial*, pág. 4999.
- Reyes, A. (2004). *Administración Moderna*. mexico: Limusa Noriega.

Rocío Díaz, K. P. (02 de 10 de 2012). *SCRIBD*. Obtenido de SCRIBD:
<https://es.scribd.com/doc/135280233/monografia-ley-general-de-educacion>

Soler, M. V. (2008). *PERFIL Y FUNCIONES DEL COORDINADOR EDUCATIVO Y SU IMPLEMENTACIÓN EN LOS CENTROS EDUCATIVOS PRIVADOS DE LA CIUDAD CAPITAL DE GUATEMALA*. Guatemala.

Stoner, J. A. (18 de julio de 1996). *gestiopolis*. Obtenido de gestiopolis:
<https://www.gestiopolis.com/proceso-administrativo-planeacion-organizacion-direccion-y-control/>

Vecchio2, M. S. (1998). *liderazgo para la Comunicación Eficaz de la Responsabilidad*.

VILLEGAS ALEMAN, A. (2012). *Conceptos Premiliminares de Estadísticas*. Nicoya - Guanacaste, Costa Rica.: Universidad Autónoma de Centro América.

XI. ANEXOS

GALERIA/FOTO “COLEGIO CRISTIANO NUEVA VIDA”



Entrada Principal Colegio Cristiano Nueva

Estudiantes colaborando en la aplicación de instrumentos.



Infraestructura Colegio Cristiano Nueva



Campo del Colegio Cristiano Nueva Vida.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA
UNAN-MANAGUA
FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA
CARRERA PEDAGOGÍA CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

Guía de Observación

I. DATOS DEL CENTRO:

1. Nombre del Centro: _____
2. Dirección del Centro: _____
3. Nombre del Director/a: _____
4. Turno: _____ Modalidad _____
5. Matricula Inicial; _____ Matricula Actual: _____
6. Fecha de Visita: _____

II. CARACTERÍSTICAS DEL CENTRO:

1. ¿Cómo es el lugar?
2. ¿Dónde está ubicado el Centro?
3. Infraestructura, construcción
4. Ubicación geográfica, ambiente
5. Población que atiende la escuela y sus particularidades
6. Medios de acceso al centro de estudios

III. CARACTERÍSTICAS DEL EDIFICIO:

1. Forma que se delimita el espacio del Centro (reja, loseta, malla, muro concreto u otro)
2. Condiciones ambientales alrededor del Centro
3. Áreas verdes en el Centro
4. Descripción de las instalaciones escolares (número y tipo de aula, espacio administrativo, biblioteca, anexos escolares, equipamiento del edificio, patios, canchas, servicios higiénicos, bebederos)
5. Esquema físico del Centro (Croquis)

IV. DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO:

1. Algunas de las funciones del Director/a
2. Personal de apoyo con que cuenta el Director/a
3. Cumplimiento de las normas del MINED
4. Resguardo para el cumplimiento los documentos y políticas educativas del MINED (marco legal y otros)
5. Cantidad de estudiantes por aula de clase
6. Fuerza laboral (Cómo está compuesta)

V. DESEMPEÑO DOCENTE:

1. Preparación académica docente
2. Años de servicio
3. Función de los docentes
4. Materiales educativos que utilizan los docentes
5. Actividades que desarrollan los docentes y estudiantes en diferentes espacios del Centro (patio, cancha, aulas, biblioteca y otros)

6. Hay organización entre docentes para los momentos de entrada a clases, receso, limpieza de aula, actos cívicos y otros

VI. DESEMPEÑO ESTUDIANTIL:

1. Estudiantes portan el uniforme adecuadamente
2. Asisten puntualmente a sus respectivas aulas de clase
3. Reciben clases en condiciones adecuadas (en cuanto a mobiliario, aulas y materiales educativos y buen ambiente)
4. Relación estudiante-docente

VII. PARTICIPACIÓN DE PADRES/MADRES DE FAMILIA EN EL CENTRO:

1. Como están organizados los padres/madres de familia en el Centro
2. Actividades que apoyan los padres/madres de familia
3. Relación Padres/Madres de familia y docentes
4. Qué piensan los padres/madres de familia del Centro

Gracias por su colaboración



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA

CARRERA PEDAGOGÍA CON MENCIÓN
EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

ENTREVISTA A DIRECTORA

Estimada Directora, somos estudiantes de la carrera de Pedagogía con Mención en Administración de la Educación de la UNAN–Managua, estamos realizando esta entrevista con el propósito de conocer a cerca de la práctica de las leyes educativas, como base de apoyo para el desempeño de las funciones administrativas en ésta institución.

Objetivo: Analizar el nivel de dominio de las Leyes Rectoras de la Educación Nicaragüense, por parte de los actores de la comunidad educativa del Colegio Cristiano Nueva Vida.

Le solicitamos su sinceridad al contestar ésta encuesta. Agradecemos el tiempo dispuesto para el llenado de la misma.

I. Datos Generales

Nombre del Centro: _____

Dirección del centro: _____

Antigüedad en el cargo: _____

Especialidad: _____

Modalidades que se atienden en el centro: _____

Población estudiantil Atendida en el centro. _____

II. Desarrollo

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE NICARAGUA

1. ¿Qué acciones implementan en el centro escolar para lograr la formación plena e integral de los estudiantes?

2. ¿Qué concepto de Educación concibe la comunidad educativa?

LEY GENERAL DE EDUCACIÓN (LEY 582)

1. ¿Qué mecanismos utiliza para la promoción de valores cívicos, humanísticos y culturales en la comunidad educativa?

2. ¿De qué manera se cumple con el Principio de Ley (582) que indica que la administración de los centros educativos debe ser un proceso descentralizado?

3. ¿Considera usted que el estudiante es el principal protagonista de su educación?
¿Cómo lo logra?

4. ¿Cuentan los docentes con condiciones laborales en correspondencia con la dignidad de su elevada misión?

5. ¿Se integra a la comunidad educativa en la planificación, gestión y evaluación del proceso educativo? Explique brevemente.

6. ¿Qué acciones implementa para garantizar la educación en función de la conservación, protección y mejoramiento del medio ambiente?

7. ¿De qué manera se garantiza la integración de la educación con el aspecto laboral para propiciar el desarrollo individual y social de los estudiantes?

8. Para garantizar la calidad de la enseñanza, valore el seguimiento que la dirección brinda a los aspectos siguientes:

Aspectos	Mucho	Poco	Muy Poco
Calificación del Magisterio			
Planificación docente			
Recursos Educativos			
Función administrativa de la Educación			
Innovación e investigación educativa			
Calidad de los egresados			
Supervisión y apoyo metodológico			

Evaluación de los aprendizajes			
Retribución salarial digna			
Ambiente y condiciones de vida de los estudiantes			
Presupuesto Educativo			
Currículum Pertinente			

9. Educación Inicial.

-Rango de edad de los estudiantes: _____.

-Estudiantes por sección: _____

10. Educación Primaria.

-Rango de edad de los estudiantes: _____.

-Estudiantes por sección: _____

11. Mencione los principales métodos didácticos que aplican los docentes para garantizar que los estudiantes aprendan a conocer, a hacer, a aprender y a vivir con los demás.

12. En la evaluación del currículo:

-Se realiza a través de la investigación educativa: Si__ No__. Explique:

13. Participan todos los actores del proceso educativo en la evaluación del currículo:

Si__ No__. Explique.

LEY DE CARRERA DOCENTE (LEY 114)

1. Considera usted que se cumple todo lo relativo al escalafón según Ley de Carrera Docente. Si__, No__

2. Toma en consideración lo referido a derechos y deberes de los docentes en su función directiva. Si__, No__.

3. ¿Qué parámetros toma en consideración para evaluar la labor docente?

PLANIFICACION.

1. ¿Qué Planes se elaboran en la institución escolar?
2. ¿Quiénes participan en los procesos de planificación institucional?
3. ¿Qué mecanismos implementa para divulgar la Planificación Institucional a la comunidad educativa?

ORGANIZACIÓN

1. Cuenta la institución educativa con un Organigrama, el cual es visible a la comunidad. Explique.
2. Cuenta la Institución Escolar con un Manual de funcionamiento, y este es conocido por la comunidad educativa. Explique
3. Enumere comisiones o brigadas organizacionales:
 - Madres y Padres de Familia.
 - Estudiantes
 - Docentes
4. Delegación de funciones. Explique.

DIRECCIÓN.

1. Mecanismo de comunicación con la comunidad educativa.
2. Efectividad en la resolución de conflictos desde la dirección escolar.
3. ¿Cómo ejerce el liderazgo Educativo ante la comunidad?

EVALUACIÓN, SUPERVISIÓN Y CONTROL.

1. Considera usted que el proceso de evaluación institucional permite cambios significativos en la planificación y motivación de la comunidad educativa en el alcance de objetivos y metas. Explique
2. Mencione los mecanismos de supervisión que implementa en la institución escolar.
3. Mencione los mecanismos de control que implementa en la institución escolar.

Gracias por su colaboración.



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA

CARRERA PEDAGOGÍA CON MENCIÓN
EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

ENCUESTA A DOCENTES

Estimados Maestros, somos estudiantes de la carrera de Pedagogía con Mención en Administración de la Educación de la UNAN–Managua, estamos realizando esta encuesta con el propósito de conocer a cerca de la práctica de las leyes educativas, como base de apoyo para el desempeño de las funciones administrativas en ésta institución.

Objetivo: Analizar el nivel de dominio de las Leyes Rectoras de la Educación Nicaragüense, por parte de los actores de la comunidad educativa del Colegio Cristiano Nueva Vida.

Le solicitamos su sinceridad al contestar ésta encuesta. Agradecemos el tiempo dispuesto para el llenado de la misma.

II. Datos Generales

Nombre del Centro: _____

Dirección del centro: _____

Antigüedad en el cargo: _____

Especialidad: _____

Asignatura que imparte: _____

III. Desarrollo

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE NICARAGUA

1. ¿Qué acciones implementan para lograr la formación plena e integral de los estudiantes?
2. ¿Qué concepto de Educación concibe la comunidad educativa?

LEY GENERAL DE EDUCACIÓN (LEY 582)

1. Promoción de valores en la comunidad educativa:
 -Cívicos Mucho__ Poco__ Muy Poco__
 -Humanísticos Mucho__ Poco__ Muy Poco__
 Culturales Mucho__ Poco__ Muy Poco__
2. Considera usted que la administración del centro educativo es un proceso descentralizado. Si__ No__ Explique
3. ¿Considera usted que el estudiante es el principal protagonista de su educación? Si__ No__. ¿Cómo lo logra?
4. Cuentan los docentes con condiciones laborales en correspondencia con la dignidad de su elevada misión Sí__ No__
5. Se integra a la comunidad educativa en la planificación, gestión y evaluación del proceso educativo. Mucho__ Poco__
6. Implementa acciones para garantizar la educación en función de la conservación, protección y mejoramiento del medio ambiente Si__ No__. ¿Cuáles?
7. Integra la educación con el aspecto laboral para propiciar el desarrollo individual y social de los estudiantes. Sí__ No__ ¿Cómo lo hace?
8. Para garantizar la calidad de la enseñanza, valore el seguimiento que la dirección brinda a los aspectos siguientes:

Aspectos	Mucho	Poco	Muy Poco
Calificación del Magisterio			
Planificación docente			
Recursos Educativos			
Función administrativa de la Educación			
Innovación e investigación educativa			
Calidad de los egresados			
Supervisión y apoyo metodológico			
Evaluación de los aprendizajes			
Retribución salarial digna			

Ambiente y condiciones de vida de los estudiantes			
Presupuesto Educativo			
Currículum Pertinente			

9. Educación Inicial.

-Rango de edad de los estudiantes: _____.

-Estudiantes por sección: _____

10. Educación Primaria.

-Rango de edad de los estudiantes: _____.

-Estudiantes por sección: _____

11. Mencione los principales métodos didácticos que aplica para garantizar que los estudiantes aprendan a conocer, a hacer, a aprender y a vivir con los demás.

12. En la evaluación del currículo:

-Se realiza a través de la investigación educativa: Si__ No__. Explique:

13. Participan todos los actores del proceso educativo en la evaluación del currículo: Si__ No__ Explique.

LEY DE CARRERA DOCENTE (LEY 114)

1. Considera usted que se cumple todo lo relativo al escalafón según Ley de Carrera Docente. Si__, No__

2. La Dirección Toma en consideración lo referido a derechos y deberes de los docentes en su función directiva. Si__, No__

3. ¿Bajo qué parámetros es evaluada la labor docente en la institución escolar?

PLANIFICACION.

1. Planes que se elaboran en la institución escolar:

-Plan Anual Sí__ No__

-Plan Mensual Sí__ No__

2. Participación de la comunidad en la planificación institucional

- Docentes Sí__ No__
- Madres y Padres de Familia Sí__ No__
- Estudiantes Sí__ No__

3. Se divulga la Planificación Institucional a la comunidad Educativa
Sí__ No__

ORGANIZACIÓN

1. Cuenta la institución educativa con un Organigrama, el cual es visible a la comunidad. Sí__ No__
2. Cuenta la Institución Escolar con un Manual de funcionamiento, y este es conocido por la comunidad educativa. Sí__ No__
3. Enumere comisiones o brigadas organizacionales:
 - Madres y Padres de Familia.
 - Estudiantes
 - Docentes
4. Existe Delegación de funciones desde la dirección del centro escolar. Sí__ No__
A veces_____.

DIRECCIÓN.

1. Comunicación con la comunidad educativa desde la dirección.
Ex__ MB__ B__ R__ DM__
(Excelente, Muy Buena, Buena, Regular, Debe Mejorar)
2. Efectividad en la resolución de conflictos desde la dirección escolar.
Ex__ MB__ B__ R__ DM__
3. Liderazgo Educativo de la dirección ante la comunidad.
Ex__ MB__ B__ R__ DM__
4. Tipo de liderazgo ejercido por la dirección del centro escolar.
Autocrático __
Democrático __

EVALUACIÓN, SUPERVISIÓN Y CONTROL.

1. El proceso de evaluación institucional permite cambios significativos en la planificación y motivación de la comunidad educativa en el alcance de objetivos y metas. Sí__ No__
2. Mencione los mecanismos de supervisión que implementa en la institución escolar.

3. Mencione los mecanismos de control que implementa en la institución escolar.

1. Como docente participa activamente en las actividades curriculares y co programática planificadas por la dirección del centro. Si _____ No _____
Algunas veces _____
2. El proceso de enseñanza aprendizaje que brinda a los estudiantes llevan aspectos científicos, pedagógicos, culturales y ético-formativos.
Si _____ No _____ Algunas veces _____
3. Valora que sus estudiantes tienen buen rendimiento académico.
Si _____ No _____ Algunos de ellos _____

Gracias por su colaboración.



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA

CARRERA PEDAGOGÍA CON MENCIÓN
EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

ENCUESTA A ESTUDIANTES

Estimados Estudiantes, somos estudiantes de la carrera de Pedagogía con Mención en Administración de la Educación de la UNAN–Managua, estamos realizando esta encuesta con el propósito de conocer a cerca de la práctica de las leyes educativas, como base de apoyo para el desempeño de las funciones administrativas en ésta institución.

Objetivo: Analizar el nivel de dominio de las Leyes Rectoras de la Educación Nicaragüense, por parte de los actores de la comunidad educativa del Colegio Cristiano Nueva Vida.

Solicitamos tu sinceridad al contestar ésta encuesta. Agradecemos el tiempo dispuesto para el llenado de la misma.

IV. Datos Generales

Nombre del Centro: _____

Dirección del centro: _____

Grado: _____

Edad _____

V. Desarrollo

LEY GENERAL DE EDUCACIÓN (LEY 582)

1. Promoción de valores en los estudiantes:

-Cívicos Mucho__ Poco__ Muy Poco__

-Humanísticos Mucho__ Poco__ Muy Poco__

Culturales Mucho__ Poco__ Muy Poco__

2. Considera usted que la administración del centro se conduce de manera participativa, eficiente, transparente. Si__ No__ Explique
3. ¿Participas en todas las actividades que el centro escolar organiza? Sí__ No__
¿De qué manera?
4. En el desarrollo de las clases usted adquiere el conocimiento a través de:
-El docente __ -Los Libros __ -Construyo mi propio conocimiento.__
(Marca con x)
5. Usted participa en los procesos de planificación, gestión y evaluación que impulsa la dirección centro educativo. Mucho__ Poco__ Muy Poco__
6. Participa usted en acciones para garantizar la educación en función de la conservación, protección y mejoramiento del medio ambiente Si__ No__. ¿Cuáles?
7. Se integra a la educación el aspecto de la formación laboral para propiciar su desarrollo individual y social. Sí__ No__ ¿Cómo lo hace?
8. Para garantizar la calidad de la enseñanza, valore el seguimiento que la dirección brinda a los aspectos siguientes:

Aspectos	Mucho	Poco	Muy Poco
Calificación del Magisterio			
Planificación docente			
Recursos Educativos			
Función administrativa de la Educación			
Innovación e investigación educativa			
Calidad de los egresados			
Supervisión y apoyo metodológico			
Evaluación de los aprendizajes			
Retribución salarial digna			
Ambiente y condiciones de vida de los estudiantes			
Presupuesto Educativo			
Currículum Pertinente			

9. Menciona al menos 5 estrategias que utilizan los docentes para garantizar tu aprendizaje en el aula.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

PLANIFICACION.

1. Planes que se elaboran en la institución escolar:

- Plan Anual Sí__ No__
- Plan Mensual Sí__ No__
- Desconozco la información__.

2. Participación de la comunidad en la planificación institucional

- Docentes Sí__ No__
- Madres y Padres de Familia Sí__ No__
- Estudiantes Sí__ No__

ORGANIZACIÓN

1. Tiene el centro escolar un Organigrama, el cual es visible a la comunidad. Sí__ No__
2. Posee el centro escolar un Manual de funcionamiento, y este es conocido por la comunidad educativa. Sí__ No__
3. Enumere comisiones o brigadas organizacionales:
 - Madres y Padres de Familia.
Sí__ No__
 - Estudiantes. Sí__ No__
 - Docentes. Sí__ No__

DIRECCIÓN.

1. ¿Cómo es la comunicación con la comunidad educativa desde la dirección?

Ex__ MB__ B__ R__ DM__

2. Hay eficiencia en la resolución de conflictos desde la dirección escolar.

Ex__ MB__ B__ R__ DM__

3. Hay liderazgo Educativo de la dirección ante la comunidad.

Ex__ MB__ B__ R__ DM__

4. ¿Cómo considera el liderazgo ejercido por la dirección del centro escolar?

Autocrático ___

Democrático ___

EVALUACIÓN, SUPERVISIÓN Y CONTROL.

1. Se usan libros de asistencia, control de planificación, control para préstamos de recursos didácticos como parte de los mecanismos de control que implementa en la institución escolar.

Sí___ No___ Desconozco ___

Gracias por su colaboración.