



Nombre de alumno: Mayte Escobar Morales.

Nombre del profesor: Cesar Alfredo Escobar Sánchez.

Nombre del trabajo: Cuadro Sinóptico.

PASIÓN POR EDUCAR

Materia: Aprendizaje, Procesos y Estrategias.

Grado: 9º Cuatrimestre.

Grupo: A

Frontera Comalapa, Chiapas a 12 de junio del 2022.

METODOLOGIA DE INVESTIGACION EDUCATIVA

Metodología de investigación en las organizaciones educativas

Es la función más trascendental de la sociedad. No se puede proceder a la deriva, es necesario conocer los hechos, causas relaciones y consecuencias en toda la fase del proceso, esto debe hacerse en plena conciencia de todos sus elementos y factores si se desea lograr la eficacia.

La investigación

Debe despertar

- La curiosidad.
- La reflexión.
- El cuestionamiento.
- La duda.
- Bases fundamentales de toda genuina investigación.

Tipos de investigación

- Básica o Fundamental.
- Aplicada.
- De Desarrollo Experimental.

Calidad, mejora y desarrollo organizativo.

La clave de una gestión acertada en las organizaciones educacionales, fundamentalmente en los sistemas de salud, está en las personas que participan en ella; en la actualidad, los altos niveles de competitividad exigen nuevas formas de compromiso, de ver los hechos, de decidir y dirigir, de pensar y sentir, así como de gestionar las relaciones humanas en las organizaciones de una forma más efectiva.

El resultado de un buen comportamiento organizacional dependerá de cómo se ha gestionado el capital humano en la organización, cómo están integrados los miembros que la forman, cuál es su identificación con la institución, cómo se manifiesta su crecimiento personal y profesional.

Las organizaciones y el desarrollo organizacional

El desarrollo organizacional se concentra esencialmente sobre el lado humano de la institución, es decir, sobre los valores, las actitudes, las relaciones y el clima organizacional, esencialmente sobre las personas más que sobre los objetivos, la estructura o las técnicas que emplea la organización. El área de acción fundamental es, por lo tanto, aquella que tiene relación con el capital humano de la institución. La importancia que se le da al capital humano actualmente en la gestión del desarrollo organizacional en el ámbito académico deriva de que el recurso humano es decisivo para el éxito o fracaso de cualquier organización.

Calidad y educación: debate virtual

La mejora de la educación nacional exige ampliar el conocimiento sistemático sobre ella, lo que requiere a su vez vigorizar la investigación educativa y promover su desarrollo empírico sobre la enseñanza, los maestros y lo que ocurre en el salón de clases.

Evaluación institucional

La evaluación institucional corresponde a un conjunto de prácticas, métodos y conocimientos diversificados y que progresivamente se han ido desarrollando con el objetivo de dar respuesta a una necesidad específica: una mejor gestión en las universidades. Desde esta perspectiva, se le considera como una herramienta de la gerencia moderna (Simoneau, 1991). En este sentido, la evaluación institucional de acuerdo a su propósito define diferentes tipos de evaluación. Según Kells (1977) la evaluación institucional analiza tres tipos evaluativos de calidad institucional según la contribución o efecto que tengan sobre la calidad.

EL FACTOR HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES EDUCATIVAS

El factor humano en las organizaciones educativas

Se trata de un prototipo de los líderes basados en principios en su forma de pensar y actuar, así como sus relaciones con los demás. Sus características son: aprenden continuamente, tienen vocación por servir, irradian energía positiva, creen en los demás, dirigen sus vidas de forma equilibrada, ven la vida como una aventura, son sinérgicos, se ejercitan para la auto renovación.

Tiene frecuentes reuniones con el personal docente para discutir en torno a estándares, contenidos y objetivos educativos, métodos de enseñanza, y el avance de los diferentes grupos y de los diversos alumnos.

Trabajo en equipo, motivación y negociación.

El trabajo en equipo es uno de los más antiguos modos de organización laboral de la humanidad, cuyo mayor potencial está justamente en su capacidad para organizarse socialmente.

Los cinco elementos básicos del trabajo en conjunto son:

Interdependencia

Es el núcleo del trabajo en equipo y se logra cuando los integrantes entienden que la única manera de llegar a la meta es hacerlo juntos. El esfuerzo que todos realizan los beneficia a sí mismos y a los demás, así como el fracaso los afecta en lo individual y en lo colectivo.

Responsabilidad

Cada uno de los participantes debe tener claros los objetivos y lo que se espera de sí.

Interacción

La única manera de trabajar cooperativamente es interactuar con los demás, para llegar a acuerdos, completar tareas y motivarse unos a otros.

Habilidades

Trabajar en conjunto es mucho más complejo que hacerlo solo, pues se requiere aprender cómo funciona cada persona.

Evaluación

El equipo debe estar abierto a autoevaluarse y escuchar de sus compañeros los aspectos a cambiar para la próxima tarea. Esta retroalimentación los ayudará a obtener