

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



Foco de Investigación

. La función de planificación y el estilo de liderazgo desempeñado por el director del centro escolar Hilario Sánchez, en la modalidad de secundaria en el turno vespertino, D.III del departamento de Managua, municipio de Managua en el II semestre del año 2021.

Seminario de Graduación presentado para optar al Título de Licenciatura en Pedagogía con mención en Administración de la Educación.

Autores:

Br. Cristhiam Antonio Díaz Alvarado.

Br. Angélica Eliveth Espinales Rivas.

Br. Ana María Laguna Bonilla.

Tutor: Msc. Leonardo Narváez Cano.

Managua, Nicaragua Febrero 2022

DEDICATORIA

Dedicamos nuestro trabajo seminario de graduación a Dios por regalarnos el don más apreciado que tiene el ser humano, "La vida". Por darnos sabiduría y entendimiento para lograr nuestro objetivo planteados en esta investigación y sobre todo a la persona que nos dirigió para culminar nuestro trabajo.

A nuestra familia que es el motor que nos impulsa a salir adelante, brindándonos apoyo y motivación incondicional para finalizar nuestro estudio.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos de todo corazón a Dios, nuestro señor porque él nos da la fuerza necesaria, perseverancia y conocimiento para culminar con éxito nuestra investigación.

A nuestro tutor MSc. Leonardo Narváez Cano por todo el apoyo brindado, que con paciencia y dedicación logró conducirnos en el camino de la responsabilidad para alcanzar la meta que nos propusimos.

A los docentes de la UNAN-Managua, quienes aportaron sus valiosos conocimientos para orientarnos, guiarnos en el alcance de nuestro objetivos y metas.

A la comunidad educativa del centro escolar Hilario Sánchez, ubicado en el departamento de Managua, municipio de Managua por cooperar de manera incondicional al permitirnos terminar nuestro trabajo de investigación.

Carta Aval

Leonardo Narváez Cano. Profesor del Departamento de Pedagogía, de la Facultad de Educación e Idiomas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.

Hace constar que la presente memoria de investigación titulado: “la función de planificación y el estilo de liderazgo desempeñado por el director del centro escolar Hilario Sánchez, en la modalidad de secundaria, en el turno vespertino, D.III del departamento de Managua, municipio de Managua en el II semestre del año 2021.” Ha sido realizada bajo su dirección por los siguientes autores: Br. Cristhiam Antonio Díaz Alvarado, Br. Angélica Eliveth Espinales Rivas, Br. Ana María Laguna Bonilla, presentado para optar al Título de Licenciatura en Pedagogía con mención en Administración de la Educación.

Y para que así conste, en cumplimiento con la normativa vigente de pregrado, el informe ha sido revisado exhaustivamente, se confirma la integración de recomendaciones del jurado examinador, por tanto, cumple con los “lineamientos establecidos”.

Managua, Nicaragua, 21 febrero de 2022.

Tutor.

Msc. Leonardo Narváez Cano.

RESUMEN

En el presente estudio se valora la función de planificación y estilo de liderazgo que desempeña el director del centro escolar Hilario Sánchez, en la modalidad de secundaria. La metodología utilizada en el desarrollo del estudio se fundamenta en el enfoque cuantitativo con implicaciones cualitativas es descriptivo de corte transversal.

En el centro escolar antes mencionado, encontramos factores que incide en el incumplimiento del proceso administrativo, debido al no involucramiento de la comunidad educativa en las actividades planificada por la dirección y la falta de presencia de liderazgo, por esta razón pretendemos analizar en parte algunos elementos que reincide de manera directa o indirecta en la función de planificación y el estilo de liderazgo.

En los principales resultados obtenido encontramos las siguientes fortalezas una de ella es la función de planificación y estilo de liderazgo cuenta con la documentación legal, administrativa y académica, el director elabora la planificación tomando en cuenta los planes y orientaciones por el MINED. Su principal debilidad es la ausencia del director en las diferentes actividades programáticas y extra escolares, debido a que se mantiene ocupado con diligencias orientadas por la delegación distrital del MINED y no delega funciones en su personal docente.

En conclusión, encontramos que se cumple con la función de planificación y el estilo de liderazgo es tradicional, socio afectivo lo cual lo induce al no saber delegar funciones.

Las metodologías utilizadas para recopilar información destacan una guía de observación documental y encuesta la cual fue aplicada a director, docentes y estudiantes con la finalidad de obtener resultado fidedigno.

Palabras claves: planificación, estilo de liderazgo, fortalezas, debilidades, descriptivo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
INTRODUCCIÓN	8
ANTECEDENTES	13
Internacionales	13
Nacionales	14
FOCO	17
OBJETIVOS:.....	18
General	18
Específico:	18
MARCO TEÓRICO	19
Funciones administrativas	19
Definición	19
Planificación.	20
Origen de la Planificación Administrativa.	20
Definición de Planificación Educativa	20
Evolución de la Planificación de la Educación	21
Objetivos de la Planificación.	24
Función de la Planificación	24
Principios de la Planificación.	24
Principios de la Planificación Escolar	26
Componentes de la Planificación Escolar:	26
Características de la Planificación Educativa	27
Elementos de la Planificación Educativa	29
La Planificación Educativa en Nicaragua	30
Tipo de Planes	30
Fortaleza de la planificación	31
Debilidad de la planificación	31
Estrategia para planificar	32
Tipo de estrategia	32
Estrategias para mejorar la planificación.	33
Elementos esenciales para la construcción de estrategias.	34

Estrategias e indicadores de la planificación institucional MINED	36
LIDERAZGO	37
Definición	37
Definición de Líder	38
Perfil de un líder educativo	39
Aptitudes de liderazgo	40
Principios de liderazgo	41
Tipo de liderazgo	42
Liderazgo positivo y negativo	43
Elementos de liderazgo	45
Liderazgo Positivo	45
Cualidades de liderazgo	47
Diseño de Estrategia	50
FODA	51
Importancia del foda	53
Características del FODA	53
Ventajas y desventajas del análisis FODA	54
Diseño de propuesta	55
PREGUNTAS DIRECTRICES	56
OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	57
DISEÑO METODOLÓGICO	61
Tipo de enfoques	61
Tipo de Investigación	61
Población y muestra	62
Validación de instrumentos	63
Técnicas	64
Encuesta	64
Instrumentos	64
ANÁLISIS DE DATOS	66
CONCLUSIONES	89
RECOMENDACIONES	91
REFERENCIAS	93
ANEXOS	99

INTRODUCCIÓN

Este estudio investigativo posee una perspectiva de un enfoque cuantitativo con implicación cualitativa puede ser comprendido como “un proceso que recolecta, analiza y vierte datos cuantitativos y cualitativos, en un mismo estudio” (Echavarria). Por tal razón este estudio tiene como propósito la función de planificación y el estilo de liderazgo que desempeña el director del centro escolar Hilario Sánchez, en la modalidad de secundaria, en el turno vespertino, D.III del departamento de Managua, municipio de Managua en el II semestre del año 2021.

La planificación es la encargada de especificar los fines, objetivos y metas educativas gracias a este tipo de planeación, es posible definir qué hacer, con qué recurso y estrategias, parte de un diagnóstico donde se vinculas las necesidades educativas, condiciones de aprendizaje y los factores externos que afecta el proceso educativo en cuales se desarrolla dicha función.

Cuando se habla de liderazgo, se hace referencia a los modelos o enfoques de gestión de las instituciones educativas, transformando los sentimientos, actitudes y opiniones a través de una comunicación asertiva con la comunidad educativa, teniendo efecto en los aprendizajes de los estudiantes.

Mediante este proceso de investigación, se identificarán las fortalezas y debilidades de la función de planificación y el estilo de liderazgo, proponiendo estrategias de solución que mejoren las limitantes en el centro escolar Hilario Sánchez, desarrollando diversos factores que son puntos claves para que la institución funcione de una manera eficaz, siendo perceptible al trabajo en equipo, tomando en cuenta la participación de toda la comunidad educativa.

El estudio de la presente investigación tiene un enfoque cuantitativo con implicación cualitativa el tipo de estudio descriptivo de corte transversal, ya que en él se encuentran herramientas útiles para la recolección de información, mediante los siguientes instrumentos: guía de observación y encuestas a una muestra de 1 director, 7 docentes, 54 estudiantes y así poder fundamentar dicha perspectiva en analizar una realidad objetiva, para determinar el problema planteado.

El informe final está estructurado de la siguiente manera: dedicatoria, agradecimiento, resumen, índice, introducción, objetivo de la investigación, marco teórico, preguntas directrices, operación de variables, diseño metodológico, análisis de resultados, conclusión, recomendación, bibliografía y anexos.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

La educación en Nicaragua a lo largo de su historia se ha venido enfrentando a diversos retos, ahora en la actualidad el ministerio de educación (MINED), enfocado en la calidad educativa presentó su plan estratégico 2017 – 2021, con el objetivo de mejorar la calidad educativa, la formación integral, incrementar la cobertura educativa y el crecimiento del potencial humano de servidores públicos. (Educación)

La planificación, depende de la concepción que se tiene de la misma y tiene que ver con el ordenamiento de acciones para el logro de fines y metas propuestas, con la utilización de recursos que por lo general son insuficientes. Parte de un diagnóstico situacional que evidencie los problemas, necesidades relevantes, así como los recursos y posibilidades dentro de la realidad en que se enmarca.

Es de suma importancia saber que el liderazgo es una habilidad que todo director debe poseer y ejercer para una mejor efectividad en el desempeño laboral y en la ejecución de las funciones administrativas y tener la responsabilidad de alcanzar los objetivos y metas de la institución educativa.

En la presente investigación surgen factores que inciden en el incumplimiento del proceso administrativo, debido al no involucramiento de la comunidad educativa y la falta de presencia del director, por esta razón pretendemos analizar en parte algunos elementos que reincide de manera directa o indirecta en la función de planificación y el estilo de liderazgo, planteando la siguiente interrogante.

¿Cuál es la función de planificación y el estilo de liderazgo que desempeña el director del centro escolar Hilario Sánchez, en la modalidad de secundaria en el turno vespertino, D.III del departamento de Managua, municipio de Managua en el II semestre del año 2021?

JUSTIFICACIÓN

(Bernal Tórrez) Afirma que la justificación se refiere a las razones del porque y el para que de la investigación que se va a realizar, es decir, justificar una investigación consiste en exponer los motivos por los cuales es importante llevar a cabo el respectivo estudio. Al respecto, suele haber tres dimensiones o tipos de justificación: teórica, práctica y metodológica, algunas investigaciones pueden requerir los tres tipos de justificación, otras dos tipos y otras solo de uno. Depende de las particularidades de cada investigación.

Es de suma importancia destacar que el tipo de justificación de nuestra investigación es práctica porque está enfocada en la aptitud y efecto de una organización. Su desarrollo ayuda a resolver debilidades mediante el uso de estrategias que contribuyan al beneficio y resolución de un problema.

La planificación educativa, es un proceso de orientación racional y sistemática de actividades y proyectos a desarrollar, asignando adecuadamente los recursos existentes para lograr fines educativos. (Tumiri). De igual manera tiene como finalidad valorar los rasgos de los estilos de liderazgo que ejerce el director en la conducción del centro educativo Hilario Sánchez, para fortalecer el buen funcionamiento de la institución.

La realización del presente estudio será de gran importancia porque a través de él, se darán las recomendaciones a la dirección, a fin de contribuir con la mejora de su desempeño en la toma de decisiones en función de orientar procedimientos de planificación y ejercer el estilo de liderazgo; con el fin de fortalecer las estrategias utilizadas y de esta manera la mejora de la calidad educativa.

Es interesante destacar que los beneficiarios directos son los estudiantes porque al haber una buena planificación y un correcto estilo de liderazgo obtendrán aprendizajes significativos, de esta manera mejoraran su rendimiento académico; Los docentes porque enriquecerá en el cumplimiento de sus funciones, la comunicación asertiva entre dirección-docentes, docentes-docentes -docentes-estudiantes y comunidad educativa.

Otro beneficiario directo es el director porque se le proporcionara un

Diseño de estrategias de solución que permitan mejorar las limitaciones en la función de la planificación y el estilo de liderazgo del centro.

De manera indirecta serán beneficiados los padres de familia porque al existir una buena planificación y un estilo de liderazgo sus hijos obtendré un mejor aprendizaje significativo y una buena comunicación entre la comunidad educativa ç por ende un el rendimiento académico satisfactoria.

La relevancia de nuestra investigación radica que este equipo de investigadores es el primero en desarrollar un estudio con el tema de fortaleza y debilidades en la función de planificación y estilo de liderazgo, con el fin de mejorar aquellos factores negativos encontrados que apuntan a la mejora de la calidad educativa.

ANTECEDENTES

Para fundamentar el estudio sobre las fortalezas y debilidades de la función de planificación y estilo de liderazgo, se investigó acerca del trabajo realizado a nivel internacional y nacional sobre la temática encontrando las siguientes investigaciones:

Internacionales

Un estudio costarricense con el título: Planificación Institucional en la gestión directiva en las escuelas técnicas del circuito 03 de la dirección Regional de Desamparados Costa Rica, elaborado por Díaz Corrales, con el objetivo de analizarla la planificación institucional que realiza el director (a) de las escuelas técnicas.

En la tesis peruana: Planificación estratégica en las Instituciones educativas del cono norte de Lima, Perú llega a la siguiente conclusión que la planificación estratégica como proceso establece los objetivos de la organización y define los procedimientos adecuados para alcanzarlos. Constituye en la orientación o guía para que la organización obtenga y aplique los recursos para lograrlos objetivos, para que los miembros de la organización desempeñen actividades y tome decisiones congruentes para alcanzar los objetivos propuestos. En la planificación debe estudiarse anticipadamente los objetivos y las acciones, sustentando las actividades no en impulso sino en algún método, plan o lógica es decir que consiste en determinar por anticipado que debe hacerse, cuando debe hacerse y quien debe hacerlo.

Universidad de san Carlos de Guatemala, centro universitario de suroccidente. Febrero 2016. con el tema "liderazgo en los directores de los establecimiento público del distrito escolar 10-020 del municipio de san francisco Zapotitlán departamento de Suchitepéquez", con el

objetivo de describir el tipo de liderazgo en los directores de los establecimientos públicos del distrito escolar 10-020 del municipio de San Francisco Zapotitlán, departamento de Suchitepéquez, con la conclusión que los directores de los establecimientos públicos del distrito escolar 10-020 del municipio de San Francisco Zapotitlán, departamento de Suchitepéquez ejercen los tipos de liderazgo autocrático, democrático y liberal. Informe que se obtuvo con los miembros de la comunidad educativa, sugiriendo la siguiente recomendación que los directores de los establecimientos públicos del distrito escolar 10-020 del municipio de San Francisco Zapotitlán, departamento de Suchitepéquez ejerzan el tipo de liderazgo democrático y situacional por ser el más idóneo para que se desarrolló un clima organizacional agradable entre los miembros.

Los estudios mencionados anteriormente, se toman como antecedente por el aspecto de la función de planificación, lo cual es la herramienta fundamental de las funciones administrativas por el cual no se encontraron fechas, resultados y conclusiones en estos trabajos internacionales.

Nacionales

En el Centro de Documentación (CEDOC) del Departamento de Pedagogía de la Facultad de Educación e Idiomas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-Managua, se encuentran diferentes estudios relacionados con las funciones administrativas en la educación entre las cuales se destacan:

Aguirre Alegría y Ramos Sánchez (2015) desarrollaron la investigación, Incidencia de la planificación en el funcionamiento del proceso administrativo del “colegio público José Artigas”, departamento de Managua, municipio de Ciudad Sandino, distrito X en el segundo semestre del año lectivo 2015. Con el objetivo de describir el proceso de planificación que realiza la dirección del colegio público, con el fin de tener una visión de proyección. El enfoque de estudio es cuantitativo con implicaciones cualitativas, el tipo de estudio es descriptivo y de corte

transversal, El universo es de 45 el personal que labora, la población de 24 y una muestra de 23, los instrumentos aplicados, fueron: guía de observación, entrevista, encuestas, análisis documental, los que fueron aplicados a los actores involucrados de la comunidad educativa, como: sub directora y docentes. Los resultados obtenidos más relevantes, fueron: El centro educativo presenta buena infraestructura y tiene organigrama en excelentes estados. La planificación que realiza la dirección no se da conocer a los docentes, es centralizada, ya que los docentes solo acatan orientaciones. El estudio concluyó que la planificación que realiza la dirección solo participa la dirección y algunos representantes de los maestros, por lo tanto, los docentes no conocen lo que se planifica.

Méndez Orozco y Rosales Robles (2014) cuyo foco Incidencia de la planificación en el proceso de dirección del colegio privado fe vida nueva, turno matutino distrito IV de Managua en el II semestre del 2014, con el objetivo de identificar las fortalezas y debilidades en el proceso de dirección. El enfoque metodológico de esta investigación es de carácter mixto puesto que los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos. Según su nivel de profundidad fue un estudio descriptivo debido a que se hizo una descripción de las principales variables objeto del estudio y por el tiempo, es de corte transversal. La población de este estudio estuvo constituida de 19 actores con un 89 % de la población educativa. El estudio concluye en que la planificación que se realiza en el centro es realizada por el equipo de dirección y luego es dada a conocer a los docentes, con apertura a cambios sugeridos por los mismos. Sin embargo, pocas veces las opiniones y sugerencias de los docentes son tomadas en cuenta, lo cual incide de manera negativa porque no se logra la participación del personal en las diferentes actividades.

Bejarano Puerta y Palacio Berrios. 2016. Con el tema que aplica la directora del colegio público Panamericano, ubicado en el distrito II de Managua, departamento de Managua durante el II semestres del año 2016. Con el objetivo de valorar el estilo de liderazgo que aplica la directora del colegio público panamericano, ubicado en el distrito II de Managua, departamento de Managua durante el II semestres del año 2016, con una muestra de 1 director, 15 docentes y 95 estudiantes, con la conclusión señala que la directora como líder de institución coordina, ejecuta las diferentes actividades del centro y gestiona diferentes proyectos en beneficios de la comunidad educativa. Sugiriendo la siguiente recomendación fortalecer más el rol de líder, para fomentar la capacidad como directora del centro educativo.

FOCO

La función de planificación y el estilo de liderazgo desempeñado por el director del centro escolar Hilario Sánchez, en la modalidad de secundaria en el turno vespertino, D.III del departamento de Managua, municipio de Managua en el II semestre del año 2021.

OBJETIVOS:

General.

Valorar la función de planificación y el estilo de liderazgo desempeñado por el director del centro escolar Hilario Sánchez, en la modalidad de secundaria, en el turno vespertino, D.III del departamento de Managua, municipio de Managua en el II semestre del año 2021.

Específico:

Describir la función de planificación y el tipo de liderazgo que implementa el director del centro escolar Hilario Sánchez.

Identificar las fortalezas del cumplimiento y la aplicación de la función de planificación y el estilo de liderazgo que ejerce el director del centro escolar Hilario Sánchez.

Determinar las debilidades que presenta el director al desarrollar la función de planificación y el estilo de liderazgo en el centro escolar.

Diseñar propuesta de estrategia de solución que permita mejorar las limitaciones de la función de planificación y el estilo de liderazgo en el centro escolar.

MARCO TEÓRICO

Teniendo como objetivo la justificación y sustentación teórica de esta investigación se presenta la base científica de la misma, en lo relacionado a la función de Planificación y el estilo de Liderazgo, a través de la cual se orientan para definir los objetivos, metas. Indicadores de calidad y los métodos o estrategias de evaluación.

Funciones administrativas

Definición

La Administración es una de las actividades del conocimiento humano más importante, según, (A. Narváez) expresa que la Administración para su comprensión y aplicación, ofrece al administrador cuatro funciones, las cuales encierran todas las acciones gerenciales y se denominan: Planificación, Organización, Dirección y Control”, las cuales la necesitan para garantizar su existencia, el alcance de los objetivos y la sostenibilidad continua.

De acuerdo con (A. Narváez), las funciones de la administración se pueden definir de la siguiente manera: la planificación consiste en definir las metas, establecer la estrategia general para lograrlas. Así misma organización es la encargada de diseñar la estructura de institución. De la misma forma la dirección es la responsable de motivar a los subordinados, dirigir las actividades, establece los canales de comunicación e impulsar el liderazgo. En cuanto al control se utiliza para asegurar que todas las acciones se desenvuelvan como corresponde, el administrador debe monitorear el rendimiento de la organización.

Según, (H. Fayol), en su teoría clásica de la administración que se distinguió por el énfasis en la estructura y en las funciones que debe tener una organización para lograr la eficiencia. Son actividades o deberes que todo administrador debe emplear para lograr mejores

resultados, a corto y largo plazo en una institución, las cuales son: planificación, organización, dirección, control y evaluación, se puede decir que el desempeño de los administradores se logra medir de acuerdo con el grado de cumplimiento de los procesos administrativos.

Por lo tanto, la administración es un conjunto universal de funciones que se aplica en las organizaciones para lograr los objetivos, satisfacer las necesidades lucrativas y sociales, para alcanzar las metas a través de una eficiente y eficaz gestión.

Planificación.

Origen de la Planificación Administrativa.

La planificación se inició en la economía con la revolución soviética (1917), cuando se expropiaron los medios de producción y se colocaron bajo la gestión directiva del Estado. Fue allí que surgió la noción de planificación centralizada de la economía, el flamante gobierno socialista implantó planes quinquenales dirigidos a objetivos nacionales, como fue el desarrollo de la industria pesada. No había lugar para la libre empresa.

Por lo tanto, la planificación aparecía como un indeseable estatismo autoritario, pero la crisis y recesión económica del capitalismo en 1929 y la post segunda guerra mundial, exigieron un poder político fuerte estatal para planificar la reconstrucción e introdujeron ciertos roles al Estado como en las teorías de J. Keynes y las estrategias de industrialización por sustitución de importaciones. (Masson)

Definición de Planificación Educativa

La planificación es la primera función administrativa, sirve de base para las demás funciones, comienza por establecer los objetivos y detallar los planes necesarios para alcanzarlos de la mejor manera posible. Determina adónde se pretende llegar, que debe hacerse, como, cuando y en qué orden debe hacerse.

Según nuestra interpretación de los aportes de diferentes pioneros de la administración se puede deducir de las siguientes maneras: George Terry; manifiesta que la planificación es elegir información y hacer suposiciones respecto al futuro para formular las actividades necesarias para alcanzar los objetivos. Por otra parte, Chiavenato; señala que la planificación es una técnica para minimizar la incertidumbre y dar más consistencia al desempeño de la empresa. Para David Ewing; la planificación es en gran medida la tarea de hacer que sucedan cosas que de otro modo no sucederían.

A mismo a nivel pedagógico se habla de Planificación Didáctica, el docente está relacionada con las decisiones de política educativa, nacionales, jurisdiccionales y con la contextualización institucional, permitiendo de este modo que el diseño y programación de su práctica docente no sea un elemento aislado, pero respetando al mismo tiempo la independencia y autonomía profesional, necesarias para el desarrollo de su actividad.

A partir del momento en que el docente comienza a planificar, tanto en la dimensión de proceso mental como en la dimensión referida a la explicitación gráfica, se pone de manifiesto la utilidad de la misma como herramienta para la toma de decisión previa y continua del docente y de la institución. Además, es una tarea constante de los docentes como: diseños, programas, planes, unidades, contenidos, actividades, evaluaciones, cronogramas, previsiones, estructuras y proyectos son términos que asocian a la planificación.

Evolución de la Planificación de la Educación

Atraves de los tiempos la planificación educativa ha venido evolucionando y adaptándose a los diferentes contextos y necesidades, asumiendo un papel protagónico en el desarrollo de estrategias que inciden en todos los niveles educativos, haciéndolos relevante para el trabajo y la vida.

Albores de 1950

La planificación de la educación surge en los albores de 1950, como reacción ante la crisis económica, social y educativa, en relación con la escasa articulación entre la educación y desarrollo, la incertidumbre sobre objetivos de la educación que se vivía en los diversos países. Siendo así en la II Conferencia Interamericana de Ministros de Educación de 1957 en donde se acordaron tres resoluciones:

Necesidad de planeamiento para ordenar el desarrollo de los sistemas educativos.

Necesidad de incrementar el financiamiento de educación.

Necesidad de reorganizar los sistemas educativos.

Un año después la UNESCO declaró la necesidad de un planeamiento integral de la educación en América.

Década de 1960

En esta década se pensó en la necesidad de crear un Instituto de Planeación Educativa. Para apoyar esta iniciativa Philip Coombs apoya cuatro proyectos: Impartir cursos sobre planificación por parte de la CEPAL. Asesorar a países de América Latina para crear oficinas de planeamiento educativo. Apoyar el desarrollo de metodologías de planeamiento centradas en el recurso humano.

Apoyar la reorientación de la administración de la educación, especialmente la inspección escolar y asistencia a la investigación educativa.

Estos cuatro proyectos se centraban en contribuir al logro del desarrollo socioeconómico y cultural del país, debido a que años anteriores el desarrollo había sido concebido en forma centralizada.

Década de 1970

En esta década persistió el financiamiento de la educación de manera relativamente favorable, la concentración del poder público en el control del sector escolar formal, la voluntad política y

la demanda social sobre la expansión de la matrícula en los diferentes niveles de la educación. A mediados de la década, el planeamiento educativo hace énfasis en la planificación del análisis racional y sistemático al proceso de desarrollo educativo, con el objeto de que la educación sea más efectiva y eficiente, para responder a los objetivos y necesidades de los estudiantes y la sociedad; como el fortalecimiento de aquellas instancias de apoyo (servicios de planificación educativa, investigación pedagógica y recursos humanos en educación).

Década de 1980

Se presenta una crisis económica mundial en los países industrializados, la cual se extendió a muchas otras regiones. El desafío que se planteaba a los planificadores era cómo manejar sistemas estables. No se trataba ya de planificar los recursos humanos, sino más bien los recursos intelectuales.

Década de 1990

Los países pobres, la administración y la planificación de la educación fueron muy centralizada, con gran preocupación en asegurar el seguimiento y el manejo de propuesta de manera mecánica, lineal y tradicional. Se define que la planificación debe ir más enfocada a:

Definir mejor los objetivos de educación para todos.

Solicitar un ambiente apropiado para el aprendizaje.

Garantizar la evaluación de la calidad de la educación

Mejora la eficacia de los servicios educativos.

Se crearon programas y planes educativos para fomentar el intercambio de experiencias, en el campo de la planificación educativa, que permitieran evaluar, replantar técnicas, enfoques y metodología con miras a las necesidades que desde ese momento planteaba el nuevo siglo.

Siglo XXI

Se caracteriza por ser más prospectivos y visionario, menos normativos y más estratégico, menos aislado de la realidad, más pragmático y operacional, para presentarse al desafío de la educación para todos se implementó la educación a distancia. Educación que tomo mucha fuerza dadas las características cambiante de la sociedad. Los esfuerzos realizados no bastan para superar las dificultades y riesgo educativos, para alcanzar los niveles de calidad que responden con eficiencia de un mundo globalizado y competitivo. (RICA)

Objetivos de la Planificación.

Son aquellos fines últimos que desean conseguir dentro de una organización, a través de la ejecución de determinadas acciones. Establecer los objetivos es una parte imprescindible del proceso de planificación, ya que sirve como guía de acción. (Grudemia)

Función de la Planificación.

Esta función se encarga de delimitar los fines, objetivos y metas de la educación, este tipo de planeación permite definir qué hacer, como hacerlo e “Implementarlos en el acto educativo de manera eficiente y con calidad para la prestación de dicho servicio educativo”. (Zulia). La Planificación permite prever los elementos necesarios e indispensables en el quehacer educativo. Es una estratégica que consiste en un plan el cual sistematiza los objetivos a mediano plazo de una institución educativa.

Principios de la Planificación.

Los principios de la planificación más importantes son los siguientes:

Principio de la contribución a lograr y facilitar la consecución de los objetivos de la organización, con interés particular en alcanzar el objetivo principal.

Principio de la primacía de la planificación – la primera función administrativa que desempeña la gerencia es la planificación, que facilita la organización, la dirección y el control.

Principio de la iniciación de las planificaciones en la alta gerencia porque esta es responsable de alcanzar los objetivos de la organización y la forma más eficaz de lograrlos es por la planificación.

Principio de la penetración de la planificación pues la planificación abarca todos los niveles de la empresa.

Principio de la eficiencia de operaciones por planificación las operaciones serán eficientes si se efectúan mediante un proceso formal de planificación que abarque objetivos, estrategias, programas, políticas, procedimientos y normas.

Principio de la flexibilidad de la planificación – el proceso de planificación y los planes resultantes deben ser adaptables a las condiciones cambiantes.

Principio de sincronización de la planificación – los planes a largo plazo están sincronizados con los planes a mediano plazo, los cuales, a su vez, lo están con los a corto plazo.

Principio de los factores limitantes – los planificadores deben tomar en cuenta los factores limitantes (mano de obra, dinero, máquinas, materiales y administración) conjuntándolos cuando elaboren los planes.

Principio de estrategias eficaces – una guía para establecer estrategias viables consiste en relacionar los productos y servicios de la empresa con las tendencias actuales y con las necesidades de los consumidores.

Principios de programas eficaces - para que los programas sean eficaces deben ser una parte esencial de la planificación a corto y largo plazo y deben estar integrados a la planificación estratégica, táctica y operacional.

Principios de políticas eficaces – las políticas se basan en objetivos de la organización; mediante estas es posible relacionar objetivos con funciones, factores físicos y personal de la empresa; son éticas

Definidas, estables, flexibles y suficientemente amplias; y son complementarias y suplementarias de políticas superiores.

En el ámbito educativo nacional también se pueden establecer los siguientes principios generales:

Principio de Participación: favorece y propicia el análisis, reflexión, discusión y toma de decisiones en la participación de todos y todas en los espacios educativos y comunitarios, teniendo como fin la búsqueda del bien social.

Principio de Interculturalidad: toma en cuenta las características y realidades existentes en la localidad, municipio o región donde se encuentra la escuela, asumiéndose la diversidad sociocultural

Principio de Equidad: la construcción de la planificación debe garantizar la inclusión de todos y todas en igualdad de oportunidades y condiciones.

Principio de Integralidad: El maestro Simón Rodríguez considera a la sociedad como una gran escuela formadora de ciudadanos y ciudadanas. Desde esta perspectiva, la escuela es el espacio de integración de todos los ámbitos del quehacer social. Crear para aprender, reflexionar para crear y valorar, participar para crear, fomentará la convivencia, reflejándose en el trabajo integrado entre familia, escuela y comunidad.

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 fechas de iniciación, ejecución y finalización de una acción, supone la integración de los otros principios.

Componentes de la Planificación Escolar:

Es el "objeto" de la planificación el que determina cuáles serán los componentes que se deberán tomar en consideración. En el caso de la planificación didáctica o pedagógica se pueden destacar los siguientes componentes:

Objetivos – lo que se pretende que los alumnos alcancen.

Contenidos - qué deberán aprender para alcanzar los objetivos propuestos.

Actividades - qué consideramos que los alumnos deben realizar para aprender los contenidos que les permitirán alcanzar los objetivos propuestos.

Estrategias – lo que los docentes ponen en práctica para que los alumnos realicen las actividades que les permitirán aprender los contenidos para alcanzar los objetivos propuestos.

Esta planificación debe ser estratégica, dinámica, sistemática y formalizadora, flexible y participativa. La planificación representa y ha representado siempre la explicitación de los deseos de todo educador de hacer de su tarea un quehacer organizado, científico, y mediante el cual pueda anticipar sucesos y prever algunos resultados, incluyendo por supuesto la constante evaluación de ese proceso e instrumento.

Características de la Planificación Educativa

En una institución, la planeación es el establecimiento de una estrategia que permita alcanzar una serie de objetivos preestablecidos. El resultado del proceso de planeación es un plan que guiará el accionar de la empresa y ayudará a usar los recursos en la forma más eficiente.

La planificación siempre se muestra como un proceso continuo y unitario. Este cuando alcanza un determinado objetivo no finaliza, más bien se renueva para alcanzar nuevas metas. Cuando se renueva cambia sus fines, los medios y las actividades que se deberán de realizar para llegar a la nueva meta. (redacción)

Es sistemática

La planificación es considerada como sistemática ya que para su realización se toma en cuenta todos los sistemas y subsistemas que le forman.

Es una técnica de asignación de recursos

La finalidad de la planificación es el dimensionamiento, la definición y la asignación de recursos tanto humanos como no humanos de la empresa.

Unidad

La planificación en general a pesar de tener cada plan su propio objetivo, debe ser congruente en sus metas y en sus medios, ya que se debe conseguir la forma de crear un solo plan general.

Penetrabilidad

La planeación llega a ser obligatoria para cada uno de los ejecutivos que trabajen en un área de trabajo específica, por tanto, esta nunca excluye ningún nivel jerárquico superior de la empresa.

Es innovadora

Todos los objetivos que se plantean buscan generar un cambio y crecimiento en la empresa u organización.

Siempre está orientada al futuro

Toda planificación se realiza pensando en los resultados que se obtendrán en el mañana, donde se planifica los beneficios sea mensual, trimestral o anual.

Se disminuye la incertidumbre

Con la planeación se logra reducir al máximo la incertidumbre de las posibilidades o dificultades que una empresa enfrenta, ya que en su elaboración se toma en cuenta las decisiones y ciertas situaciones que pueden pasar durante la ejecución de una determinada actividad, mostrando a la vez los resultados esperados.

Debe ser precisa

Cada curso de acción a realizar debe estar perfectamente definido para así disminuir al máximo la imprevisión y así se podrá dar mayor énfasis en la preparación de los planes desarrollados.

Es una técnica de innovación y de cambio

Con el empleo de la planificación se logra introducir innovaciones y cambios en una empresa, los cuales son establecidos y seleccionados previamente, y a la vez son programados para el futuro.

Es repetitiva

La planificación suele tener fases o pasos que pasan una y otra vez.

Es una técnica de integración y de coordinación

En la planificación se puede integrar y coordinar diversas actividades que permiten obtener objetivos previos.

Toma las decisiones basándose en la racionalidad

Toda toma de decisión, la cual se basa en el futuro, es detenidamente evaluado aplicando la mayor racionalidad y la menor incertidumbre.

Es una técnica cíclica

La planificación se considera como cíclica porque mientras se ejecuta se va convirtiendo en realidad.

Que puede ser de mediano o corto plazo, para varios objetivos o para una sola actividad, estableciéndonos claramente lo que vamos a hacer, el orden en que lo haremos, las responsabilidades que cada uno tendremos, los recursos que necesitaremos para hacerlo y el tiempo en que debemos cumplirlo.

Elementos de la Planificación Educativa

Los elementos que conforman la planeación son:

Visión. Lo que la firma proyecta ser en el largo plazo.

Misión. El propósito de la firma.

Objetivos. Los resultados que la compañía se propone alcanzar. Siempre se deben detallar los plazos y las acciones necesarias, además de los objetivos de cada empleado para enfocar sus tareas a ese fin.

Estrategias. La descripción de la forma en la que se canalizarán los esfuerzos para alcanzar los objetivos. Aquí se incluyen los de la organización en su conjunto y los de cada individuo. Un buen plan siempre incluye una serie de alternativas para optar por la más adecuada en cada circunstancia.

Políticas. La guía que se diseña para tomar las decisiones de cada una de las áreas de la compañía.

Programa. La serie de acciones que deberán llevarse a cabo para ejecutar cada parte del plan. Debe detallar el tiempo que llevará concretar cada una de las partes.

Presupuesto. El detalle financiero de lo que costará la implementación de un plan. Ayuda a llevar un control de su implementación ya que detalla costos, ingresos, egresos. (Argentina)

La Planificación Educativa en Nicaragua

Es conjunto de planes de la dirección general de educación, de una dirección específica, de un departamento, municipio, centro de estudio y proyectos educativos, con fondos internos y externos para cumplir los objetivos y metas con cobertura nacional, regional, municipal local o de centros determinado.

Tipo de Planes

Los planes como instrumentos básicos de planificación pueden ser diferentes tipos según su cobertura temporal, ambiente material y cobertura especial.

Cobertura Temporal: largo plazo, mediano plazo y corto plazo.

Cobertura Material: globales o nacionales, multisectoriales, sectoriales.

Cobertura Espacial: regionales, locales centro educativo.

Fortaleza de la planificación

La podemos definir como un factor interno, el cual se puede controlar con aspectos positivos, sacar ventajas de los recursos y elementos de la organización. Son factores que benefician o afecta si no son detectadas a tiempo, a través de ella puedes valorar el desempeño del personal, aspectos económicos, sociales y cultura que identifica a una institución.

Según, (somoza), en un estudio realizado por estudiantes de la UNAN Managua con el foco investigativo sobre las Funciones administrativas con énfasis en Planificación de la Educación, en el colegio maestro Gabriel en Managua en el año 2017, encontraron las siguientes fortalezas en el proceso de planificación:

La ubicación geográfica del centro, Infraestructura en buenas condiciones, Contar con los servicio de agua potable y energía eléctrica, Incorporación de tecnologías, aulas TIC bien equipada, Kiosco con alimentos saludables, Zonas deportivas (canchas), Auditorio, Excelentes relaciones humanas, Fomentar el trabajo en equipo, liderazgo director, El director debe brinda acompañamientos pedagógicos, Implementación de evaluaciones escritas, visitas al aula y reuniones, gestión del director para cumplir los proyectos que se planifica para el mejoramiento del instituto, Contar con los documentos reglamentarios.

Debilidad de la planificación.

Son aspecto donde hay carencias o desventajas competitivas las cuales pueden ser administrativas, de proceso, financiero, de talento humano y marketing, estos factores limitan a la organización a alcanzar sus objetivos propuesto.

En la misma investigación que se realizó en el centro educativo maestro Gabriel exponen algunas de las debilidades del proceso de planificación y que esta situación se presenta en la mayoría de los colegios. (somoza)

No elaborar el plan operativo anual (POA), no poseer un organigrama, infraestructura en malas condiciones, iluminación artificial en mal estado, Hay poca ornamentación en el centro, no contar con una filosofía propia del centro.

Estrategia para planificar

Origen de estrategia.

La palabra estrategia tiene su origen en las palabras griegas “stratos”, que se refiere a ejército, y “agein”, que significa guía. Así mismo, la palabra “strategos” que hacía alusión a “estratega”, también proviene del latín y del antiguo dialecto griego dórico (Gestion).

Definición de estrategia.

La estrategia es el modo o plan de acción de recursos insuficiente con el fin de lograr un objetivo de riesgo aceptable y por la manera de percibir de las necesidades de la sociedad, de igual manera, es un procedimiento dispuesto para a la toma de decisiones y /o para accionar frente a un determinado escenario. Esto, buscando alcanzar uno o varios objetivos previamente definidos. (Westreicher, <https://economipedia.com/definiciones/estrategia.html>)

Tipo de estrategia.

La estrategia puede ser clasificada de acuerdo a distintos criterios como puede ser área aplicada y área aplicada en proceso, sin embargo, la estrategia puede aplicarse desde de cualquier área desde la conquista amorosa hasta el marketing siempre y cuando se trate de la puesta en práctica de un plan, diseñado para sacar la mayor ventaja posible de las condiciones y de los recursos.

Estrategias para mejorar la planificación.

Es importante trascender de la visión normativa y buscar formas más estratégicas y participativas de realizar el proceso de planificación y de operacionalizar, con el fin de promover cambios en la acción administrativa y educativa. La planificación debe estar basada en un estudio de necesidades de manera que se identifiquen las áreas de prioridad. (Navarro .v)

Según un estudio realizado por los estudiantes de la unan Managua sobre las estrategias eficaces que se aplican en las funciones administrativas encontraron las siguientes:

Empoderamiento de la misión y visión del centro educativo, conocimiento del Plan Institucional, líneas de objetivos según programas y proyectos desglosados del Plan Institucional, planificación de programas y proyectos del centro educativo, involucramiento de la comunidad en general (Incluidos Organizaciones Gubernamentales y no gubernamentales, Instituciones Estatales, Privadas) congruencia entre las necesidades del centro y los objetivos. (Dávila y Amador)

(Mintzberg) Concluye que el desafío de una estrategia es un proceso complejo que involucra el pensamiento humano, no es posible sin recurrir a la creatividad y a la innovación. Son directrices que guían a la institución para lograr la visión y misión que se propone ejecutar en un plazo determinado. Esta orientación se traduce en la práctica como un conjunto de pautas, Instrucciones o normas tendientes a guiar la ejecución de las acciones propuestas. La visión define el futuro deseable de la institución y está basada en un diagnóstico institucional y la misión se deriva de la visión creando una identidad y clarificando la razón de ser de la misma. Mientras la visión y la misión remiten a la escuela que se desea, la estrategia responde a la pregunta ¿Cómo se va a llegar a ella?

De esta manera la estrategia considera un autodiagnóstico, análisis del entorno para identificar necesidades. Oportunidades y retos. Una evaluación de los escenarios potenciales de la institución (Ruiz)

Las estrategias enmarcan el campo de acción de la institución y su entorno, así como la relación que existe entre ambos. Las características particulares de la organización, así como sus necesidades llegan a ser fundamentales para su formulación. Es así como lo plantea (Mintzberg) .

Pautas para generar las estrategias.

(Duglosh) Afirma que "el desarrollo de planes depende de reconocer los patrones que guían la práctica diaria y revelar aquellos que crearán el cambio". La estrategia vislumbra la visión y la misión de las instituciones; es el punto de partida para la ejecución de los objetivos planteados y la toma de decisiones; sin ella no hay acción y si no hay acción no se dan los resultados esperados.

Construir el propósito de la organización.

Generar acciones con propósito definido, sin esto no hay rumbo. No hay dirección.

Establecer actos de competencia que permitan estar a la vanguardia.

Actos congruentes con la postura de la estrategia.

No desviarnos del contexto que dio pauta a la formulación de estrategias.

Si el conjunto de directrices va a permitir lograr la misión y la visión en las instituciones ¿qué elementos le dan esta capacidad? ¿Existirán pautas para la construcción de estrategias?

Elementos esenciales para la construcción de estrategias.

Según, (Mintzberg) Menciona algunos elementos en la construcción de una estrategia:

Primero, establecer objetivos claros y decisivos susceptibles a alcanzarse y que permitan el logro de metas que permitan la evolución y crecimiento de la organización.

Segunda iniciativa: ¿la estrategia conserva su libertad para dar paso a la creatividad y compromiso por parte de los miembros de la institución?

Tercera concentración: este elemento orienta los recursos a la meta, no se debe permitir la desviación de ella, mantenerla siempre enfocada.

Cuarto flexibilidad: se busca con ella dar uso óptimo a los recursos asignados para hacer frente a la competencia e ir delante de ella, un factor importante en la flexibilidad es maniobrar y reforzar la habilidad de hacer más con poco recurso.

Quinto liderazgo coordinado y comprometido: cuyo objetivo es conservar la responsabilidad, motivación y valores hacia la empresa en la cual se desempeña.

Sexto el factor sorpresa: con ello se busca estar alertas a lo inesperado y tener la habilidad de la sincronización emergente y evitar en lo máximo el desequilibrio.

Figura 2

Otros elementos fundamentales de la planificación estratégica .



Fuente: Diaz, Espinales, Laguna.

Ahora bien, la estrategia ¿asegura los recursos y demás aspectos que darán a la logística la seguridad de desempeño? Parte importante en la construcción de estrategias es el entorno, con sus características, necesidades y acceso a los recursos. (Rivera).

Estrategias e indicadores de la planificación institucional MINED

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, población escolarización, matrícula de educación básica 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, evolución de los aprendizajes, profesión docente, ambiente escolar, merienda escolar, seguridad escolar, contexto institucional, articulación intersectoriales y entre subsistema Educativo, participación de la comunidad Educativo, 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 terreno.

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 plateados, para que sea efectiva, debería de formar parte de un plan de comunicación integral de una organización o programa. (www.mined.gob.ni).

En conclusión, la planificación es una de las tareas principales de la alta dirección y la que implica mayor dificultad, forma de parte de los trabajos básica de una institución, ya que consiste en visualizar como los directores quiere que sea la calidad educativa.

LIDERAZGO

Definición

Es el conjunto de cualidades y hábitos positivos que un individuo posee para motivar a las personas o grupo de personas, haciendo que este equipo de trabajo con entusiasmo, en logro de las metas y objetivos.

Se puede afirmar que existen tantas definiciones de liderazgo como autores han tratado de definir el concepto. Según Idalberto Chiavenato, (chiavenato), el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.

Tabla 2

Liderazgo según Autores: (Jose)

Autores	Definición
Ralph M. Stogdill	Es el proceso de conducir las actividades de un grupo e influir sobre las conductas que estos desarrollan.
John Maxwell	Los buenos líderes son quienes logran que los equipos de trabajo que dirigen desempeñan un rendimiento superior.
Raymond B. Cattell	Es quien produce una personalidad grupal diferente a la que habría si el no estaría presente y mide su capacidad de liderazgo por la magnitud de los cambios efectivos en el rendimiento grupal.

Peter Senge	Es la creación de un ambiente en el que los seres humanos profundizan en su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que tiene que ver con la creación de nuevas realidades.
John Kotter	No es más que la actividad o proceso de influir a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo.

Definición de Líder

De acuerdo con la Real Academia Española, un líder es aquella persona a la que un grupo reconoce como jefe u orientador, debe ser capaz de demostrar que posee la capacidad de orientar, incentivar a cada uno de su personal que se encuentra a cargo, con el fin de conducir el trabajo para lograr un objetivo común (L. Narváez)

Tabla 3

Diferencia ente líder y jefe

JEFE	LIDER
Habla (siempre tiene la razón)	Escucha (concederá que puede haber una idea mejor).
Delega (recibe instrucción y la ejecuta tal cual)	Faculta (está abierto a opiniones)

Dirige una acción (para allá vamos)	Dirige e inspira (a donde vamos)
Busca culpable (¿Quién hizo esto?)	Aprende de los errores (no busca culpable, busca solución)
Alimenta su propio ego (está en su ego)	Alimenta el espíritu del equipo (fortaleza la autoestima del todo el equipo)

Perfil de un líder educativo

Contagia e ilusiona

El líder contagia, crea equipo, los ilusiona, es empático, carismático, motiva, tiene proactiva.

Planifica

Se marca objetivos alcanzables a corto y largo plazo, diseña la hoja de ruta.

Promueve un clima de respeto.

Acepta las críticas constructivas, escucha, no impone, no es autoritario, es persuasivo, democrático, sabe delegar, favorece la participación de la sociedad.

Gestión

Supera el fracaso, es capaz de guiar un momento de crisis, tiene seguridad en sí mismo.

Es eficaz en el resultado

Sabe organizar su tiempo, gestionar reuniones.

Actúa de mediador

Habilidades de escucha activa, conoce y gestiona la diversidad, valores inclusivos.

Innova

Sabe transformarse y adoptar nuevas competencias en el área digital, saber hallar buenas formas de realizar actividades.

Flexibilidad de pensamiento

Es capaz de adaptarse a nuevos entornos, nuevas situaciones, nuevos retos y problemas, es creativo.

Es buen comunicador

Clarifica el mensaje, expresa de forma clara y asertiva las ideas.

Es curioso

Se interesa por conocer nuevos procesos, metodologías, tecnologías y técnicas. (lizondo).

Aptitudes de liderazgo

Habilidades de liderazgo: poseen atributos como: creencias, valores, ética, carácter, conocimiento, valentía y destrezas que hacen que la gente se sienta orgullosa de seguirle, proporcionando un sentimiento de confianza.

Visión: tiene capacidad de incrementar la productividad en las áreas más necesarias de mejorar.

Desarrollo de equipo: desarrollan equipo de alta productividad que se unen para colaborar en una misión o meta común.

Resolución de conflictos con ganancia por ambas partes: puede efectivamente resolver conflictos al enfocarse en solucionar problemas sin ofender el ego de las personas.

Evaluación exacta: asumen la responsabilidad cuando la situación lo demanda y hace que las cosas carretas se hagan a tiempo.

Capacitación / preparación: sabe que hasta los erros pueden ser oportunidades de aprendizaje, proporciona un análisis sobre el rendimiento, preparación y asistencia para el desarrollo profesional de las personas en una manera que aumenta ele éxitos individuales e institucionales. (L. Narváez)

Principios de liderazgo

Conózcase a sí mismo y trate de mejorar. Fortalezca sus habilidades de liderazgo leyendo y estudiando.

Sea técnicamente capaz. Debe conocer su trabajo y tener un conocimiento solido del trabajo de sus empleados.

Busque y asume la responsabilidad por sus acciones. Busque manera de conducir la institución a nuevos horizontes y cuando la cosa vaya mal no culpe a los demás.

Tome decisiones firmes y oportunas. Utilice herramientas apropiadas para la resolución de problemas, toma decisiones y planifica.

Mantén informada a las personas. Sepa comunicarse con el personal directo y otras personas claves dentro de la institución.

Desarrollo un sentido de responsabilidad en los demás. Promueve buenos atributos de personalidad entre las personas para que les permitan llevar a cabo responsabilidades profesionales.

Asegurase que las tareas se entiendan, se supervise y se cumplan. La comunicación es clave para esta responsabilidad.

Prepare a sus empleados como un equipo. Se trata de realizar un equipo de personas que hacen su trabajo, formando equipos sólidos.

Usa toda la capacidad de su organización. Al desarrollar un espíritu de equipo podrá ser que su organización, departamento, sección, área utilice todas sus capacidades.

Predique con el ejemplo. Sea un modelo con los empleados, ellos no solo deben escuchar lo que usted espera que hagan, sino también ver que usted lo hace.

Conozca a sus empleados y vele por su bienestar. Entienda la importancia de interesarse sinceramente en sus trabajadores. (L. Narváez)

Tipo de liderazgo

Liderazgo Democrático: también conocido como participativo, es un estilo de liderazgo que permite crear mayor compromiso con la organización pues se centra en los subordinados involucrándolos en la toma de decisiones, delegando autoridad y utilizando la retroalimentación como un medio para dirigir y corregir errores.

Liderazgo Tradicional: se caracteriza por el uso de la autoridad, una comunicación unidireccional, toma de decisiones unilateral, criterios de evaluación no conocidos por el resto del equipo, poca flexibilidad.

Liderazgo Legítimo: el primero es aquella persona que adquiere el poder mediante procedimientos autorizados en las normas legales.

Liderazgo Carismático: es aquel que tiene la capacidad de generar entusiasmo en los trabajadores, es elegido por la forma en que da entusiasmo a las otras personas, destaca por su capacidad de seducción y admiración. El grupo se reúne en torno al líder por su gran capacidad de comunicación y su carisma

Liderazgo Paternalista: ofrece consejos a todos sus empleados para que realicen su labor de forma adecuada, haciéndoles ver que no cumplir con sus obligaciones conlleva malas repercusiones para ellos y para la institución.

Liderazgo Autocrático: es una forma extrema de liderazgo transaccional, en las que los líderes tienen un poder absoluto sobre los trabajadores. Las personas que forman parte del

staff tienen la oportunidad de ofrecer sus sugerencias, incluyendo si estas son para el bien del equipo o de la institución.

Liderazgo socio-afectivo: Favorecer el pensamiento creativo, pensar fuera de la caja, estimular la propuesta de soluciones diferentes a las conocidas ante la necesidad de resolver un problema, detectar talentos para, luego, potenciar sus conocimientos y habilidades.

Liderazgo francés: Es reconocido por ser muy liberal por ello su denominación como liderazgo laissez faire, que es una expresión de origen francés y cuya traducción significa “dejar hacer”, en este modelo el líder es una figura pasiva que permite que sus subordinados tengan todo el control de lo que se está haciendo ya que se les facilita toda la información y herramientas requeridas para la realización de las labores y donde el líder solo intervendrá si el subordinado solicita su ayuda.

Liderazgo positivo y negativo

Bajo un liderazgo positivo la gestión de la autoridad se enfoca desde el carisma, la comunicación y la motivación: es el líder reconocido por su gente.

En el otro extremo, bajo un liderazgo negativo predomina el uso del poder, las normas y los resultados por encima de las personas a las que dirige. (Adan).

Un líder negativo busca que los demás hagan, solo para su bien particular y de su grupo de referencia, lo que el egoístamente quiere por encima del grupo que lidera y de todo lo demás

Mas sin embargo el líder positivo se rodeará de gente capaz y honesta, identifica el perfil o capacidad de cada uno de su grupo, y cuida de él, incentivando y desarrollando esas cualidades, haciendo crecer a quienes están en su grupo, siendo amistoso pero exigente con cada uno de ellos. (patiño).

Componentes de liderazgo

Los líderes prevén el futuro, inspiran a los miembros de la organización y trazan la ruta que ésta seguirá.

La capacidad para hacer un uso eficaz y responsable del poder

La capacidad para comprender que los seres humanos tienen diferentes motivaciones en diferentes momentos y situaciones.

La capacidad para inspirar a los demás.

La capacidad para actuar a favor del desarrollo de una atmósfera conducente a la respuesta ante las motivaciones y al surgimiento de éstas.

El primer componente del liderazgo es el poder.

El segundo componente del liderazgo es el profundo conocimiento de los individuos. Como en toda clase de prácticas, no es lo mismo conocer la teoría de la motivación, los tipos de motivaciones y la naturaleza de un sistema de motivación que ser capaz de aplicar estos conocimientos a saber identificar los estados y circunstancias propios del ser humano.

El tercer componente del liderazgo es la rara capacidad para inspirar a los seguidores para que empleen a fondo sus capacidades en la ejecución de un proyecto. Mientras que el uso de motivaciones se centra aparentemente en los subordinados y sus necesidades, la inspiración proviene de quienes encabezan grupos. Éstos pueden poseer una simpatía y magnetismo tales que susciten en sus seguidores lealtad, devoción y un intenso deseo de promover sus anhelos.

El cuarto componente del liderazgo tiene que ver con el estilo del líder y el ambiente que éste genera. La intensidad de la motivación depende en gran medida de las expectativas, de la percepción que se tenga de las recompensas, de la cantidad de esfuerzo que se supone que se requerirá, de la tarea por desarrollar y de otros factores presentes en las condiciones específicas, pero también del ambiente organizacional la consideración de estos factores ha

derivado en abundantes investigaciones sobre el comportamiento propio del liderazgo y en la elaboración de varias teorías al respecto. (Batista).

Elementos de liderazgo

Eficacia y Eficiencia

La eficacia, entendida como la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera, es una palabra clave cuando nos referimos a objetivos.

Un equipo de trabajo tiene un fin en común que es lograr las metas definidas. Si este objetivo no es alcanzado, independiente de las múltiples razones que puedan surgir en el camino, podemos estar frente a un grupo laboral no eficaz, lo que tendría una serie de consecuencias tanto para los miembros del equipo como para la organización.

Para evitar dichas consecuencias y lograr las metas definidas de forma eficaz, existen aspectos fundamentales, siendo uno de ellos la generación de un clima positivo al interior del equipo de trabajo, lo que se encuentra determinado por una serie de factores, algunos de los cuales revisaremos a continuación.

Liderazgo Positivo

Tal como se revisó en la clase anterior, en un equipo de trabajo que desea ser eficaz, el rol del líder es fundamental. Siendo él quien debe velar por la relación entre los miembros del equipo y generar un liderazgo positivo que les motive a alcanzar las metas propuestas. Por esta razón, dentro de un equipo de trabajo, el liderazgo positivo es lo primero que se debe establecer.

Las principales características de un líder positivo son:

Ejecuta todas las acciones en conjunto con su gente.

Sabe escuchar.

Es capaz de comunicar a su equipo las metas de la organización.

Tiene la visión de hacia dónde va la organización.

Sabe dirigir al equipo, cuando los esfuerzos comienzan a orientarse hacia una dirección incorrecta.

Comunicación.

Sumado al liderazgo, para mantener un clima positivo que posibilite el funcionamiento eficaz del equipo, es fundamental que exista una comunicación fluida dentro del mismo. El trabajo en equipo exige ante todo coordinación y ésta sólo se logra con una comunicación clara entre sus miembros.

La comunicación debe darse en todas las direcciones:

- De arriba hacia abajo (es decir, del jefe hacia sus colaboradores).
- De abajo hacia arriba (de los colaboradores hacia el jefe).
- Horizontalmente (entre colaboradores).

Retroalimentación y Autoevaluación

Antes de conocer la importancia e influencia de los procesos de retroalimentación y autoevaluación en el mantenimiento de un clima positivo, resulta de utilidad repasar sus definiciones:

¿Qué es la Retroalimentación? En comunicación, la retroalimentación o feed back (en inglés) es el regreso de información desde el receptor hacia el emisor. A través de este intercambio, el emisor confirma la recepción del mensaje y asegura su comprensión.

¿Qué es la Autoevaluación? La evaluación del desempeño laboral, realizada por el líder o por los pares a través de la retroalimentación, es fundamental para que los colaboradores visualicen sus aspectos de mejora, de manera de generar cambios positivos que ayuden al equipo a alcanzar sus metas.

Pensamiento Positivo

El pensamiento positivo es otro factor a considerar. Siempre hacen falta ideas nuevas y éstas deben ser valoradas, asumiendo riesgos y estimulándolas. Por otra parte, los errores son oportunidades de aprendizaje. No deben censurarse ni ser criticados sentenciosamente, por el contrario, el encargado del equipo debe re direccionar el error para obtener los resultados que se esperan.

Reconocimiento

La motivación y el reconocimiento van de la mano en el camino hacia la madurez del equipo, estableciendo las bases para la generación de relaciones positivas y el cumplimiento de metas. Muchas veces quienes lideran los equipos de trabajo no le comunican a sus empleados que están haciendo las cosas bien.

Es muy importante mencionar cuándo las personas están desempeñando bien su rol, ya que esto es un incentivo para continuar en esa línea y les motiva a querer desarrollarse y seguir avanzando.

La valoración de los equipos laborales ha aumentado con el paso del tiempo, pasando de una estrategia de motivación y resolución de conflictos, a proporcionarles la oportunidad de tomar decisiones, planificar y conducir los procesos en los cuales están involucrados (class)

Cualidades de liderazgo

Ser líder no es una tarea fácil, el tener que manejar a un equipo en las buenas y en las malas, con diferentes personalidades, y sin perder el control es una proeza, por ello es que los estudios revelan que hay líderes innatos que nacen con esa cualidad, pero lo que les hace ser grandes líderes es la formación y el entrenamiento de unas destrezas especiales para gestionar el capital intelectual y el talento.

Un buen líder tiene poder de palabra, es decir, una persona que se comunica constantemente con todo el equipo, se da a entender, que habla con un tono de voz adecuado, pero con fuerza y entusiasmo, sin alterarse, respetando la opinión del otro. La comunicación es el vehículo para dar información y obtener feed-back, para expresar y escuchar puntos de vista, actitudes, posicionamientos; para dar y recibir aliento y directrices, Es una destreza indispensable para los líderes educativos.

Empatía

La empatía consiste en ponerse en los zapatos del otro, y si los líderes quieren entender a cada miembro de su equipo deben desarrollar esta destreza. Se pone en práctica escuchando, sin juzgar a la persona, tan solo, entendiendo la situación y prestando el apoyo que necesita.

Responsable y Comprometido

La responsabilidad es una característica que toda persona debe poseer, si te comprometes en realizar una actividad tienes la responsabilidad de hacerla, así de simple. Como líder, todo lo que le transmitas a tu equipo debes ponerlo en práctica tú primero. Por ejemplo: si le pides al equipo un mayor esfuerzo, el primero que debes esforzarte eres tú, sólo así lograrás que el equipo se comprometa, y que ganes la credibilidad que necesitas para que el equipo aumente su nivel de esfuerzo.

Visión Estratégica

Todo líder debe tener intuición y creatividad que le permita plantearse estrategias para lograr un mayor crecimiento, planificar metas a largo plazo y asegurarse que todo el equipo trabaja en pro de lograrlo. Para ello, tener una visión común y compartida con el equipo apoya la visión estratégica del líder.

Saber Delegar

Cuando el líder sabe delegar le transmite al equipo confianza y eso repercute de manera positiva en el ambiente laboral. Por ello hay que mantener una actitud abierta y flexible, que sean líderes capaces de adaptarse a cualquier situación que se presente teniendo la vista puesta en alcanzar el objetivo.

Motivador

Liderazgo y motivación van de la mano. No es sólo motivar al equipo, es auto motivarse, incentivar el cumplimiento de objetivos y alentar al equipo en situaciones adversas.

Conocerse

Para tú poder manejar, conocer y entender a otras personas, lo principal es que tú te conozcas y te auto-regules, que reconozcas tus fortalezas y debilidades, eso te permitirá mejorar tus habilidades sociales y las relaciones con las demás personas. La clave es fomentar la inteligencia emocional, que te permitirá comprender al otro, motivarlo y tener empatía.

Persuasión

Un buen líder no va hacia un grupo a imponer sus ideas e intenta que ellos lo sigan por tener ideas increíbles, no, el líder debe usar el poder de la palabra y la persuasión para convencer al otro, argumentando, seduciendo, convenciendo y enriqueciendo sus ideas con las de los demás.

Determinados Y Exigentes

Así como el líder le exige a su equipo, él debe ser igual de exigente consigo mismo, debe dar ejemplo. Estos valores se inculcan y se integran dentro de la cultura organizacional: la única manera de conseguir resultados excelentes es que todos sean exigentes con su trabajo y estén interesados en aumentar su rendimiento.

Valores

El líder debe contar valores y principios sólidos, y una ética inquebrantable. Este fomento de valores le permite al líder realizar un trabajo de forma segura.

para concluir cada uno de los estilos de liderazgo son eficiente, para adaptarlos es necesario del esfuerzo para dirigir, desarrollar y crear oportunidades de crecimiento para los demás, comunicarnos de forma que enviemos el mensaje a las personas para que puedan alcanzar los objetivos, tomado en cuenta las características, habilidades y destreza del personal de la institución. (Amazonia)

Diseño de Estrategia

Proceso a través del cual una organización define las diferentes alternativas u opciones estratégicas de que dispone. Corresponde a una de las fases del proceso de la formulación estratégica, que es posterior al diagnóstico estratégico y anterior a la evaluación y selección de estrategias. (Martinez)

Diseños de Estrategias

- Organización de la información obtenida en el diagnóstico de la situación.
- Establecimiento de objetivos que se desean alcanzar.
- Identificar los colectivos a los que se dirigen.
- Desarrollar líneas o propuestas de actuación.
- Distribuir los recursos disponibles para cada propuesta (recursos humanos, financieros, técnicos). (Gabriel)
- Identificar el papel que deben desempeñar los colectivos involucrados.

Propuesta

Una propuesta es una oferta o invitación que alguien dirige a otro o a otros, persiguiendo algún fin; que puede ser concretar un negocio, una idea, una relación personal, un proyecto laboral o educacional, una actividad lúdica, etcétera.

Un plan de mejora es un conjunto de medidas de cambio que se toman en una organización para mejorar su rendimiento, el rendimiento educativo en nuestro caso. Pueden ser de muchos tipos: organizativas, curriculares, etc.

Las medidas de mejora deben ser sistemáticas, no improvisadas ni aleatorias. Deben planificarse cuidadosamente, llevarse a la práctica y constatar sus efectos. (Panez, Chacaliaza & Asociados y Panez & Faesa son miembros de la red RSM y comercializan como RSM.)

Estrategia

Estrategia es un plan para dirigir un asunto. Una estrategia se compone de una serie de acciones planificadas que ayudan a tomar decisiones y a conseguir los mejores resultados posibles. La estrategia está orientada a alcanzar un objetivo siguiendo una pauta de actuación.

Una estrategia comprende una serie de tácticas que son medidas más concretas para conseguir uno o varios objetivos. (Westreicher, <https://economipedia.com/>)

FODA

Definición

Proviene del acrónimo en inglés SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats) en español las siglas son FODA (Fortalezas, oportunidad, debilidades y amenazas).

Consiste en realizar una evaluación de los factores fuertes y débiles que en su conjunto diagnostican la situación interna de una organización, así como su evaluación externa, es decir las oportunidades y amenazas.

Fortalezas

Función que realiza la organización de manera correcta.

Debilidades

Son aquellos factores que provocan una posición desfavorable,

Oportunidades

Variables que resultan positivas, favorables, explotables y que se deben descubrir en el entorno.

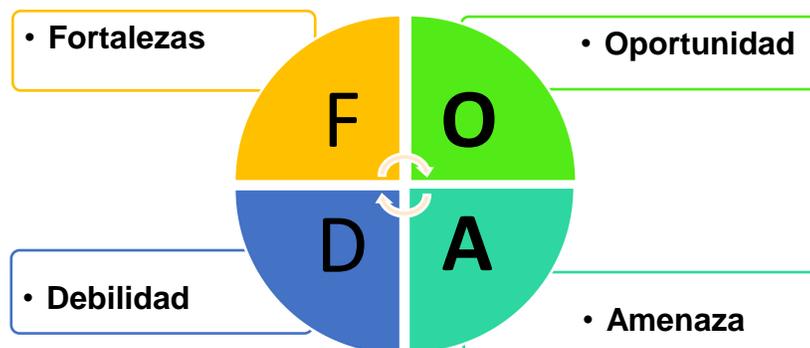
Amenazas

Situaciones que provienen del entorno (variables externas) y que pueden llegar a atentar incluso en contra de la organización, difícilmente podemos incidir en estas, sin embargo, es esencial conocerlas para minimizar la capacidad que tienen de afectarnos. (s, analisis de foda)

(Thompson) Establece que el análisis FODA estima el hecho que una estrategia tiene que lograr un equilibrio o ajuste entre la capacidad interna de la organización y su situación de carácter externo; es decir, las oportunidades y amenazas. Es un instrumento de planificación estratégica, que ayuda a identificar los factores externos e internos que deben ser previstos es decir las fortalezas y debilidades que necesitan ser planificada en la determinación de que una institución debe ir en el futuro.

Figura 1

Significado de las Siglas Foda



Fuente. Díaz, Espinales, Laguna.

Importancia del FODA

Es de suma importancia en las instituciones educativas la aplicación del FODA, ya que es una forma de retroalimentación, como de control del trabajo de la organización, formando de esta manera un requisito esencial para el proceso de toma de decisiones, orientando a la mejora de la calidad educativa

Tabla 1

Matriz de foda.

FODA	Factor interno	Factor externo
Fortalezas		
Oportunidades		
Debilidades		
Amenaza		

Características del FODA

La matriz FODA presenta las siguientes características:

Es un diagnóstico certero y completo de una empresa o proyecto en particular.

Se utilizan cuatro aspectos para su desarrollo: fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.

Consta de un análisis interno en el que se desarrollan las fortalezas y debilidades.

En su análisis externo intervienen las amenazas y oportunidades. (s)

Ventajas y desventajas del análisis FODA.

Entre las principales ventajas del análisis FODA se encuentran:

Tienen muy poco o ningún costo.

Cualquier persona que entienda su organización puede realizarlo.

Se enfoca en los factores más importantes que pueden afectar el negocio.

Te ayuda a entender mejor tu organización.

Te permite abordar los factores que necesitan ser corregidos.

Reduce las amenazas.

Ofrece más oportunidades.

Permite aprovechar mejor las fortalezas.

Ayuda a desarrollar objetivos de la organización y crear estrategias para lograrlos.

Entre las desventajas del análisis FODA se encuentran:

Es solo una pequeña etapa de todo el proceso de planificación.

Es necesario realizar investigaciones más complejas al momento de tomar decisiones.

Solo puede atender una debilidad, una amenaza, una fortaleza y una oportunidad.

Es complicado abordar factores inciertos o que pueden ser fortalezas y amenazas al mismo tiempo.

No prioriza entre los problemas.

No da soluciones u otras alternativas.

Ofrece muchas ideas, pero no ayuda a elegir la mejor.

Produce mucha información, pero no toda es útil. (s)

Diseño de propuesta.**Definición de diseño.**

Se define como los métodos y técnicas elegidos por un investigador para combinarlos de una manera razonablemente lógica para que el problema de la investigación sea manejado de manera eficiente. Es una guía sobre “cómo” llevar a cabo la investigación utilizando una metodología particular. Cada investigador tiene una lista de preguntas que necesitan ser evaluadas, debe indicar cómo se pueden formar las preguntas de la investigación para asegurar el estándar de resultados obtenidos y esto sólo puede ocurrir cuando el diseño de investigación es confiable. (QuestionPro)

Origen etimológico.

Propuesta deriva del latín, de “proposita”, que puede traducirse como “puesta adelante” y que es fruto de la suma de dos componentes: el prefijo “pro-”, que equivale a “hacia adelante”, y “posita”, que es sinónimo de “puesta” (Pérez y Merino)

Definición de propuesta

El término propuesta tiene mucho significado en el mundo académico y profesional, sin embargo, una propuesta es un documento que describe un proyecto de trabajo a realizar en una área o sector de interés, el proceso de trabajo incluye varias actividades importantes de las cuales depende su éxito o fracaso. Esta guía es de carácter general y señala mínimos requisitos que toda propuesta debe cumplir, el interesado a investigar debe reunir información actualizada y confiable acerca de las funciones, entidad cuyo apoyo se busca permitir elaborar la propuesta en forma tal que contribuya a obtener una respuesta positiva. (Ramos)

Características

Entre las características fundamentales que se considera que debe tener toda propuesta pedagógica o sobre las que esta debe sustentarse se encuentran la calidad

educativa, la atención a la diversidad, la globalidad y la interacción, a la hora de elaborar una propuesta de ese tipo, la persona en cuestión debe estructurarla en objetivos, contenidos, actividades, metodología y por supuesto, criterios de evaluación, que serán los que permitirán conocer el resultado final de la citada propuesta. Es importante tener en cuenta que los primeros son los objetivos, deben ser de dos tipos: generales y específicos. (Pérez y Merino)

La Propuesta le da sentido al proceso educativo que lleva la institución. El proyecto educativo institucional y sus elementos, como la planificación curricular, el código de convivencia, entre otros, siempre estarán orientados por la Propuesta. (educación)

PREGUNTAS DIRECTRICES.

¿Cuál es la función de planificación y el estilo de liderazgo desempeñado por director del centro escolar Hilario Sánchez, en la modalidad de secundaria, en el turno vespertino, D.III del departamento de Managua, municipio de Managua en el II semestre del año 2021?

¿Cuál es la función de planificación y el tipo de liderazgo que implementa el director del centro escolar Hilario Sánchez?

¿Cuáles son las fortalezas del cumplimiento y la aplicación de la función de planificación y el estilo de liderazgo desempeñado por el director del centro escolar Hilario Sánchez?

¿Cuáles son las debilidades que presenta el director al desarrollar la función de planificación y el estilo de liderazgo en el centro escolar?

¿Qué estrategia de solución permita mejorar las limitaciones de la función de planificación y el estilo de liderazgo en el centro escolar?

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 4

Variable	Definición	Objetivo	Sub-variable	Indicadores	Instrumentos	Fuente
Planificación	La planificación es la primera función administrativa, sirve de base para las demás funciones, comienza por establecer los objetivos y detallar los planes	Valorar las fortalezas y debilidades de la función de planificación y el estilo de liderazgo desempeñado por el director del centro escolar Hilario Sánchez, en la modalidad de secundaria ,	Planificación	Filosofía institucional Modelo de gobierno Misión Visión Objetivos y principios Tipos de planes Alfabetización y pos alfabetización. Educación especial. Calidad de la educación básica y media.	Guía de observación Encuesta	Director Docentes Estudiantes

	necesarios para alcanzarlos de la mejor manera posible. Determina adónde se pretende llegar, que debe hacerse, como, cuando y en qué orden debe hacerse.	en el turno vespertino , D.III del departamento de Managua, municipio de Managua en el II semestre del año 2021		Currículo de la educación básica y media. Evolución de los aprendizajes. Seguridad escolar. capacidades de gestión Rutas estratégicas.		
Liderazgo	Es la función que ocupa una	Objetivo	Estilos de Liderazgo	Estilos de liderazgo		Director

	<p>persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que proceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común. Por esa razón</p>	<p>Valorar las fortalezas y debilidades de la función de planificación y el estilo de liderazgo desempeñado por el director del centro escolar Hilario Sánchez, en la modalidad de secundaria , en el turno vespertino , D.III del departamento</p>		<p>Liderazgo autocrático del director Liderazgo carismático del director Liderazgo tradicional de director Liderazgo legitimo del director Liderazgo socio-afectivo del director Liderazgo paternalista del director</p>	<p>Encuesta</p>	<p>Docente Estudiantes</p>
--	--	---	--	--	-----------------	--------------------------------

	<p>se dice que el liderazgo implica a más de una persona , quien dirige (el líder) y aquellos que lo apoyen (los subordinados) y permitan que desarrolle su posición de forma eficiente,</p>	<p>de Managua, municipio de Managua en el II semestre del año 2021</p>				
--	--	--	--	--	--	--

Fuente. Díaz, Espinales, Laguna.

DISEÑO METODOLÓGICO.

Según (zacarias) plantea que un diseño metodológico u operaciones metodológicas son el conjunto de especificaciones técnicas, con forme a las cuales se va a realizar la investigación. Por otro lado (R. a. sampieri) refiere que un diseño es un plan o estrategias concebidas para obtener la información que se desea para la investigación. Por lo tanto, a continuación, se presenta los elementos que forman parte de este proceso.

Tipo de enfoques.

La expectativa de este estudio tiene un enfoque cuantitativo con implicaciones cualitativas , “porque es un conjunto de procesos de recolección análisis y vinculación de datos cualitativos y cuantitativo en un mismo estudio para responder a un planteamiento de problema” (H. sampieri), esto permitirá identificar la función de planificación y el estilo de liderazgo desempeñado por el director del centro escolar Hilario Sánchez, en la modalidad de secundaria, en el turno vespertino, D.III del departamento de Managua, municipio de Managua en el II semestre del año 2021.

Tipo de Investigación.

El tipo de estudio realizado es en el centro educativo Hilario Sánchez es descriptivo de corte trasversal, porque busca especificar las propiedades y las características importante de cualquier fenómeno que se analice en un determinado tiempo. Según (Hurtado) infiere que la investigación descriptiva tiene como objetivo la descripción precisa de los eventos, este tipo de estudio se asocia con el diagnóstico, hace una enumeración detallada de sus características a través de guía de observación y encuesta teniendo como resultado el análisis de interpretación de dicho estudio.

Población y muestra.

Población: es el conjunto de todos los casos que concuerden con una serie de especificaciones (selltizet)

Muestra: es un subgrupo de la población, se utiliza por economía de tiempo y recursos, implica definir unidad de análisis, requiere delimitar población para generalizar resultados y establecer parámetros (H. sampieri)

Tabla 5

Población y muestra del centro Hilario Sánchez			
Protagonista	Población	Muestra	%
Director	1	1	100%
Maestro	7	7	100%
Estudiantes de secundaria	278	56	20%
Total	286	64	23%

Fuente. Centro escolar Hilario Sánchez

Validación de instrumentos

Es el grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir” (C. ., Sampieri)

La confiabilidad de un instrumento de medición es cuando permite determinar lo que se quiere medir y que al aplicarlo varias veces indique el mismo resultado. Todo instrumento de recolección de datos debe resumir dos requisitos esenciales de validez y confiabilidad, la cual determina la revisión de la presentación del contenido, el contraste de los indicadores con los ítems que miden las variables correspondientes.

Para comprobar la validación de los instrumentos utilizados en una investigación se realizó a través de:

Primer momento.

Los instrumentos elaborados se presentaron a expertos (profesores) quienes analizaron y evaluaron la estructura de los mismos teniendo en cuenta la correlación de las preguntas, la cohesión y el grado de pertinencia en la orientación para el logro de los objetivos planteados y el marco referencial que lo sustenta. Utilizando los siguientes criterios para su validación y relación con los objetivos dando respuestas ambiguas

Segundo momento

Después de conocer las recomendaciones de los expertos, se realizaron las respectivas mejoras.

Tercer momento

Se valoran los resultados de las pruebas pilotos, se revisan los resultados y nuevamente se mejoran los instrumentos para finalmente aplicarse a las muestras seleccionadas.

Los instrumentos validados por los expertos, fueron:

Guía de encuesta dirigida al personal docente con el objetivo de valorar la función de planificación y el estilo de liderazgo que ejerce el director en centro escolar Hilario Sánchez.

Encuesta aplicada al director con el objetivo de valorar la función de planificación y el estilo de liderazgo que ejerce el director en centro escolar Hilario Sánchez.

Guía de observación, con el propósito de evidenciar la calidad y cantidad de los recursos materiales y tecnológicos con los que cuenta el centro educativo.

Guía de revisión y análisis documental, para conocer la información registrada en documentos oficiales, informes y registros que fortalezcan el proceso de la investigación.

Técnicas

Según (Arias) Las técnicas son procedimientos o forma particular para obtener datos o información.

Encuesta

Es un estudio observacional en el cual el investigador busca recaudar datos por medio de cuestionarios prediseñados, y no modifica el entorno, ni controla el proceso que está en observación. Los datos a partir de realizar un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio.

Observación:

Es una práctica que se utiliza tanto en la formación inicial y permanente del profesorado como en la investigación sobre contextos de aprendizaje. Consiste en registrar sistemática y objetivamente lo que sucede en el centro educativo, documentos legales para poder estudiarlo e interpretarlo posteriormente, así como la incidencia de la planificación.

Instrumentos

Los instrumentos a utilizar en la recopilación de datos, son los siguientes:

Guía de observación documental.

Guía de encuesta al director.

Guía de encuesta a docentes.

Guía de encuesta a estudiantes de secundaria.

Análisis de resultado

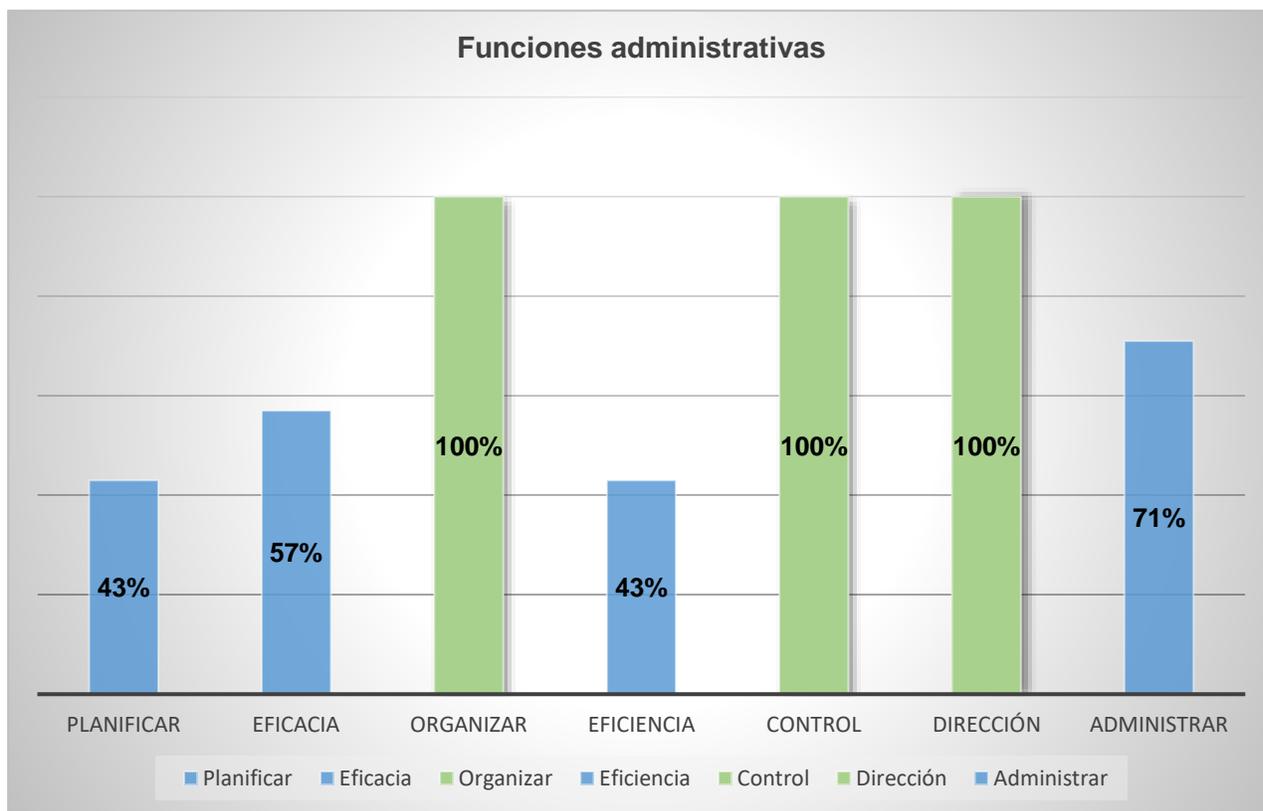
A continuación, se presenta el análisis documental y los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a la comunidad educativa del centro escolar Hilario Sánchez, con el tratamiento de los datos a nivel descriptivo y transversal. De acuerdo a lo planteando anteriormente en nuestra investigación realizamos una muestra del 23% de la población, siendo los protagonistas: el director del centro, docentes de secundaria y estudiantes de secundaria, utilizando el siguiente programa para la elaboración de las estadísticas, New Word School compacto de Webster (cuarta edición) define:

Encuesta: Estudio detallado mediante la recopilación de información (muestra de una población) para después analizarla.

La planificación a largo plazo no es pensar en decisiones futuras, sino en el futuro de las decisiones presente para la mejora de la calidad educativa de las instituciones. Se realizó la siguiente encuesta al director respondiendo de la siguiente manera:

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.

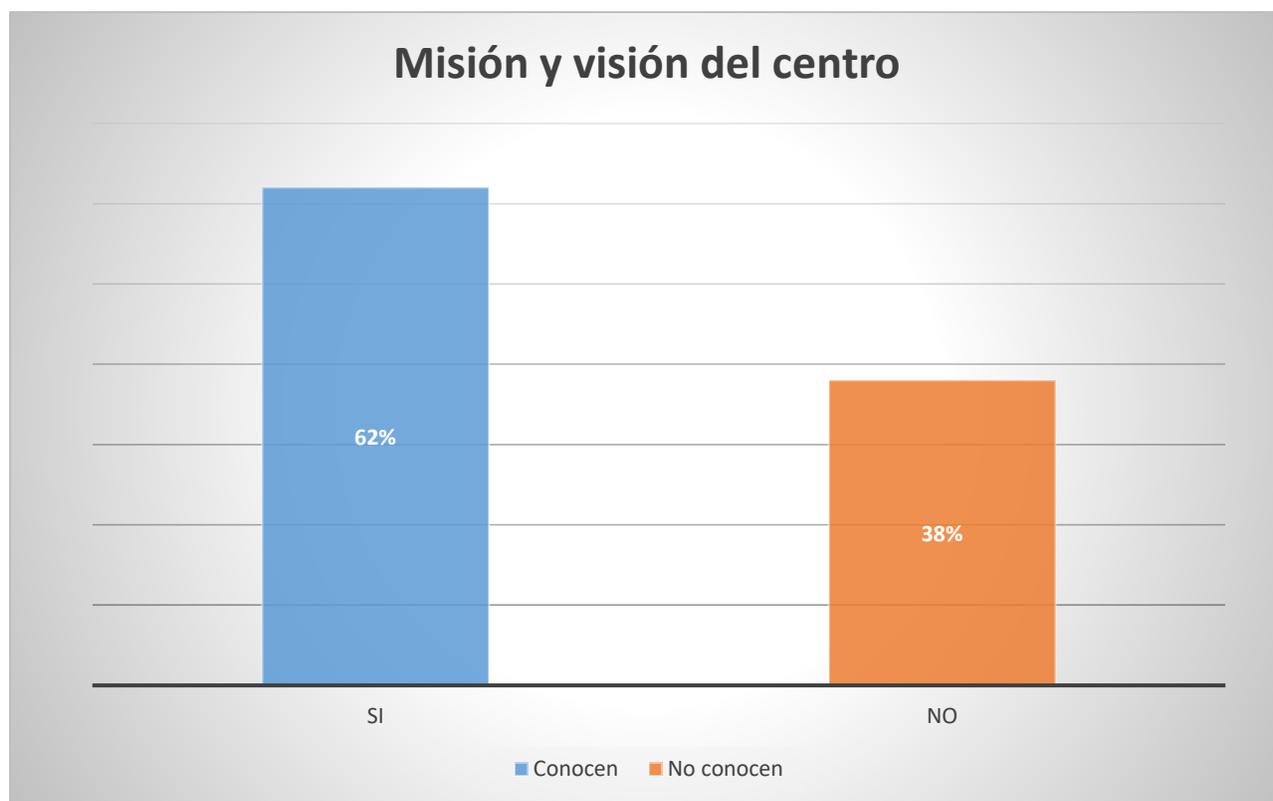
Gráfico # 1



Fuente: (director, docente).

NOTA. El director y el 100% de los docentes afirma conocer las funciones administrativas, mencionando las siguientes: organización, control, dirección y administración obteniendo la mayor frecuencia, siendo notoria que el 43% de los encuestado mencionarán la función de planificación como parte de la administración siendo una frecuencia baja para el buen funcionamiento del centro escolar.

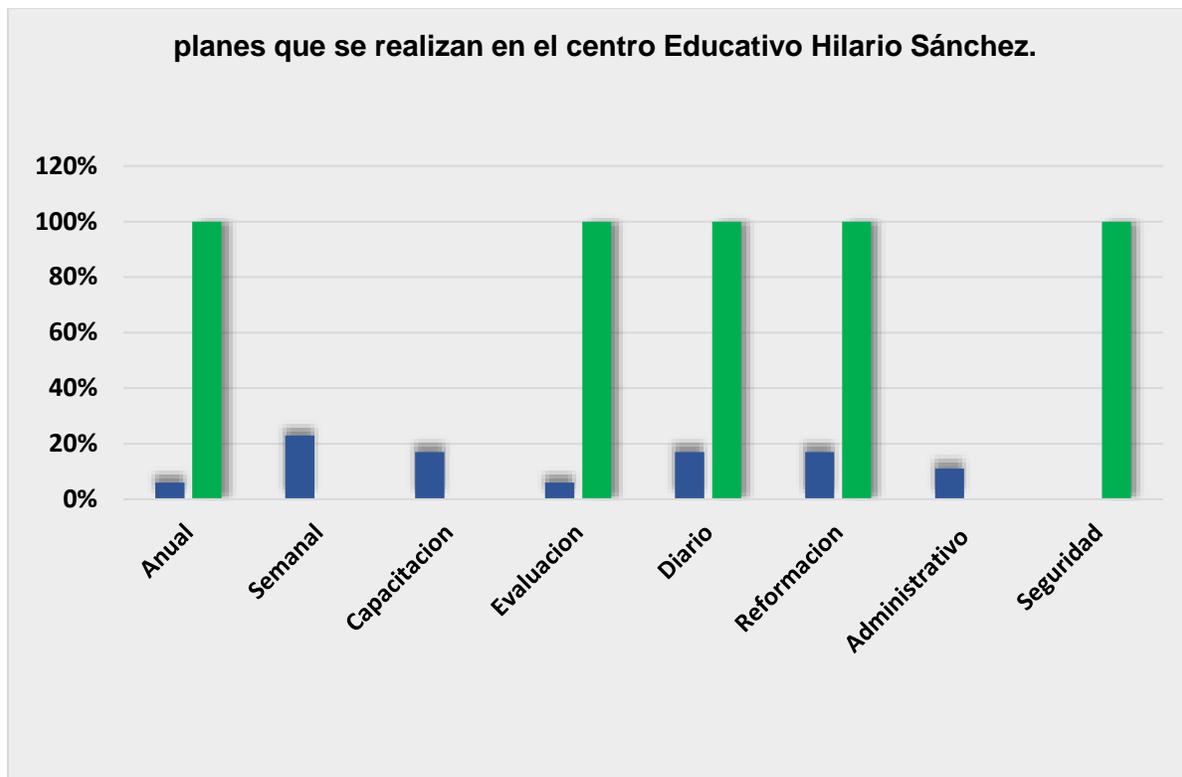
Gráfico # 2



Fuente (director, docente y estudiantes)

Nota. El 62% de los encuestados manifiestan conocer la visión y misión del centro, el 38% indicaron no conocerla, esto se debe a que no están visible en la dirección del centro.

Gráfico # 3

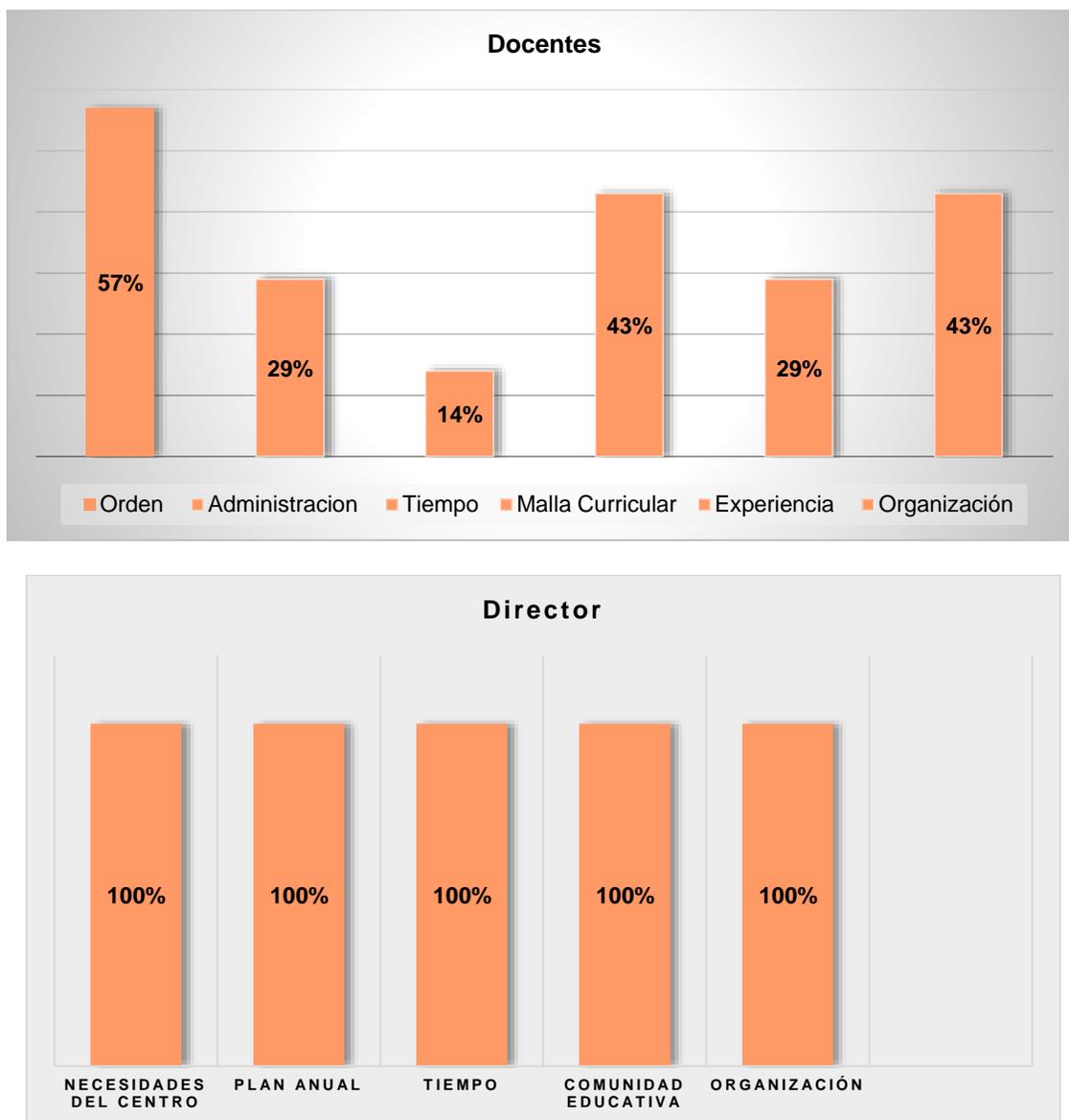


Fuente (director, docente y estudiantes)

Nota. En el centro escolar Hilario Sánchez se realizan los siguientes planes: plan anual, plan de evaluación, plan diario, plan de reforzamiento escolar, plan de seguridad, plan semanal, plan de capacitación y planes administrativos, estos fueron mencionados por el director y los docentes, el 23% de los docentes manifestaron que los que elaboran con mayor frecuencia son: plan diario, plan semanal y el 56 % de los estudiantes afirmaron que se realiza plan de reforzamiento escolar y plan de seguridad, siendo una fortaleza del centro para alcanzar los objetivos y velar por el aprendizaje significativo de los estudiantes .

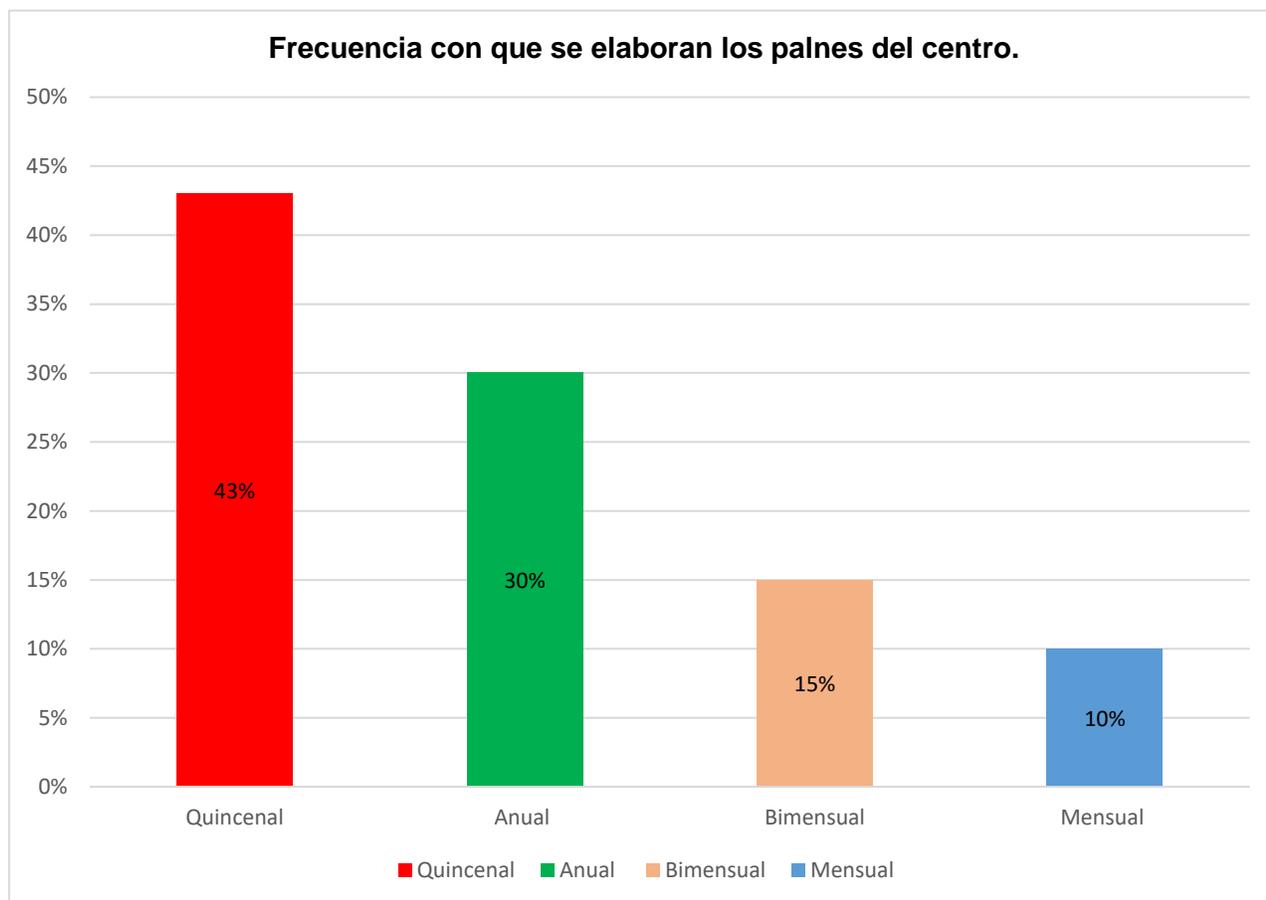
Gráfico 4

Elementos que se toman en cuenta en la planificación del centro



Fuente (director, docente) Nota. Tomando en cuenta los elementos para planificar el director menciona, las necesidades del centro, plan anual, tiempo, comunidad educativa y organización, por otra parte, los docentes indicaron los siguientes elementos, orden, administración, tiempo, malla curricular, experiencia y organización, siendo estos elementos para su planificación diaria, en los cuales coinciden en organización y tiempo para realizar los planes del centro.

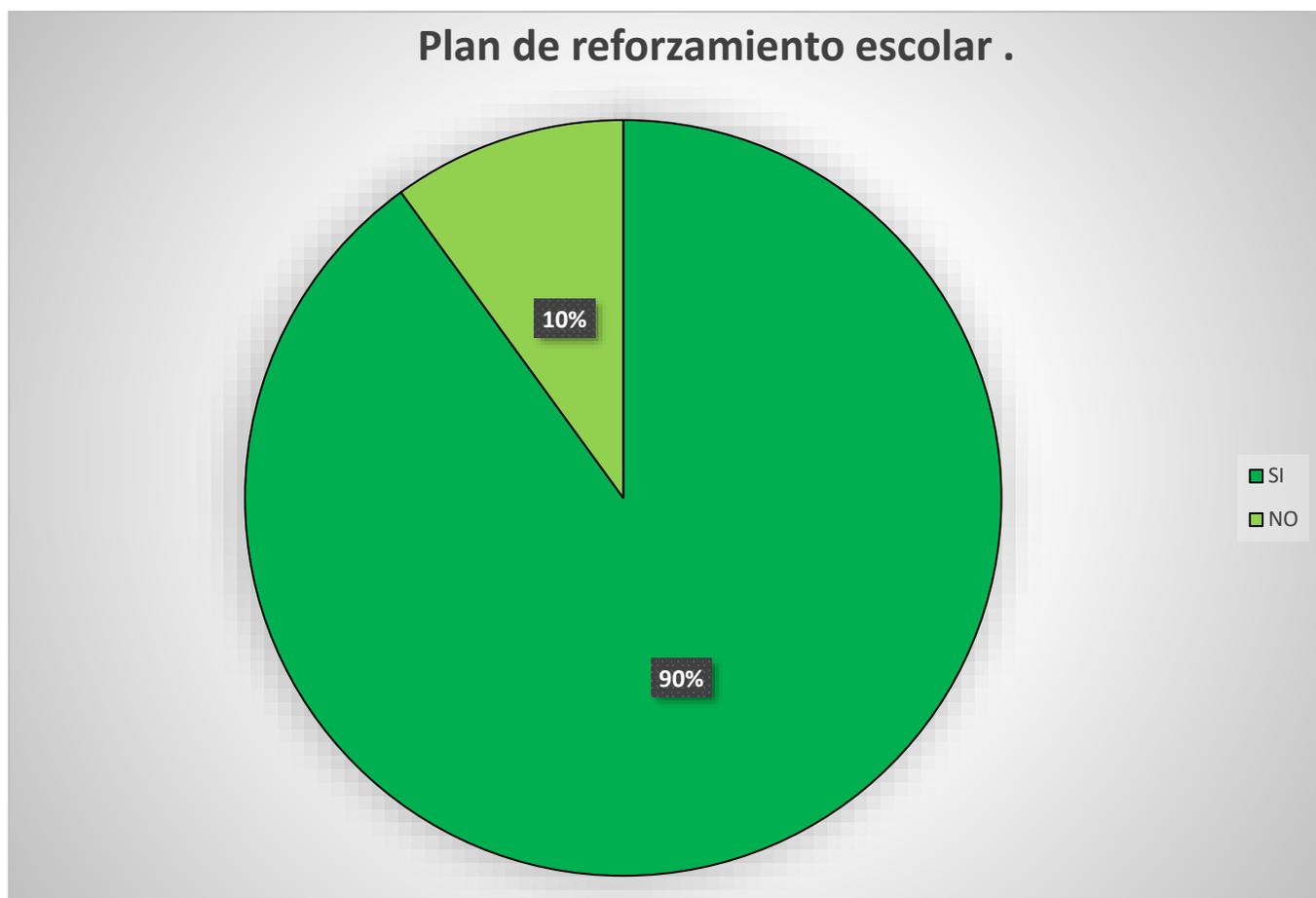
Gráfico # 5



Fuente (director, docente)

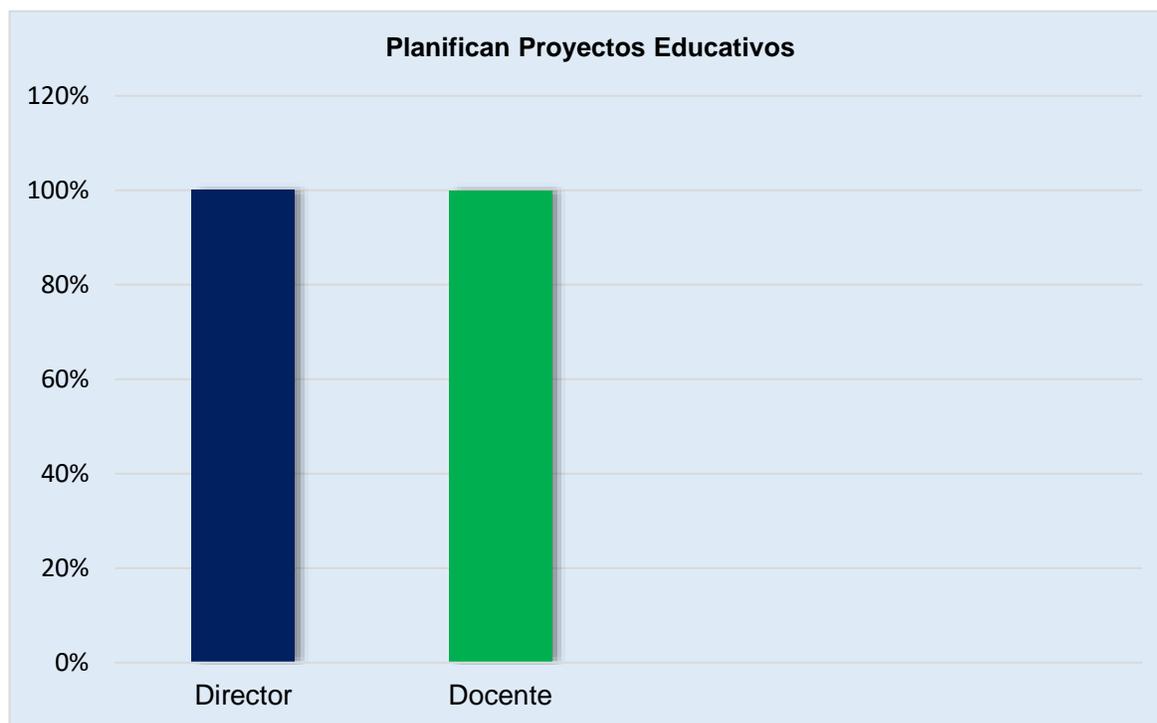
Nota. El 43% de los encuestados afirmaron que los planes se realizan cada 15 días, siguiendo el anual con el 30 %, el bimensual con el 15 % y el mensual con el 10%.por lo tanto el 50% de los protagonistas manifestaron que se iba a iniciar a realizar con una frecuencia bimensual para mejorar la calidad educativa en lo que manifestaron que están de acuerdo con dicho plazo de elaboración.

Gráfico # 6



Fuente (director, docente y estudiantes)

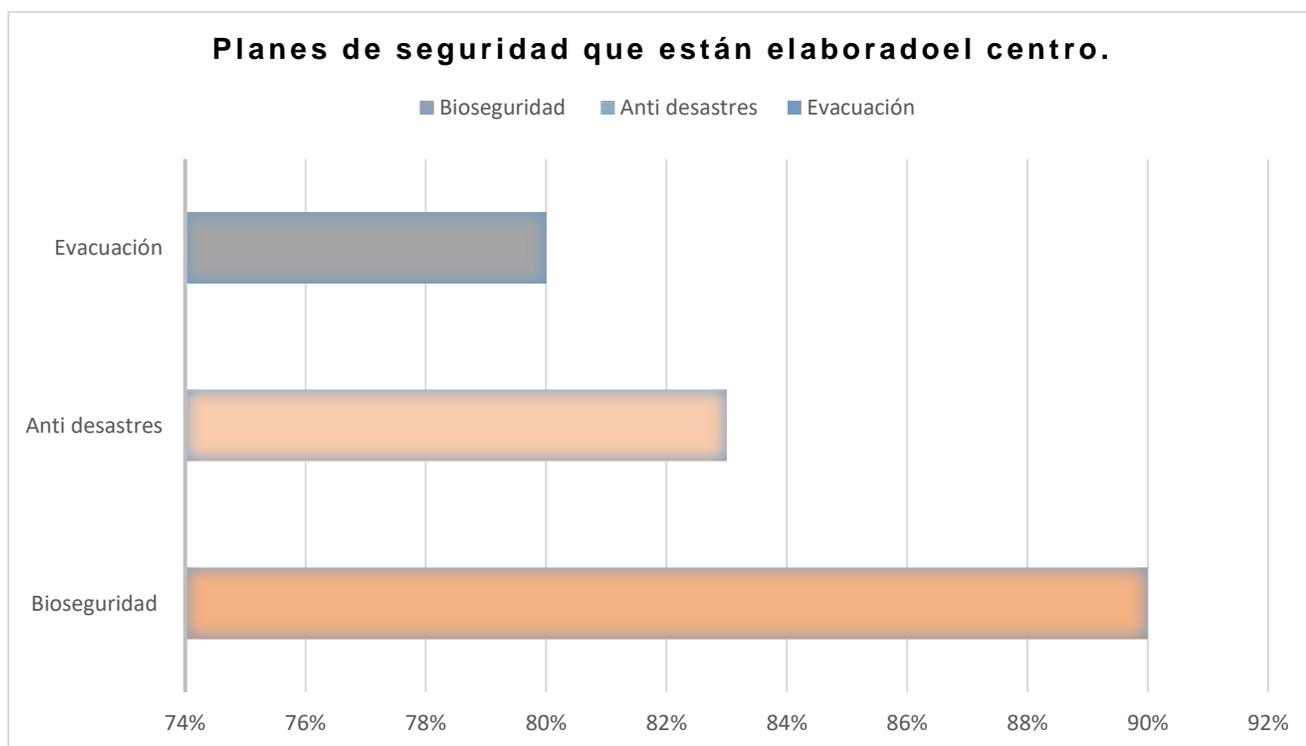
Nota. El 90 % de los encuestados afirma que existe plan de reforzamiento escolar en el centro educativo, el cuales ayuda a brindar un aprendizaje significativo y una educación de calidad para los dicentes del centro resaltando que es una herramienta de mucha utilidad. Manifestando el 10% que no existe dicho plan en el centro escolar.

Gráfico # 7

Fuente (director, docente)

Nota. En la planificación de proyecto tanto el director como el 100% docente afirmaron que existen en el centro, el cual motiva al estudiante a desarrollar las habilidades y destreza en cada uno de los proyectos planificado en el centro durante el periodo del año escolar.

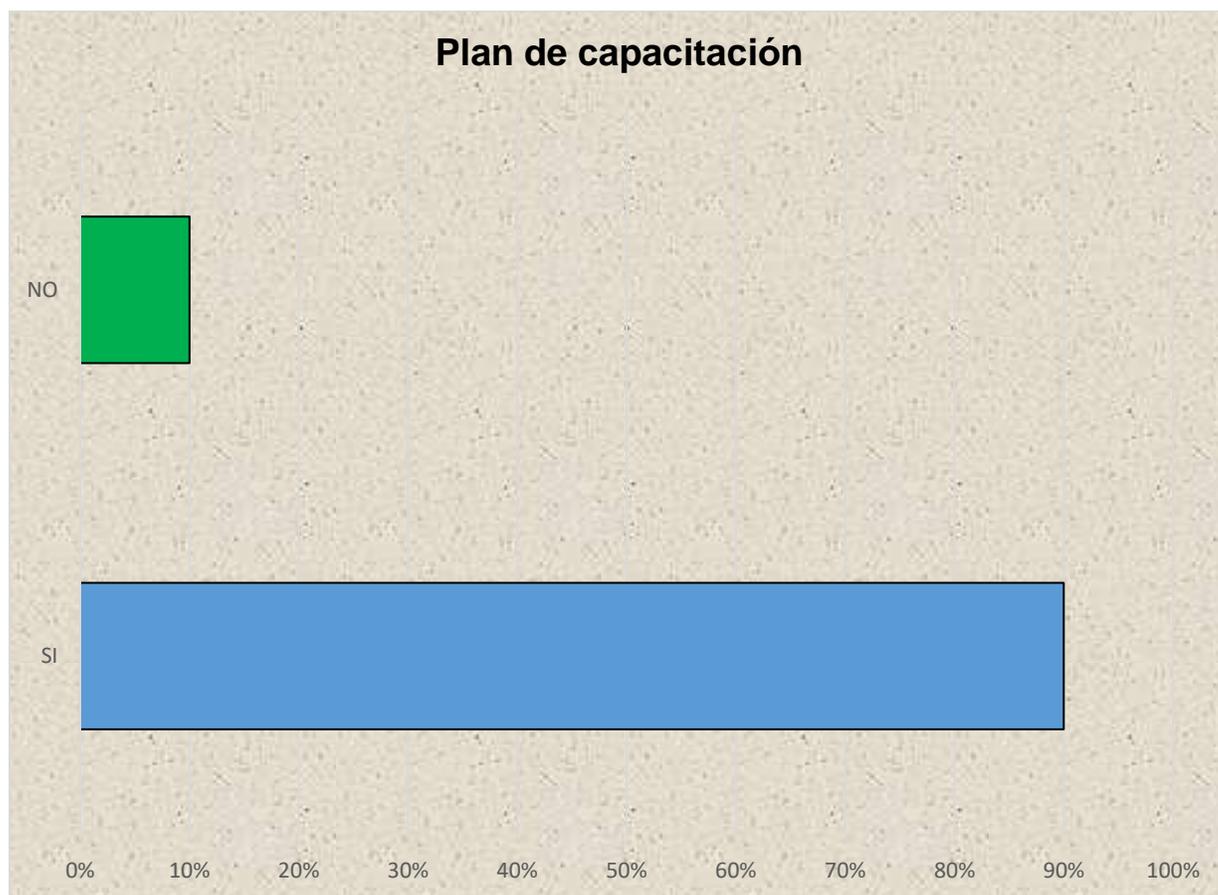
Gráfico # 8



Fuente (director, docente y estudiantes)

Nota. Los encuestados afirmaron la elaboración de los planes de seguridad en el centro escolar, siendo el plan de bioseguridad con el 90% de mayor frecuencia entre los participantes, posteriormente con el 83 % el plan de anti desastres y por último, pero no menos importante con el 80% el de evacuación.

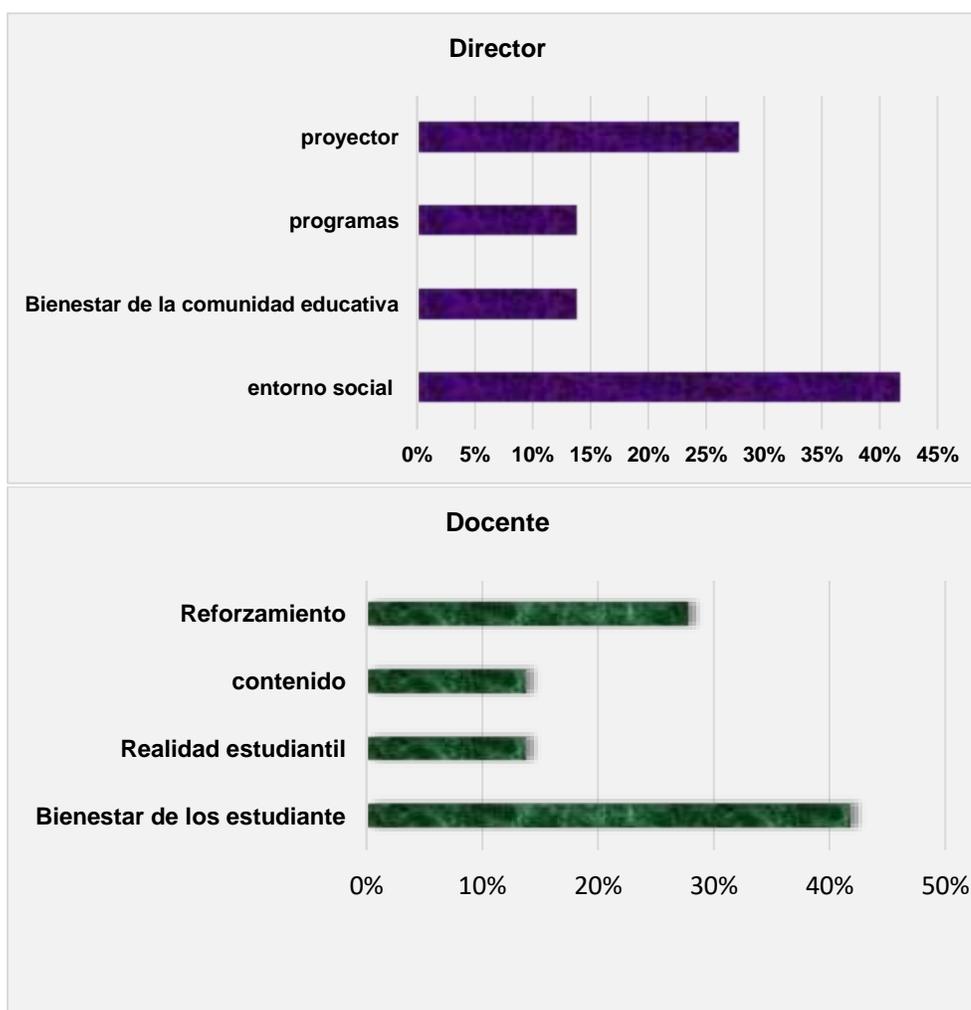
Gráfico # 9



Fuente (director, docente)

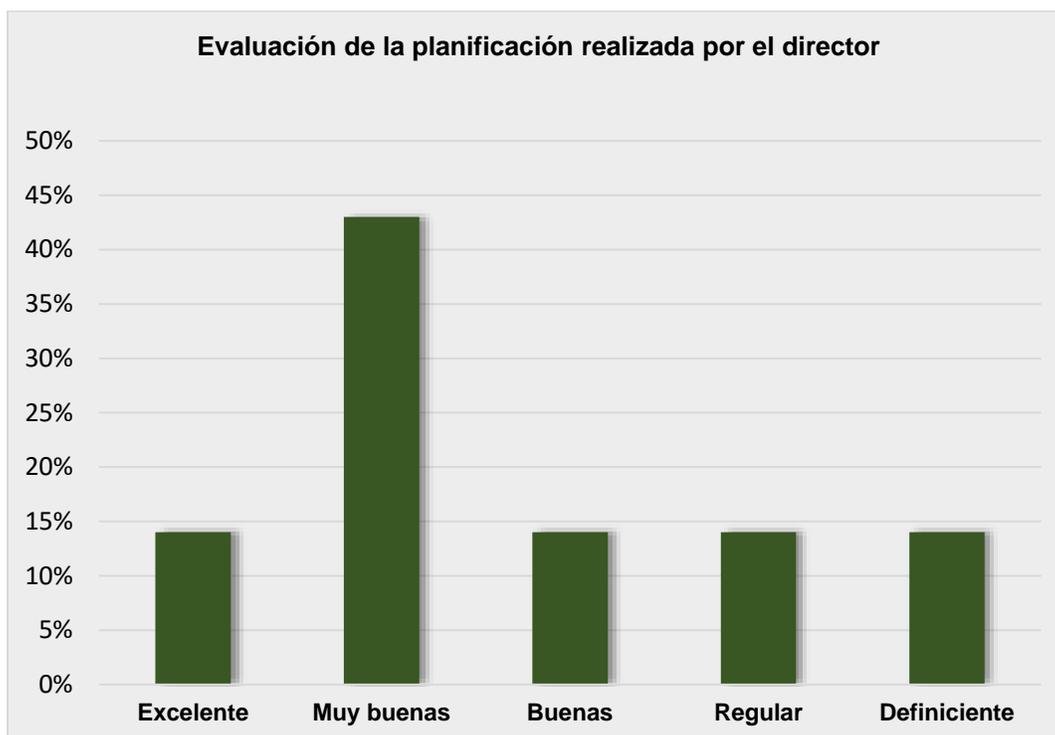
Nota. El 90% de los encuestados afirmaron que el director realiza plan de capacitaciones de acuerdo a las necesidades del centro, teniendo como objetivo el refrescamiento de los conocimientos de los docentes para una educación de calidad, en el cual el director mostró el libro de registro de capacitaciones, yaciendo el 10% de los participantes que indicaron no conocer dicho plan en el centro escolar.

Gráfico # 10

Estrategias para planificar

Fuente (director, docente)

Nota. Las estrategias que toma en cuenta el director a la hora de planificar son las siguientes; bienestares de la comunidad educativa, programa, proyecto y entorno social en las cual los docentes coinciden con el director bienestar de los estudiantes, mencionado otras estrategias como; reforzamiento escolar, contenido y realidad del estudiantado

Gráfico 11

Fuente (director, docente)

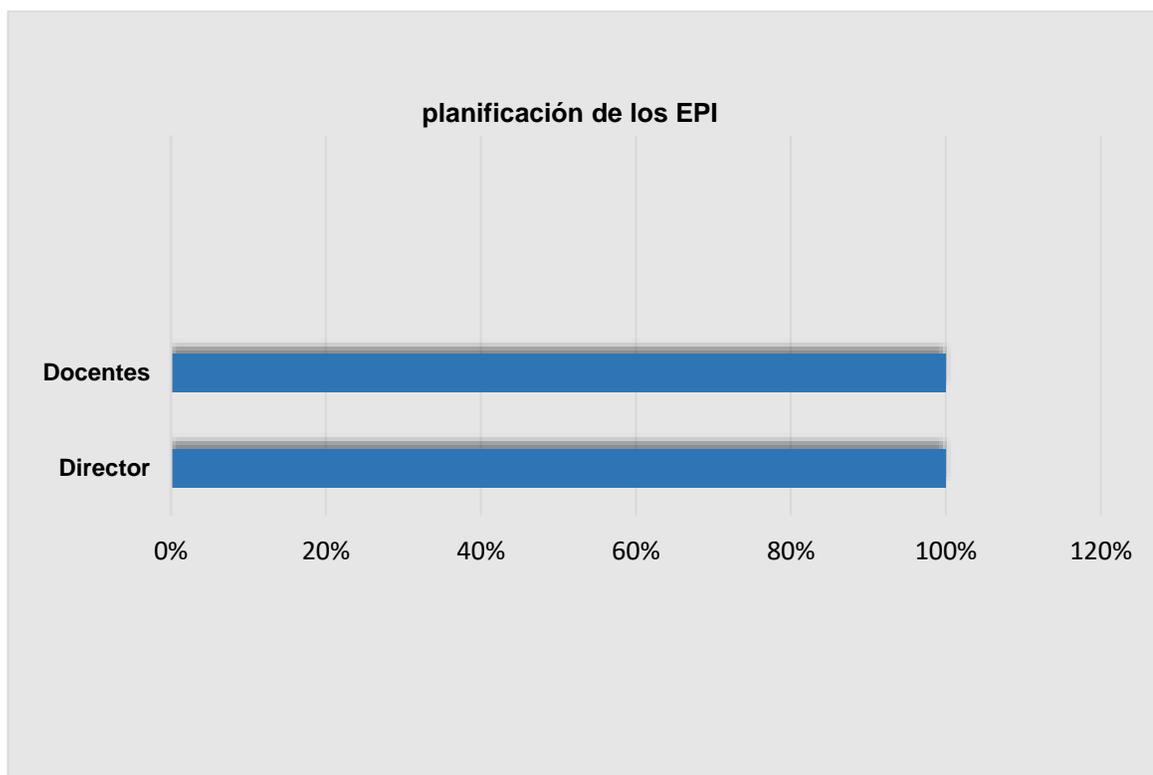
Nota. El director y el 14% de los docentes la valoraron de excelente la planificación realizada en el centro, un 43% de los encuestados afirmaron que es muy buena, esto indica un buen desempeño en la planificación de desarrolla el director en centro escolar.

Gráfico # 12

Fuente (director, docente)

Nota. Tanto el director como el 100% de los docentes consideran de importancia la planificación en el centro escolar ya que permite el buen desempeño en las diferentes actividades y el alcance de los objetivos propuestos.

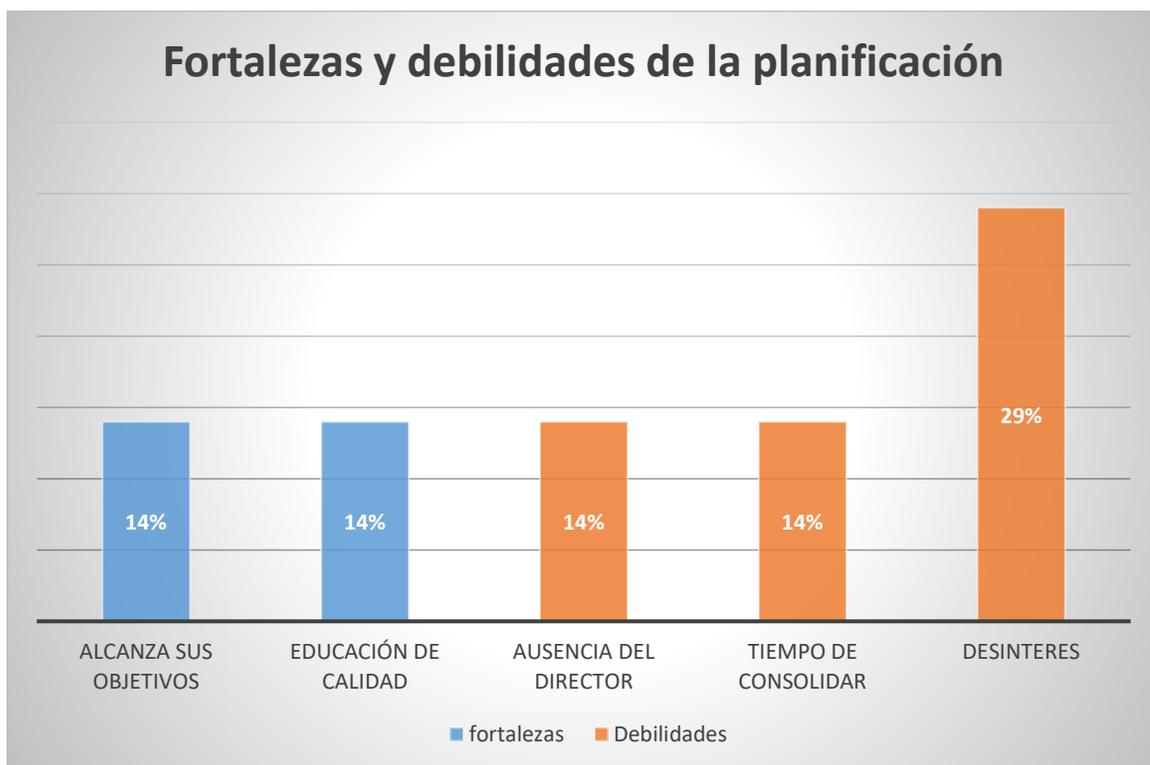
Gráfico # 13



Fuente (director, docente)

Nota. El director y el 100% de los docentes afirman la importancia de los EPI, ya que este le permite tener un espacio de reflexión y recreación de las experiencias de los docentes haciendo énfasis en las buenas prácticas pedagógica que permite el aprendizaje de los estudiantes, alcanzar de los objetivos y una educación de calidad en el centro escolar.

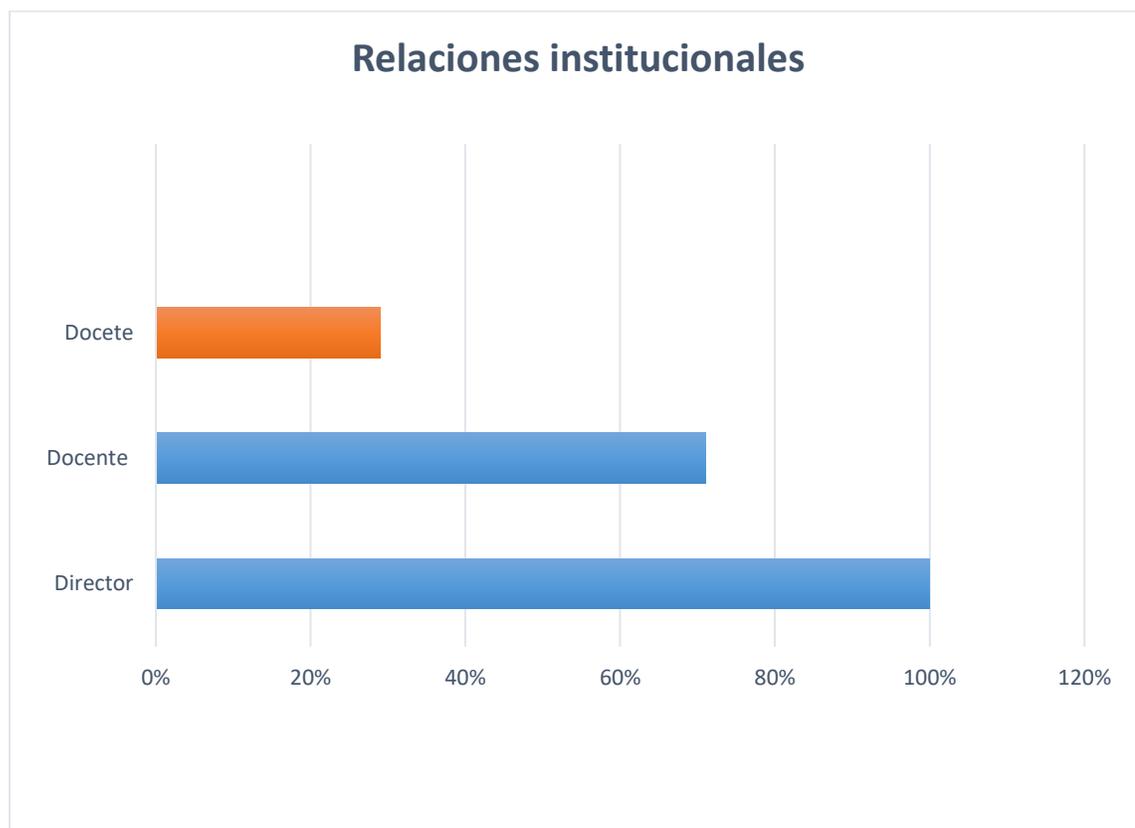
Gráfico # 14



Fuente (director, docentes)

Nota. El director y el 14 % de los docentes manifestaron que la fortaleza que brindan a la hora de planificar y ejecutarla la planificación en el centro es alcanzar los objetivos propuestos y una educación de calidad que permitan organizar actividades para el aprendizaje de los estudiantes, siendo una de las debilidades más sentida a la hora de realizar dicha planificación es el desinterés de algunos de los protagonista, tiempo de consolidación y un 14% de los docentes manifestaron ausencia del director por múltiples actividad que debe realizar para el funcionamiento del centro.

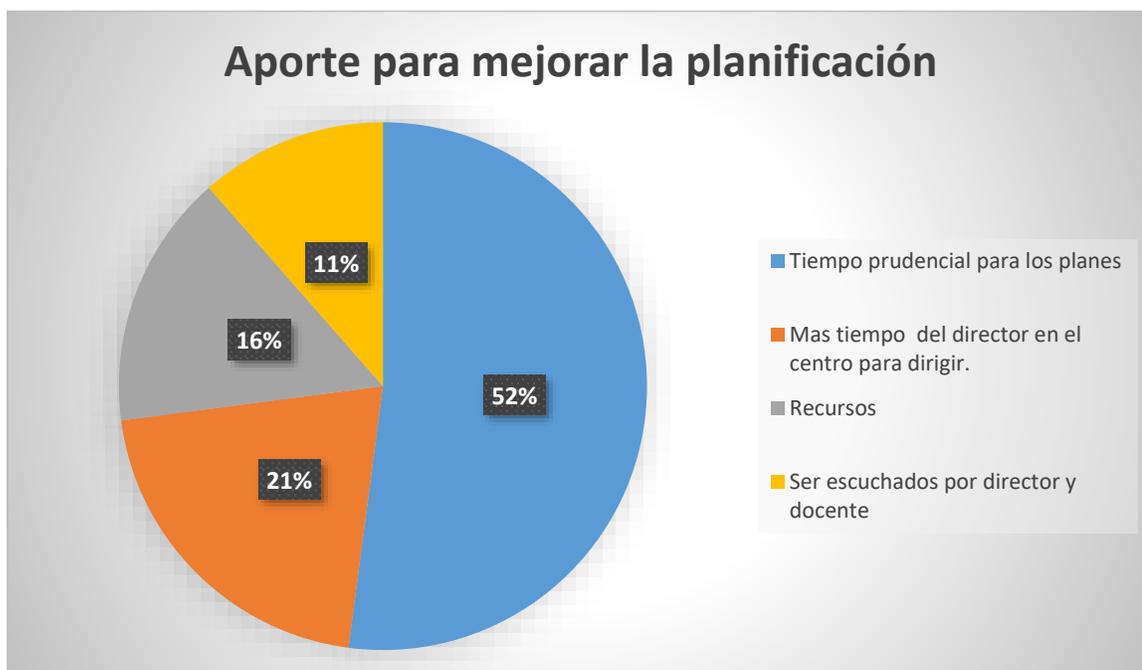
Gráfico # 15



Fuente (director, docente)

Nota. El director y el 71% de los docentes afirmaron que el centro cuenta con relaciones institucionales los cuales mencionaron, policía nacional, ministerio de salud, mi familia y la alcaldía, el cual es de mucha ayuda al centro en diferentes actividades.

Gráfico # 16

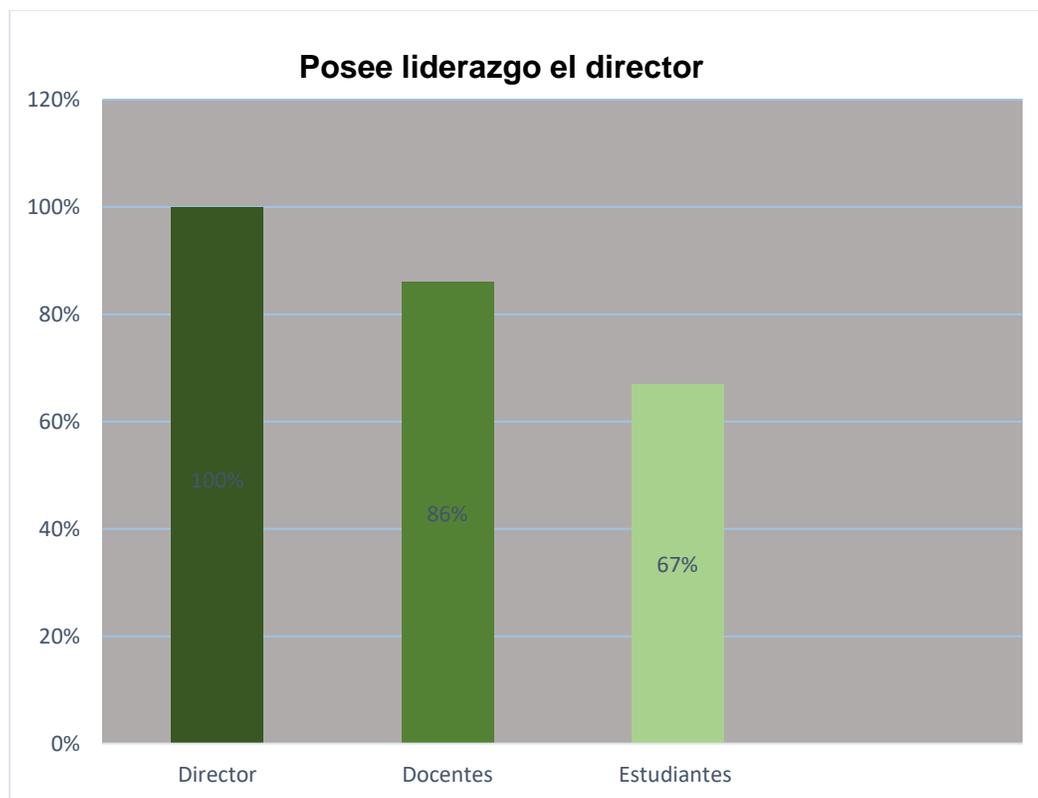


Fuentes (director, docentes y estudiantes)

Nota. El 52% de los encuestado manifestaron que el tiempo es de mucha importancia para consolidar los planes y alcanzar los objetivos propuestos el 21% de los docentes y estudiaron afirmaron que el tiempo del director en el centro para dirigir es de mucho apoyo para tener una planificación con buenos resultados, el 16 % de los protagonista declararon que los recurso es un factor a mejora a la hora de ejecutar los planes en el centro y por ultimo pero no menos importante el 11% de los actores mencionaron la escucha director –docente, docente-docente , docente- estudiantes para lograr un planificación significativa en el centro escolar.

Liderazgo

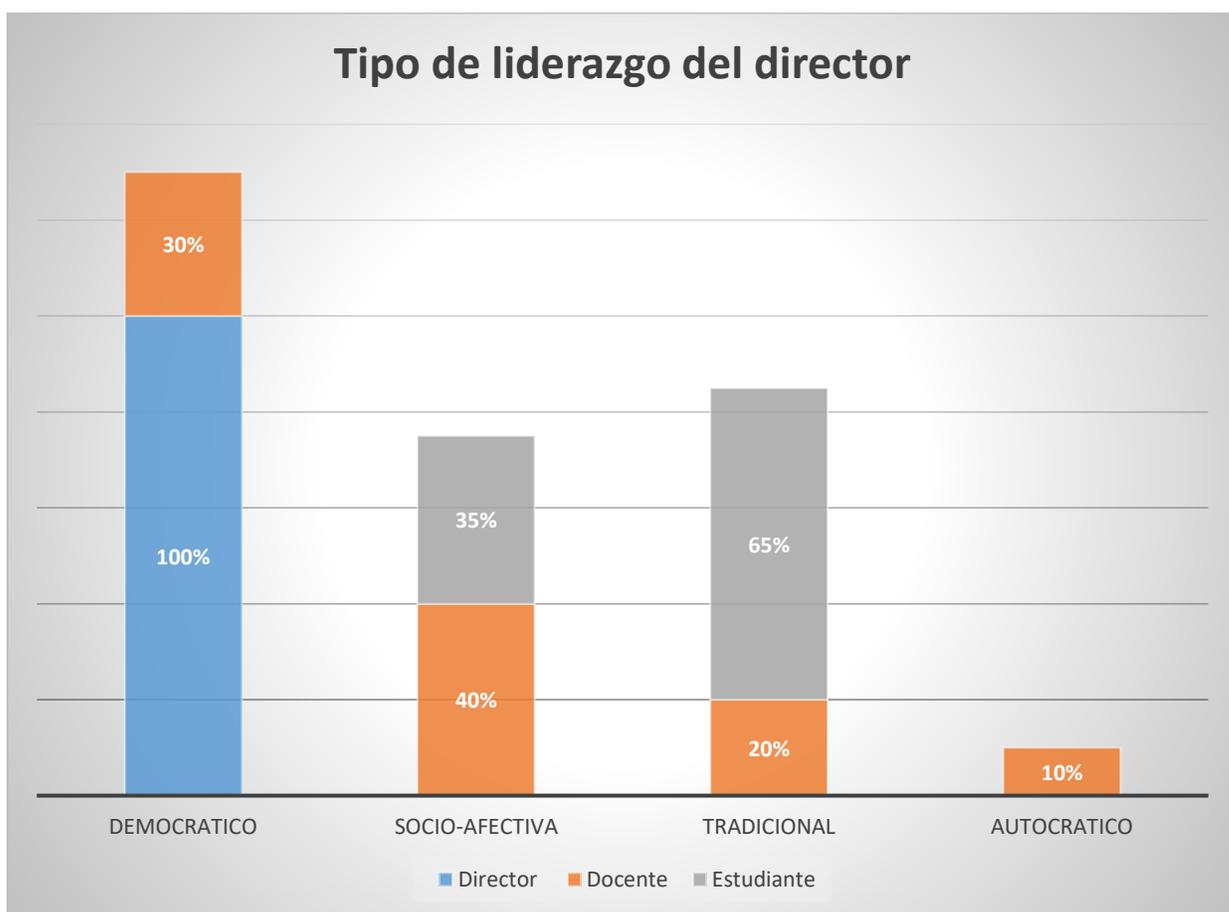
Gráfico # 17



Fuente (director, docentes)

Nota. Los encuestado afirma positivamente el liderazgo que posee le director al dirigir esta institución siendo los resultados satisfactorios. Por consiguiente, posee características de un líder como: flexibilidad, sensibilidad hacia los demás, inteligencia, control, gestor, comunicación y compromiso.

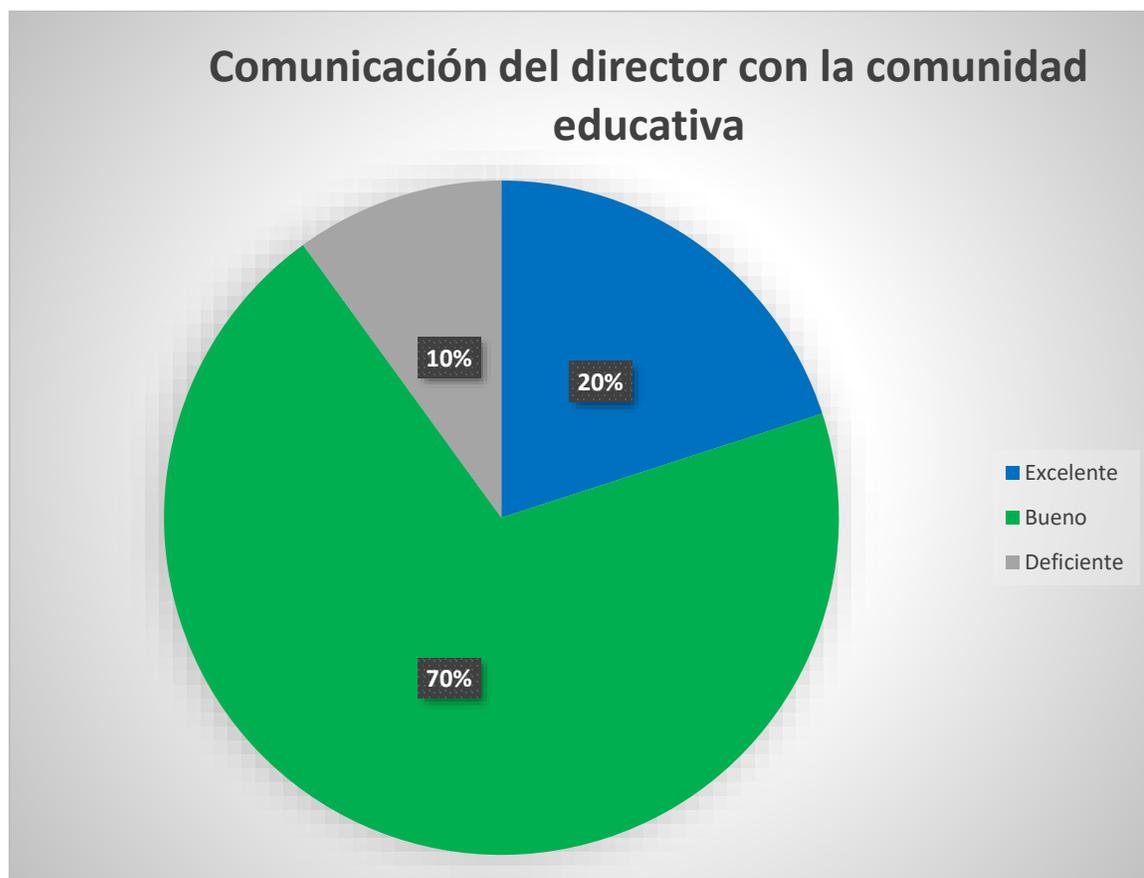
Gráfico # 18



Fuente (director, docente y estudiantes)

Nota. El director afirma poseer el liderazgo democrático esto es confirmado con el 30% de los docentes, por otra parte, el 40% de los docentes mencionan que es socio afectivo y el 35% de los estudiantes lo alega, no obstante el 65% de los estudiantes indican que es tradicional, los resultados de los estudiantes fueron identificados después de una capacitación brindada sobre las definiciones de los tipos de liderazgo. Los investigadores podemos decir que el tipo de liderazgo que tiene el director es democrático por las características y aptitud observadas.

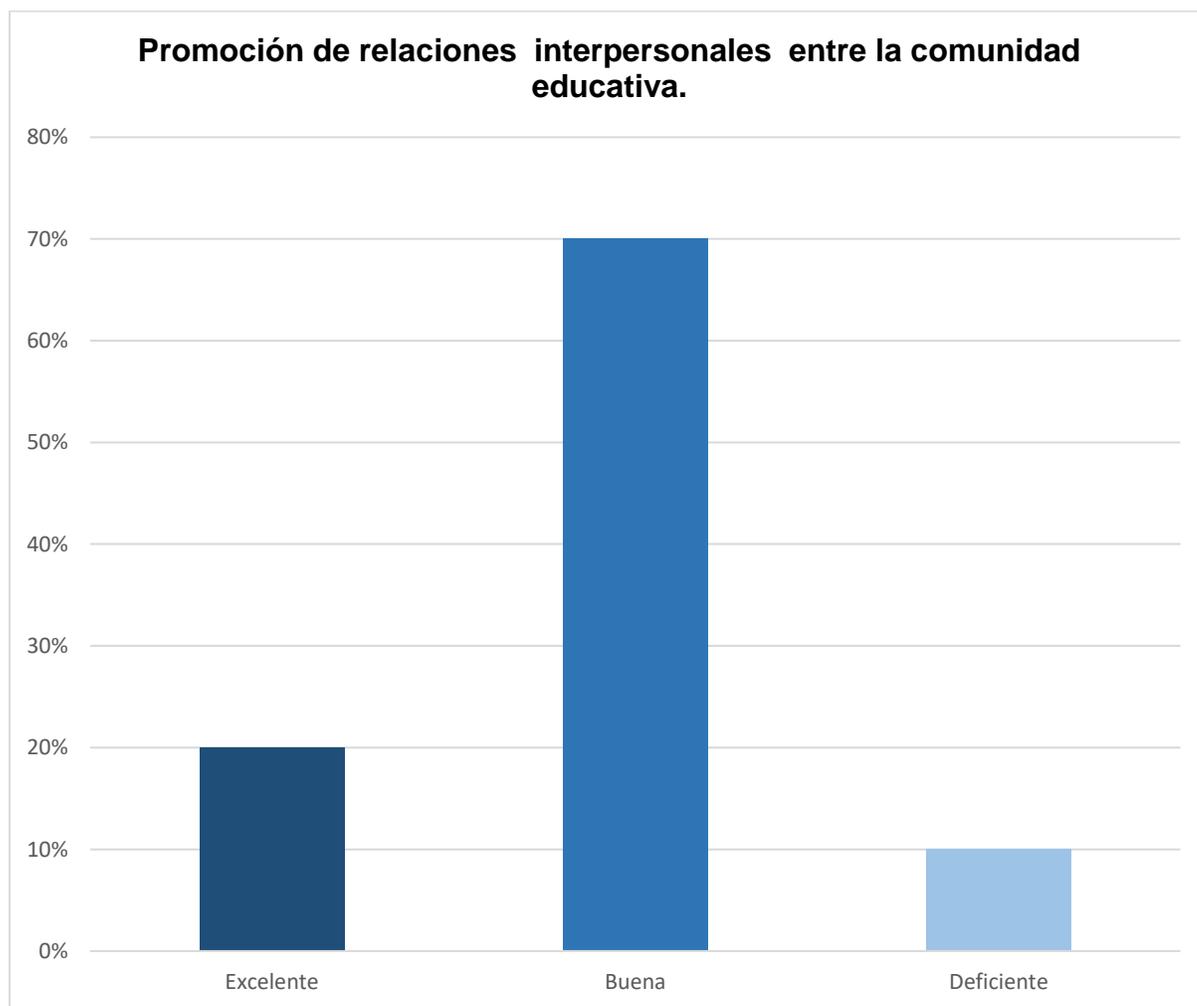
Gráfico # 19



Fuente (Docente, estudiantes)

Nota. El 70% de los protagonistas manifestaron que le director tiene buena comunicación con todo el gremio educativo, el 20% afirmó que es excelente y un 10% que es deficiente la comunicación con la comunidad educativa. La buena comunicación es de mucha importancia para el buen funcionamiento de una institución

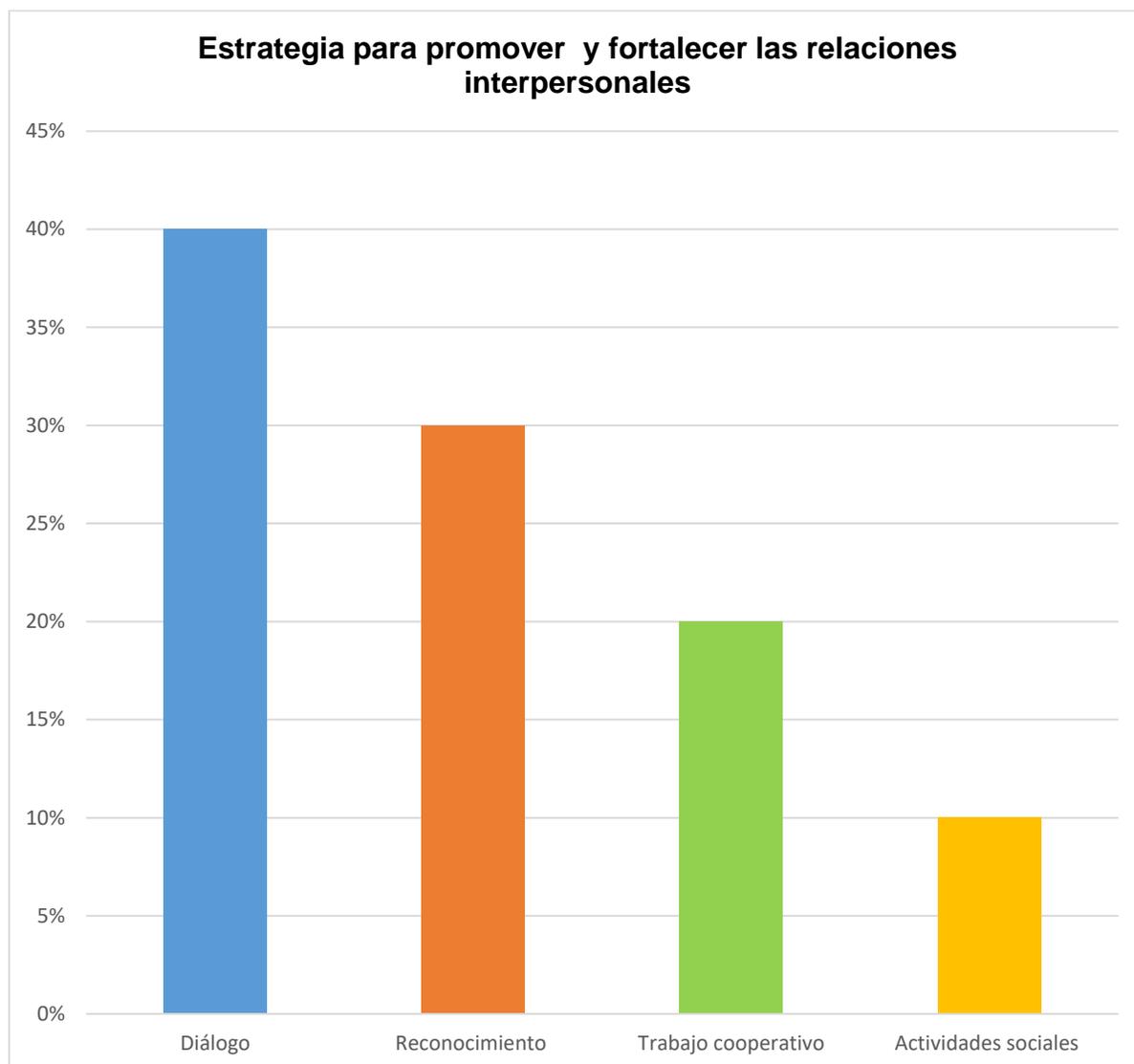
Gráfico # 20



Fuente (Director, docente y estudiante)

Nota. El 70% de los encuestados manifestaron que la promoción de relaciones interpersonales por el director es buena y para un 20% de los protagonistas es excelente, solamente el 10% dijeron que era deficiente.

Gráfico #21



Fuente (Director, docente y estudiante)

Nota. La estrategia que implementa el director para fortalecer las buenas relaciones interpersonales es el diálogo, reconocimiento al desempeño en la comunidad educativa, trabajo en cooperativo y actividades sociales (efemérides de cada mes, cumpleaños del personal y paseos entre vacaciones)

Posteriormente se realizó una guía de observación documental, la cual se abordaron los siguientes aspectos: legales, administrativos y académicos. Constatamos que el centro escolar Hilario Sánchez cuenta con todos los requerimientos en el ámbito legal: escritura pública, plano de la propiedad del colegio, constitución política, ley 114 de carrera docente, reglamento interno, ley 287 código de la niñez y la adolescencia, manual de funciones de los colegios públicos y ley 185 código del trabajador.

En el aspecto administrativo el centro cuenta: con misión y visión (pero no visible), plan operativo anual, plan mensual, (donde el director menciona que se realiza bimensual), plan institucional, cronograma de trabajo, registro de matrículas, actas de reunión de docente, acta de reunión de padre de familia, gestiones registradas ante el MINED, control de entrega de materiales de los maestros, archivos estadísticos físico y digital, control de asistencia de los docentes, expediente del personal y acta de inventario.

En el último aspecto de la guía de observación en el centro cuenta con los siguientes documentos académicos: programa de asignatura por nivel académico, plan académico, documento metodológico del MINED, registro de planes, informe de acompañamiento, proyectos educativos, agregando otros planes que no estaban en la guía plan de reforzamiento escolar, consejería escolar, plan anti desastres naturales

Según los resultados de las encuestas realizadas en el centro escolar Hilario Sánchez, identificamos las fortalezas y debilidades de cumplimiento y aplicación de la función de planificación y el estilo de liderazgo que ejerce el director:

Fortalezas:

El centro cuenta con la documentación legal, administrativa y académica.

Cumple con la función de planificación.

En la planificación se toma en cuenta la misión y visión del centro.

El equipo de dirección del centro elabora la planificación tomando en cuenta los planes y orientación propuesta por el MINED.

Existe relaciones interpersonales entre la comunidad educativa.

Existen planes anuales, semanales, capacitación, plan de proyectos educativos, plan de seguridad, plan de reforzamiento escolar.

Toma los elementos y la frecuencia requerido para planificar

Existes medios tecnológicos.

La evolución de la planificación es muy buena.

Existen relaciones institucionales

Debilidades:

Ausencia del director (por múltiples actividades) que realiza en la delegación del MINED.

No delga funciones al personal docente.

Posee un liderazgo tradicional lo que origina el avance y cumplimiento de las actividades programadas.

Desinterés y poca integración de la comunidad educativa en las actividades.

Deja poco tiempo para consolidar.

Poca promoción y fortalecimiento de las relaciones interpersonales.

CONCLUSIONES

Con base a los objetivos, cuestiones de investigación, analices e interpretación obtenida en el proceso de investigación se llegó a las siguientes conclusiones.

Función de planificación y el tipo de liderazgo que implementa el director del centro escolar Hilario Sánchez.

- El director pone en práctica las funciones administrativas (función de planificación) coincidiendo con los docentes en un 100%.
- El estilo de liderazgo del director es democrático, no coincidiendo con el 40% de los docentes afirman que es socio-afectivo no así el 65% los estudiantes opinan que es tradicional

Fortalezas del cumplimiento y la aplicación de la función de planificación y el estilo de liderazgo que desempeña el director del centro escolar Hilario Sánchez.

- El centro cuenta con la documentación legal, administrativa y académica.
- Cumple con la función de planificación.
- En la planificación se toma en cuenta la misión y visión del centro.
- El equipo de dirección del centro elabora la planificación tomando en cuenta los planes y orientación propuesta por el MINED.
- Existe relaciones interpersonales entre la comunidad educativa.
- Existen planes anuales, semanales, capacitación, plan de proyectos educativos, plan de seguridad, plan de reforzamiento escolar.
- Toma los elementos y la frecuencia requerida para planificar
- Existen medios tecnológicos.

- La evolución de la planificación es muy buena.
- Existe relaciones institucionales

Debilidades que presenta el director al desarrollar la función de planificación y el estilo de liderazgo en el centro escolar.

- Ausencia del director (por múltiples actividades) que realiza en la delegación del MINED.
- No delga funciones al personal docente.
- Posee un liderazgo tradicional lo que origina el avance y cumplimiento de las actividades programadas.
- Desinterés y poca integración de la comunidad educativa en las actividades.
- Deja poco tiempo para consolidar.
- Poca promoción y fortalecimiento de las relaciones interpersonales.

Propuesta de estrategia de solución que permita mejorar las limitaciones de la función de planificación y el estilo de liderazgo en el centro escolar.

Elaboración de un diseño de propuesta que contribuye a mejorar las limitaciones de las funciones de planificación y el estilo de liderazgo.

RECOMENDACIONES

Partiendo de los resultados obtenidos en todo el proceso de análisis e interpretación de la información se recomienda lo siguiente:

Al director.

- ✓ Elaborar un diagnóstico de las necesidades del centro.
- ✓ Integrar a la comunidad educativa en el proceso de planificación.
- ✓ Conformar comisiones de equipos de trabajo con el fin de delegar, ejecutar controlar diferentes actividades planificada en el centro.
- ✓ Aplicar diferente test para identificar su estilo liderazgo y practicarlos.
- ✓ Reunirse constantemente con su equipo de trabajo para evaluar indicadores educativos a fin de integrar diferentes acciones en la planificación.
- ✓ Debe mejorar los aspectos de comunicación, motivación y promover el trabajo en equipo.
- ✓ Realizar un FODA con la participación de su personal y evaluar las debilidades y posibles soluciones.
- ✓ Promover actividades recreativas con el personal para fortalecer las relaciones y la comunicación asertiva en equipo
- ✓ Realizar actividades programáticas y extraescolares con el fin que participen los padres de familia.

A los docentes.

- Integrarse en las actividades planificadas en el centro para lograr los objetivos propuestos.
- Que se indague sobre lo planificado del centro.
- Mejorar los aspectos de comunicación con la dirección del centro.
- Fomentar el respeto entre los compañeros hacia la dirección.
- Tener la iniciativa para relacionarse con director para que puedan crear relaciones saludables y garantizar un ambiente escolar beneficioso para todos.
- Apoyar al director en diferentes funciones para beneficiar a la comunidad educativa

A los estudiantes.

- Involucrarse más en las actividades planificadas en el centro.
- Mejorar los aspectos de respeto, comunicación con el director y personal docente.
- Participar en los proyectos educativos en conjunto con los docentes.

REFERENCIAS

s.f.

Abarca, Francisco. 2016.

Adan, P. *Liderazgo positivo y liderazgo negativo*. 05 de 05 de 2019.

<<https://www.linkedin.com/pulse/liderazgo-positivo-y-negativo-las-2-caras-del-ad%C3%A1n-mic%C3%B3lion-9k->>.

Amazonia. 08 de 05 de 2019. 01 de 12 de 2021. <amazonia-teamfactory.com/blog/las-diez-cualidades-mas-importante/>.

Antúnez. 1993.

Argentina. <https://concepto.de/planeacion-en-administracion/>. 21 de Agosto de 2021.

<https://concepto.de/planeacion-en-administracion/>. 01 de 12 de 2021.

Arias. 2012. 01 de 12 de 2021.

Batista, S. *Componentes del liderazgo*. 11 de 12 de 2013. 03 de 12 de 2021.

<<https://es.slideshare.net/solyrock/componentes-liderazgo-pp#:~:text=Componentes%20del%20Liderazgo%20El%20primer%20componente%20del%20liderazgo,liderazgo%20es%20el%20profundo%20conocimiento%20de%20los%20individuos.>>.

Bernal Tórrez , César Augusto. *Metodología de la investigación* . Colombia : PEARSON, 2010.

Chavenato. *ministracion21.blogspot.com*. 1998.

chiavenato, idalberto. *introduccion a la teoria general de la administracion*. 2008. 01 de 12 de 2021.

<https://drive.google.com/file/d/0Byf0_y6cfszlc2xGaTktMFA0Nmc/edit?resourcekey=0-ohVV3bRLC15_F_-ldFT7fg>.

class, Mariana. blog.eclass.com/6-elementos-para-ejerce-un-liderago-positivo. 07 de 05 de 2019. Desarrollo de carrera. 01 de 12 de 2021. <blog.eclass.com/6-elementos-para-ejercer-un-liderazgo-positivo>.

Dávila y Amador, J. <https://repositorio.unan.edu.ni/8875/1/98472.pdf>. 02 de diciembre de 2017.

<https://repositorio.unan.edu.ni/8875/1/98472.pdf>. 01 de 12 de 2021.

Duglosh, pág 1. 1993. 01 de 12 de 2021.

Duque. 1993.

Echavarría, Barrantes. <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-mixto-de-investigacion/>. 2014. Danellys Salas Ocampo. 01 de 12 de 2021.

ECURED. www.edured.cu. s.f.

educación, Ministerio de. <https://educacion.gob.ec/propuesta-pedagogica/>. 28 de 06 de 2019.

<https://educacion.gob.ec/propuesta-pedagogica/>. 08 de 01 de 2022.

Educación, Ministerio de.

https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/6353.pdf. 06 de 2017-

2021. https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/6353.pdf. 08 de 01 de 2022.

Fayol, Henri. <https://www.gestiopolis.com/teoria-clasica-administracion-henry-fayol/>. 1916.

<https://www.gestiopolis.com/teoria-clasica-administracion-henry-fayol/>. 01 de 12 de 2021.

Fayol, Henry. 1981.

Fulgueira. 2003.

Gabriel, Roncancio. <https://gestion.pensemos.com/>. 24 de 04 de 2020. 24 de 09 de 2021.

García. 1971.

Gestión, Pensamiento &. <https://www.redalyc.org/pdf/646/64629832007.pdf>. Diciembre de 2013. <https://www.redalyc.org/pdf/646/64629832007.pdf>. 01 de 12 de 2021.

Grudemia. <https://enciclopediaeconomica.com/objetivos/>. 2018.

<https://www.caracteristicas.co/planeacion-administrativa/>. s.f.

Hurtado. 2002.

—. 2002. 01 de 12 de 2021.

Jose, J. *ahora liderazgo.com*. s, f. 01 de 12 de 2021. <ahoroliderazgo.com>.

lizondo, corale. *perfil del lider educativo*. 30 de 12 de 2016. 01 de 12 de 2021.

<<https://coralelizondo.wordpress.com/2016/12/30/perfil-del-lider-educativo-promotor-del-cambio-inclusivo/>>.

Marques, M. *perfil del nuevo lider*. 19 de 07 de 2017. <[https://www.finanzarel.com/blog/el-perfil-del-nuevo-lider-5-](https://www.finanzarel.com/blog/el-perfil-del-nuevo-lider-5-rasgos/#:~:text=El%20nuevo%20l%C3%ADder%20debe%20estar%20dispuesto%20a%20actualizar,compromiso%20con%20la%20formaci%C3%B3n%20continua%20debe%20ser%20firme.>)

[rasgos/#:~:text=El%20nuevo%20l%C3%ADder%20debe%20estar%20dispuesto%20a%20actualizar,compromiso%20con%20la%20formaci%C3%B3n%20continua%20debe%20ser%20firme.>](https://www.finanzarel.com/blog/el-perfil-del-nuevo-lider-5-rasgos/#:~:text=El%20nuevo%20l%C3%ADder%20debe%20estar%20dispuesto%20a%20actualizar,compromiso%20con%20la%20formaci%C3%B3n%20continua%20debe%20ser%20firme.>).

Martinez. <https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/>. 11 de 09 de 2003. wolters kluwer. 12 de 09 de 2021.

Masson, 2da edición, España. <https://www.monografias.com/trabajos82/por-que-planificacion-estrategicaa/por-que-planificacion-estrategicaa2.shtml>. 2010.

<https://www.monografias.com/trabajos82/por-que-planificacion-estrategicaa/por-que-planificacion-estrategicaa2.shtml>. 01 de 12 de 2021.

Mintzberg. 2007. 01 de 12 de 2021.

—. 1997. 01 de 12 de 2021.

Minztnbing. 1997. 01 de 12 de 2021.

Moratayo. <https://maestriasutec.wordpress.com/3-5-metodos-tecnicas-y-estrategias/>. 13 de 09 de 2013. 12 de 05 de 2020.

Narvález, Alba. 2010.

—. 2010. repositoriounanmanagua.edu.ni/8807/1/98522.pdf. 01 de 12 de 2021.

Narvález, Leonardo . *Liderazgo y Técnicas de Investigación* . UNAN-MANAGUA , 2019.

Nassif. 1975.

Navarro .v, planificación administrativa educativa. <https://slideplayer.es/slide/14433763/>. 2019.

<https://slideplayer.es/slide/14433763/>. 01 de 12 de 2021.

Ortega. 1997.

Panez, Chacaliaza & Asociados y Panez & Faesa son miembros de la red RSM y comercializan como RSM. <https://www.rsm.global/>. 10 de 03 de 2020. <https://www.rsm.global/>. 01 de 10 de 2021.

patino, J. *LIDER POSITIVO Y LIDER NEGATIVO*. 22 de 08 de 2013. 03 de 12 de 2021.

<<https://prezi.com/yqw65x2anh1a/lider-positivo-y-lider-negativo/>>.

Pérez , Julio y Maria Merino. <https://definicion.de/propuesta-pedagogica/>. 2013.

<https://definicion.de/propuesta-pedagogica/>. 08 de 01 de 2022.

QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/disenio-de-investigacion/>. 20 de 06 de 2014.

<https://www.questionpro.com/blog/es/disenio-de-investigacion/>. 07 de 01 de 2022.

Raffino. <https://concepto.de/metodos-de-investigacion/#ixzz6MHbfCqFW>. 12 de 02 de 2019.

2020 de 05 de 2020.

Ramos Huancani, Wilfredo. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/24281>. 2018.

Ramos, Danilo A Palma. «Como elaborar propuesta de investigación.» Ramos, Danilo A Palma.

Como elaborar propuesta de investigación. Vista Hermosa : Universidad Rafael

Landivar , 2005. 6,7.

<https://www.url.edu.gt/PortalURL/Archivos/56/Archivos/propuesta.pdf>.

redacción, Equipo de. *Equipo de redacción profesional*. 2017. 01 de 12 de 2021.

RICA, UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA. [https://www.buenastareas.com/ensayos/Origen-y-](https://www.buenastareas.com/ensayos/Origen-y-Evoluci%C3%B3n-De-La-Planificaci%C3%B3n/82247530.html)

Evoluci%C3%B3n-De-La-Planificaci%C3%B3n/82247530.html. 11 de Febrero de 2016.

01 de 12 de 2021.

Rivera.

<https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/628600/CEM332358.pdf?sequence=1>

&isAllowed=y. Julio de 2012.

Rodríguez, pág 27. 2005. 01 de 12 de 2021.

Ruiz. 2000. 01 de 12 de 2021.

s, a. s, f. <https://enciclopediaeconomica.com/matriz-foda/>. 08 de 02 de 2022.

—. s, f. <https://www.questionpro.com/blog/es/analisis-dafo/>. 08 de 01 de 2022.

S, A. s, f.

<[https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAA
AAEAMtMSbF1jTAAASNjYxMjtbLUouLM_DxblwMDS0NDA1OQQGZapUt-
ckhIQaptWmJOcSoAc-
DgsTUAAAA=WKE#:~:text=Proceso%20a%20trav%C3%A9s%20del%20cual,opciones
%20estrat%C3%A9gicas%20de%20que%20](https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAA
AAEAMtMSbF1jTAAASNjYxMjtbLUouLM_DxblwMDS0NDA1OQQGZapUt-
ckhIQaptWmJOcSoAc-
DgsTUAAAA=WKE#:~:text=Proceso%20a%20trav%C3%A9s%20del%20cual,opciones
%20estrat%C3%A9gicas%20de%20que%20)>.

s, a. *analisis de foda*. s, f. <https://obgin.net/cursos/wp->

[content/uploads/2019/10/AnalisisFoda.pdf](https://obgin.net/cursos/wp-content/uploads/2019/10/AnalisisFoda.pdf). 08 de 01 de 2022.

salud, ciencia y. <https://www.significados.com/tipos-de-investigacion/> Consultado. 10 de 12 de
2019. 12 de 05 de 2020.

sampieri. 2006. 01 de 12 de 2021.

Sampieri, Collado ,Baptista. 2003.

sampieri, H. *metodología de la investigación*. santa fe, obregon : Mc Graw hill Education , 2014.

miembros de la camara nacional de la industria editorial mexicana, Reg. 736.

Sampieri, Hernández. <https://www.eumed.net/tesis->

[doctorales/2012/mirm/cualitativo_cuantitativo_mixto.html](https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/cualitativo_cuantitativo_mixto.html). 2010.

sampieri, R.et al. 2010. 01 de 12 de 2021.

Sanders, B. 2017.

selltizet. 1980.

somoza, D, Gomez, R. 2017. <https://repositorio.unan.edu.ni/8902/1/98473.pdf>. 15 de 10 de
2021.

Thompson. 1998. <<https://eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/00290.pdf>>.

Tumiri, A. *planificación educativa* . s, f. <https://slideplayer.es/amp/5247094/>. 13 de 10 de 2021.

Wehrich, Koontz y. 1999.

Wehrich, Kootz &. <http://congreso.investiga.fca.unam.mx>. 2004.

Westreicher, Guillermo. <https://economipedia.com/>. 03 de 08 de 2020.

<https://economipedia.com/>. 12 de 10 de 2021.

—. <https://economipedia.com/definiciones/estrategia.html>. 6 de Agosto de 2020.

<https://economipedia.com/definiciones/estrategia.html>. 01 de 12 de 2021.

www.mined.gob.ni. 2020. www.mined.gob.ni. 01 de 12 de 2021.

zacarias. 2013. 01 de 12 de 2021.

Zulia, Universidad del. <https://www.redalyc.org/journal/279/27963600007/html/>. 2020.

<https://www.redalyc.org/journal/279/27963600007/html/>. 01 de 12 de 2021.

ANEXOS



FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA
PEDAGOGÍA CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
DISEÑO DE ESTRATEGIA.

Taller motivacional con el fin de fortalecer la importancia la función de planificación, estilo de liderazgo que realiza la dirección y mejorar las relaciones interpersonales entre la organización del Centro Educativo Hilario Sánchez, en la modalidad de secundaria, en el turno vespertino, D III del departamento de Managua, municipio de Managua”

Autores:

Cristhian Antonio Díaz Alvarado

Angélica Eliveth Espinales Rivas

Ana María Laguna Bonilla

Tutor: Msc. Leonardo Narváez Cano.

Introducción

La planificación ayuda a una organización a trazar una estrategia para lograr los objetivos, en pocas palabras planificar consiste en especificar los objetivos que deben alcanzarse y decidir de manera anticipada las acciones que se deben tomarse para lograrse tales objetivos, ya que sin la planificación no se pueden garantizar los resultados ni el tiempo de ejecución mucho menos prever las posibles dificultades.

Un buen líder debe tener siempre un plan a seguir, no solamente cumplir con las metas establecidas y los objetivos propuestos sino también afrontar las situaciones que se presenten en su equipo de trabajo, también en mantener la motivación en la organización, inspirar, resaltar sus fortalezas y no permitir que los problemas cotidianos afecten su desempeño.

Una vez detectadas las fortalezas y debilidades que presenta la dirección en la función de planificación y estilo de liderazgo en el Centro Educativo Hilario Sánchez con base a los resultados obtenidos se presenta diseño de estrategias.

La presente propuesta es “Taller motivacional con el fin de fortalecer la función de planificación, estilo de liderazgo y mejorar las relaciones interpersonales entre la organización, para dar solución a las debilidades encontrada en el Centro escolar Hilario Sánchez.

La estructura de dicha propuesta es: Introducción, Justificación, Objetivos general y específicos, Matriz donde reflejaran las actividades a realizarse, Recursos y Participantes.

Justificación

La realización de este taller motivacional es importante porque se brindará técnicas que debe implementar la dirección para fortalecer la función de planificación, el estilo de liderazgo para dar solución a las limitantes encontradas en centro escolar Hilario Sánchez. Permitiendo la integración de la comunidad educativa para elevar la calidad educativa del centro, siendo los beneficiados directamente la dirección, el personal docente, estudiantes y de forma indirecta los padres de familia.

Objetivo General:

Diseñar estrategia “Taller motivacional con el fin de fortalecer la importancia la función de planificación, estilo de liderazgo que realiza la dirección y mejorar las relaciones interpersonales entre la organización del Centro Educativo Hilario Sánchez.”

Objetivos Específicos:

Compartir estrategia que fortalezca la importancia de la planificación y el estilo de liderazgo.

Compartir charlas de motivación de integración y trabajo en equipo.

Brindar seguimiento a la dirección en el momento de impartir el taller motivacional.

Taller Motivacional

Centro Educativo Hilario Sánchez

Departamento: Managua Municipio: Managua

Fecha de ejecución: Hora:

Participantes: 1 Director 7 Docentes 3 Facilitadores

Tema: Taller de motivación con el fin de fortalecer la importancia de la Planificación, el Estilo de Liderazgo y mejorar las relaciones interpersonales en la organización

Objetivos:

Realizar una retroalimentación de la importancia de la función de planificación y el estilo de liderazgo.

Brindar capacitación al director sobre delegación de funciones.

Fortalecer las relaciones interpersonales entre la comunidad educativa.

Objetivo	Temas	Tiempo	Estrategias	Actividades	Recursos	Responsables	Evaluación
Realizar una retroalimentación de la importancia de la función de planificación y el estilo de liderazgo	Importancia de la planificación y el estilo de liderazgo.	1/2h	Técnica (dinámica la tela de araña) SQA sobre la importancia de la planificación Receso (10 minutos)	Bienvenida Ambientación Técnica Plenario	Director Docentes Material didáctico Pizarra Marcadores cartulinas Paleógrafo Medios	Angélica Espinales	Participación de los integrantes
Brindar capacitación al director sobre delegación de funciones.	Convivencia con el personal docente	1/2h	Capitación	Lectura reflexiva	Medios Material didáctico pizarra marcadores	Ana Laguna	PNI

				Plena rio			
Fortalecer las relaciones interpersonales entre la comunidad educativa.	Desinterés y poca integración de la comunidad educativa		Charlas con el tema de integración y trabajo en equipo	Cuadro NER	Medios Material didáctico	Cristhiam Díaz	
Constatar los aprendizajes obtenidos en las diferentes estrategias implementadas en el taller motivacional.	evaluación	10 minuto	Hoja de evaluación		Hojas blancas.	Facilitadores	





FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA
PEDAGOGÍA CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.
SEMINARIO DE GRADUACIÓN
GUÍA DE ENCUESTA AL DIRECTOR

INTRODUCCIÓN

Estimado director:

Somos estudiantes de V año de la carrera de Pedagogía con Mención en Administración de la Educación de la UNAN- MANAGUA, se realiza esta encuesta, con la finalidad de obtener información sobre la función de planificación y el estilo de liderazgo en el centro educativo Hilario Sánchez del distrito III del departamento de Managua en el segundo semestre del año 2021.

La información que usted nos brinde será de utilidad para la realización efectiva y eficaz de este trabajo investigativo.

Agradecemos la información brindada

DATOS GENERALES

Nombres y Apellidos: _____

Edad: _____ Sexo: F _____ M _____

Años de servicio en el ámbito de la educación: _____

Años de ejercer el cargo: _____

Nivel académico: Maestro Normalista: _____ Lic.: _____ Maestría: _____

Ultimo título obtenido: _____

Nombre del entrevistador: _____

Fecha: _____

II. Desarrollo

¿Conoce usted las funciones administrativas?

Sí _____ No _____

Marque aquellas que considere como funciones de la administración:

Planificar _____

Eficacia _____

Organizar _____

Eficiencia _____

Control _____

Dirección _____

Administrar _____

Evaluar _____

¿Conoce usted la misión y visión del centro? ¿Es propia?

Sí _____ No _____

Existen un Planes en el centro Educativo Hilario Sánchez.

Sí _____ No _____

¿Cuáles son los planes que se realizan en el centro Educativo Hilario Sánchez?

¿Qué elementos se toman en cuenta a la hora de elaborar la Planificación del centro?

¿Con que frecuencia elaboran los planes en el centro?

Quincenal_____ Mensual_____ Anual_____ otros_____

Existe un Plan de Reforzamiento Escolar.

Sí_____ No_____

En el centro se planifican proyectos Educativos.

Sí_____ No_____

¿Cuáles son los tipos de planes de seguridad que están elaborado en el centro?

(Poner los planes de seguridad)

¿Conoce usted si la dirección planifica capacitaciones para docentes?

Sí_____ No_____

¿Qué estrategias toma en cuenta a la hora de planificar?

¿Cómo evalúa la planificación que realiza la dirección del centro?

Excelente _____ buena _____ Regular _____

Deficiente _____

Cree usted que es importante la planificación

Sí_____ No_____

Es efectiva la planificación de los EPI

Si_____ No_____

Mencione la fortaleza y debilidades que presenta en la elaboración y ejecución de la planificación en el centro.

¿Cuenta el centro con relaciones interinstitucionales?

Sí_____ No_____

¿Usted como docente que sugerencias aportaría para mejorar la planificación del centro para que sea efectiva e impacte positivamente a toda la comunidad educativa?

Liderazgo

Considera usted que el director tiene liderazgo dentro de la comunidad educativa.

Sí_____ No _____

El director tiene características de un líder escolar

Sí_____ No_____

¿Qué tipo de liderazgo ejerce el director del centro?

Liderazgo Democrático_____ Liderazgo Carismático_____

Liderazgo Tradicional_____ Liderazgo Paternalista_____

Liderazgo Legítimo_____ Liderazgo Autocrático_____

Liderazgo Socio – afectivo_____ Liderazgo Laissez-Fire_____

Cómo valora el proceso de comunicación que establece el director con la comunidad educativa.

Excelente_____ Buena_____ Regular_____ Deficiente_____

El director promueve las buenas relaciones interpersonales entre los docentes.

Excelente _____ Buena _____ Regular _____ Deficiente _____

¿Qué estrategias implementa para promover y fortalecer las buenas relaciones interpersonales

Dialogo _____

Reconocimientos a las fortalezas personales _____

Actividades sociales _____

Trabajo cooperativo _____ Otros _____

¡Muchas Gracias!



FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA
PEDAGOGÍA CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.
SEMINARIO DE GRADUACIÓN
GUIA DE ENCUESTAS A DOCENTES

Estimado docentes:

Somos estudiantes de V año de la carrera de Pedagogía con Mención en Administración de la Educación de la UNAN- MANAGUA, se realiza esta encuesta, con el objetivo de recopilar información sobre la función administrativa (planificación) y el estilo de liderazgo en el centro educativo Hilario Sánchez del distrito III del departamento de Managua en el segundo semestre del año 2021.

La información que usted nos brinde será de utilidad para la realización efectiva y eficaz de este trabajo investigativo.

Agradecemos la información brindada

Datos Generales

Sexo: F_____ M_____ Edad: _____

Disciplina que imparte: _____

Especialidad: _____

Grado que imparte: _____

Nivel académico: _____

Años de servicio en la educación: _____

Nombre del entrevistador: _____

Fecha: _____

Desarrollo

¿Conoce usted las funciones administrativas?

Sí _____ No _____

Marque aquellas que considere como funciones de la administración:

Planificar _____

Eficacia _____

Organizar _____

Eficiencia _____

Control _____

Dirección _____

Administrar _____

Evaluar _____

¿Conoce usted la misión y visión del centro? ¿Es propia?

Sí _____ No _____

Existen un Planes en el centro Educativo Hilario Sánchez.

Sí _____ No _____

¿Cuáles son los planes que se realizan en el centro Educativo Hilario Sánchez?

¿Qué elementos se toman en cuenta a la hora de elaborar la Planificación del centro?

¿Con que frecuencia elaboran los planes en el centro?

Quincenal _____ Mensual _____ Anual _____ otros _____

Existe un Plan de Reforzamiento Escolar.

Sí _____ No _____

En el centro se planifican proyectos Educativos.

Sí _____ No _____

¿Cuáles son los tipos de planes de seguridad que están elaborado en el centro?

(Escribir los planes de seguridad)

¿Conoce usted si la dirección planifica capacitaciones para docentes?

Sí _____ No _____

¿Qué estrategias toma en cuenta a la hora de planificar?

¿Cómo evalúa la planificación que realiza la dirección del centro?

Excelente _____ Muy buena _____ Buena _____
Regular _____ Deficiente _____

14. Cree usted que es importante la planificación

Sí _____ No _____

Es efectiva la planificación de los EPI

Sí _____ No _____

Mencione la fortaleza y debilidades que presenta en la elaboración y ejecución de la planificación en el centro.

¿Cuenta el centro con relaciones interinstitucionales?

Sí _____ No _____

¿Usted como docente que sugerencias aportaría para mejorar la planificación del centro para que sea efectiva e impacte positivamente a toda la comunidad educativa?

Liderazgo

Considera usted que el director tiene liderazgo dentro de la comunidad educativa.

Sí _____ No _____ ¿Por qué?

El director tiene características de un líder escolar

Sí _____ No _____

¿Qué tipo de liderazgo ejerce el director del centro?

Liderazgo Democrático _____ Liderazgo Carismático _____

Liderazgo Tradicional _____ Liderazgo Paternalista _____

Liderazgo Legítimo _____ Liderazgo Autocrático _____

Liderazgo Socio – afectivo _____ Liderazgo Laissez-Fire _____

Cómo valora el proceso de comunicación que establece el director con la comunidad educativa.

Excelente _____ Buena _____ Regular _____ Deficiente _____

El director promueve las buenas relaciones interpersonales entre los docentes.

Excelente _____ Buena _____ Regular _____ Deficiente _____

¿Qué estrategias implementa para promover y fortalecer las buenas relaciones interpersonales

Dialogo _____

Reconocimientos a las fortalezas personales _____

Actividades sociales _____

Trabajo cooperativo _____ Otros _____

¡Muchas Gracias!



FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS

DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA

UNAN - MANAGUA

RECINTO UNIVERSITARIO RUBEN DARIO

FACULTAD DE EDUCACION E IDIOMA

DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA

GUÍA DE ENCUESTAS A ESTUDIANTES

Estimado Estudiantes:

Somos estudiantes de V año de la carrera de Pedagogía con Mención en Administración de la Educación de la UNAN- MANAGUA, se realiza esta encuesta, con la finalidad de obtener información sobre la función de planificación en el centro educativo Hilario Sánchez del distrito III del departamento de Managua en el segundo semestre del año 2021.

La información que usted nos brinde será de utilidad para la realización efectiva y eficaz de este trabajo investigativo.

Agradecemos la información brindada.

DATOS GENERALES

Edad: _____ sexo: F ___ M ___ Fecha: _____

Hora: _____

Nivel académico: _____

Desarrollo

¿Qué comprende por planificación?

¿Conoce usted cual es la misión y visión del centro?

Sí _____ No _____

Describa cual es la misión y la visión del centro

¿Conoces quiénes de tu Centro Escolar hacen uso de la planificación?

Sí _____ No _____

¿Conoce usted cuales son los planes que se realizar en el centro educativo?

Sí _____ No _____

6. ¿El director involucra a los estudiantes en el proceso de planificación del Centro

Escolar o solo en la ejecución de los planes?

1. Si _____

2. No _____

3. A veces _____

4. Nunca _____

7. ¿Ha formado parte al momento de realizar estos planes?

1. Si _____

2. No _____

3. A veces _____

4. Nunca _____

8. ¿Cómo estudiante considera que en el centro educativo existe alguna limitante al momento de realizar la planificación del centro?

Sí _____ No _____ ¿Cuáles?

9. ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades con las que cuenta el centro educativo al momento de planificar y ejecutar la planificación?

10. ¿Ustedes los estudiantes ponen en práctica estrategias para la planificación de las actividades del centro?

1. Si_____
2. No_____
3. A veces_____
4. Nunca_____

11. ¿Cómo le da seguimiento el equipo de dirección a los planes que se ejecutan en el centro educativo?

12. Usted como estudiante considera que el director tiene liderazgo dentro de la comunidad educativa

Sí_____ No_____

13. ¿Qué características de un líder posee el director del centro?

a) Comunicativa_____ b) Motivador_____ c) Sociable_____

14. ¿Qué tipo de liderazgo considera que tiene el director del centro dentro de la comunidad educativa?

Democrático_____

Socio-afectivo_____

Tradicional_____

15. ¿Qué tipo de liderazgo ejercer el director del centro?

Liderazgo Democrático_____ Liderazgo Carismático_____

Liderazgo Tradicional_____ Liderazgo Paternalista_____

Liderazgo Legítimo _____ Liderazgo Autocrático _____

Liderazgo Socio – afectivo _____ Liderazgo Laisses-Faire _____

Cómo valora el proceso de comunicación que establece el director con la comunidad educativa.

Excelente _____ Buena _____ Regular _____ Deficiente _____

El director promueve las buenas relaciones interpersonales entre los docentes.

Excelente _____ Buena _____ Regular _____ Deficiente _____

¿Qué estrategias implementa para promover y fortalecer las buenas relaciones interpersonales?

Dialogo _____

Reconocimientos a las fortalezas personales _____

Actividades sociales _____

Trabajo cooperativo _____

Otros _____

¡Muchas Gracias!



FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA
PEDAGOGÍA CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
GUIA DE OBSERVACION DOCUMENTAL

La presente guía de observación se aplicará con el objetivo de conocer los aspectos tomados en cuenta para la realizar y efectuar la función administrativa (Planificación) en el Centro Educativo Hilario Sánchez

Datos Generales:

Nombre del Centro: _____

Fecha: _____

Nombre del observador: _____

Aspectos a observar:

Documentos Legales

N	Documentos	Existencia		Observación
		SI	NO	
11	Documentos legales			
22	Documentos legales del centro escolar (escritura pública)			
33	Plano del colegio			
44	Constitución política de Nicaragua			
55	Ley 114 de carrera docente			
66	Reglamento interno del centro			
77	Ley 287 Código de la niñez y adolescencia			
88	Manual de funciones de los colegios públicos			
8 9	Ley 185 código del trabajo			

Documentos Administrativos

1	Misión y visión			
2	Plan operativo anual			
3	Plan mensual			
4	Plan institucional			
5	Cronograma de trabajo			
6	Registro de matricula			
7	Actas de reuniones de docentes			
8	Actas de reuniones de padres			
9	Gestiones registradas ante el MINED			
10	Control de entrega de material didáctico			
11	Archivos estadísticos			

12	Control de asistencia de los maestros			
13	Expediente personal			
14	Inventario			

Documentos Académicos

1	Programa de asignatura			
2	Plan académico			
3	Informe estadístico del rendimiento académico			
4	Documentos metodológicos del MINED			
5	Registro de planes de capacitación			
6	Registro de planes			
7	Informe de supervisión			
8	Proyectos educativos			



CENTRO ESCOLAR PÚBLICO HILARIO SÁNCHEZ

FODA.

Fortaleza	Oportunidades
Cuenta el centro con documentación legal, administrativa y académica.	Único centro público en carretera sur y el barrio donde está ubicado.
Buen clima de trabajo entre todo el personal.	
Apoyo en exposiciones de proyecto escolar.	Proyecto de la escuela hacia la comunidad
Compromiso del personal con la institución.	
Formación y actualización del cuerpo docente y directivo.	Capacitación y actualización de los docentes
Todo el personal son profesionales titulados	
Escuelas para padres	Ofrecimiento del ministerio de educación
Cuenta con carro móvil tecnológico e internet	para participar en proyectos, curso, ferias
Actividades culturales	para mejorar los aprendizajes.
Empatía con los estudiantes	Innovación de proyecto

<p>Responsabilidad del personal docente</p>	<p>Motivación de los alumnos para asistir a las actividades extracurriculares.</p> <p>Canalización y seguimiento de alumnos con problemas de aprendizaje.</p>
<p>Debilidades</p> <p>Ausencia por parte del director por múltiples actividades.</p> <p>Falta de apoyo de algunos padres hacia el trabajo de sus hijos.</p> <p>El poco uso de la TIC.</p> <p>Algunos alumnos demuestran actitudes que denotan prácticas de antis – valores cuando permanecen en la institución.</p>	<p>Amenazas</p> <p>Falta de tiempo de algunos padres de familia para involucrarse en la educación de sus hijos</p> <p>Conflictos familiares que perjudican el rendimiento y la permanencia de los alumnos en el establecimiento</p> <p>Falta de recurso económico en los hogares de donde provienen los estudiantes</p> <p>Falta de interés de algunos estudiantes.</p>

<p>Algunos docentes priorizan la evaluación sumativa y no toman en cuenta la formación formativa.</p> <p>Falta de apoyo de algunos padres de familia en las actividades culturales.</p>	<p>Influencia de los medios de comunicación, internet, televisor, juegos, video, celulares etc...</p> <p>Aumenta de pandillas, robo y droga.</p>
---	--

Cronograma de trabajo

Fecha	Actividades a realizar	Responsables	Observaciones
24 Agosto de 2021	Elaboración de los objetivos generales y específicos	Equipo de investigación	
28 Agosto de 2021	Elaboración de la introducción y el marco teórico	Equipo de investigación	
04 septiembre de 2021	Antecedente del estudio Justificación (entrega del primer borrador)	Equipo de investigación	
11 septiembre de 2021	Diseño metodológico	Equipo de investigación	
25 septiembre de 2021	Tipo de enfoque Diseño metodológico(entrega del segundo borrador)	Equipo de investigación	

02 octubre de 2021	Propuesta y validación de instrumento (entrega del tercer borrador)	Equipo de investigación	
16 Octubre de 2021	Exposición de los avances de los equipos de trabajo	Equipos investigativos	
23 octubre de 2021	Diseño metodológico “diseño de estrategia”	Equipo de investigación	
30 de Octubre de 2021	Presentación del protocolo hasta el diseño metodológico	Equipo de investigación	
03 de Noviembre de 2021	Aplicación de instrumentos	Equipo de investigación	
06,13 y 20 de Noviembre 2021	Análisis de resultados y diseño de estrategia	Equipo de investigación	

	(entrega del cuarto borrador)		
27 de Noviembre 2021	Primera pre defensa con el equipo de experto del Profesor: Leonardo Narváez	Equipos investigativos	
04 de Diciembre 2021	Pre defensas con los tutores de los diferentes grupos	Equipos investigativos	
07 de enero 2022	Tutoría por MSc Leonardo Narváez	Equipo de investigación	
14 enero de 2022	Entrega de los tres ejemplares a los jurados para su revisión.	Equipo de trabajo	
25 de enero de 2022	Defensa de seminario de graduación	Equipo de trabajo	

FOTOS

Fotografía # 1



Tutoría de seminario de graduación.

Fotografía # 2



Trabajo en equipo

Fotoarrafía # 3



Logo del Centro

Fotografía #4



Instalación del centro

Fotografía #5



Mostrando el director los documentos legales, administrativo y académico.

Fotografía #6



Aplicación de instrumento a docentes

Fotografía #7



Aplicación de instrumento a estudiantes.