



Revista Finanzas y Negocios
ISSN 2710-7817
Vol.4, No.2: 26-42
Mayo - Agosto 2024
Panamá

Funciones administrativas del docente en la planificación curricular

Administrative functions of the teacher in curricular planning

*Dr. Daniel Cisneros¹. Dr. Ramiro Campos². Dra. Iluminada Bonilla de González³
Mgtra. Cándida Duarte⁴. Dra. Gisela Carrizo⁵. Dra. Argelis Boyce⁶.*

¹Docente Investigador de la Universidad de Panamá Centro Regional de Coclé.  <https://orcid.org/0009-0000-2595-094>.  danie.cisneros@up.ac.pa

²Docente Investigador de la Universidad de Panamá.  <https://orcid.org/0000-0003-1999-9507>.  liccampos2002@yahoo.com

³Docente Investigador de la Universidad de Panamá, Facultad de Ciencias de la Educación, Departamento de Administración y Supervisión Educativa.  <https://orcid.org/0000-0002-0148-7688>.  ilumida.gonzalez@up.ac.pa

⁴Docente Investigador de la Facultad de Ciencias de la Educación Universidad de Panamá - Centro Regional Universitario de Colón.  <https://orcid.org/my-orcid?orcid=0009-0003-3512-1224>.  candidaduarte12@gmail.com

⁵Docente Investigador de la Universidad de Panamá, Facultad de Ciencias de la Educación - Centro Regional Universitario de Veraguas.  <https://orcid.org/0009-0004-5137-398X>.  chelypa@gmail.com

⁶Docente Investigador del Ministerio de Educación. MEDUCA. Panamá.  <https://orcid.org/0009-6253-9259>.  bargelis@hotmail.com

Fecha de Recepción: 23/12/2023

Fecha de Aceptación: 30/03/2024

Resumen

El objetivo general en este artículo se tiene. Analizar las funciones administrativas del docente en la planificación curricular de la Licenciatura en Educación Preescolar del Centro Regional Universitario de Coclé (CRU). Teóricamente, se desarrolló la variable según los autores Arboleda (2018), Cardona (2005), Ander-Egg (2007), Galindo (1998), entre otros. Metodológicamente se asumió el paradigma de la estrategia de

complementación con técnicas, métodos cualitativos, el tipo de investigación descriptiva con un diseño de campo, la población 30 facilitadores las técnicas de recolección de la información se empleó una entrevista informal, además, se aplicó un cuestionario contentivo de 15 ítems con cinco alternativas de respuestas a escala tipo Likert siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. Dicho instrumento se sometió a la validación del juicio de cinco (5) doctores en educación. De igual forma, se aplicó, una prueba piloto para obtener el coeficiente de 0.84 muy alta según Alpha de Cronbach. Se aplicó, el paquete estadístico SPSS Statistic versión 18.0. Los resultados, se presentaron en tablas y figuras. Se concluye, que la planificación casi nunca y algunas veces los facilitadores registran por escrito lo planeado permitiendo la comunicación, la reflexión para la toma de decisiones de la tarea a desarrollar, utiliza la planeación como proceso administrativo para la predeterminación de las actividades a desarrollar con los resultados que se deben obtener en las operaciones de un futuro deseable, en la administración de la planificación y utiliza el diagnóstico para la determinación de la estructura orgánica de planes en coordinación entre los actores del proceso educativo.

Palabras Clave: Funciones administrativas, Planificación, Currículum

Abstract

The general objective in this article is. Analyze the administrative functions of the teacher in the curricular planning of the Bachelor's Degree in Preschool Education at the Regional University Center of Coclé (CRU). Theoretically, the variable was developed according to the authors Arboleda (2018), Cardona (2005), Ander-Egg (2007), Galindo (1998), among others. Methodologically, the paradigm of the complementation strategy was assumed with techniques, qualitative methods, the type of descriptive research with a field design, the population 30 facilitators, the information collection techniques, an informal interview was used, in addition, a questionnaire was applied. It contains 15 items with five response alternatives on a Likert-type scale always, almost always, sometimes, almost never and never. This instrument was submitted to validation by the judgment of five (5) doctors in education. Likewise, a pilot test was applied to obtain a very high coefficient of 0.84 according to Cronbach's Alpha. The statistical package SPSS Statistic version 18.0 was applied. The results were presented in tables and figures. It is concluded that planning almost never and sometimes the facilitators record in writing what is planned allowing communication, reflection for decision making of the task to be developed, planning is used as an administrative process for the predetermination of the activities to be developed with the results that must be obtained in the operations of a desirable future, in the administration of planning and uses the diagnosis to determine the organic structure of plans in coordination between the actors of the educational process.

Key Words: Administrative Functions, Planning, Curriculum

1. Introducción

Uno de los retos asumidos por las universidades, consiste en estar a la par de los nuevos paradigmas que emergen de la sociedad del conocimiento tanto en el orden académico, como de investigación. De hecho, el propósito es formar profesionales críticos, abiertos al cambio y que generen en el campo laboral un aprendizaje significativo desde el punto de vista holístico e integral en cuanto al desarrollo de competencias se refiere.

Por consiguiente, en algunos casos el facilitador incurre en debilidades o situaciones al momento de diseñar y administrar la planificación educativa con los estudiantes para contribuir con una formación de calidad. De tal forma, que para superar la improvisación, ahorrar tiempo, integrar el conocimiento con la interacción de los elementos de la planificación. Para este estudio, tiene como objetivo general: analizar las funciones administrativas del docente en la planificación curricular de la Licenciatura en Educación Preescolar del Centro Regional Universitario de Coclé (CRU). Teóricamente, se desarrolló la variable según los autores Arboleda (2018), Cardona (2005), Ander-Egg (2007), Galindo (2006), entre otros. Metodológicamente se asumió el paradigma de la estrategia de complementación con técnicas, métodos cualitativos, el tipo de investigación descriptiva.

Se destaca, que el beneficio redundará en los facilitadores por cuanto administraran una planificación integral e integrada que se adecue a los principios holísticos, gestionada de manera coherente y flexible, la cual va a permitir la participación de todos los actores educativos involucrados y comprometidos en la formación de personas con un sentido humanístico, contextualizada con el entorno desde los problemas para insertarlos al aula y con el conocimiento integral, darle solución a esas realidades donde interactúan los estudiantes para desarrollar el pensamiento: creativo, científico, analítico, crítico y crítico.

2. Desarrollo

En la actualidad, la visión administrativa de la educación se refiere, a la manera de ver el futuro del lugar donde se labora en un tiempo determinado y para ello debe existir una buena administración estratégica. En este sentido, Arboleda (2018:1) menciona, “una visión administrativa define el resultado ideal, la misma es clave para fijar tácticas. Es un proceso, mediante el cual se desarrolla y ejecuta organizadamente las actividades y operaciones”. Es decir, para que la visión administrativa genere resultados satisfactorios debe comenzarse acatando los principios y funciones para tomar las mejores decisiones que los encaminarán al éxito en las actividades que se desean cumplir. De tal manera, que Cardona (2005:35) considera, como funciones de la administración a la planificación: organización, dirección, control y evaluación. Las mismas se describen a continuación.

Para, Ander-Egg (2007, p 7), “Planificar es la acción consistente en utilizar un conjunto de procedimientos mediante actividades con el propósito de influir en el curso de determinados acontecimientos, con el fin de alcanzar una situación elegida como deseable”. Es decir, es anticipar acciones para lograr objetivos o metas propuestas para conducir de la mejor manera posible el accionar de los educadores con el objeto de brindar y adquirir conocimientos, ya que actualmente se les brinda aprendizaje a los participantes, de igual manera se recibe de ellos.

De igual modo, Arboleda (ob.cit, p5) expresa, que “La planeación es la base fundamental del proceso administrativo, ya que en ella se predeterminan las actividades a desarrollar y los resultados que se deben obtener en las operaciones de un futuro deseable, posible y probable”. Esta aseveración, si se realiza una buena planificación tomando en cuenta el perfil de egreso del profesional, los intereses y necesidades de los estudiantes con respecto a los contenidos de las asignaturas, los resultados a corto plazo deben ser positivos y por ende lograr aprendizajes tanto provechoso para el participante como productivo para su desempeño como futuro profesional. Pues bien, para Arboleda (ob.cit. p. 7) “existen varios elementos para que la planificación sea buena y exitosa”. Entre ellos, se pueden mencionar los siguientes:

Se destaca, que un buen diagnóstico: Es allí, donde se conoce como es la organización, cómo ha sido el manejo por parte de los directivos, si se han cumplido o no las metas trazadas. Es así, como Caraballo (2013, p 1) sostiene, que “en un diagnóstico se estudia y se determina como es el ambiente de trabajo, la estructura orgánica, planes y programas, coordinación entre los actores del proceso, objetivos fijados, entre otros”. Desde esta perspectiva, el diagnóstico conduce a verificar si las decisiones tomadas han dado los frutos que se deseaban alcanzar, en caso de que no hayan sido acordes, se realizará una nueva planificación tomando en cuenta las debilidades para convertirlas en fortalezas conforme a las necesidades y aspiraciones de los interesados en dar lo mejor de sí. Es decir, debe mostrar los alcances reales de los objetivos.

Al respecto, el ordenamiento de todas y cada una de las áreas del ámbito laboral es una función que debe cumplirse de forma permanente para garantizar el éxito de las actividades. De acuerdo, con Galindo (ob.cit, p 131) “la organización es el establecimiento de la estructura necesaria para la sistematización real de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, disposición, correlación, agrupación de actividades, con el fin de simplificar las funciones del grupo social”. Tomando, en consideración la opinión del autor, la organización se realiza con la finalidad de sincronizar los recursos, con la finalidad de lograr armonía y eficacia en las labores de cada persona dentro del campo laboral. Arboleda (ob.cit, p 6) menciona, que “para organizar de la mejor manera es preciso que se conozcan varios aspectos como: espacio, tiempo, trabajo, recursos humanos y financieros”.

Se destaca, el talento humano: La organización del personal es una herramienta fundamental en el ambiente de trabajo, ya que desde su ingreso el sujeto debe conocer a que dependencia está asignada, quien es su jefe inmediato, de quien debe recibir directamente las órdenes y a quien rinde cuentas de las tareas asignadas. También, es importante que conozca las funciones asignadas al cargo y la responsabilidad que debe asumir. Una vez, conocidas las acciones que le corresponden debe ser consciente que tiene que realizarlas con respeto, solidaridad y buen trato hacia los demás para que las acciones se conviertan en provechosas para todos. Una de las formas, más comunes de

organización de funciones y cargos en las empresas son los flujos de organización, conocidos también como organigrama funcional, en donde se determinan las líneas de mando y la unidad de dirección.

Este enfoque, está relacionado con el nivel gerencial de las instituciones, es como el timón del proceso educativo. En este sentido, para Álvarez (2003, p 180) refiere, que la “dirección implica dirigir el proceso de una actividad, tomar decisiones impartir instrucciones y realizar tareas tendentes a la puesta en práctica de lo acordado”. Por lo tanto, desde allí parte el desarrollo de la planificación, organización donde en la mayoría de los casos se refleja las buenas relaciones interpersonales, buen manejo del personal, autoestima, aceptación de la realidad si las cosas no funcionan como debiera, en fin es la dirección la cuenta de que haya un clima productivo, de cordialidad, espontaneidad e integración. Por su parte, Arboleda (ob.cit, p 8) menciona, como etapas de la dirección las siguientes “liderazgo, motivación, comunicación, entre otros”. En este particular, el liderazgo se asume por una persona, que mediante la coordinación y guía delega en otras personas: tareas, funciones y en particular, el trabajo para desarrollarlo con responsabilidad y cumplimiento motivada por alcanzar los objetivos como un equipo organizado. Es un buen líder, una persona que es propuesta para que dirija al grupo y que toma decisiones de acuerdo con las necesidades o requerimientos de cada situación. En algún sentido, la idea de líder no sea un sujeto autoritario ni que emplee la fuerza ni los malos tratos con el personal.

Por otro lado, Bembibre (2011, p 5) manifiesta, que “en la dirección debe estar como buen líder una persona que tenga autoridad de manera natural, sin autoritarismos, aquella en torno a la cual los demás se agrupan por determinación al observar que tiene carisma, capacidades para dirigir al grupo”. La aseveración, del autor referido conduce, a vislumbrar que, en muchas ocasiones, las situaciones que se experimentan son las que hacen que la persona en cuestión se convierta en el líder que todos esperan por la capacidad de dirigir y por las propias características e incluso sean agentes motivadores.

Indiferentemente, del lugar en el cual el individuo labore debe estar presente el control de las actividades ejecutadas. En este sentido, Álvarez (ob.cit, p 187) manifiesta, que “el control es el conjunto de actuaciones que permite evaluar las tareas que se están

realizando para comprobar la consecución de los objetivos o introducir modificaciones necesarias”. Lo que indica, que se refiere al seguimiento por parte de superiores, de las diferentes acciones ejecutadas por los individuos en las labores, no para fiscalizar sino para corregir a tiempo fallas que pudieran presentarse y que obstaculicen el logro de los objetivos propuestos.

Es oportuno mencionar, que el sistema de controles debe iniciarse partiendo de la dirección del plantel por ser la cuentadante de los resultados de la institución, traduciéndose ese control en mejorar el desempeño, producción, planificación y aspecto metodológico, con la finalidad de crear un clima favorable, de motivación y satisfacción tanto para el personal como para la misma dirección, así como también para los estudiantes quienes serán los que obtendrán mejor ganancia por la obtención de un aprendizaje significativo, holístico y constructivo, derivado de la buena organización y de los controles realizados continuamente. Pues, desde allí se logra que las actividades se desarrollen de manera coherente, concreta y cabal.

Del mismo modo, Robbins (2006, p 149) expresa, que “el objetivo de los sistemas de controles consiste en inspeccionar todas las acciones de los estándares del rendimiento esperado, es vigilar las actividades para asegurarse que se desarrollen de acuerdo con lo planteado”. Sin duda, es inspeccionar con el objetivo de orientar y encaminar a los individuos en caso de que las acciones no estén generando el resultado esperado. En el caso, de las instituciones educativas se debe llevar el control total de la institución tanto en la parte estructural como académica, administrativa, pedagógica y social. De igual forma, con el tipo de controles, está el control de retroalimentación, el cual se enfoca sobre el uso de la información de los resultados anteriores para corregir posibles desviaciones futuras de estándar aceptable, implica que se ha recabado y analizado información. En esta parte, ya es muy notoria la falla cometida y deben realizarse los correctivos necesarios para solucionar. Es decir, hay que re planificar las acciones para corregir y estar preparado para una futura evaluación.

Desde la perspectiva, del enfoque evaluativo Chiavenato (2015, p 446) plantea, que la evaluación “es una revisión sistemática, formal, diseñada para medir beneficio, comparar su eficiencia y eficacia con el desempeño pasado y el de otras organizaciones

y su contribución a los objetivos. En realidad, se trata de medir el desempeño en la organización”. Es decir, para realizar la evaluación se debe medir, abordar, desarrollar la actitud, aptitud, talento, capacidad e idoneidad del personal, cuya función versa en elementos de suma importancia para el desempeño de actividades como es el cumplimiento de aspectos como planificación, organización, visión, misión, objetivos, control y la evaluación para crear un clima de respeto, producción, comunicación e interrelación mutua.

En el mismo orden de ideas, Galileo (2017, p 5) considera, que “La evaluación educativa es una labor incesante y constante, no debe entenderse sólo como un procedimiento de selección, sino de orientación y de ayuda”. Por lo tanto, debe entenderse como una manera de ayudar a la persona a la cual se evalúa a través de orientaciones para mejorar el desempeño. En el campo educativo, se persigue con la evaluación enriquecer el proceso de formación y responder a la necesidad específica de conocimientos que contribuyan al desenvolvimiento para lograr el aprendizaje significativo. Al respecto, Galileo (ob.cit, p 6) indica, que “se deben tener presentes algunas funciones básicas: refuerzo, informar sobre el desempeño y la autoconciencia”.

Se destaca, que las funciones, anteriormente mencionados conllevan a deducir, que es necesaria la realización de una buena evaluación ya que es una manera de saber si la institución está realizando inversión necesaria y útil para el desarrollo de las funciones escolares, así como también realimentar, adicionar o restringir acciones que no conduzcan al buen desenvolvimiento del personal adscrito a la misma. De manera, que además, se deben realizar los controles para evitar lo menos posibles la presencia de errores. Hay que tener cuidado, de examinar los recursos con que se cuenta, como afectan las actividades al costo y el servicio que se presta a los usuarios para el cumplimiento de la planificación.

3. Metodología

La investigación se desarrolló bajo el paradigma de la estrategia de complementación con técnicas, métodos cualitativos, el tipo de investigación descriptiva, tomando en consideración el objetivo de analizar las funciones administrativas del docente en la

planificación curricular de la Licenciatura en Educación Preescolar del Centro Regional Universitario de Coclé (CRU). La investigación se inserta en el diseño de campo que para Hadi, et al, (2023) definen, el diseño de campo como aquella que se realiza en el mismo lugar y en el tiempo donde ocurre el fenómeno. Es decir, la información se recabó directamente del contexto de estudio.

Por otra parte, la población se consideró 30 facilitadores de la Licenciatura en Educación Preescolar del Centro Regional Universitario de Coclé (CRU) para el año 2023. Por su parte, se utilizó un instrumento de tipo cuestionario que, para Paragua, et al. (2022, p 96) que, identificado el problema y visionado la posible solución, se formula el cuestionario con reactivos pertinentes a la naturaleza del estudio. El cual, permite conocer lo que hacen, opinan, piensan los miembros de una muestra previamente definida, incluso pueden ser respondidos sin la presencia del encuestador. Cabe agregar, que el cuestionario se estructuró con quince (15) Ítems en escala tipo Likert con cinco alternativas de respuesta.

Se plantea, que la validez para

En cuanto, a la validez Paragua, et al. (ob.cit, p 126) para la validez de contenido se debe solicitar siempre la opinión de los expertos para establecer la validez del contenido. Es la generalización, que el investigador hace a partir de las medidas que hace de las variables principales estudiadas, hacia constructos de orden superior. Por esa razón, para comprobar la validez del instrumento fue sometido a consideración del juicio de cinco (5) expertos, en el que todos son Doctores en Educación, en el cual manifestaron su opinión en relación con la pertinencia y redacción de las preguntas o Ítems del cuestionario.

En cuanto, a la confiabilidad a juicio de, Hernández y Mendoza (2018, p 229), es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes en la muestra o casos. En este caso, se aplicó una prueba piloto al 10% de la población con la intención de confirmar que el instrumento es confiable. Se consideró utilizar la fórmula de coeficiente alfa de Cronbach. Al final, la prueba arrojó 0,84 magnitud muy alta; lo que indica una alta confiabilidad, según coeficiente alfa de Cronbach para la aplicación del instrumento.

De acuerdo, a las técnicas de análisis de los datos consisten en procesar los datos (dispersos, desordenados, individuales) obtenidos de la población objeto de estudio durante el trabajo de campo y tiene como finalidad generar resultados (datos agrupados y ordenados), a partir de cuales se realizó el análisis según, el objetivo, preguntas de investigación.

Al momento, de obtener los resultados del instrumento aplicado, en este caso el cuestionario, se pasó a ordenar en tablas de doble entrada y porcentajes por dimensiones e indicadores de los resultados obtenidos. Seguidamente, para el procesamiento de los datos se utilizó herramientas la estadística Statistic versión 18.0 la cual permitió, agrupar los datos en tablas y figuras en porcentajes por cada ítems donde se analizó e interpretó la información.

4. Resultados y Conclusiones

En el cuadro y figura 1 corresponde a la variable visión administrativa de la educación, dimensión funciones y se analizó con los indicadores de planificación, organización, dirección, control y evaluación. Para, el indicador de planificación con el 31,11% y el 24,44% opina, que el facilitador, casi nunca y algunas veces respectivamente el facilitador: Planifica la acción administrativa de la planificación utilizando procedimientos mediante actividades con el propósito de influir en determinados acontecimientos con el fin de alcanzar una situación elegida como deseable, utiliza la planeación como proceso administrativo para la predeterminación de las actividades a desarrollar con los resultados que se deben obtener en las operaciones de un futuro deseable, en la administración de la planificación y utiliza el diagnóstico para la determinación de la estructura orgánica de planes en coordinación entre los actores del proceso educativo.

Tabla 1: Funciones administrativas del docente

Visión Administrativa										
Categorías	Funciones									
	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca	
	5	4	3	2	1					
Porcentaje	%		%		%		%		%	
SUJETOS (30)	FacI	FAC	FacI	FAC	FacI	FAC	FacI	FAC	FacI	FAC
Planificación	17	18,89	13	14,44	22	24,44	28	31,11	10	11,11
Organización	4	4,44	11	12,22	21	23,33	36	40,00	18	20,00
Dirección	6	6,67	10	11,11	32	35,56	30	33,33	12	13,33
Control	4	4,44	11	12,22	21	23,33	36	40,00	18	20,00
Evaluación	17	18,89	14	15,56	22	24,44	27	30,00	10	11,11
Promedio dimensión: Funciones	48	10,67	59	13,11	118	26,22	157	34,89	68	15,11

Nota: En la tabla se denotan los resultados estadísticos de la variable visión administrativa de la educación, dimensión Fuente: Cisneros y otros. (2023).

En este aspecto, la opinión de los entrevistados es distinta con lo que considera Ander-Egg (2007) quien expresa, que planificar es la acción consistente en utilizar un conjunto de procedimientos mediante actividades con el propósito de influir en el curso de determinados acontecimientos, con el fin de alcanzar una situación elegida como deseable, debe reflejarse por escrito para la toma de decisiones. Desde otra concepción, Arboleda (2018) plantea, que la planeación es la base fundamental del proceso administrativo ya que en ella se predeterminan las actividades a desarrollar y los resultados que se deben obtener en las operaciones de un futuro deseable, posible y probable y Arboleda (2018) refiere, que existen varios elementos para que la planificación sea buena y exitosa, entre ellos un buen diagnóstico.

Respecto, al indicador organización, el 40% con el 23,33% casi nunca y algunas veces, el facilitador: Utiliza la organización como estructura necesaria para la sistematización real de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, disposición, correlación, agrupación de actividades, en la organización de la planificación considera aspectos como: espacio, tiempo, trabajo, talentos humanos y considera los recursos financieros destinados para ejecutar cada una de las actividades planificadas

que componen el proceso educativo.

En relación, a las ideas de los participantes no concuerdan con las de: Galindo (2006) Al expresar, que “la organización es el establecimiento de la estructura necesaria para la sistematización real de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, disposición, correlación, agrupación de actividades, con el fin de simplificar las funciones del grupo social. Por otra parte, Arboleda (2018) menciona, que para organizar de la mejor manera es preciso que empleen varios aspectos como: espacio, tiempo, trabajo, recursos humanos y financieros y Arboleda (ob.cit) dice, que los recursos financieros son empleados por la parte directiva y los distribuirá y aplicará los destinados para cada actividad.

Así mismo, para el indicador dirección un 35,56% y el 33,33% consideran, que algunas veces y casi nunca, el facilitador: Direcciona en la planificación el proceso de una actividad para tomar decisiones, emplea el liderazgo mediante la coordinación delegando en otras personas el trabajo para desarrollarlo con responsabilidad en alcanzar los objetivos como un equipo organizado y ejerce la autoridad sin autoritarismo para que se agrupen por determinación para dirigir la planificación.

De tal manera, que las respuestas resultantes no compaginan con la concepción de Álvarez (2003) quien refiere, que la dirección implica dirigir el proceso de una actividad para tomar buenas decisiones, impartir instrucciones y realizar tareas tendentes a la puesta en práctica de lo acordado. Por consiguiente, Arboleda (ob.cit) menciona, que se debe utilizar el liderazgo, que mediante la coordinación y guía delega en otras personas: tareas, funciones y en particular, el trabajo para desarrollarlo con responsabilidad y cumplimiento motivada por alcanzar los objetivos. Y Bembibre (2011) considera, que la dirección debe estar a cargo de un buen líder una persona que tenga autoridad de manera natural, sin autoritarismos, aquella en torno a la cual los demás se agrupan por determinación al observar que tiene carisma, capacidades para dirigir al grupo.

En base, al indicador de control, las respuestas emitidas fueron con el 40% y el 23,33% casi nunca y algunas veces el facilitador: Emplea el control para evaluar las tareas que se están realizando comprobando la consecución de los objetivos introduciendo las modificaciones necesarias, emplea el control al inicio de las

actividades incluyen la creación de políticas, reglas, procedimientos que deben seguirse para que las actividades resulten con resultados positivos y emplea el control en la retroalimentación con el uso de la información de los resultados anteriores para corregir posibles desviaciones futuras de estándar aceptable.

Pues bien, las opiniones de los facilitadores son opuestas a las posturas de Álvarez (2003) cuando manifiesta, que el control es el conjunto de actuaciones que permite evaluar las tareas que se están realizando para comprobar la consecución de los objetivos o introducir modificaciones necesarias. También, la concepción de Terry (2006) indica, que el control preliminar se realiza con anterioridad al inicio de las actividades, en esta etapa se incluye la creación de políticas, reglas y procedimientos que deben seguirse para que las actividades resulten como se esperan, es decir, con resultados positivos. Y Terry (ob.cit) dice, que el control de retroalimentación debe enfocarse para corregir posibles desviaciones futuras de estándar aceptable, implica que se ha recabado y analizado información.

En total, en el indicador evaluación el 30% con el 24,44% dicen, que casi nunca y algunas veces, el facilitador: Aplica la evaluación como revisión sistemática para medir beneficio, comparar su eficiencia y eficacia en la construcción de los objetivos, emplea la evaluación como labor constante de orientación para la ayuda del desarrollo de la planificación y desarrolla la evaluación como una actividad satisfactoria que se reconoce el esfuerzo destacando los aspectos positivos del desempeño.

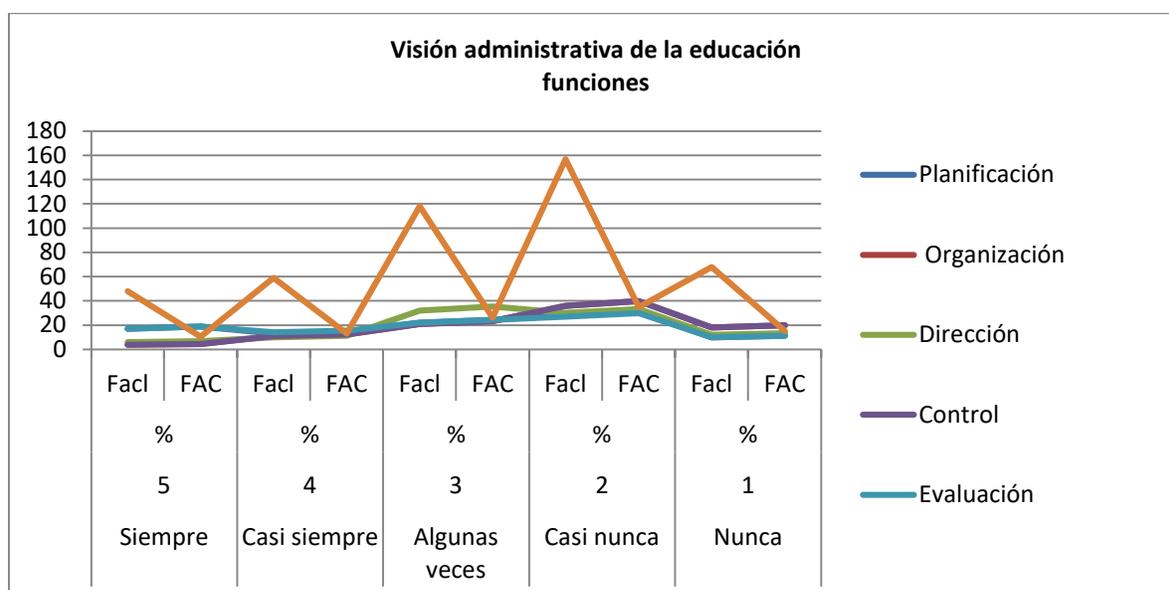
Cabe resaltar, que las respuestas dadas, son diferentes a lo expresado por Chiavenato (2002) al decir, que la evaluación es una revisión sistemática, formal, diseñada para medir beneficio, comparar su eficiencia y eficacia con el desempeño. De igual modo, Galileo (2017) considera, que la evaluación educativa es una labor constante, no debe entenderse sólo como un procedimiento de selección, sino de orientación y de ayuda.

A modo de conclusión en lo relativo, objetivo analizar las funciones administrativas del docente en la planificación curricular. Por parte, de la planificación casi nunca y algunas veces, el facilitador registra por escrito lo planeado permitiendo la comunicación, la reflexión para la toma de decisiones sobre la tarea a desarrollar, utiliza la planeación

como proceso administrativo para la predeterminación de las actividades a desarrollar con los resultados que se deben obtener en las operaciones de un futuro deseable, en la administración de la planificación y utiliza el diagnóstico para la determinación de la estructura orgánica de planes en coordinación entre los actores del proceso educativo.

Respecto, a la organización, casi nunca y algunas veces, el facilitador: Utiliza la organización como estructura necesaria para la sistematización real de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, disposición, correlación, agrupación de actividades, en la organización de la planificación considera aspectos como: espacio, tiempo, trabajo, talentos humanos y considera los recursos financieros destinados para ejecutar cada una de las actividades planificadas que componen el proceso educativo.

Figura 1: Visión administrativa de la educación



Nota: En la figura, se denotan un resumen de los resultados estadísticos de la variable visión administrativa de la educación, dimensión Fuente: Cisneros y otros. (2023)

Conclusiones

Respecto, al indicador de planificación: casi nunca y algunas veces el facilitador: Planifica la acción administrativa de la planificación utilizando procedimientos mediante actividades con el propósito de influir en determinados acontecimientos con el fin de alcanzar una situación elegida como deseable, utiliza la planeación como proceso administrativo para la predeterminación de las actividades a desarrollar con los resultados que se deben obtener en las operaciones de un futuro deseable, en la administración de la planificación y utiliza el diagnóstico para la determinación de la estructura orgánica de planes en coordinación entre los actores del proceso educativo.

En relación, al indicador organización, casi nunca y algunas veces, el facilitador: Utiliza la organización como estructura necesaria para la sistematización real de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, disposición, correlación, agrupación de actividades, en la organización de la planificación considera aspectos como: espacio, tiempo, trabajo, talentos humanos y considera los recursos financieros destinados para ejecutar cada una de las actividades planificadas que componen el proceso educativo.

Así mismo, en la dirección, se consiguió; algunas veces y casi nunca, el facilitador: direcciona en la planificación el proceso de una actividad para tomar decisiones, emplea el liderazgo mediante la coordinación delegando en otras personas el trabajo para desarrollarlo con responsabilidad en alcanzar los objetivos como un equipo organizado y ejerce la autoridad sin autoritarismo para que se agrupen por determinación para dirigir la planificación del grupo.

En base, al control se establece: casi nunca y algunas veces, el facilitador: Emplea el control para evaluar las tareas que se están realizando comprobando la consecución de los objetivos introduciendo las modificaciones necesarias, emplea el control al inicio de las actividades incluyen la creación de políticas, reglas, procedimientos que deben seguirse para que las actividades resulten con resultados positivos y emplea el control en la retroalimentación con el uso de la información de los resultados anteriores para corregir posibles desviaciones futuras de estándar aceptable.

En fin, para la evaluación se tiene: casi nunca y algunas veces, el facilitador: Realiza

evaluaciones para medir el beneficio con el desempeño, emplea la evaluación como labor constante de orientación para la ayuda del desarrollo de la planificación y desarrolla la evaluación como una actividad satisfactoria que se reconoce el esfuerzo destacando los aspectos positivos del desempeño.

5.Referencias bibliográficas

Álvarez, E. (2003) La docencia como mediación pedagógica. http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_articulo.php?id_articulo=447&id_libro=120.

Ander-Egg, E. (2007) “Introducción a la Planificación Estratégica” Editorial Lumen Buenos Aires. Madrid: Visor.

Arboleda, M. (2018) Administración. Pensamiento, proceso, estrategia y vanguardia. 1ª edición. Ed McGraw-Hill.- Año 2002.

Bembibre, C. (2011) Tocando el vacío. Editorial Edinumen / 978-84-9848-133-4

Caraballo, J. (2013) Principios de Administración. 1ª edición. Ed. Fondo de Cultura Económica.

Cardona, F. (2013) Administración. 12º edición. Pearson, México.

Chiavenato, I. (2015) “Introducción a la Teoría General de la Administración”. Mc Graw Hill. México. DAFT, Richard. “Administración”.

Galileo, M. (2017) La Administración Pública como Ciencia: su objeto y su estudio. 1ª edición. Ed. Plaza y Váldes, S.A. Pág. 74-76.

Galindo, D. (2006) Las ideas de la Administración. Ed. Instituto Nacional de Administración Pública.

Hadi, M, et al. (2023) Procedimiento de la investigación. Editorial: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.

Hernández, S. y Mendoza, T. (2018) Metodología de la Investigación. Investigación;

Método científico.

Paragua, M. et al. (2022) Investigación Científica Formulación de Proyectos de Investigación y Tesis. Primera edición digital.

Robbins, S. (2006) Administración. Quinta edición. México.

Terry, G. (2006) Principios de administración / ISBN: 968-26-0586-5