



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

## **ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

**TITULO DE MAGISTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO  
EDUCACIONAL**

Estrategias para mejorar el desempeño profesional de directivos y docentes de una escuela de educación general básica de la parroquia Torata del cantón Santa Rosa, provincia de El Oro en el período lectivo 2017 – 2018

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

**AUTOR:** Loaiza Romero Ángel Alberto

**DIRECTOR:** Granda Lasso Euler Salvador, Mgtr.

**CENTRO UNIVERSITARIO SANTA ROSA**

**2018**



*Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>*

*Septiembre, 2018*

## **APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

### **Magister**

Euler Salvador Granda Lasso

### **DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

#### **De mi consideración:**

El presente trabajo de titulación denominado Estrategias para mejorar el desempeño profesional de directivos y docentes de una escuela de educación general básica de la parroquia Torata del cantón Santa Rosa, provincia de El Oro en el período lectivo 2017 – 2018, realizado por Loaiza Romero Ángel Alberto, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la aprobación del mismo.

Loja, marzo de 2018

F) Euler Salvador Granda Lasso

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS**

Yo Loaiza Romero Ángel Alberto, declaro ser autor del presente trabajo de titulación: Estrategias para mejorar el desempeño profesional de directivos y docentes de una escuela de educación general básica de la parroquia Torata del cantón Santa Rosa, provincia de El Oro en el período lectivo 2017 – 2018, de la titulación de Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo el Mgs. Euler Salvador Granda Lasso, director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar las disposiciones del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico institucional (operativo) de la Universidad.

.....

Loaiza Romero Ángel Alberto

C. I. 0702816034

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de titulación lo dedico con todo el cariño a mis hijos: Kelly Paola, Willy Fabián y Ángel Franklin Loaiza Sánchez, a mi nieta María Paola Fajardo Loaiza, quienes son la razón de mi existencia y superación en este mundo. A mí querida esposa Lic. Doris Maritza Sánchez quien siempre fue mi apoyo y fortaleza, así como en los momentos críticos estuvo apoyándome moralmente. Al director de tesis, a docentes y funcionarios de la Universidad Técnica Particular de Loja, quienes brindan un servicio educativo de calidad. A familiares y amigos que estuvieron en el momento justo para apoyarme.

Ángel Loaiza

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero dejar constancia de mis sinceros agradecimientos a: mi director de tesis Mgs. Euler Salvador Granda Lasso, por su paciencia en la revisión del trabajo de titulación y por sus sabias orientaciones y sugerencias para presentar un buen trabajo investigativo.

Agradezco a todo el personal docente y funcionarios de la Universidad Técnica Particular de Loja por las enseñanzas, orientaciones, y el excelente servicio educativo que brindan a los estudiantes.

Agradezco a mi familia y amigos que me apoyaron durante estos años de estudio para la obtención del título de Magister en Gerencia y Liderazgo Educativo.

Agradezco a directivos, docentes, estudiantes y padres de familia de la Escuela Dr. Modesto Chávez Franco por su cooperación en el desarrollo investigativo, por brindarme las facilidades para la elaboración del trabajo de campo.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO</b>	
1.1. Liderazgo.....	6
1.2. Comportamiento ético.....	7
1.3. Importancia de la construcción participativa del Proyecto Educativo Institucional... 8	
1.3.1. Qué es el Proyecto Educativo Institucional (PEI).....	8
1.3.2. Características del Proyecto Educativo Institucional.....	9
1.3.3. Proceso de construcción del Proyecto Educativo Institucional.....	9
1.4. Planificación Curricular Institucional (PCI).....	11
1.4.1. Análisis del currículo nacional.....	12
1.4.2. Análisis del diagnóstico institucional.....	13
1.4.3. Delimitación de lineamientos.....	13
1.5. Planificación Curricular Anual (PCA).....	16
1.6. Plan de Unidad Didáctica (PUD).....	17
1.7. Convivencia armónica.....	18
1.7.1. Beneficios de los estudiantes con el código de convivencia.....	19
1.7.2. Cómo organizar la actualización o construcción del código de convivencia.....	20
1.7.3. Clima escolar adecuado.....	20
1.7.4. Estructura organizacional.....	21
1.8. Estándares de calidad.....	22
1.8.1. Estándares de gestión escolar.....	23
1.8.2. Estándares de desempeño profesional.....	23
1.8.3. Estándares de aprendizaje.....	24
1.8.4. Estándares de infraestructura escolar.....	25
<b>CAPÍTULO II: METODOLOGÍA</b>	
2.1. Pregunta de investigación .....	27
2.2. Objetivos.....	27
2.2.1. Objetivo general.....	27
2.2.2. Objetivos específicos.....	27
2.3. Contexto.....	27
2.4. Diseño de investigación.....	29
2.5. Participantes.....	30
2.6. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	31
2.7. Procedimiento.....	33
2.8. Recursos.....	34
<b>CAPÍTULO III: ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	
3.1. Tablas y gráficos estadísticos.....	37
3.2. Propuesta de mejora relacionada al desempeño docente en el establecimiento educativo Dr. Modesto Chávez Franco.....	56
CONCLUSIONES.....	61

RECOMENDACIONES.....	62
BIBLIOGRAFÍA.....	63
ANEXOS.....	65



## RESUMEN

El análisis del desempeño profesional de directivos y docentes de la escuela Dr. Modesto Chávez Franco de la parroquia Torata, fue un indicador para saber cómo vienen trabajando en el desarrollo del proceso educativo, cuánto saben los docentes de los documentos como: PEI, PCI, código de convivencia, planes y manuales de procedimientos.

Este análisis sirve para orientar el trabajo participativo de la comunidad educativa y mejorar el desempeño profesional de directivos y docentes, ya que el nivel de desempeño de los docentes ha incidido en el rendimiento escolar. Para la recolección de datos se formuló un cuestionario a los estudiantes, que fue tomado de (Johnston William, 2010) donde se evaluó el desempeño de los docentes en el proceso enseñanza –aprendizaje, y la gestión escolar de los directivos. Los resultados obtenidos satisfacen los objetivos específicos planteados en la investigación, tras un proceso de análisis en la que se correlacionó el método exploratorio y de análisis de contenido, ofreciendo una propuesta de solución viable que vaya en beneficio de la mejora del desempeño de directivos y docentes para mejorar el rendimiento escolar.

**Palabras clave:** estrategias, calidad, docente, educación, PEI.

## **ABSTRACT**

The analysis of the professional performance of directors and teachers of the Dr. Modesto Chávez Franco school of the Torata parish, was an indicator to know how they have been working in the development of the educational process, how much the teachers know of the documents like: PEI, PCI, coexistence code, plans and procedures manuals.

This analysis serves to guide the participatory work of the educational community and improve the professional performance of managers and teachers, since the level of performance of teachers has affected school performance. For the collection of data a questionnaire was formulated to the students, which was taken from (Johnston William, 2010) where the performance of the teachers in the teaching-learning process, and the school management of the directors was evaluated. The results obtained meet the specific objectives set out in the research, after an analysis process in which the exploratory and content analysis method was correlated, offering a viable solution proposal that will benefit the improvement of the performance of managers and teachers. to improve school performance.

**Keywords:** strategies, quality, teacher, education, PEI

## INTRODUCCIÓN

Los estándares de calidad educativa que propone el Ministerio de Educación del Ecuador, son parámetros de logros esperados de la gestión escolar, del desempeño profesional de directivos y docentes. De ahí la importancia de verificar el cumplimiento del desempeño de directivos y docentes para conocer las fortalezas y los aspectos que se deben mejorar para el fortalecimiento del proceso educativo.

Debemos tener presente que los docentes son quienes propician el cambio, actuando como mediadores y facilitadores de conocimientos, tomando a los estudiantes como el centro y razón de ser del proceso enseñanza aprendizaje, para que logren desarrollar las destrezas con criterio de desempeño y aprendizajes significativos que les sirvan para lograr nuevos conocimientos. El Ministerio de Educación por medio del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas, desde el año 2010 ha emprendido la evaluación del desempeño docente, realizando: autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación. Además evaluando los conocimientos específicos del área del saber que enseñan. Todo aquello con la finalidad de verificar las fortalezas y tomar en cuenta en qué aspectos necesitan mejorar los docentes para el fortalecimiento de la calidad de educación.

Evaluar la percepción de los estudiantes sobre el desempeño de sus docentes, como medida para mejorar la calidad de la educación en las instituciones educativas. Al evaluar a los docentes por medio de una encuesta permitió conocer si han construido de manera participativa el Proyecto Educativo Institucional (PEI), Planificación Curricular Institucional (PCI), y el Código de Convivencia. También se pudo observar que no poseen manuales de procesos, ni planificaciones estratégicas que orienten de manera permanente todo el proceso de enseñanza – aprendizaje.

La presente investigación se compone de tres capítulos:

El primer capítulo trata sobre el marco teórico, donde constituyen los antecedentes, la fundamentación teórica, la definición de términos generales, la argumentación del tema en estudio.

El segundo capítulo se refiere a la metodología, a los objetivos generales y específicos, el contexto en donde se encuentra la institución educativa, tipos de investigación, los involucrados en la investigación, las técnicas e instrumentos y los recursos utilizados en éste proceso investigativo.

El tercer capítulo consta el análisis de resultados y discusión de la investigación de campo con la teoría, comprobación de la hipótesis, la interpretación de los resultados, y la propuesta para el mejoramiento y fortalecimiento del desempeño de docentes y directivos. Se culmina con las conclusiones y recomendaciones que se proponen para el fortalecimiento de la calidad de educación, y la bibliografía consultada así como los anexos que evidencian la realización de éste trabajo investigativo.

En conclusión, en la institución educativa los docentes deben utilizar estrategias metodológicas que conlleven a aprendizajes significativos, en donde los estudiantes interactúen de manera colaborativa. Así mismo, los directivos y docentes deben elaborar y ejecutar manuales de procedimientos que orienten el proceso educativo; planificaciones estratégicas como: Proyecto Educativo Institucional (PEI), Planificación Curricular Institucional (PCI), Código de Convivencia, Manuales de Procedimientos, que permitan encaminar la labor educativa. Tanto los directivos como los docentes deben tener poder de pertenencia en su rol como verdaderos agentes de cambio, actuando empoderados para la mejora continua de la calidad educativa del plantel, trabajando en pro de una interacción positiva con los estudiantes, utilizando recursos innovadores y novedosos que los motiven permanentemente. Proponiendo cada día nuevas estrategias metodológicas que orienten sistemáticamente el proceso enseñanza - aprendizaje hacia la consecución de una educación de calidad enmarcada en el buen vivir y saber convivir con los demás en ambientes armónicos, sanos y equilibrados.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

## 1.1. Liderazgo

Liderazgo educativo es el proceso de ejercer una influencia positiva con habilidad, pensamiento crítico reflexivo y una buena comunicación con los integrantes de la comunidad educativa, para el logro de las metas y la visión institucional. Al respecto, Chiavenato (1993), afirma “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”. Por lo tanto, el aspecto comunicativo es vital para la construcción del liderazgo por parte del directivo en una institución.

Sin embargo, cada líder posee cualidades y maneras de proceder diferentes. Harf & Azzerboni (2014), afirman que:

El estilo de liderazgo que se ejerce en cada institución funciona también a modo de sello que imprime y manifiesta imágenes identificatorias y propias de cada institución, que apoyan las diferencias que encontramos, sin ninguna duda, entre una institución y otra (p. 164).

Además, el liderazgo en los centros educativos es demostrado con mayor énfasis en situaciones complejas, momentos críticos y/o difíciles, donde el directivo debe gestionar acciones ante las autoridades de manera pertinente y oportuna para el fortalecimiento del proceso educativo mediante infraestructura, recursos innovadores o personal humano. Rojas & Gaspar (2006) expresan que “decir líderes es pensar en aquellos hombres y aquellas mujeres que cambiaron el curso de sus sociedades, conduciéndolas a un futuro distinto del que suponemos habrían tenido de no mediar su existencia” (p. 29).

En esta línea, los directivos líderes promueven el trabajo colaborativo y la participación activa de los diversos actores de la comunidad educativa, en la construcción del Proyecto Educativo Institucional (PEI), que expresa las necesidades a cubrir para fortalecer el proceso educativo.

El líder educativo debe contar con ciertas características que le permitan ejercer su función efectivamente. Entre ellas están: estar preparado académicamente, tener carisma para saber llegar a los docentes, ser visionario y proyectar hacia el futuro acciones claras, ser planificador para alcanzar los objetivos y metas propuestas, saber delegar responsabilidades demostrando confianza en su personal, pero también trabajar en equipo como forma de dar ejemplo a sus colegas, y ser asertivo en la toma de decisiones con la finalidad de potenciar a la institución educativa.

También, es necesario potenciar el desarrollo de todos los colaboradores, porque, el líder logra el cumplimiento de los objetivos con el aporte de sus dirigidos. Entonces, dos aspectos

fundamentales de formación en la sociedad actual son: las habilidades tecnológicas y la ética. En el campo educativo el conocimiento y la ejemplaridad marcan el camino a seguir, de manera que el buen uso de las nuevas tecnologías de la información y el compromiso ético deben ser complemento de un liderazgo construido en favor de mejorar la educación.

## **1.2. Comportamiento Ético**

La vida presenta diferentes circunstancias en las cuales es necesario tener presente el actuar promoviendo el bien común. En la educación formal el docente, por un lado, es responsable del aprendizaje de sus estudiantes de un grupo determinado de conocimientos y, por otro lado, una tarea implícita es la formación axiológica, la enseñanza de valores, que reflejen un comportamiento inclusivo y respetuoso de la vida. Asimismo, el directivo con los docentes debe promover ese comportamiento.

Según Quiñones (2016) "Comportamiento ético significa cuidar de las consecuencias de las decisiones en cuanto a su influencia sobre el bienestar de los demás" (p. 63). De manera, que tanto directivo como docentes deben proceder éticamente. "La responsabilidad ética se refiere a la capacidad del ser humano de responder de los actos que realiza y de las consecuencias de esos actos en su contenido ético" (Melé, 1997, p.47). Una institución educativa demanda acciones y un intercambio comunicativo positivo.

La escuela es inherente al desarrollo de relaciones interpersonales.

Las relaciones interpersonales son una construcción humana, nos permiten acercarnos a otras experiencias y valores, para ampliar nuestros conocimientos, para abrirnos al mundo, para interpretar alternativas y hechos múltiples, especialmente en las instituciones educativas que hacen de la diversidad una base y una meta (Harf & Azzerboni, 2014, p. 113-114).

La relación entre directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad debe manifestar un comportamiento ético fundamentado en el respeto, tolerancia y bienestar del otro.

Por lo tanto, la ética regula el accionar de las personas, que se ponen de manifiesto por medio del comportamiento moral; la ética establece las normas y pautas de comportamiento, que son puestas en práctica a través de la moral, lo cual es necesario para llegar a tener una organización ética y sana en nuestras instituciones educativas.

### **1.3. Importancia de la construcción participativa del Proyecto Educativo Institucional (PEI)**

El proyecto educativo institucional es un proceso de permanente reflexión y construcción participativa de los actores de la comunidad educativa.

#### **1.3.1. ¿Qué es el Proyecto Educativo Institucional?**

El Proyecto Educativo Institucional es una planificación estratégica que invita a los actores de la comunidad educativa: directivos, docentes, estudiantes y padres de familia, a participar de forma activa en la programación de estrategias para mejorar la gestión de los recursos y la calidad del proceso educativo.

Este proyecto permite mejorar la gestión institucional. Costa (2017), señala que: “el PEI es importante ya que facilita y mejora el proceso de toma de decisiones como eje de la gestión integral a mediano y largo plazo con la respectiva orientación operativa a corto plazo” (p.84). De manera, que el proyecto educativo institucional clarifica a los actores las metas a cumplir a mediano y largo plazo.

El PEI brinda la oportunidad de comprender la realidad de la institución, las cualidades positivas y negativas como menciona Aranda (2007):

El análisis situacional examina la realidad de la institución, tanto del medio interno con la identificación de fortalezas y debilidades, como del medio externo, con el reconocimiento de oportunidades y aliados por una parte y amenazas y oponentes por otra, dentro de varios entornos o dimensiones (p. 60).

Además, involucra actores externos permitiendo su contribución en los procesos de mejoramiento y en la ejecución de las actividades planificadas.

Villarroel (2009), afirma que: “El PEI es un documento que define y caracteriza la personalidad del centro de enseñanza. Sintetiza un conjunto de aspiraciones y prioridades de acción educativa, cohesiona el esfuerzo institucional e integral y el esfuerzo individual como aporte para cambiar la realidad educativa con proyección al futuro” (p. 267).

En síntesis, el PEI orienta de forma ordenada, coherente y dinámica todos los procesos que involucran la gestión educativa. Así como promueve espacios de diálogo, concertación y acuerdos entre todos los miembros de la comunidad en la solución de las problemáticas propias de su institución mediante el trabajo en equipo y el aporte individual.



### **1.3.2. Características del Proyecto Educativo Institucional**

El Proyecto Educativo Institucional según Barba & Ponce (2016) “se caracteriza por articular la política educativa con la práctica institucional, a través de las siguientes características: práctico, integrador, inclusivo, generador, flexibilidad” (p.9).

A continuación, en detalle las cinco características del PEI expresadas anteriormente.

- Práctico, porque en este documento se encuentran las acciones y metodología para alcanzar la mejora continua en la institución educativa.
- Integrador, pues debe responder a las expectativas de todos los actores, a través de la implementación de estrategias de trabajo grupal, identificación de necesidades específicas y comunicación efectiva.
- Inclusivo, porque toma en cuenta la diversidad de necesidades e intereses de todos sus actores, pero se centra más en los estudiantes.
- Generador, ya que brinda protagonismo a todos los miembros de la comunidad educativa para que proyecten lo que desean del quehacer educativo, acoge ideas creativas acerca de cómo resolver las necesidades para mejorar el proceso de aprendizaje y estimula la proposición de estrategias de solución.
- La flexibilidad se evidencia en que es un proceso abierto; marca el camino y se puede adaptar a las necesidades presentes año a año.

En lo descrito se contempla de manera general lo propuesto por Villarroel (2009) “Que el PEI debe tener las características: manejable, flexible, abierto, progresivo, participativo, consensuado, integral, coherente, general e integrador.” (p. 268). Sin duda, estas especificidades están implícitas en la construcción del proyecto educativo institucional, porque están interrelacionadas unas con otras.

### **1.3.3. Proceso de construcción del Proyecto Educativo Institucional**

La construcción del PEI es un proceso ordenado que se elabora de manera colaborativa, en donde constan: La visión, misión e ideario, la autoevaluación institucional, los planes de mejora, la evaluación y monitoreo. Este documento presenta el horizonte a seguir por cada uno de los actores educativos.

Barba & Ponce (2016), afirman que: “El proceso inicia con el análisis de la situación de la cual partimos en función al derrotero que nos traza la visión y el perfil ideal de nuestros estudiantes. Esto nos ayudará a evaluar, qué nos está faltando para

alcanzar nuestros ideales institucionales y trazar las estrategias necesarias para su consecución” (p. 23).

Dentro de la lógica de construcción del PEI, se identifica la interacción de cada parte y como cada una surge de la anterior. El proceso se resume en: Sensibilización, construcción de la identidad, proceso de autoevaluación, planificación de estrategias, evaluación y monitoreo.

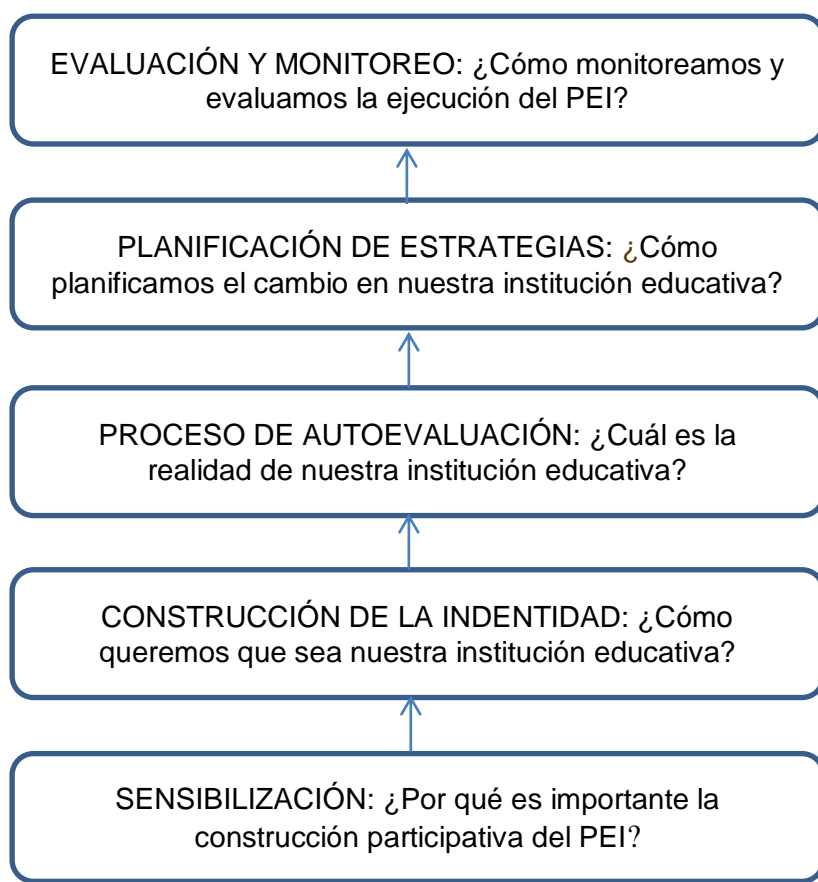
La construcción del PEI es liderada por el Consejo Ejecutivo y el Gobierno Escolar, quienes conforman el equipo gestor, mismo que planifica y coordina creativamente todas las acciones, dinamizando cada etapa puesta en marcha.

El equipo se constituye de actores que manifiestan interés en participar y asegurar la representación de los distintos miembros de la comunidad educativa. Villarroel (2009), afirma que: “La excelencia educativa es posible si todos los integrantes de una comunidad educativa identificados con el cambio, diseñamos y ponemos en práctica nuestro propio proyecto educativo institucional, partiendo de la realidad” (p. 267). Por eso, deben participar personas con competencias de trabajo en equipo, búsqueda de consensos, escucha activa, apertura a la interacción, buena comunicación, entre otras.

El equipo gestor conforma cinco comisiones de trabajo: Componente de Gestión Administrativa, Componente de Gestión Pedagógica, Componente de Convivencia, Componente de Servicios educativos, Componente del Sistema Integral de Gestión de Riesgos Escolares. Sin embargo, Costa (2017) indica que: “Cada institución educativa puntualiza la organización para la construcción del PEI de acuerdo a sus características, necesidades y la normativa educativa” (p. 85). De manera que, cada institución adapta estas comisiones a su realidad.

En el proceso de construcción del PEI intervienen los siguientes elementos: Sensibilización, construcción de la identidad, proceso de autoevaluación, plan de mejora, plan de seguimiento, monitoreo y evaluación del proyecto.

- Sensibilización: Lograr que los actores de la comunidad educativa se empoderen del por qué es importante la participación colaborativa en la construcción del PEI.
- Identidad Institucional: Visión, Misión, e ideario (principios, políticas y valores institucionales)
- Informe de autoevaluación, es el resultado del cumplimiento de los estándares de calidad educativa.
- Plan de Mejora: Como resultado de la autoevaluación se determina la problemática y de allí se plantea un plan de mejora que apunta a solucionar los problemas.
- Plan de seguimiento, monitoreo y evaluación del componente del PEI



**Figura 1:** Proceso de Construcción del PEI

**Fuente:** Ministerio de Educación, actualización de la guía metodológica para la construcción participativa del PEI.

**Elaborado:** Loaiza (2018)

La figura refleja los pasos secuenciales y sistemáticos para la construcción participativa del Proyecto Educativo Institucional: primero se realiza la sensibilización, generar poder de pertenencia en todos los actores de la comunidad educativa; seguido de la construcción de la identidad, elaboración de visión, misión e ideario institucional; después se realiza el proceso de autoevaluación y se obtiene como producto un informe de autoevaluación institucional en base a la realidad educativa; luego se realiza la planificación de estrategias, los planes de mejora basados en el informe de autoevaluación y la priorización de problemas encontrados en la institución educativa; finalmente se realiza la evaluación y monitoreo, el seguimiento y evaluación del PEI si se necesita realizar ajustes se los hace.

#### 1.4. Planificación Curricular Institucional (PCI)

La Planificación Curricular Institucional es un anexo del Proyecto Educativo Institucional, como menciona Costa (2017) "El Plan Curricular Institucional es un componente del PEI, en

el cual se plasman las intenciones del Proyecto Educativo Institucional que orienta la gestión del aprendizaje; tiene una duración mínima de cuatro años antes de ser ajustado o modificado” (p.92). Además, la PCI es elaborado en articulación con el currículo nacional. Está compuesto por diez elementos: Enfoque pedagógico, contenidos de aprendizaje, metodología, evaluación, acompañamiento pedagógico, acción tutorial, planificación curricular, proyectos escolares, adaptaciones curriculares y planes de mejora.

La PCI es un componente del PEI responsabilidad de los directivos y docentes de la institución educativa; en este se concretan las intenciones del proyecto educativo institucional que tengan relación con el componente curricular. Se lo elabora en articulación con el currículo nacional, de acuerdo con las especificidades culturales y con el instructivo específico que se emitirá sobre el tema (Barba & Ponce, 2015, p. 4).

La PCI refleja la línea pedagógica que la institución utilizará en el proceso de enseñanza aprendizaje; el contenido, temáticas y destrezas con criterios de desempeño a trabajar en las aulas; la metodología de enseñanza con las estrategias didácticas; el tipo de evaluación, formativa o sumativa, y los momentos en los que se la va a utilizar; el acompañamiento pedagógico y la acción tutorial que responden a como orientar y guiar a los estudiantes que presentan diferentes capacidades, necesidades o interés de aprendizaje

También, están presenten elementos como la planificación curricular; los proyectos escolares a desarrollar en la institución en concordancia con los intereses culturales, las actividades propias de lugar, entre otras; las adaptaciones curriculares, las planificaciones curriculares ajustadas a las necesidades específicas de los estudiantes y los planes de mejora, acciones estratégicas, para fortalecer el proceso educativo del plantel.

En este marco, la Planificación Curricular Institucional es el documento de soporte pedagógico más importante que tienen las instituciones educativas. El proceso de construcción corresponde: Análisis del currículo nacional, análisis del diagnóstico institucional, y, delimitación de lineamientos de sus diez elementos.

**1.4.1. Análisis del currículo nacional:** En este paso se examina el perfil, los objetivos, los contenidos y su secuenciación, la metodología y la evaluación propuestos en el currículo nacional, con el fin de determinar los aprendizajes básicos contextualizados a la institución educativa.

En este punto se revisa, analiza y se determina las bondades y los aspectos generales que contiene el ajuste al currículo 2016.

**1.4.2. Análisis del diagnóstico institucional:** Al ser la PCI parte del PEI, se analizará el diagnóstico institucional desde tres miradas:

- Problemas pedagógicos detectados en la evaluación del componente de aprendizaje.
- Factores internos y externos que influyen en la situación problemática y las posibles estrategias de solución.
- Priorización de necesidades de aprendizaje que deberán ser consideradas al momento de contextualizar el currículo nacional a cada una de las instituciones educativas.

Cabe señalar que, con la implementación del nuevo currículo para EGB y BGU, para aquellas instituciones que ya tienen definido su PEI, en algunos casos implicará un ajuste a las acciones determinadas para la gestión del aprendizaje; por ello, previo al planteamiento del currículo institucional es importante que autoridades y docentes de cada institución educativa realicen las siguientes actividades:

1. Analizar el nuevo currículo nacional obligatorio.
2. Analizar los objetivos de aprendizaje del área alcanzados por la institución educativa en primer, cuarto, séptimo y décimo grados de EGB y el tercer curso del nivel de BGU; es decir, al finalizar cada uno de los subniveles de EGB y el nivel de BGU.
3. Establecer la relación entre los objetivos alcanzados en el último grado/curso de cada subnivel con los criterios de evaluación planteados en el currículo nacional.
4. Identificar aprendizajes básicos imprescindibles que no hayan sido alcanzados al finalizar cada uno de los subniveles de EGB y el nivel de BGU.

En este punto se obtiene un producto muy valioso como es la matriz FODA de la institución educativa. Así como el documento de priorización de problemas que serán sacados de la matriz FODA. En la priorización se determina el nivel de impacto, si es alto, medio o bajo.

**1.4.3. Delimitación de lineamientos:** Una vez realizado el análisis del currículo nacional y del diagnóstico institucional, se fijarán lineamientos pedagógicos, metodológicos, de evaluación, del pensum y carga horaria, de planificación, de acción tutorial y de acompañamiento pedagógico, entre otros. Estos lineamientos serán la base para el planteamiento de los elementos curriculares esenciales en la formulación de la PCI.

Elementos de la Planificación Curricular Institucional: Enfoque pedagógico, contenidos de aprendizaje, metodología, evaluación, acompañamiento pedagógico, acción tutorial, planificación curricular, proyectos escolares, adaptaciones curriculares y planes de mejora.

Cada uno de los diez elementos que contiene la Planificación Curricular Institucional debe ser elaborado de manera colaborativa entre los integrantes de la Junta Académica con el

aporte de los docentes de la institución educativa, puesto que la PCI es el componente principal del PEI.

De acuerdo al formato de planificación microcurricular del instructivo para planificaciones curriculares para el sistema nacional de educación (Ministerio de Educación 2017, p. 8 - 14), se presentan los siguientes elementos que se resumen a continuación:

El enfoque pedagógico constituye el paraguas, ya que cubre a todo el resto de elementos de la PCI, es el eje fundamental de la PCI, por tanto, debe ser evidente y concordante con la misión y visión de la institución educativa, puesto que es nuestro horizonte en el proceso educativo.

Los contenidos de aprendizaje, son los aprendizajes básicos, objetivos y contenidos, de las áreas del conocimiento, establecidos en el pensum de estudios institucional. En esta parte de la PCI se distribuye o gradúa las destrezas con criterio de desempeño para cada grado de educación general básica y para curso del bachillerato general unificado.

La metodología se articula al marco educativo nacional en concordancia con el enfoque pedagógico determinado por la institución. En este elemento además se especificará la política sobre tareas escolares que la institución educativa determine, en concordancia con la normativa proporcionada por la Autoridad Nacional. De tal manera que para construir la metodología los docentes se reúnen por áreas y/o subniveles, para determinar la metodología que usarán durante el proceso educativo en cada una de las asignaturas y/o módulos que constan en la malla curricular proporcionada por el ministerio de educación.

Evaluación, son lineamientos para evaluación y promoción acordes al enfoque pedagógico de la institución, para el desarrollo de este elemento es necesario revisar el instructivo vigente de evaluación estudiantil proporcionado por el ministerio de educación. Además cada institución educativa determina el tipo de insumos que utilizará para la evaluación de los estudiantes durante todo el proceso educativo, deben dejar estipulado por ejemplo que: evaluarán con ensayos, debates, proyectos, cuestionarios, sustentaciones de temas investigativos, participación en exposiciones, entre otros que la institución educativa considere necesarios e importantes para la formación integral de sus estudiantes.

Acompañamiento pedagógico, son estrategias para la mejora continua de la práctica pedagógica, en esta parte de la PCI los directivos y la junta académica colocan en líneas generales que han elaborado un plan de acompañamiento pedagógico con el fin de

determinar las fortalezas de los docentes y retroalimentar de forma pertinente y oportuna en los aspectos que se debe mejorar. Este plan debe ser aprobado con consejo ejecutivo y socializado con todo el personal docente.

Acción tutorial, son estrategias de orientación educativa, por ello debe quedar establecido los procesos y actividades van a tomar en consideración para el acompañamiento a los estudiantes durante todo el proceso educativo, con ello podrán hacer el debido proceso de apoyo y orientación a los alumnos, sobre todo tomando en consideración aquellos estudiantes con necesidades educativas especiales.

Planificación curricular, son lineamientos para adaptar y delimitar la estructura, temporalidad, seguimiento y evaluación de los documentos de planificación, en éste elemento la junta académica determina a más de la planificación curricular anual y del plan de unidad didáctica, qué modelo de planificación llevarán como plan de clase diario y establecen como llevarán su portafolio docente, de manera digital o impresa o de las dos maneras, lo importante es que puedan evidenciar el desempeño profesional y el cumplimiento de los estándares de calidad educativa.

Proyectos Escolares, son espacios académicos de aprendizaje interactivo, donde se trabaja en equipo sobre una temática de interés común utilizando la metodología del aprendizaje basada en proyectos, en éste elemento se coloca el proceso que llevarán en cada institución educativa acerca de los proyectos escolares, no van los nombres de los proyectos, ya que estos salen durante el proceso que se desarrolla año a año escolar, y, la PCI es para cuatro años, de tal modo que cada año pueden variar los nombres de los proyectos escolares, de acuerdo a la realidad de cada institución y al contexto de los estudiantes.

Adaptaciones curriculares, son lineamientos que desde la institución educativa se deben planificar para asegurar la contextualización del currículo y surgen de los resultados de la autoevaluación institucional. Las adaptaciones curriculares las elaboran los psicólogos educativos con los docentes, de tal modo que los docentes ejecutan las adaptaciones curriculares con el debido asesoramiento y orientaciones de los psicólogos educativos.

Los planes de mejora nacen de la autoevaluación institucional del componente de gestión pedagógica del PEI, es decir son específicamente de carácter curricular. En esta parte del plan curricular institucional se determina el proceso a seguir con los planes de mejora, no van los nombres de los planes porque estos son ejecutados año a año y surgen como necesidad después del informe de autoevaluación institucional, para ello se sigue los

lineamientos del instructivo proporcionado por el ministerio de educación para la elaboración de planes de mejora.

### **1.5. Planificación Curricular Anual (PCA)**

La Planificación Curricular Anual debe estar alineada a la Planificación Curricular Institucional.

Costa (2017) afirma que “La Planificación Curricular Anual es un documento que corresponde al segundo nivel de concreción curricular y aporta una visión general de lo que se trabajará durante todo el año escolar” (p. 93). Por esta razón, la PCA debe ser el resultado del trabajo en equipo de las autoridades y los docentes de las áreas (Matemática, Lengua y Literatura, Ciencias Naturales, Ciencias Sociales, Educación Física, Educación Cultural y Artística, Lengua Extranjera), áreas técnicas, expertos profesionales, y docentes de Educación Inicial.

Asimismo, Barba & Ponce (2015) resalta que:

La PCA es un documento que corresponde al segundo nivel de concreción curricular y aporta una visión general de lo que se trabajará durante todo el año escolar. La PCA deberá ser elaborada por el conjunto de docentes del área, y será la directriz para generar las planificaciones de aula de acuerdo al contexto, necesidades e intereses de los estudiantes y será registrado a través de Educar Ecuador, conforme la normativa específica que se emita al respecto (p. 4)

Aranda (2007), señala que: “Un plan operativo constituye un desglose del plan general. En él están contenidos los proyectos y subproyectos con la información básica que orienta su diseño, gestión y evaluación” (p. 176). Esto se relaciona con el PCA en la medida en que esta planificación está compuesta por el plan de estudio de cada área de saber, y estas a su vez están divididas en bloques de contenido, así el proceso de enseñanza es viable y comprensible tanto para docentes como para estudiantes. Además, está organizado y listo para ser ejecutado en las aulas de clase.

Con base en los lineamientos propuestos en la PCI, en especial los relacionados al elemento contenidos de aprendizaje, es necesario que previo a la construcción de la PCA los docentes reunidos por grados, cursos y/o áreas establezcan para cada uno de sus grupos de estudiantes los contenidos de aprendizaje que se trabajará, por tanto, es indispensable realizar una desagregación de los contenidos de aprendizaje. El instrumento



para realizar la desagregación de contenidos de aprendizaje será establecido por cada institución educativa y este será la guía para definir las unidades de planificación de la PCA.

El Plan Curricular Anual (PCA) es un documento que debe ser elaborado por los docentes al inicio del período escolar, y debe estar alineado a la Planificación Curricular Institucional.

La Planificación Curricular Anual en el formato proporcionado por el instructivo para planificaciones curriculares para el sistema nacional de educación (Ministerio de Educación 2017, p. 15-21) presenta secciones que deben ser cubiertas según la especificidad institucional y de acuerdo a ciertos lineamientos establecidos. *Ver anexo N°2.*

### **1.6. Plan de Unidad Didáctica (PUD)**

La Planificación de Unidad Didáctica es el tercer nivel de concreción del currículo nacional. La cual debe estar alineada a la Planificación Curricular Anual. Los encargados de elaborar este documento son los docentes de: educación inicial, educación general básica y bachillerato.

Barba & Ponce (2015) afirma que: La planificación de aula consiste en un documento curricular en el cual deben constar elementos esenciales como fines, objetivos, contenidos, metodología, recursos y evaluación; y cuyo propósito es desarrollar las unidades de planificación desplegando el currículo en el tercer nivel de concreción curricular. Este documento será de uso interno de la institución educativa (p. 4).

La PUD es puesta en práctica por medio de las planificaciones micro-curriculares. Es así, que este documento traza el camino general por el cual el docente va a transitar su proceso de enseñanza, con la finalidad de tener definidos los elementos esenciales a trabajar en cada unidad temática de las distintas asignaturas. Como menciona Costa (2007):

La planificación micro curricular es elaborada por los docentes de cada asignatura cuyo propósito es desarrollar las unidades de planificación desplegando el currículo en el tercer nivel de concreción y de acuerdo a los lineamientos previstos por cada institución educativa en el PCI (p. 94).

Asimismo, la planificación micro-curricular es específica por asignatura y tema, de manera, que permita un desglose claro y coherente de la PUD.

Villarroel (2009) señala que “el planeamiento didáctico se hace necesario por razones de responsabilidad, moral, económica, adecuación laboral y eficiencia. El docente necesita saber para llevar a cabo su planeamiento, qué, por qué, a quién, y cómo enseñar” (p.440). Esta premisa demuestra las razones por las cuales es necesario planear concretamente lo

que se va a poner en práctica en el aula de clase. Además, los requerimientos para realizar el planeamiento correctamente. El docente debe saber: qué va a enseñar, por qué va a enseñar, a quiénes va a enseñar y cómo va a enseñar, las respuestas a estas interrogantes darán una panorámica clara de lo que se debe realizar.

En la planificación microcurricular podemos tomar en cuenta los siguientes elementos: datos informativos, objetivo de la unidad, criterio de evaluación, desarrollo y adaptaciones curriculares.

De acuerdo al formato de planificación microcurricular del instructivo para planificaciones curriculares para el sistema nacional de educación en el anexo N° 3 (Ministerio de Educación 2017, p. 28), se presentan los siguientes elementos que se resumen a continuación:

**Datos Informativos:** Nombre de la I.E, nombre del docente, Área, Asignatura, Grado/Curso, Fecha, Año Lectivo, Tiempo, Unidad Didáctica.

**Objetivo de la Unidad:** Se coloca el objetivo de la unidad didáctica.

**Criterio de Evaluación:** Son tomados del currículo y van en correspondencia con las destrezas con criterio de desempeño. Es importante que los criterios de evaluación se escriban con sus respectivos códigos.

**Desarrollo:** Destrezas con Criterio de Desempeño, Actividades de Aprendizaje, Recursos, Evaluación

**Adaptaciones Curriculares:** Especificación de la necesidad educativa: especificación de la adaptación a ser aplicada: DCD, Actividades de Aprendizaje, Recursos, Evaluación: Indicadores de evaluación de la unidad, Técnicas e instrumentos de evaluación.

El Plan de Unidad Didáctica es la planificación que elabora cada docente y debe estar alineado a la Planificación Curricular Anual.

### 1.7. Convivencia Armónica

En todas las instituciones educativas es necesario construir un ambiente sano y agradable para trabajar, por ello todos los actores de la comunidad educativa deben elaborar un documento que les permita establecer acuerdos y compromisos para una convivencia armónica en el plantel educativo.

Costa (2017), afirma que: El código de convivencia es importante puesto que en él se explicita la convivencia como una forma de relacionarse entre los miembros de la

comunidad educativa, considerando que para que la convivencia sea positiva es necesario el respeto, el amor, el perdón, la tolerancia (p. 94).

Asimismo, Álvarez y Jarrín (2013), expresan que:

El código de convivencia es el resultado de la construcción participativa de toda la comunidad educativa mediante un proceso dinámico de reflexión, basado en los fundamentos de la convivencia escolar y permitirán que las instituciones educativas se conviertan en espacios de ejercicios de derechos promotores de una cultura de paz (p. 8).

El Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe (LOEI) corrobora que el código de convivencia es un trabajo en conjunto de los actores educativos en el siguiente artículo.

Art. 89 del Reglamento a la LOEI, (2015). El Código de Convivencia es el documento público construido por los actores que conforman la comunidad educativa. En este se deben detallar los principios, objetivos y políticas institucionales que regulen las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa; para ello, se deben definir métodos y procedimientos dirigidos a producir, en el marco de un proceso democrático, las acciones indispensables para lograr los fines propios de cada institución.

Por lo tanto, el Código de Convivencia es un instrumento institucional que busca garantizar el ejercicio de derechos de los estudiantes a fin de contar con ambientes seguros para los estudiantes, clima de aula saludable para el aprendizaje y facilitar la convivencia armónica de la comunidad educativa.

#### **1.7.1. Beneficios de los estudiantes con el código de convivencia.**

Permite resolver de manera alternativa los conflictos, mostrar formas no violentas de intervención y trabajar en la prevención de problemas dentro de la institución educativa.

Toda la comunidad educativa se organiza en mesas de trabajo para llegar a consensos, luego se formulan acuerdos y compromisos para llevar una convivencia armónica y mejorar el clima escolar, en ambientes saludables en donde prime el respeto y la disciplina, con lo cual se puede mejorar de forma significativa el rendimiento académico de los estudiantes.

### **1.7.2. Cómo organizar la actualización o construcción del código de convivencia.**

El responsable de la elaboración del código de convivencia en los establecimientos públicos y fiscomisionales es el Gobierno Escolar, como lo establece la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) en el Art. 34; literal j., en los establecimientos particulares es el consejo ejecutivo como lo estipula el Reglamento a la LOEI, en el Art. 50.

El código de convivencia es un documento público que promueve la participación activa y democrática como condición necesaria del proceso de construcción, la autoridad educativa de establecimientos públicos, fiscomisionales y particulares deben organizar mesas de trabajo y comisiones para garantizar la participación de todos sus actores.

El código de convivencia son acuerdos y compromisos de los actores de la comunidad educativa: directivos, docentes, estudiantes y padres de familia que deciden por voluntad propia tener una organización éticamente sana y trabajar en un ambiente armónico saludable.

### **1.7.3. Clima escolar adecuado**

Actualmente, las personas por los diferentes cambios estructurales, políticos, económicos, sociales y tecnológicos están en sus trabajos con una actitud defensiva y responden de mala manera frente a diversas situaciones que se pueden presentar en el desarrollo de sus labores diarias. Sin embargo, es importante mantener un equilibrio emocional y con ello desarrollar un clima escolar sano en las instituciones educativas.

Rojas A, & Gaspar F. (2006) afirman que “Los líderes son personas expertas en observar conversaciones, en observar lo que ocurre con el lenguaje y las emociones humanas. Por ende, sin esa competencia no es posible constituirse en líder” (p.80). De manera, que un directivo con liderazgo en su institución tendrá la habilidad de mantener un clima sano entre los docentes y una relación positiva con estudiantes y padres de familia.

“Una persona que decide habitualmente siguiendo criterios científico-técnicos y éticos lo hace con mayor profesionalidad, y cabe suponer que contribuirá a la generación de confianza en los procesos de toma de decisiones y en quienes las toman” (Guillén, 2011, p.77). Para conseguir, un personal con estas características es necesario enseñar a las personas a tomar decisiones después de un proceso de reflexión y no impulsivamente.

Porret (2014), afirma que:

Hay que buscar la manera de conformar, desarrollar y recompensar el cumplimiento de valores que han de ser compartidos entre la dirección de la empresa y los empleados para

conseguir los fines de la organización. Se trata de un proceso de reingeniería humana más ético y más emocional de lo que hasta hoy existente (p.131).

Debemos tener presente que el clima escolar es fundamental en la calidad de la educación, para ello se hace necesario crear un clima de confianza entre los principales actores de la comunidad educativa: directivos, docentes, estudiantes y padres de familia.

#### **1.7.4. Estructura organizacional**

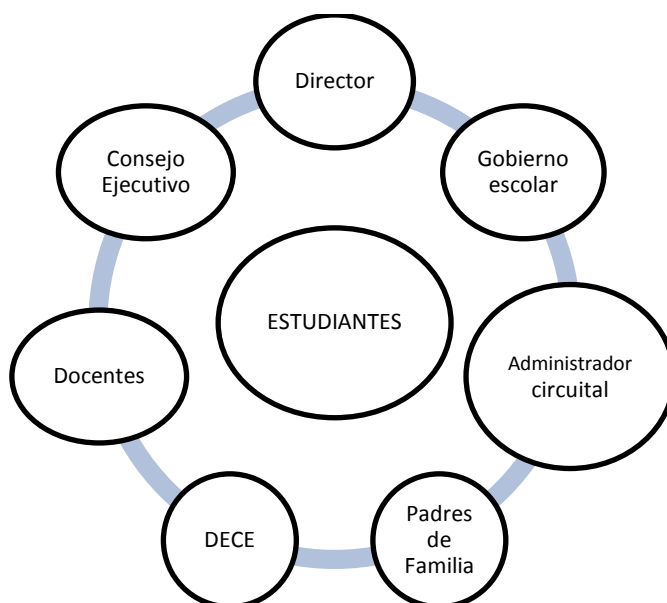
La estructura organizacional se refiere a la labor que desempeñan los principales actores de la comunidad educativa, en la cual tanto directivos, docentes, estudiantes y padres de familia, promueven el trabajo colaborativo teniendo como centro del proceso enseñanza - aprendizaje a los estudiantes.

Guillén (2011) afirma que: “Por ser el trabajo una obra humana, en la que interviene el entendimiento, la dimensión ética atiende también al fin del trabajo, al sentido del trabajo o motivo por el que se realiza” (p.35).

Hargreaves (2005), afirma que: “La colaboración puede ser un instrumento para ayudar a los profesores a trabajar juntos para alcanzar y revisar sus propios objetivos en cuanto a una comunidad profesional, pero puede ser también una forma de restaurar el control administrativo en discursos persuasivos y omnipresentes sobre la colaboración y el compañerismo” (p.46).

Según Quiñones Hernán (2016): La estructura organizacional puede tener las siguientes tendencias de cambio:

- Estructura flexible y dinámica ajustada a las necesidades y al entorno.
- Ubicación del poder donde se solucionan los problemas,
- Jerarquizando los papeles principales y las relaciones claves;
- Sustitución de los niveles jerárquicos por relaciones de coordinación a un mismo nivel de la red;
- Descentralización de la dirección;
- Reducción de la interacción vertical y la autoridad formal;
- Aumento de la integración lateral y de su influencia



**Figura 2:** Estructura organizativa  
**Fuente:** Adaptado de la LOEI y su Reglamento (2015)  
**Elaborado:** Loaiza (2018)

La estructura organizativa propuesta en la figura 2 hace referencia a que los estudiantes son el centro de todo el proceso educativo, de tal modo que los organismos, y demás actores de la comunidad educativa trabajan de manera colaborativa teniendo presente que los estudiantes son los actores principales para el desarrollo de habilidades y destrezas con criterio de desempeño.

### 1.8. Estándares de calidad

Los estándares de calidad educativa son parámetros de logros esperados, tienen como objetivo, orientar, apoyar y monitorear la acción de los grupos de actores que conforman el Sistema Nacional de Educación para su mejora continua.

Costa (2017), afirma que: “Un directivo de calidad tributa de manera significativa a la mejora de las prácticas de liderazgo y propicia una adecuada gestión en cada institución educativa ecuatoriana” (p.127).

Cárdenas (2017), señala que: “Los estándares de gestión escolar, desempeño profesional directivo y desempeño profesional docente son referentes para la evaluación interna y externa y son empleados por las instituciones educativas, auditores y asesores educativos, el instituto nacional de evaluación educativa” (p.16).

Con la propuesta de los estándares educativos, la comunidad educativa necesita conocer, analizar y cumplir los mismos para mejorar la calidad de educación del Ecuador. Los estándares de calidad son descripciones de los logros esperados de los diferentes actores del sistema educativo, y de los centros escolares. Todo aquello es con la finalidad de fortalecer y mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje en todas las instituciones educativas.

### **1.8.1. Estándares de Gestión Escolar**

Hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además, favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa y permiten que esta se aproxime a su funcionamiento ideal.

Cárdenas (2017), afirma que: “Los estándares de gestión escolar se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen al buen funcionamiento de la institución, Además favorecen el desarrollo profesional de las personas que conforman la institución educativa permitiendo que esta se aproxime a su funcionamiento ideal” (p.13).

Vidal (2012), señala que: “Los estándares de gestión escolar hacen referencia a procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes” (p. 8).

Costa (2017), afirma que: “Los estándares de gestión escolar abarcan los proceso de gestión y las prácticas institucionales que tributan a la formación anhelada de los estudiantes” (p.124).

En tal virtud los estándares de gestión escolar se encuentran planteados dentro del marco del buen vivir, promoviendo la aplicación de los procesos y prácticas institucionales inclusivas, contribuyendo al fortalecimiento de la calidad de los procesos de enseñanza – aprendizaje, mejorando el desarrollo profesional de los actores educativos de los planteles.

### **1.8.2. Estándares de Desempeño Profesional**

Son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen.

Costa (2017), afirma que: “Los estándares de desempeño profesional son los que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano” (p. 125).

Cárdenas (2017), señala que: “Los estándares de desempeño profesional describen acciones para optimizar la labor de directivos y docentes, haciendo referencia para directivos la gestión administrativa, pedagógica, convivencia y seguridad; y para docentes establece las características y las prácticas de un docente de calidad” (p.13).

Vidal (2012), afirma que: “Son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen” (p.12).

Actualmente se están desarrollando Estándares generales de Desempeño Profesional: de docentes y de directivos. A futuro se formularán estándares e indicadores para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, asesores, auditores y docentes de diferentes niveles y áreas disciplinares.

Los estándares de desempeño profesional directivo hacen referencia a la gestión administrativa, gestión pedagógica, convivencia y seguridad escolar, para asegurar y promover aprendizajes de calidad de todos los estudiantes de las instituciones educativas. En tanto que los estándares de desempeño profesional docente permiten establecer características y las prácticas de una o un docente de calidad, éstas prácticas abarcan aspectos disciplinares, pedagógicos y de ética profesional, que debe evidenciar el personal docente para desarrollar un proceso de enseñanza – aprendizaje de calidad y calidez.

### **1.8.3. Estándares de Aprendizaje**

Son descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde la Educación Inicial hasta el Bachillerato.

Vidal (2012), afirma que: “Los estándares de aprendizaje son descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar, desde educación general básica hasta el bachillerato” (p.20).

Costa (2017), indica que: “Los estándares están planteados dentro del marco del buen vivir; se respetan las diversidades culturales; se aplica el proceso de la inclusión; se favorece a mejorar la calidad del proceso de enseñanza – aprendizaje” (p.126).

Cárdenas (2017), señala que: “Estándar es la descripción de logros esperados de las partes actoras del sistema educativo” (p.15).



Los estándares de aprendizaje corresponden a las áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales. Establecidas en cinco subniveles que permiten visualizar la progresión del aprendizaje que se espera de los estudiantes en lo referente a los dominios centrales de cada área curricular.

#### **1.8.4. Estándares de Infraestructura Escolar**

Establecen requisitos esenciales, orientados a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de los estudiantes y en la efectividad de la labor docente.

Carrasco (2011), afirma que: “En plena era de la información y el conocimiento, nuestras instituciones educativas, nacidas para responder a las necesidades de las sociedades industriales del siglo XX, tienen que adaptarse a un nuevo panorama económico, social y cultural si lo que quieren es seguir formando personas íntegras y ciudadanos competentes” (p.122).

Vidal (2012), señala que: “Los estándares de infraestructura son criterios normativos para la construcción y distribución de los espacios escolares, que buscan satisfacer requerimientos pedagógicos y aportar al mejoramiento de la calidad en la educación” (p.47).

Cárdenas (2017), indica que: “Los estándares de infraestructura son el enlace normativo entre la arquitectura educativa y la pedagogía, buscan atender un déficit en la construcción escolar que nace del análisis y diagnóstico de la oferta educativa en el territorio planteando soluciones espaciales óptimas de acuerdo a estructura educativa, modelos pedagógicos incluyentes y lineamientos curriculares” (p.4)

La idea central de los estándares de infraestructura es optimizar los espacios para la distribución adecuada de las unidades educativas en los diferentes niveles y subniveles de educación, cumpliendo con las necesidades tanto en el área rural, urbano marginal y urbana consolidada.

## **CAPITULO II: METODOLOGÍA**

## **2.1. Pregunta de investigación**

¿Qué estrategias se deben proponer para fortalecer el desempeño profesional de directivos y docentes de una escuela de educación general básica de la parroquia Torata del cantón Santa Rosa, provincia de El Oro?

## **2.2. Objetivos**

### **2.2.1. Objetivo General**

- Fortalecer el desempeño profesional de directivos y docentes de una escuela de educación general básica de la parroquia Torata del cantón Santa Rosa, provincia de El Oro, mediante la propuesta de estrategias, para el mejoramiento de la calidad de la educación.

### **2.2.2. Objetivos específicos**

- Recolectar información acerca del desempeño profesional de directivos y de docentes.
- Identificar el estado del clima escolar de la institución educativa, mediante la encuesta a docentes y la observación no participante.
- Proponer un sistema de estrategias para la elaboración de las planificaciones estratégicas (PEI, PCI, PCA, PUD, código de convivencia), y talleres sobre planificación curricular, para mejorar el desempeño profesional docente en el proceso educativo.

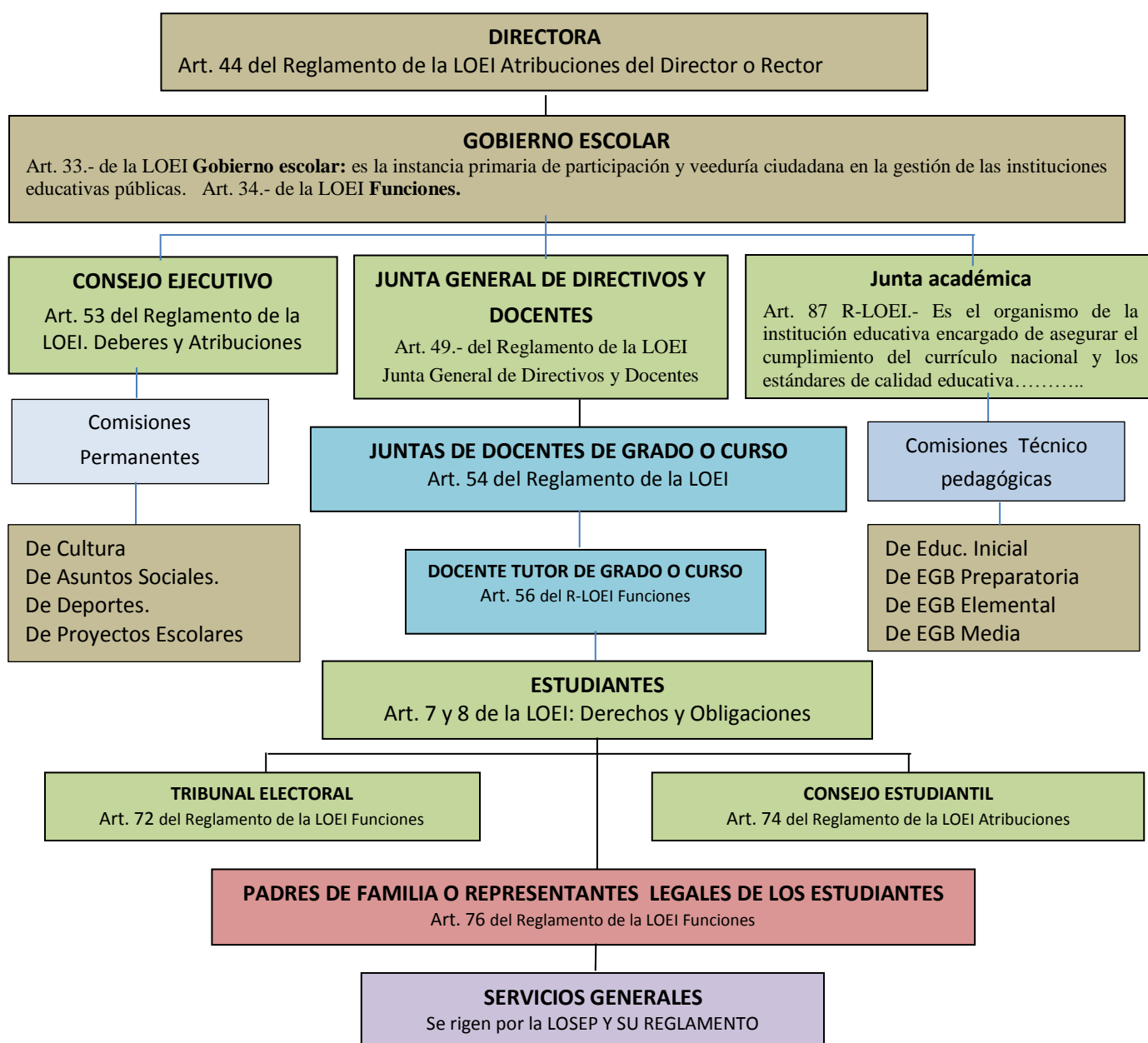
## **2.3. Contexto**

Las estrategias para mejorar el desempeño profesional de directivos y docentes en el período lectivo 2017 – 2018, se llevará a cabo en la Escuela de Educación General Básica Dr. Modesto Chávez Franco de la parroquia Torata del cantón Santa Rosa, provincia de El Oro.

Cuenta con estudiantes que provienen de hogares de escasos recursos económicos, constituidos en su mayoría por familias de nivel bajo y medio. Hay un elevado número de familias que migraron desde la sierra, principalmente de la provincia de Loja, en busca de mejores días para sus familias. En las reuniones de padres de familia en su mayoría asisten

las madres. En muchas ocasiones son madres solteras que a temprana edad tienen que coartar sus estudios y asumir la responsabilidad de criar a sus hijos.

En la escuela Doctor Modesto Chávez Franco laboran 12 docentes de aula, directora administrativa y un auxiliar de servicio. La oferta académica va desde el subnivel inicial uno y dos, preparatoria, elemental (segundo, tercer y cuarto grado) y básica media (quinto, sexto y séptimo grado).



**Figura 3:** Organigrama de la EGB Dr. Modesto Chávez Franco

**Fuente:** Adaptado de la LOEI y su Reglamento (2015)

**Elaborado:** Loaiza (2018)

#### **2.4. Diseño de investigación.**

La línea de investigación es la formación de líderes educativos. El enfoque que se tomará será mixto, es decir tanto cuantitativa como cualitativa, lo cual nos permite centrarnos en la medición de variables que reflejan aspectos de la vida real y la relación que existe entre los mismos.

El método descriptivo es válido para la investigación en relación a la calidad docente ya que sus características generan conocimiento y producen cambios, se refleja un vínculo muy cercano entre lo cognoscitivo y el propósito a conseguir, siendo estos objetivos medibles. La investigación descriptiva tiene lugar dentro de las condiciones habituales de la realidad que es el objeto de estudio, su principal característica es su carácter participativo, en donde sus actores son sujeto y objeto de estudio a la vez. Se destacan las siguientes características:

- Es un estudio transaccional / transversal ya que se recogen la información de la institución en estudio.
- Es exploratorio, debido a que, en un momento específico, realiza una exploración inicial (llegada a la institución, diálogo fluido con directivos y docentes, observación de todas las dependencias de la institución educativa).
- Es descriptivo, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario a los estudiantes de la institución en estudio.

El proceso de investigación tiene con fundamento la investigación cuantitativa, con datos numéricos, los mismos que después de ser analizados se aplican métodos de carácter cualitativo, con el fin de determinar los criterios de quienes fueron investigados, luego realizar una reflexión que puede ser de lo positivo y negativo sobre el tema que estamos investigando. El análisis del desempeño profesional docente sirve para orientar el trabajo participativo de la comunidad educativa y mejorar la convivencia armónica institucional, ya que la carencia de estrategias metodológicas y los recursos innovadores dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje inciden en el rendimiento escolar de los estudiantes. La metodología es mixta, la recogida de datos se realizará mediante encuestas y entrevistas a los actores de la comunidad educativa, con la finalidad de dar con las raíces de este problema para encontrar alternativas de solución viables que vayan en beneficio de la mejora del ambiente escolar y el rendimiento escolar de los estudiantes.

## 2.5. Participantes.

En esta investigación se eligió el total de la población, seleccionando a todos los estudiantes de básica media por ser los estudiantes con un poco más de edad en la institución educativa en estudio, de tal modo que participaron 75 estudiantes de quinto (27), sexto (25) y séptimo grado de Educación General Básica (23 estudiantes) de forma total, distribuidos en sexo masculino y femenino, cuya edad varía entre los 9 años y 13 años, mismos que estuvieron dispuestos a participar en la encuesta a fin de contribuir con la mejora de la calidad educativa. También se tomó en cuenta el total de docentes, ya que trabajan 12 profesores en la institución.

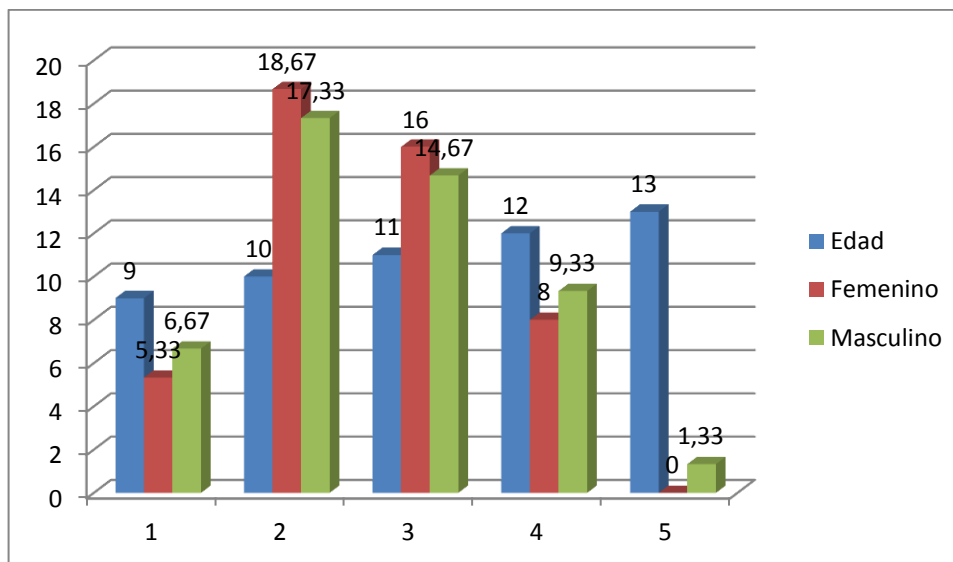
### Estudiantes por género y edad

Tabla N° 1

<b>Sexo</b> <b>Edad</b>	<b>Femenino</b>	<b>%</b>	<b>Masculino</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
<b>9</b>	<b>4</b>	<b>5,33</b>	<b>5</b>	<b>6,67</b>	<b>9</b>	<b>12,00%</b>
<b>10</b>	<b>14</b>	<b>18,67</b>	<b>13</b>	<b>17,33</b>	<b>27</b>	<b>36,00%</b>
<b>11</b>	<b>12</b>	<b>16,00</b>	<b>11</b>	<b>14,67</b>	<b>23</b>	<b>30,67%</b>
<b>12</b>	<b>6</b>	<b>8,00</b>	<b>7</b>	<b>9,33</b>	<b>13</b>	<b>17,33%</b>
<b>13</b>	<b>2</b>	<b>2,67</b>	<b>1</b>	<b>1,33</b>	<b>3</b>	<b>4,00%</b>
<b>Total general</b>	<b>38</b>	<b>50,67</b>	<b>47</b>	<b>49,33</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta a niños y niñas de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco

**Elaborado:** Loaiza (2018)



**Gráfico N° 1**

**Fuente:** Encuesta a niños y niñas de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco

**Elaborado:** Loaiza (2018)

En la tabla y gráfico se observa que hay 50,67% de niñas encuestadas y 49,33% de niños encuestados, y, quienes están entre los 10 y 11 años de edad tomando en cuenta dos géneros hacen un total de 66,37%, por lo tanto la mayor parte de estudiantes encuestados se encuentran en la edad de 10 y 11 años.

## 2.6. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

Para el desarrollo y operatividad del proyecto se realizó una investigación aplicada y de campo utilizando los principales métodos, técnicas e instrumentos que a continuación se detalla:

Con el método descriptivo, se pudo describir paso a paso el proceso de la investigación y los fenómenos que se fueron encontrando en el desarrollo del proyecto.

El método histórico constituyó un apoyo para alcanzar los objetivos propuestos, puesto que permitió evidenciar el proceso histórico de la maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo y su vinculación con el problema en estudio.

El método inductivo que va de lo particular a lo general, permitió hacer generalizaciones y también comparaciones de lo observado en la institución educativa, con los resultados de la encuesta a los estudiantes y docentes.

El método analítico, permitió estudiar cada situación del problema y con ello explicar y fundamentar las causas y efectos del tema.

El método sintético, sirvió para obtener lo fundamental del problema y las características más relevantes con el fin de tener claro hacia dónde queremos llegar y buscar alternativas de solución viables para proponer a la institución educativa.

El método deductivo, nos permitió establecer conceptos, conclusiones y extraer las ideas principales sobre el problema, mismas que ampliaron el horizonte para encontrar las posibles soluciones.

El método estadístico, facilitó la organización en detalle de la información recabada en la investigación, la misma que será presentada al público de forma explícita en cuadros y gráficos estadísticos, incluyen el análisis respectivo.

La técnica de la observación directa se la utilizó en la mayor parte del proceso, especialmente al realizar la investigación de campo en la institución seleccionada, misma que permitió detectar las posibles causas que afectan la calidad educativa en la institución educativa y conocer sobre el desempeño profesional de directivos y docentes en lo que respecta al cumplimiento de los estándares de calidad educativa.

Con la técnica exploratoria se determinó la percepción que tienen los estudiantes sobre los docentes, con lo cual se enfocó las acciones que ayudarán al mejoramiento del desempeño profesional docente.

La encuesta constituyó un instrumento muy importante para evaluar in situ el desempeño profesional de directivo (Ver anexo N° 4) y docentes (Ver anexo N° 3) con la finalidad de buscar, planificar y proponer estrategias para el mejoramiento continuo de la calidad de educación en la institución educativa, lo cual sirvió para conocer el desempeño profesional de los docentes y con ello tener información necesaria que permitió elaborar la propuesta de solución para el problema en estudio.

Las tablas y gráficos estadísticos constituyen instrumentos utilizados para tabular, sintetizar y hacer el respectivo análisis con la información obtenida de la encuesta realizada a los estudiantes.



El informe fue el instrumento final donde luego de realizar el análisis de los resultados extraídos de las tablas y cuadros estadísticos, se pudo determinar conclusiones, proponer recomendaciones y presentar la propuesta para mejorar el desempeño profesional de directivos y docentes para la institución educativa.

## **2.7. Procedimiento**

El proceso de investigación inicia con la recolección de información de textos, revistas, artículos científicos, instructivos, publicaciones en páginas web, se realizó entrevistas, encuestas, todo lo necesario para la elaboración del marco teórico y para la formulación de la propuesta para el mejoramiento del desempeño profesional de los docentes de la institución educativa en estudio.

Con toda la información reunida se procede a elaborar el marco teórico el mismo que dará sustento a la investigación del presente trabajo investigativo.

También se tomó en cuenta los materiales y recursos que se iban a utilizar para el desarrollo del trabajo investigativo, tales como recursos humanos, materiales, y todo aquello que nos puede servir en la investigación. A más de las asesorías, tutorías recibidas por parte del personal de la Universidad Técnica Particular de Loja que fueron orientando y guiando para el desarrollo eficiente del presente trabajo.

La institución seleccionada es la escuela de educación básica “Dr. Modesto Chávez Franco” ubicada en la parroquia Torata del cantón Santa Rosa. La institución presenta un clima institucional favorable, un ambiente tranquilo, se dialogó con la directora, se dio a conocer en qué consistía el trabajo que se iba a realizar, los objetivos que se persiguen y los beneficios que va a obtener en la institución educativa, luego de haber realizado este trabajo, el cual les permitirá tener parámetros donde se observará como son vistos los docentes por parte de los estudiantes, dónde están los puntos fuertes y débiles, con la finalidad de proponer alternativas de solución para la mejora continua de la calidad de la educación.

Se aplica las encuestas a los estudiantes que se educan en la institución educativa, previo a un diálogo de sensibilización con directivos y docentes de grado. En este aspecto no hubo inconvenientes se logró la participación de todo el personal docente, demostrando buen

profesionalismo, tras conocer los parámetros que constan en la encuesta para los estudiantes.

El instrumento que se aplicó a los estudiantes fue una encuesta ya validada y aprobada, tomada del manual de OSAC / AASSA, del 2010. Cuyo tema es “Sistema de Evaluación del Desempeño de Docente” ítems que fueron adaptados a la realidad de la institución educativa.

## **2.8. Recursos.**

Una vez seleccionada la institución para la realización del presente trabajo investigativo, se logró la primera entrevista con la señora directora de la escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco, con las debidas orientaciones del tutor y director del trabajo de fin de titulación, se siguió el debido proceso, de tal modo que se llevó a cabo una sensibilización con directivos docentes, comité de padres de familia y consejo estudiantil, para la realización del trabajo de fin de titulación. Se realizó la solicitud por escrito a la señora directora de la institución. (Ver anexo N° 2)

### **a. Humanos**

- ✓ Directivos
- ✓ Docentes
- ✓ Estudiantes
- ✓ Padres de familia
- ✓ Tutor y Director del trabajo de fin de titulación
- ✓ Investigador

### **b. Técnicos**

- ✓ Laptop
- ✓ Memoria flash
- ✓ Copiadora
- ✓ Proyector
- ✓ Celular
- ✓ WhatsApp
- ✓ Correo Electrónico
- ✓ Redes sociales
- ✓ Internet

### c. Materiales

- ✓ Hojas de papel bond
- ✓ Cuaderno de apuntes.
- ✓ Lapiceros
- ✓ Marcadores
- ✓ Papelotes.

### d. Institucionales

- ✓ Aulas.
- ✓ Patio
- ✓ Documentos institucionales facilitados por la directora de la institución educativa. (PEI, PCI, Código de Convivencia, Manuales de Procedimientos y Registro de Asistencia Docente).

### e. Económicos

- ✓ Todos los gastos económicos generados en el desarrollo de la investigación fueron solventados con recursos propios.

	Valor Unitario	Cantidad	Total \$ USD
<b>1. BIBLIOGRAFÍA</b>			
b) Fotocopias	0,2	200	4,00
c) Internet	2	20	40,00
		SUBTOTAL	\$44,00
<b>2. VIAJES Y VIÁTICOS</b>			
a) Pasajes	0,50	20	10,00
b) Viáticos	10	2	20,00
c) Alimentación	3	20	60,00
		SUBTOTAL	\$90,00
<b>3. ANÁLISIS Y MANEJO DE LA INFORMACION</b>			
a) Tiempo en la laptop	2	40	80,00
b) Resma de hojas	4	1	4,00
		SUBTOTAL	84,00
		TOTAL:	\$218,00 USD

### **CAPÍTULO III RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

### 3.1. Tablas y gráficos estadísticos

**Desempeño docente en actividades de inicio de la clase: Asiste normalmente a clase y si falta lo justifica. Cumple con el horario de clase.**

Tabla N° 2

ASPECTOS A VALORAR		Muy Competente 3		En Desarrollo 2		No Aplica 1	
		N°	%	N°	%	N°	%
N°	<b>ACTIVIDADES DE INICIO DE LA CLASE</b>						
1	Asiste normalmente a clase y si falta lo justifica.	72	96,00	3	4,00	0	0
2	Cumple con el horario de clase	70	93,33	5	6,67	0	0

**Fuente:** Encuesta a niños y niñas de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco

**Elaborado:** Loaiza (2018)

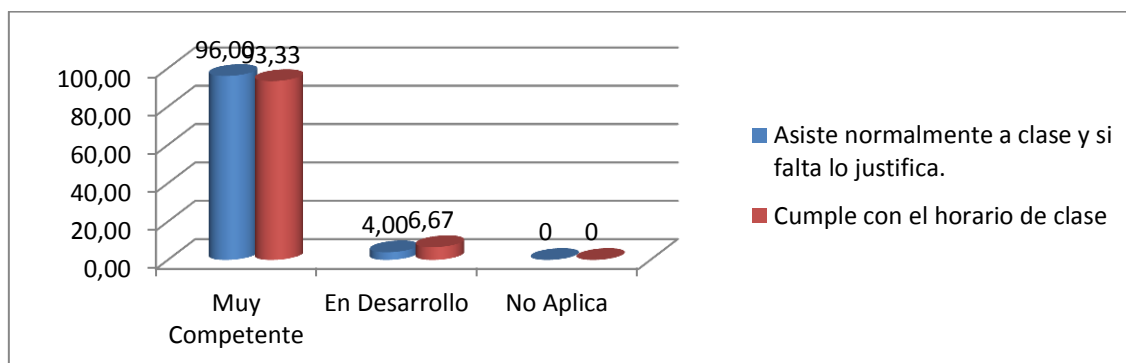


Gráfico N° 2

**Fuente:** Encuesta a niños y niñas de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco

**Elaborado:** Loaiza (2018)

Tanto el resultado de la tabla como el cuadro estadístico sobre el desempeño profesional docente, el 96% de los estudiantes encuestados supieron indicar que los docentes asisten normalmente a clase y el 93,33% señalaron que los docentes cumplen con el horario establecido, lo cual hace referencia a que los docentes están demostrando responsabilidad y puntualidad en su desempeño profesional, aquello es necesario para el mejoramiento del proceso enseñanza – aprendizaje en las instituciones educativas.

Guamán (2002) afirma que: “Antes de la clase el docentes debe poseer un dominio total del conocimiento científico como fundamento teórico y sentirse seguro de sí mismo. La puntualidad en la asistencia, asimenta su prestigio” (p. 53).

La puntualidad y responsabilidad de los docentes, aquello habla muy bien de los profesores durante su desempeño en el proceso educativo, ya que es necesario enseñar con el

ejemplo, nuestros estudiantes serán puntuales y responsables cuando vean en sus maestros esas cualidades se genera un equilibrio emocional y se mejora el clima escolar.

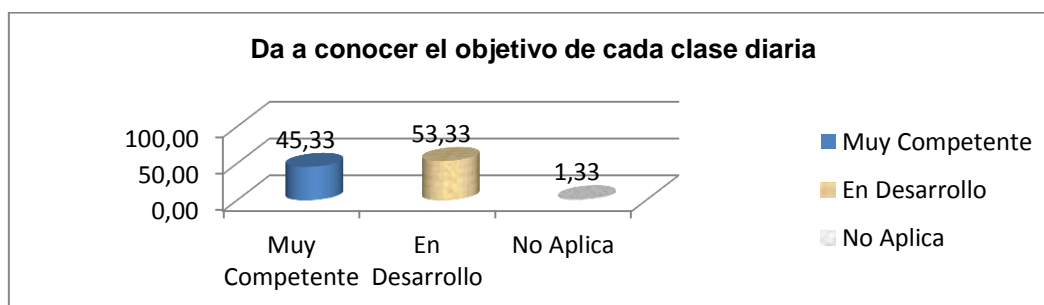
**Desempeño docente en actividades de inicio de la clase: Da a conocer el objetivo de cada clase diaria.**

**Tabla N° 3**

ASPECTOS A VALORAR		Muy Competente		En Desarrollo		No Aplica	
		N°	%	N°	%	N°	%
N°	<b>ACTIVIDADES DE INICIO DE LA CLASE</b>						
3	Da a conocer el objetivo de cada clase diaria	34	45,33	40	53,33	1	1,33

**Fuente:** Encuesta a niños y niñas de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco

**Elaborado:** Loaiza (2018)



**Gráfico N° 3**

**Fuente:** Encuesta a niños y niñas de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco

**Elaborado:** Loaiza (2018)

En lo que respecta a la pregunta formulada a los estudiantes, si los docentes dan a conocer el objetivo de la clase diaria, un 45,33% indicó que los profesores están en la etapa de muy competentes, y un 53,33 contestó que están en etapa de desarrollo, y solamente un 1,33% indican que no aplican. De ello podemos inferir que los docentes no son claros con los objetivos de la clase diaria o que no siempre los dan a conocer a sus estudiantes, ya sea porque no hay dominio del tema de clase o porque no planificaron la clase diaria.

Careaga A (2005), afirma que: “Los objetivos redactados de forma clara, constituyen una herramienta fundamental para la planificación de un curso o una clase, puesto que permiten escoger de forma racional , las metodologías de enseñanza y las estrategias de aprendizaje, así como también las formas de evaluación” (p. 2)

Como lo afirma Careaga los objetivos constituyen una herramienta muy importante en el proceso de enseñanza – aprendizaje, por ello los docentes deben elaborar los objetivos de manera precisa y dar a conocer de manera oportuna a sus estudiantes y colocarlos en la planificación diaria, puede escribirlos, pronunciarlos de manera clara o llevarlo escrito en un papelote y colocarlo en un lugar visible del salón de clase.

**Desempeño Docente en actividades de inicio de la clase: Los conocimientos previos de los estudiantes son identificados mediante el planteamiento de hechos, problemas, interrogantes o experiencias.**

Tabla N° 4

ASPECTOS A VALORAR		Muy Competente 3		En Desarrollo 2		No Aplica 1	
		N°	%	N°	%	N°	%
N°	<b>ACTIVIDADES DE INICIO DE LA CLASE</b>						
4	Los conocimientos previos de los estudiantes son identificados mediante el planteamiento de hechos, problemas, interrogantes o experiencias.	30	40,00	40	53,33	5	6,67

Fuente: Encuesta a niños y niñas de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco

Elaborado: Loaiza (2018)

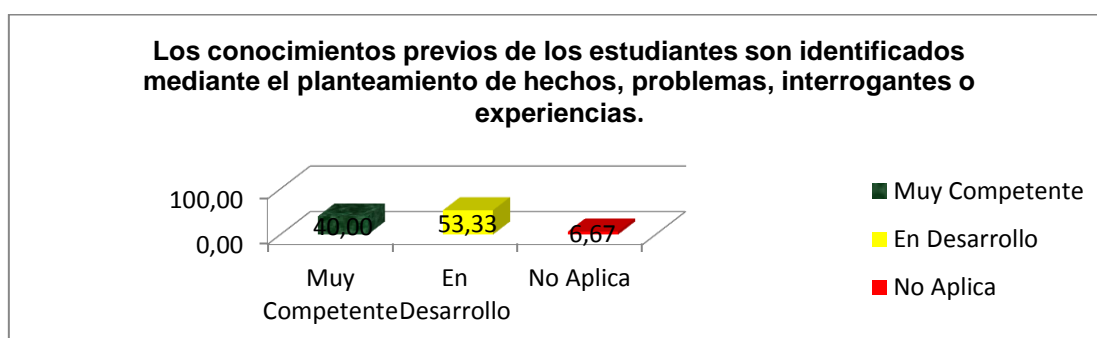


Gráfico N° 4

Fuente: Encuesta a niños y niñas de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco

Elaborado: Loaiza (2018)

En lo referente a la pregunta, los conocimientos previos de los estudiantes son identificados mediante el planteamiento de hechos, problemas, interrogantes o experiencia, un 40% de estudiantes indican que los docentes son muy competentes y un 53,33% señalan que están en etapa de desarrollo y el 6,67% indicó que no aplican. De estos datos se puede determinar que no todos los docentes toman los conocimientos previos como punto de

partida para el desarrollo de nuevas destrezas con criterio de desempeño, lo cual es una limitante en la adquisición de conocimientos significativos por parte de los estudiantes.

Según Ausubel (1983):

Un aprendizaje es significativo cuando los contenidos son relacionados de modo no arbitrario y sustancial (no al pie de la letra) con lo que el alumno ya sabe. Por relación sustancial y no arbitraria se debe entender que las ideas se relacionan con algún aspecto existente específicamente relevante de la estructura cognoscitiva del alumno, como una imagen, un símbolo ya significativo, un concepto o una proposición (p. 18).

De tal forma, cuando el docente conoce los conocimientos previos de sus estudiantes puede relacionar el contenido a enseñar con esas ideas y darle sentido al aprendizaje del estudiante. Sin duda, dominar este aspecto ayudará al docente a planificar de modo más efectivo sus clases.

En ese sentido, los conocimientos previos de los estudiantes deben ser tomados como puente para llegar al nuevo conocimiento, por lo tanto los docentes pueden utilizar varias estrategias metodológicas y técnicas tales como: preguntas exploratorias, lluvia de ideas, preguntas y respuestas, tópicos generadores, SDA (Qué sabemos, qué deseamos saber, qué aprendimos) y NPI (Negativo, Positivo e Interesante), para acceder a los conocimientos previos de sus estudiantes y conectarlos significativamente con los nuevos conocimientos.

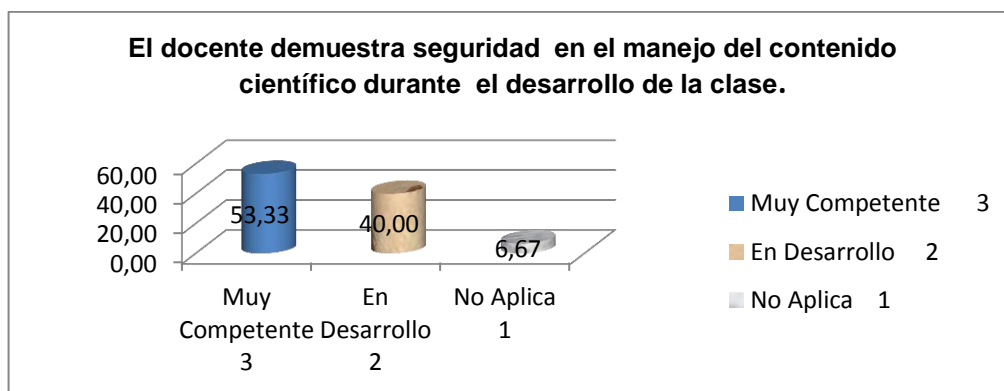
**Desempeño Docente en el desarrollo de la clase: El docente demuestra seguridad en el manejo del contenido científico durante el desarrollo de la clase.**

**Tabla N° 5**

ASPECTOS A VALORAR		Muy Competente 3		En Desarrollo 2		No Aplica 1	
		N°	%	N°	%	N°	%
N°	<b>ACTIVIDADES DE DESARROLLO DE LA CLASE</b>						
5	El docente demuestra seguridad en el manejo del contenido científico durante el desarrollo de la clase.	40	53,33	30	40,00	5	6,67

**Fuente:** Encuesta a niños y niñas de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco  
**Elaborado:** Loaiza (2018)





**Gráfico N° 5**

**Fuente:** Encuesta a niños y niñas de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco

**Elaborado:** Loaiza (2018)

En cuanto a ésta interrogante un 53,33% de los estudiantes contestaron que los docentes son muy competentes, en tanto que un 40% indicaron que están en etapa de desarrollo y solamente un 6,67% indicaron que no aplican, lo cual demuestra que los profesores con su experiencia tienen seguridad en el manejo del contenido científico, y aquello da lugar al aprendizaje de los estudiantes mediante la enseñanza para la comprensión.

Peñalosa (2013) afirma que: “La enseñanza y el aprendizaje son procesos interconectados que suponen el impulso fundamentado de cambios en los conocimientos de los estudiantes, con base en el diseño de experiencias adecuadas” (p. 2).

Demostrar seguridad del área del saber que se enseña es fundamental en el proceso educativo, ya que aquello motiva significativamente a los estudiantes por aprender y participar activamente en la clase, interesándose por todo el proceso de la clase, formulando preguntas al docente para la consolidación de los conocimientos.

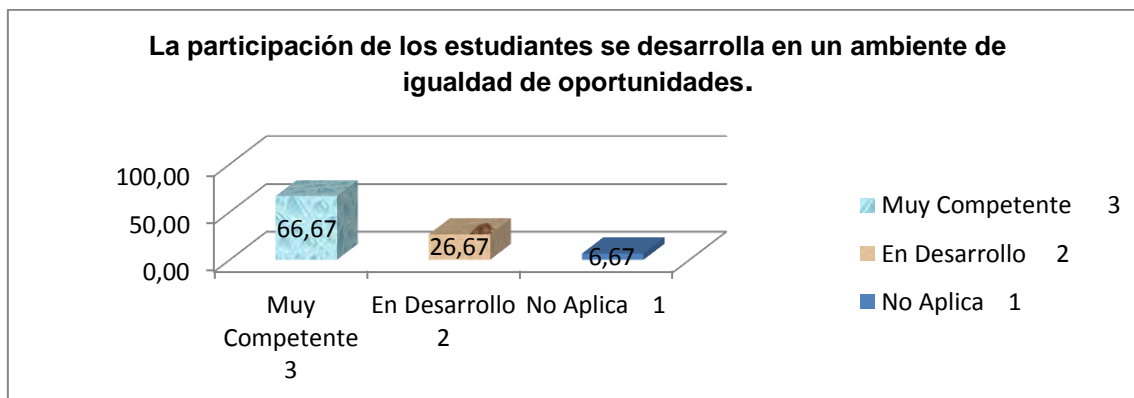
**Desempeño Docente en el desarrollo de la clase: La participación de los estudiantes se desarrolla en un ambiente de igualdad de oportunidades.**

**Tabla N° 6**

ASPECTOS A VALORAR		Muy Competente 3		En Desarrollo 2		No Aplica 1	
		N°	%	N°	%	N°	%
N°	<b>ACTIVIDADES DE DESARROLLO DE LA CLASE</b>						
6	La participación de los estudiantes se desarrolla en un ambiente de igualdad de oportunidades.	50	66,67	20	26,67	5	6,67

**Fuente:** Encuesta a niños y niñas de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco

**Elaborado:** Loaiza (2018)



**Gráfico N° 6**

**Fuente:** Encuesta a niños y niñas de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco

**Elaborado:** Loaiza (2018)

En lo referente a ésta pregunta, el 66,67% de los estudiantes indicaron que los docentes están en etapa de muy competentes, mientras que un 26,67% señalan que los profesores están en etapa de desarrollo y un 6,67 indican que no aplican; de acuerdo a los resultados obtenidos se demuestra que los docentes en su mayoría cumplen con uno de los principios normados en la LOEI, Equidad e inclusión, lo cual es muy importante para motivar e incluir a todos los estudiantes en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Ley Orgánica de Educación Intercultural, Art. 2 Principios, literal v. **Equidad e inclusión.**- La equidad e inclusión aseguran a todas las personas el acceso, permanencia y culminación en el Sistema Educativo. Garantiza la igualdad de oportunidades a comunidades, pueblos, nacionalidades y grupos con necesidades educativas especiales y desarrolla una ética de la inclusión con medidas de acción afirmativa y una cultura escolar incluyente en la teoría y la práctica en base a la equidad, erradicando toda forma de discriminación.

Llevar el proceso de la clase en un ambiente de igualdad de oportunidades, es parte importante para mantener un clima de aula armónico y equitativo, con lo cual está cumpliendo con uno de los principios de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, y en la institución educativa en estudio están cumpliendo aquello lo cual constituye una fortaleza de los maestros.

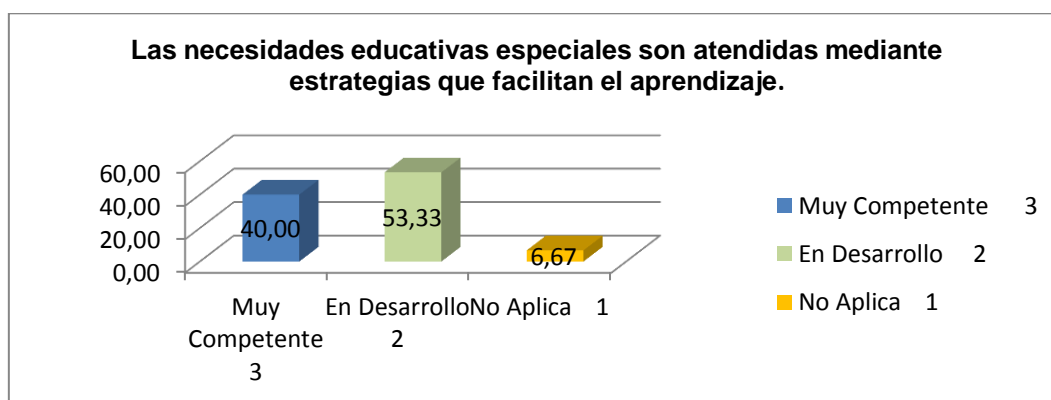
**Desempeño Docente en el desarrollo de la clase: Las necesidades educativas especiales son atendidas mediante estrategias que facilitan el aprendizaje.**

**Tabla N° 7**

ASPECTOS A VALORAR		Muy Competente 3		En Desarrollo 2		No Aplica 1	
		N°	%	N°	%	N°	%
N°	<b>ACTIVIDADES DE DESARROLLO DE LA CLASE</b>						
7	Las necesidades educativas especiales son atendidas mediante estrategias que facilitan el aprendizaje.	30	40,00	40	53,33	5	6,67

**Fuente:** Encuesta a niños y niñas de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco

**Elaborado:** Loaiza (2018)



**Gráfico N° 7**

**Fuente:** Encuesta a niños y niñas de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco

**Elaborado:** Loaiza (2018)

En ésta interrogante el 40% de los encuestados indican que los docentes están en etapa de muy competentes y un 53,33% señalan que están en etapa de desarrollo y un 6,67% indican que no aplican, de ello podemos inferir que las necesidades educativas especiales no son atendidas mediante estrategias que faciliten el aprendizaje de los estudiantes, debido a que en sus planificaciones no incorporan adaptaciones para estudiantes con NEE.

Moreno (2011) afirma que “El ideal máximo de la educación inclusiva es atender a la diversidad con una educación de calidad; de esta manea acoge a todos por igual” (p.11)

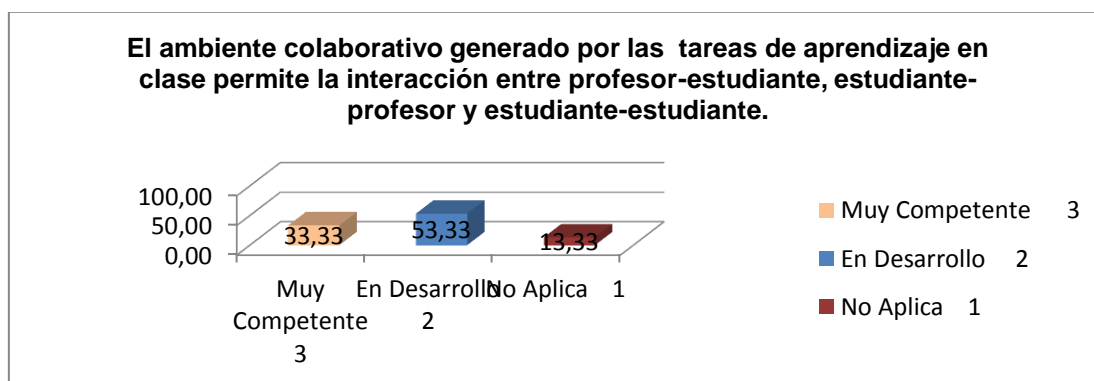
La igualdad se refiere brindar a todos los niños, niñas y/o adolescentes oportunidades, considerando y respetando las diferencias individuales para el logro de la inclusión y atención a las necesidades educativas de todo el grupo de trabajo, incluyendo en sus planificaciones adaptaciones para estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE),

**Desempeño Docente en el desarrollo de la clase: El ambiente colaborativo generado por las tareas de aprendizaje en clase permite la interacción entre profesor-estudiante, estudiante-profesor y estudiante-estudiante.**

**Tabla N° 8**

ASPECTOS A VALORAR		Muy Competente 3		En Desarrollo 2		No Aplica 1	
		N°	%	N°	%	N°	%
N°	<b>ACTIVIDADES DE DESARROLLO DE LA CLASE</b>						
8	El ambiente colaborativo generado por las tareas de aprendizaje en clase permite la interacción entre profesor-estudiante, estudiante-profesor y estudiante-estudiante.	25	33,33	40	53,33	10	13,33

**Fuente:** Encuesta a niños y niñas de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco  
**Elaborado:** Loaiza (2018)



**Gráfico N° 8**

**Fuente:** Encuesta a niños y niñas de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco  
**Elaborado:** Loaiza (2018)

En ésta pregunta sobre el ambiente colaborativo generado por las tareas de aprendizaje en clase, el 33,33% de los estudiantes contestaron que sus docentes están en etapa de muy competentes, mientras que un 53,33% señalan que están en la etapa de desarrollo, y un 13,33% indican que no aplican; puesto que los profesores se encuentran en una cultura del individualismo por ello no generan el trabajo colaborativo en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

La cultura colaborativa en la actualidad es considerada necesaria y primordial a desarrollar en los centros y que, también, representa una finalidad para la actual formación inicial y permanente del profesorado. Un tipo de cultura que está basada en las relaciones

espontáneas entre los profesores, y que significa la existencia de relaciones de colegialidad, expresando principios de ayuda, apoyo, planificación, reflexión y “feedback” como una empresa común (Hargreaves, 1996)

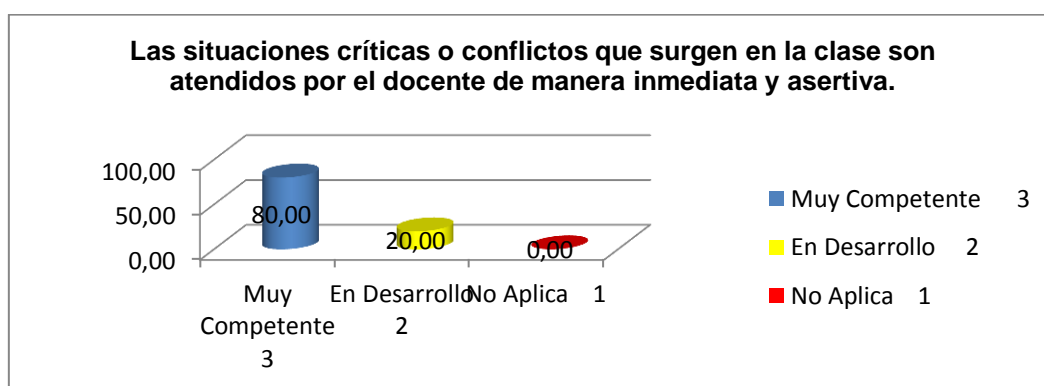
En esta sociedad del conocimiento y de la información se hace necesario el uso de estrategias que permitan el trabajo colaborativo y la interacción entre los actores del proceso enseñanza – aprendizaje, tal como lo propone Hargreaves la cultura de colaboración es importante en todas las instituciones, con ello se mejora el ambiente escolar y por ende el rendimiento académico de los estudiantes.

**Desempeño Docente en el desarrollo de la clase: Las situaciones críticas o conflictos que surgen en la clase son atendidos por el docente de manera inmediata y asertiva.**

**Tabla N° 9**

ASPECTOS A VALORAR		Muy Competente 3		En Desarrollo 2		No Aplica 1	
		N°	%	N°	%	N°	%
N°	<b>ACTIVIDADES DE DESARROLLO DE LA CLASE</b>						
9	Las situaciones críticas o conflictos que surgen en la clase son atendidos por el docente de manera inmediata y asertiva.	60	80,00	15	20,00	0	0,00

**Fuente:** Encuesta a niños y niñas de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco  
**Elaborado:** Loaiza (2018)



**Gráfico N° 9**

**Fuente:** Encuesta a niños y niñas de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco  
**Elaborado:** Loaiza (2018)

En lo que respecta a la pregunta de situaciones críticas o conflictos, el 80% de los estudiantes indican que los docentes atienden estos casos de manera inmediata y asertiva, en tanto que el 20% señala que están en la etapa de desarrollo, lo cual garantiza el trabajo

armónico en el proceso educativo y ello es muy saludable para que los estudiantes desarrollen habilidades y destrezas con criterio de desempeño.

Fisher & Shapiro (2007) afirma que “Cuanto más claramente recuerde qué tanto se cumplieron sus expectativas y a las de otros en negociaciones anteriores, más fácil le será prepararse emocionalmente para una negociación. Es menos probable que las emociones que surjan lo sorprendan” (p.205).

Es importante que los docentes tengan y demuestren equilibrio emocional, para poder dar solución a problemas y/o conflictos que se pueden presentar durante el desarrollo de una clase, ya que deben ser atendidos de manera inmediata y con la virtud de la prudencia demostrando ser maestros por vocación y convicción.

**Desempeño Docente en el desarrollo de la clase: El docente relaciona el tema de la clase con los conocimientos de otras áreas o asignaturas.**

Tabla N° 10

ASPECTOS A VALORAR		Muy Competente 3		En Desarrollo 2		No Aplica 1	
		N°	%	N°	%	N°	%
N°	<b>ACTIVIDADES DE DESARROLLO DE LA CLASE</b>						
10	El docente relaciona el tema de la clase con los conocimientos de otras áreas o asignaturas.	30	40,00	40	53,33	5	6,67

Fuente: Encuesta a niños y niñas de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco

Elaborado: Loaiza (2018)

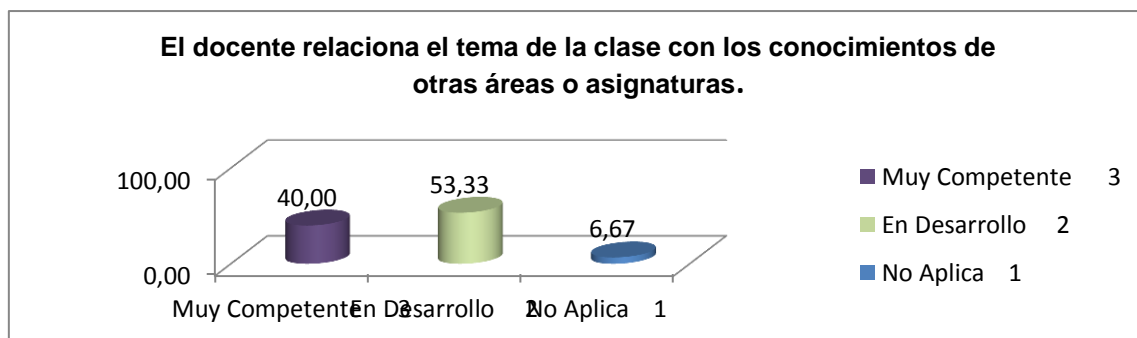


Gráfico N° 10

Fuente: Encuesta a niños y niñas de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco

Elaborado: Loaiza (2018)

De acuerdo a los resultados obtenidos en ésta pregunta, el 40% de los encuestados señalan que los docentes están en la etapa de muy competentes, mientras que el 53,33% indican

que están en la etapa de desarrollo, y el 6,67% indican que no aplican, de esto podemos inferir que un significativo número de docentes no están aplicando la interdisciplinariedad en el proceso enseñanza – aprendizaje, porque no incluyen en sus planificaciones estrategias que permitan interrelacionar las diversas áreas del saber que enseñan.

La interdisciplinariedad debe apreciarse como un atributo del método que permite dirigir el proceso de resolución de problemas complejos de la realidad a partir de formas de pensar y actitudes sui generis asociadas a la necesidad de comunicarse, cotejar y evaluar aportaciones, integrar datos, plantear interrogantes, determinar lo necesario de lo superfluo, buscar marcos integradores, interactuar con hechos, validar supuestos y extraer conclusiones. (Álvarez Pérez, Marta, 2001)

Cuando los docentes promueven la interdisciplinariedad, es decir relacionar el tema de clase con los conocimientos de otras áreas, para que los estudiantes puedan relacionar los aprendizajes, habilidades y destrezas con criterio de desempeño, llegando a consolidar aquello que previamente aprendió en otra asignatura.

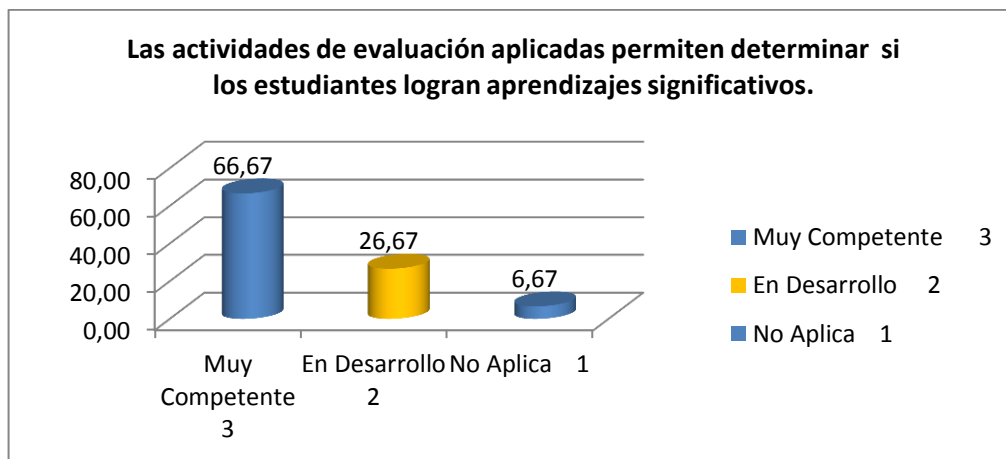
**Desempeño Docente en el cierre de la clase: Las actividades de evaluación aplicadas permiten determinar si los estudiantes logran aprendizajes significativos.**

**Tabla N° 11**

ASPECTOS A VALORAR		Muy Competente 3		En Desarrollo 2		No Aplica 1	
		N°	%	N°	%	N°	%
N°	<b>ACTIVIDADES DE CIERRE DE LA CLASE</b>						
11	Las actividades de evaluación aplicadas permiten determinar si los estudiantes logran aprendizajes significativos.	50	66,67	20	26,67	5	6,67

**Fuente:** Encuesta a niños y niñas de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco

**Elaborado:** Loaiza (2018)



**Gráfico N° 11**

**Fuente:** Encuesta a niños y niñas de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco

**Elaborado:** Loaiza (2018)

En lo referente a ésta pregunta el 66,67 de los estudiantes encuestados supieron indicar que la mayoría de los docentes practican actividades de evaluación que determinan conocer si los estudiantes lograron desarrollar aprendizajes significativos en el proceso educativo, está parte del desarrollo de la clase es muy importante que los docentes sepan aplicarla. Solamente un 26,67% indicaron que están en etapa de desarrollo y un 6,67% señalaron que no aplican.

Art. 184, del Reglamento a la LOEI: La evaluación estudiantil es un proceso continuo de observación, valoración y registro de información que evidencia el logro de objetivos de aprendizaje de los estudiantes y que incluye sistemas de retroalimentación, dirigidos a mejorar la metodología de enseñanza y los resultados de aprendizaje. Los procesos de evaluación estudiantil no siempre deben incluir la emisión de notas o calificaciones. Lo esencial de la evaluación es proveerle retroalimentación al estudiante para que pueda mejorar y lograr los mínimos establecidos para la aprobación de las asignaturas del currículo y para el cumplimiento de los estándares nacionales. La evaluación debe tener como propósito principal que el docente oriente al estudiante de manera oportuna, pertinente, precisa y detallada, para ayudarlo a lograr los objetivos de aprendizaje.

La evaluación es un proceso sistemático, de tal modo que se hace necesario que los docentes tengan dominio de este proceso para que puedan verificar si sus estudiantes lograron desarrollar las destrezas con criterio de desempeño durante el proceso de la clase.



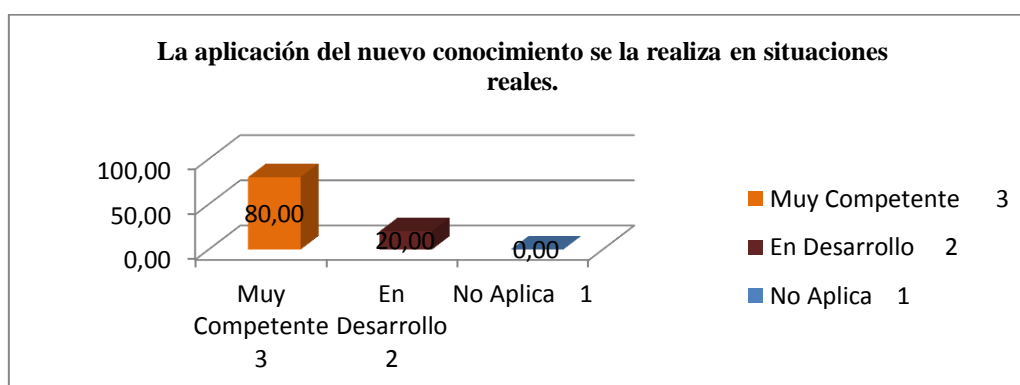
**Desempeño Docente en el cierre de la clase: La aplicación del nuevo conocimiento se la realiza en situaciones reales.**

**Tabla N° 12**

ASPECTOS A VALORAR		Muy Competente 3		En Desarrollo 2		No Aplica 1	
		N°	%	N°	%	N°	%
N°	<b>ACTIVIDADES DE CIERRE DE LA CLASE</b>						
12	La aplicación del nuevo conocimiento se la realiza en situaciones reales.	60	80,00	15	20,00	0	0,00

**Fuente:** Encuesta a niños y niñas de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco

**Elaborado:** Loaiza (2018)



**Gráfico N° 12**

**Fuente:** Encuesta a niños y niñas de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco

**Elaborado:** Loaiza (2018)

De acuerdo a los resultados podemos determinar que en ésta institución educativa, los docentes si trabajan de acuerdo al contexto y a la realidad de los estudiantes, esto es muy importante puesto que se motiva e interesan por el proceso enseñanza – aprendizaje y con ello el desarrollo de habilidades y destrezas con criterio de desempeño, puesto que el 80% de los encuestados ubican a los docentes en la etapa de muy competente, y el 20% señala que están en etapa de desarrollo.

Tébar (2003) afirma que: “Los cambios educativos deberán entenderse en cada contexto sociocultural. El cambio de la actividad escolar hacia el análisis de la realidad en vez de hacia la transmisión de conocimientos” (p.10).

Para motivar el desarrollo de una clase es importante que los docentes trabajen de acuerdo al contexto y a las necesidades de los estudiantes, orientando con ejemplos de situaciones reales, para que los estudiantes tengan interés por el proceso de la clase y trabajen con mayor entusiasmo y dedicación, teniendo gusto por aprender.

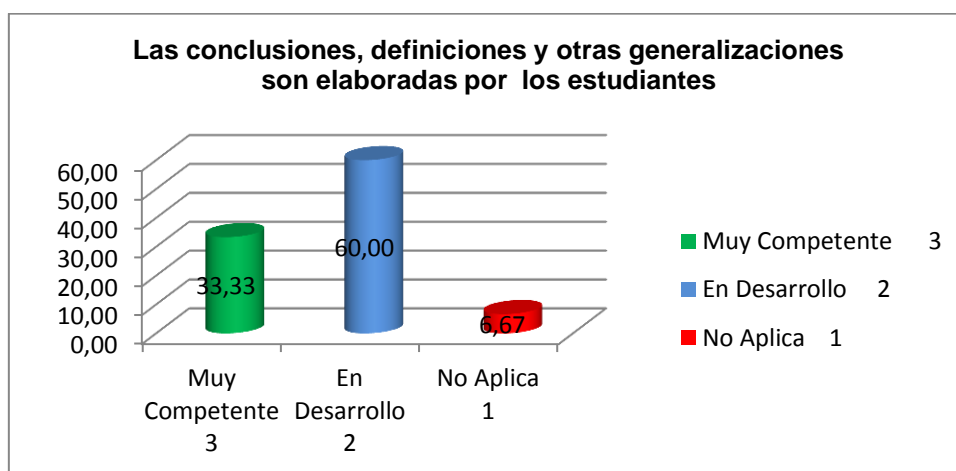
**Desempeño Docente en el cierre de la clase: Las conclusiones, definiciones y otras generalizaciones son elaboradas por los estudiantes.**

**Tabla N° 13**

ASPECTOS A VALORAR		Muy Competente 3		En Desarrollo 2		No Aplica 1	
		N°	%	N°	%	N°	%
N°	<b>ACTIVIDADES DE CIERRE DE LA CLASE</b>						
13	Las conclusiones, definiciones y otras generalizaciones son elaboradas por los estudiantes	25	33,33	45	60,00	5	6,67

**Fuente:** Encuesta a niños y niñas de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco

**Elaborado:** Loaiza (2018)



**Gráfico N° 13**

**Fuente:** Encuesta a niños y niñas de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco

**Elaborado:** Loaiza (2018)

El 33,33% de los encuestados señalan que los docentes están en la etapa de muy competente, el 60% indican que están en la etapa de desarrollo y el 6,67% señala que no aplican, de tal modo que los resultados de la encuesta hacen conocer que un gran número de docentes no dejan que los estudiantes realicen las conclusiones, definiciones y otras generalizaciones, debido a que aún continúan con el modelo conductista ya que no utilizan estrategias constructivistas que toman al estudiante como el centro del proceso educativo.

Prieto (1985) afirma que: “Lo importante es como el niño aprende, cómo se relaciona con sus compañeros, cómo acopia y procesa información para aplicarla a su vida diaria; cómo se capacita para leer su contexto” (p.343).

Es muy importante que los estudiantes saquen sus propias conclusiones y generalizaciones sobre lo tratado en el proceso de enseñanza aprendizaje, ya que aquello permite la consolidación de los conocimientos y demostrarse a sí mismo que han desarrollados habilidades y destrezas con criterio de desempeño del tema estudiado.

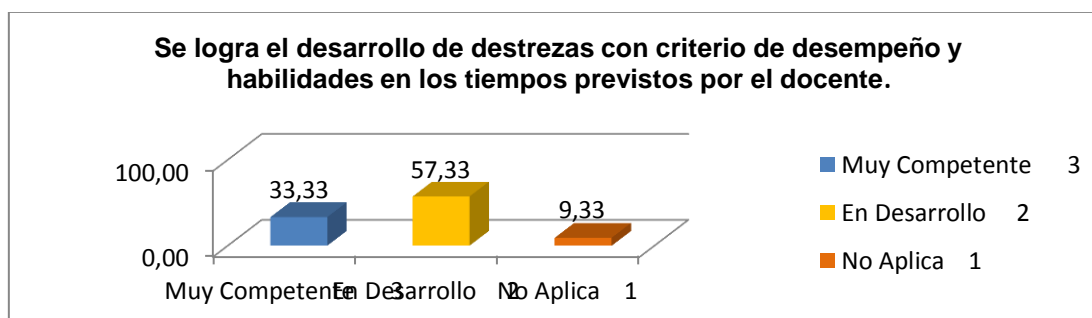
**Desempeño Docente en el cierre de la clase: Se logra el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño y habilidades en los tiempos previstos por el docente.**

**Tabla N° 14**

ASPECTOS A VALORAR		Muy Competente 3		En Desarrollo 2		No Aplica 1	
		N°	%	N°	%	N°	%
N°	<b>ACTIVIDADES DE CIERRE DE LA CLASE</b>						
14	Se logra el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño y habilidades en los tiempos previstos por el docente.	25	33,33	43	57,33	7	9,33

**Fuente:** Encuesta a niños y niñas de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco

**Elaborado:** Loaiza (2018)



**Fuente:** Encuesta a niños y niñas de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco

**Elaborado:** Loaiza (2018)

El 33,33% de los encuestados señalan que los docentes están en la etapa de muy competente, y el 57,33% indican que están en la etapa de desarrollo, mientras que el 9,33% señalan que no aplican. Del tal modo que podemos evidenciar que los docentes están aún en la etapa de desarrollo, porque no controlan bien los tiempos establecidos en la planificación, no incluyen estrategias que permitan llevar un control del desarrollo de la clase diaria.

Barrena (2011) afirma que: “La organización preventiva (anticipar los problemas de control) de la clase, hace referencia a las estrategias que los profesores utilizan para crear y

mantener un clima positivo centrado en las tareas, donde un mínimo tiempo se dedica a tareas de control y gestión del grupo” (p.2).

Los docentes deben planificar considerando los posibles imprevistos, para llevar un control del proceso y de los tiempos establecidos para cada momento o etapa de la clase, utilizando estrategias metodológicas que conlleve un adecuado desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje.

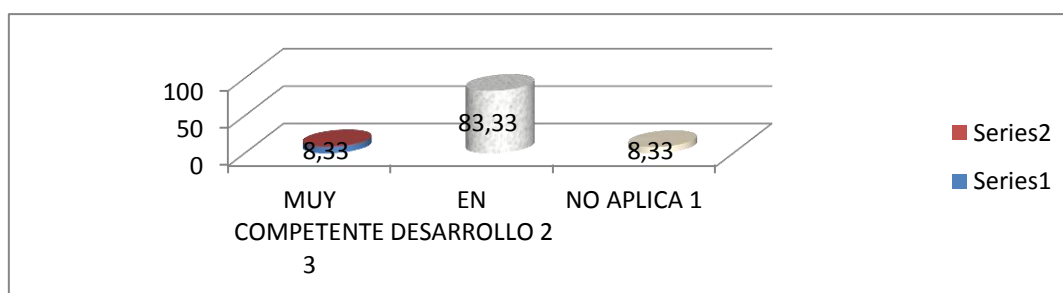
**Desempeño Directivo: El Proyecto Educativo Institucional de su institución es el producto de la participación activa entre los actores institucionales (padres de familia, docentes y estudiantes)**

Tabla N° 15

DIMENSIÓN GESTIÓN ADMINISTRATIVA							
N°	ASPECTOS A VALORAR	MUY COMPETENTE 3		EN DESARROLLO 2		NO APLICA 1	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	El Proyecto Educativo Institucional de su institución es el producto de la participación activa entre los actores institucionales (padres de familia, docentes y estudiantes)	1	8,33	10	83,33	1	8,33

**Fuente:** Encuesta a docentes de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco

**Elaborado:** Loaiza (2018)



**Fuente:** Encuesta a docentes de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco

**Elaborado:** Loaiza (2018)

El presente cuadro estadístico como resultado de la encuesta realizada a los docentes en lo referente a: Si el PEI fue construido de manera participativa, el 83,33% consideran que el proceso está en desarrollo, lo cual implica que se ha elaborado el PEI, pero no con la participación activa de los actores de la comunidad educativa, tanto Consejo Ejecutivo como Gobierno Escolar no han conformado el equipo gestor garantizando la presencia de los actores de la comunidad educativa (directivos, docentes, estudiantes y padres de familia). Por ello solamente el 8,33% indican que están en la etapa de muy competente y el 8,33%

restante indican que no aplican, es decir 2 de los 75 estudiantes encuestados no los ubican en la etapa de desarrollo.

Costa (2017) afirma que: "Cada institución educativa puntualiza la organización para la construcción del PEI de acuerdo a sus características, necesidades y la normativa educativa" (p.85).

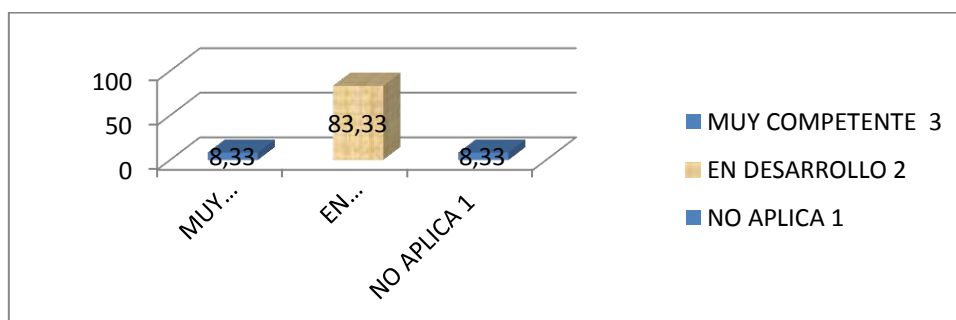
El Proyecto Educativo Institucional es el horizonte hacia donde se desea llegar, es el documento que orienta toda la labor educativa. Por ello es necesario que se lo elabore de acuerdo a la realidad institucional y con la participación activa de los miembros de la comunidad educativa quienes participan activamente y de manera colaborativa.

**Desempeño Directivo: La institución cuenta con un código de convivencia que propicie la relación armónica entre los miembros de la comunidad educativa.**

**Tabla N° 16**

DIMENSIÓN GESTIÓN ADMINISTRATIVA							
N°	ASPECTOS A VALORAR	MUY COMPETENTE 3		EN DESARROLLO 2		NO APLICA 1	
		N°	%	N°	%	N°	%
2	La institución cuenta con un código de convivencia que propicie la relación armónica entre los miembros de la comunidad educativa.	1	8,33	10	83,33	1	8,33

**Fuente:** Encuesta a docentes de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco  
**Elaborado:** Loaiza (2018)



**Gráfico N° 16**

**Fuente:** Encuesta a docentes de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco  
**Elaborado:** Loaiza (2018)

En cuanto a la pregunta formulada a los docentes sobre el código de convivencia, el 83,33% de los profesores contestaron que están en la etapa de desarrollo, es decir se encuentran en

proceso, de lo cual podemos inferir que no han construido el código de convivencia de manera participativa con acuerdos y compromisos asumidos en mesas de trabajo con la participación activa de directivos, docentes, estudiantes y padres de familia.

Costa (2017) afirma que: “En el código de convivencia se puntualizan principios, objetivos, y políticas institucionales que regulan las relaciones entre sus miembros definiendo procedimientos democráticos para lograr los fines de cada centro educativo” (p.94).

El código de convivencia es un documento en el cual se plasman los acuerdos y compromisos de los actores de la comunidad educativa, para llevar una convivencia armónica que permita mejorar el clima escolar y trabajar con gusto buscando el bien común.

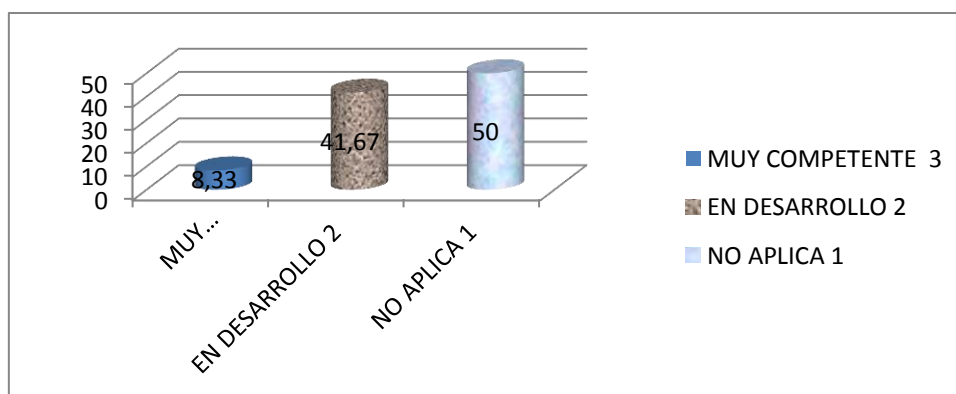
**Desempeño Directivo: Han desarrollado e implementado planes de inducción para directivos y docentes.**

**Tabla N° 17**

DIMENSIÓN GESTIÓN ADMINISTRATIVA							
N°	ASPECTOS A VALORAR	MUY COMPETENTE 3		EN DESARROLLO 2		NO APLICA 1	
		N°	%	N°	%	N°	%
3	Han desarrollado e implementado planes de inducción para directivos y docentes.	1	8,33	5	41,67	6	50

**Fuente:** Encuesta a docentes de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco

**Elaborado:** Loaiza (2018)



**Gráfico N° 17**

**Fuente:** Encuesta a docentes de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco

**Elaborado:** Loaiza (2018)

En lo que respecta a la pregunta formulada sobre la implementación de planes de inducción el 50% indican que no han aplicado, el 41,67 señalan que están en la etapa de desarrollo,

de tal manera que no han recibido como debe ser a los nuevos docentes que han llegado a la institución educativa, ya que no poseen un plan de inducción que los oriente.

Tébar (2003) afirma que: “El reconocimiento de la labor del maestro, pues sabiendo que es muy diversa la situación psicológica y material de los docentes, es indispensable revalorizar su estatus para que la educación a lo largo de la vida cumpla su misión clave en nuestra sociedad” (p.16)

La inducción es la acción de preparación del docente para que se empodere de su nuevo rol y reconozca a la institución educativa y a la comunidad educativa, haciendo que se enamore de su nuevo plantel educativo y dé lo mejor de sí mismo durante su desempeño profesional docente.

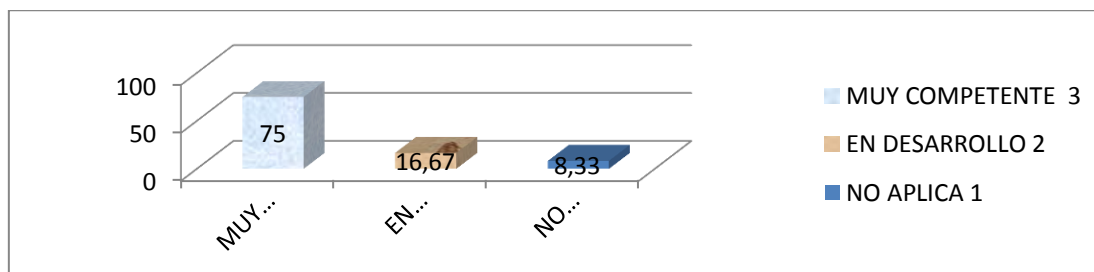
**Desempeño Directivo: Implementan mecanismos de acompañamiento, seguimiento y evaluación a la práctica docente.**

**Tabla N° 18**

DIMENSIÓN GESTIÓN ADMINISTRATIVA							
N°	ASPECTOS A VALORAR	MUY COMPETENTE 3		EN DESARROLLO 2		NO APLICA 1	
		N°	%	N°	%	N°	%
4	Implementan mecanismos de acompañamiento, seguimiento y evaluación a la práctica docente	9	75	2	16,67	1	8,33

**Fuente:** Encuesta a docentes de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco

**Elaborado:** Loaiza (2018)



**Gráfico N° 18**

**Fuente:** Encuesta a docentes de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco

**Elaborado:** Loaiza (2018)

En lo que se refiere a la pregunta formulada a los docentes sobre el acompañamiento pedagógico, el 75% señalan que están en la etapa de muy competente, el 16,67% indican que están en la etapa de desarrollo y el 8,33% señalan que no aplican, por lo tanto se puede

inferir que directivos de la institución educativa han elaborado y ejecutado un plan de acompañamiento pedagógico para ver las fortalezas y verificar que aspectos necesitan mejorar los docentes.

Espinosa (2017) afirma que: “El acompañamiento pedagógico permiten generar espacios de diálogo y reflexión con el propósito de fortalecer el desempeño profesional docente” (p.12).

El acompañamiento pedagógico por parte de los directivos tiene como finalidad mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje, retroalimentando oportunamente a los profesores para el mejoramiento del desempeño profesional docente y con ello el fortalecimiento del proceso educativo.

### **3.2. Propuesta de mejora relacionada al desempeño docente y directivo en la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco.**

El procedimiento propuesto sobre estrategias para mejorar el desempeño profesional de directivos y docentes de la Escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco de la parroquia Torata del cantón Santa Rosa, provincia de El Oro. Una vez realizado el análisis respectivo, se determina la necesidad de realizar ajustes urgentes para mejorar satisfactoriamente la calidad de la educación en la institución educativa.

El objetivo del presente proyecto es: Fortalecer el desempeño profesional de directivos y docentes de la escuela de educación general básica Dr. Modesto Chávez Franco de la parroquia Torata del cantón Santa Rosa, provincia de El Oro, mediante la aplicación de estrategias y técnicas, para el mejoramiento de la calidad de la educación.

Tanto los directivos como los miembros de la Junta Académica son responsables de la gestión y planificación de estrategias que contribuyan al desarrollo y mejoramiento del desempeño profesional de los docentes.

Metodología: se realizará el debido proceso, esto es sensibilizar a la comunidad educativa sobre el informe de auditoría, y sobre los documentos que deben construir de manera participativa entre los actores de la comunidad educativa, esto es: directivos, docentes, padres de familia, estudiantes.

<b>DOCUMENTO</b>	<b>PROCESO</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>TIEMPO</b>
PROYECTO EDUCATIVO	Sensibilización Elaboración de la	Consejo Ejecutivo Gobierno Escolar	Seis meses



INSTITUCIONAL	identidad institucional. Autoevaluación Institucional. Planes de mejora	Equipo Gestor Comisiones de trabajo	
Código de Convivencia	Construcción del Código de Convivencia, Llegando a acuerdos y compromisos de todos los actores de la comunidad educativa	Directivos Docentes Estudiantes Padres de Familia	Tres meses
Plan Curricular Institucional	Análisis del Currículo Nacional. Análisis del Diagnóstico Institucional Delimitación de los diez elementos de la PCI	Junta Académica Comisiones Técnico Pedagógicas	Tres meses
Manuales de Procesos	Para el control de ingreso y salida de los estudiantes. Actuar en caso de ausentismo docente. Estructura organizativa de la institución. Uso de recursos y espacios físicos.	Directivos Docentes Comisiones	Tres meses
Planificaciones estratégicas	Plan de inducción Plan de acompañamiento pedagógico Plan de refuerzo académico. Plan de desarrollo profesional de los docentes	Directivos. Junta Académica Docentes	Seis meses

Los recursos a utilizarse en la propuesta de mejora de la calidad de docentes y directivos de la escuela de EGB Dr. Modesto Chávez Franco son:

Humanos: Directivos, docentes, estudiantes, padres de familia, asesores educativos.

Materiales: Fichas de observación áulica, rúbricas, planes, proyectos, manuales de procesos y planificaciones estratégicas, Tecnologías de Información y Comunicación.

Financieros: por medio de auto gestión para cubrir gastos de impresión, hojas, tinta, marcadores, y gastos que se pueden presentar durante el desarrollo de la propuesta.

Podemos concluir diciendo que es una propuesta viable, sustentable, que motiva y ayuda a los directivos y docentes para que mejoren el desempeño profesional directivo y el desempeño profesional docente, y cumplan con los estándares educativos, que ahora tienen dos características esenciales: la trazabilidad que se refiere a la relación horizontal entre los estándares de gestión escolar, estándares de desempeño profesional de directivos y estándares de desempeño profesional docente, y la corresponsabilidad que se refiere lo que tiene que ver cada profesional tanto en gestión como de directivo y docente.

Es necesario que la institución educativa cuente con todos los documentos que permiten llevar a cabo la labor educativa de manera eficiente y eficaz, con docentes comprometidos y con actitud positiva que permita el mejoramiento de la calidad de educación, tomando como centro del proceso educativo a los estudiantes.

### **Estrategias para que la institución educativa sea una organización éticamente sana.**

#### **Para los directivos:**

- Construir el proyecto educativo institucional (PEI) de forma participativa entre todos los integrantes de la comunidad educativa.
- Elaborar el código de convivencia institucional, con la participación activa de directivos, docentes, estudiantes y padres de familia. Mediante mesas de trabajo para que lleguen a acuerdos y compromisos para mejorar la convivencia armónica en la institución educativa.
- Elaborar y ejecutar un plan de acompañamiento pedagógico, mediante una ficha de observación de clase con una rúbrica para cotejar.
- Retroalimentar de manera oportuna y pertinente a los docentes observados, destacando sus fortalezas y haciendo ver con mesura los aspectos a mejorar.
- Elaborar un plan de acogida para los nuevos integrantes que formaran parte de la institución educativa.

- Promover el trabajo colaborativo en donde la comunidad educativa coopera con la institución.
- Promover los valores éticos en los momentos cívicos e incentivar a los docentes para que los enseñen como temas transversales en cada unidad o bloque de trabajo en el aula.
- Motivar el trabajo realizado con eficiencia, y acompañar asertivamente a quienes deben mejorar durante el proceso educativo.
- Mantener un diálogo horizontal, reflexivo y fluido.
- Promover los valores, basado en una estructura horizontal.
- Liderar de manera participativa y democrática.
- Comunicar oportunamente los procesos educativos, basados en un cronograma de actividades previamente planificado.
- Cumplir con la normativa vigente con los deberes y atribuciones que se encuentran estipuladas en el marco legal de educación del Ecuador.
- Elaborar planes de mejora con la planificación de talleres, cursos y seminarios que permitan el mejoramiento del desempeño profesional directivo y docente.
- Organizar y ejecutar círculos de calidad y redes de aprendizaje que permitan la interacción entre los integrantes de la comunidad educativa.
- Utilizar las tecnologías de información y comunicación (TIC), y las tecnologías del aprendizaje y del conocimiento (TAC).

### **Para los docentes**

#### **En el aspecto científico – técnico**

- Elaborar recursos didácticos con material reciclable
- Aplicar recursos didácticos de acuerdo al contexto de los estudiantes.
- Dominar el área del saber que enseña
- Lograr el desarrollo de Destrezas con Criterio de Desempeño.
- Aplicar estrategias novedosas de modo eficaz para el logro de aprendizajes significativos.
- Elaborar Plan de reforzamiento académico utilizando recursos didácticos apropiados y de acuerdo al contexto de los estudiantes.

#### **En el aspecto Psico – Afectivo**

- Utilizar la empatía para orientar a los estudiantes

- Demostrar dominio del docente para generar poder de pertenencia al grupo
- Aplicar la inteligencia emocional en el salón de clase
- Promover la motivación positiva en el aula
- Brindar trato amable a todos los estudiantes.

### **En el aspecto Ético**

- Construir confianza en sus estudiantes en el proceso educativo.
- Promover el trabajo colaborativo en el aula, basándose en el buen vivir
- Asumir compromisos para buscar la convivencia armónica en el proceso educativo.
- Formar códigos de conducta para mejorar el medio ambiente.
- Motivar a los estudiantes en los espacios de interacción durante el proceso educativo

### **Para los estudiantes:**

- Participar activamente en el proceso de aprendizaje
- Buscar el razonamiento productivo y la reflexión activa
- Desarrollar valores que son los que dan razón de ser a la existencia humana.
- Desarrollar destrezas con criterio de desempeño.
- Ser críticos y constructivos.
- Ser honestos, solidarios y auténticos.
- Ser autónomos.
- Trabajar de manera colaborativa por el mejoramiento de la institución educativa.

### **Padres de familia:**

- Apoyar a sus hijos y/o representantes durante el proceso educativo.
- Asumir con responsabilidad la educación de sus hijos.
- Asistir a reuniones, convivencias, y talleres cuando son invitados por directivos o docentes de la institución educativa.
- Promover el trabajo colaborativo en casa.

## CONCLUSIONES

- La observación no participante y la encuesta realizada muestran que los docentes asisten normalmente a clases y en el caso de faltar algún día lo justifican debidamente, además cumplen con el horario de clases establecido. Sin embargo, no se atienden las necesidades educativas especiales de los estudiantes, no se aplica actividades interdisciplinarias en las clases y existe un nivel bajo de colaboración entre los profesores, estas acciones repercuten de forma directa en el desempeño profesional de los docentes.
- El desempeño de los directivos no ha sido el deseado porque se verificó que en la institución educativa no se ha construido el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Código de convivencia de manera participativa, asimismo no poseen manuales de procedimientos que orienten el proceso enseñanza aprendizaje.
- El clima escolar de la institución carece de directrices que lo normen pues mediante la observación no participante se evidenció que la institución no cuenta con un Código de convivencia que propicie la relación armónica entre los miembros de la comunidad educativa.

## RECOMENDACIONES

El autor de este trabajo de titulación recomienda:

- Aplicar la propuesta establecida y medir su efectividad en cuanto favorece el desempeño profesional de directivos y docentes en una institución educativa para mejorar la calidad educativa.
- Se sugiere a los profesores construir de manera participativa los manuales de procedimientos para que se orienten y se guíen durante el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje, para mejorar el desempeño profesional de docentes.
- Con el fin de mejorar el desempeño profesional de directivos y docentes se propone la construcción participativa del Proyecto Educativo Institucional, del Código de Convivencia y del Plan Curricular Institucional.
- A los directivos planificar y ejecutar el plan de desarrollo profesional docente con la incorporación de estrategias metodológicas innovadoras que atiendan las necesidades educativas de los estudiantes y se apliquen actividades interdisciplinarias que mejoren significativamente el proceso educativo.
- Construir de manera colaborativa los acuerdos y compromisos entre los actores de la comunidad educativa para propiciar la relación armónica y mejorar el clima escolar en la institución educativa.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aranda, A. (2017). *Evaluación de la calidad de las instituciones educativas*. Loja: EdiLoja.
- Aranda, A (2007). *Planificación estratégica educativa, orientación metodológica*. Quito: Ediciones Abya-Yala.
- Ausubel, D., Novak, J. y Hanesian, H. (1983). *Psicología educativa: Un punto de vista cognoscitivo*. 2a ed. México: Trillas.
- Bernard Macario, L. (2007). Teoría y práctica de la evaluación de las actividades físicas y deportivas. En B. M. Lidium. *Teoría y práctica de la evaluación de las actividades físicas y deportivas*. (p. 23). Ciudad: Alrea.
- Casero Martínez, A. (2008). Propuesta de un cuestionario de evaluación de la calidad docente universitaria consensuado entre alumnos y profesores. *Investigación Educativa*, 25 - 44.
- Carrasco, J (2011). Enseñar Hoy, Didáctica básica para profesores, Editorial SÍNTESIS, Madrid – España.
- Cool, C. (2001). Constructivismo y educación: la concepción constructivista de la. *Desarrollo Psicológico y Educación*, 157-186.
- CN. (2014). Código de la Niñez y Adolescencia. Quito: Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad.
- Dickinson, D., & O'Connell, D. (1990). Effect of quality and quantity of study on student grades. *Journal of Educational Research*, 227-231.
- Elizalde Lora, L., & Reyes Chávez, R. (2008). Elementos clave para la evaluación del desempeño de los docentes. *Revista electrónica de investigación educativa*, 2-13.
- Fernández, J. E., Fernández, S., Álvarez, A., & Martínez, P. (2007). Éxito Académico y Satisfacción de los Estudiantes con la Enseñanza Universitaria. *RELIEVE*, 203-214.
- Fisher & Shapiro. (2007). *Las Emociones en la negociación*. Bogotá: Editorial Norma.
- Guillén, M (2006). *Ética en las organizaciones, Construyendo confianza*. Madrid: Pearson – Educación.
- Gutiérrez, O. (2005). Educación y entretenimiento basado en el concepto de competencia. *Revista Mexicana de psicología*, 255-272.
- Jano, D., & Ortiz, S. (2005). *Determinación de los factores que afectan al rendimiento académico en la educación superior. XII*. Oviedo: Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación.
- Johnston, W. (2010). Manual de OSAC/AASSA Sistema de Evaluación de Desempeño de docentes.
- Lorenzo, T (2003). El Perfil del Profesor Mediador, Ecuador: Santillana /Educación.

- M, & Morduchowicz, A. (2006). Los indicadores educativos y las dimensiones que los integran. *SCIELO*.
- Marchesi , Á., & Martín, E. (1998). *Calidad de la enseñanza en tiempos de cambio*. Madrid: Alianza.
- Mauri, T., Coll, C., & Onrubia., J. (2008). La evaluación de la calidad de los procesos de innovación. *Red U. Revista de de Docencia Universitaria*. Núm. 1, 2-11.
- MINEDUC. (2017). *Guía para la construcción participativa del PEI*. Quito: Coordinación general de administración escolar.
- MINEDUC. (2017). Instructivo para planificaciones curriculares para el sistema nacional de educación. Quito: Subsecretaría de fundamentos educativos.
- MINEDUC. (2016). Currículo de los niveles de educación obligatoria. Quito: Dirección Nacional de Currículo
- MINEDUC. (2011). Pedagogía y Didáctica. Quito: Portal de innovación eduarecuador
- MINEDUC. (2013). *Cuidado de la calidad*. Quito: Apoyo y Seguimiento a la Educación.
- MINEDUC. (2013). *Cómo aprende la gente*. Quito: Apoyo y Seguimiento a la Educación
- MINEDUC. (2013). *Fundamentos de la calidad*. Quito: Apoyo y Seguimiento a la Educación
- MINEDUC. (2013). *Innovación Institucional*. Quito: Apoyo y Seguimiento a la Educación
- MINEDUC. (2013). *Acuerdo 0332-2013* Quito: Acuerdo Ministerial que regula la construcción participativa del Código de Convivencia.
- Peñalosa, E (2013). *Estrategias docentes con tecnologías, Guía práctica*, México: Pearson – Educación
- PNB. (2013-2017). Plan Nacional del buen vivir. Quito: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo.
- Prieto, D (1985). Diagnóstico de Comunicación, Manuales didácticos CIESPAL, Editorial Belén.
- Tébar, L (2003), El perfil del profesor mediador, pedagogía de la mediación, Aula XXI / Santillana.
- Villaroel, C (2009). Orientaciones Didácticas para el trabajo docente, me preparo para la evaluación del desempeño docente. Oseas – Espín. Quito – Ecuador.



## **ANEXOS**

## ANEXO N° 1

### ELEMENTOS PARA CONTRUIR LA PCA

#### **Datos informativos**

En esta sección deben constar los datos de identificación de la institución, el nivel educativo y el nombre del equipo de docentes que elabora la planificación.

Además, debe constar:

**Área:** Corresponde a las áreas propuestas en el currículo de EGB y BGU (Lengua y Literatura, Matemática, Ciencias Naturales, Ciencias Sociales, Lengua Extranjera, Educación Física y Educación Cultural y Artística); en el caso de BT y BTP, corresponde a las áreas técnicas (Agropecuaria, Industrial, de Servicios, Artística y Deportiva) y a la Figura Profesional que se planifica.

Para el caso de las instituciones del Sistema Intercultural Bilingüe, deberán constar las áreas que se integran en el desarrollo de esta planificación.

En primer grado de EGB todas las áreas están integradas, por esta razón en este aspecto se indicará únicamente "Currículo integral".

En el subnivel de Preparatoria (primer grado de EGB) se establece un currículo integral organizado por ámbitos de desarrollo y aprendizaje. En las 25 horas pedagógicas deberán realizarse las actividades de la jornada diaria (actividades iniciales, finales, de lectura, dirigidas, rutinas, entre otras), organizadas en experiencias de aprendizaje que estimulen de manera integral las destrezas con criterios de desempeño de los siete (7) ámbitos de desarrollo y aprendizaje. Este currículo integral se encuentra articulado con el enfoque y metodología del Currículo del nivel de Educación Inicial.

Es importante considerar que en Educación Inicial el currículo tiene un enfoque integrador, por lo tanto, no es tratado por asignaturas sino por ejes y ámbitos de desarrollo al igual que el currículo integral de Preparatoria.

**Asignatura:** Corresponde a una de las asignaturas o módulos formativos de las figuras profesionales que se planifican.

No aplica para educación Inicial y primer grado de EGB (exceptuando Educación Física y Educación Cultural y Artística).

**Grado/curso:** En este aspecto se debe indicar el grado o curso según corresponda la planificación. Es importante considerar que para el caso de Educación Inicial se debe indicar el grupo al que corresponde la planificación; los grupos son: de 0 a 1, de 0 a 2, de 2 a 3, de 3 a 4 y de 4 a 5 años.

En el caso del BTP no aplica porque su duración es solo de un año escolar.

**Nivel educativo:** Corresponde a los niveles de Educación Inicial, EGB y BGU

**Tiempo:** Es la información relacionada con la distribución de la carga horaria según lo prescrito en el currículo correspondiente y lo establecido en la institución educativa. Entre los aspectos a señalar están:

**Carga horaria semanal:** Escribir la carga horaria para la asignatura correspondiente según lo prescrito en el currículo y lo establecido por la institución educativa.

Considerar que, para primer grado, en relación al currículo integral, la carga horaria es de 25 horas, que corresponden al desarrollo de experiencias de aprendizaje y no de asignaturas.

En el subnivel de Preparatoria (primer grado de EGB) se establece un currículo integral organizado por ámbitos de desarrollo y aprendizaje. En las 25 horas pedagógicas deberán realizarse las actividades de la jornada diaria (actividades iniciales, finales, de lectura, dirigidas, rutinas, entre otras), organizadas en experiencias de aprendizaje que estimulen de manera integral las destrezas con criterios de desempeño de los siete (7) ámbitos de desarrollo y aprendizaje. Este currículo integral se encuentra articulado con el enfoque y metodología del Currículo del nivel de Educación Inicial.

En Educación Inicial se deben tomar en cuenta las orientaciones metodológicas determinadas por el currículo de educación inicial.

En el caso del BT corresponde a la carga horaria semanal prescrita para cada módulo formativo. En el caso del BTP no aplica porque depende de la organización que se asuma con la entidad receptora.

**Número de semanas de trabajo:** Son las 40 semanas prescritas por la autoridad educativa nacional. En el BTP no aplica porque la organización del año de estudio dependerá del horario de trabajo que se establezca para la formación de los estudiantes en la entidad receptora.

**Tiempo considerado para evaluaciones e imprevistos:** Es el tiempo en semanas destinado para evaluaciones e imprevistos dependiendo de la organización institucional. En el caso del BTP no aplica por cuanto debe cumplirse con las 1200 horas de formación estipuladas para esta oferta formativa.

**Total de semanas clases:** Es la diferencia entre el número de semanas de trabajo y número de semanas destinado a evaluaciones e imprevistos. No aplica para el BTP.

**Total de períodos:** Es el producto entre la carga horaria semanal por el total de semanas de clases. En lo que corresponde al BTP debe anotarse el número de horas de formación a desarrollarse, tanto en la institución educativa como en la entidad receptora

**Objetivos:** Para Educación Inicial y primer grado de EGB no hace falta incluirlos en esta planificación puesto que estos se encuentran establecidos en los currículos correspondientes.

A partir del subnivel elemental en la EGB hasta el BGU (tronco común) corresponde a los propuestos por la institución educativa articulados con lo prescrito a nivel nacional, considerando las edades de los estudiantes de cada uno de los grados y cursos. Son desglosados de los objetivos del área por subnivel propuestos en el currículo nacional.

En BT y los bachilleratos complementarios deberán desagregarse de los objetivos de área.

En BT y BTP deberán anotarse los objetivos de los módulos formativos correspondientes.

### **Ejes transversales/valores**

Son los determinados por la institución educativa en concordancia con los principios del Buen Vivir y aquellos que se relacionen con la identidad, misión y contexto institucionales.

### **Desarrollo de unidades de planificación**

En esta sección se expondrá una visión general de las unidades que se trabajarán durante todo el año escolar; el número de unidades será determinado por el equipo docente de acuerdo a los contenidos que se hayan establecido para los diferentes grupos de estudiantes. Las unidades están en correspondencia con la metodología determinada en la PCI.

Elementos de este apartado son:

**Título de la unidad:** Es el título que describe la unidad.

**Objetivos específicos de la unidad de planificación:** Son determinados por el equipo de docentes en la básica, bachillerato, bachillerato técnico y bachillerato técnico productivo; en estos dos últimos casos se denominan objetivos de las unidades de trabajo.

En Educación Inicial y primer grado son determinados por el docente y corresponden a los objetivos de las experiencias de aprendizaje.

En Educación Intercultural Bilingüe son determinados en los currículos adaptados para de este sistema.

**Contenidos:** De acuerdo a lo propuesto en el PCI los docentes deberán seleccionar los contenidos (DCD), para organizar las unidades de planificación.

En Educación Inicial, cada docente seleccionará de las destrezas del currículo las destrezas que se articulen con las experiencias de aprendizaje propuestas.

En los subniveles de EGB y el nivel de Bachillerato en Ciencias, BT (tronco común), corresponden a las destrezas con criterios de desempeño que los equipos de docentes desagregan en función de lo propuesto en el PCI.

En el BT y BTP, son los docentes quienes organizan las unidades de trabajo y sus contenidos (procedimentales, conceptuales y actitudinales) en función de lo propuesto en el currículo nacional. En el caso que la FIP cuente con las Unidades de Trabajo definidas desde el Ministerio de Educación (desarrollo curricular) los docentes deberán iniciar la planificación con la revisión y ajuste de las mismas; en caso contrario, los docentes deberán determinar las unidades de trabajo a partir del enunciado general del currículo, para lo cual deberán apoyarse en la Guía para la Elaboración del Desarrollo Curricular de los Módulos Formativos de las Figuras Profesionales de Bachillerato Técnico y Bachillerato Técnico Productivo, que se encuentra en la página web del Ministerio.

Para el caso de Educación Intercultural Bilingüe, corresponde a los saberes y conocimientos que se proponen en el currículo adaptado para este sistema.

**Orientaciones metodológicas:** En educación inicial, básica y bachillerato (ciencias, técnico y bachilleratos complementarios) son planteadas por los docentes y describen las actividades generales que se realizarán con los estudiantes para trabajar el conjunto de contenidos propuestos en la unidad de planificación. Estas orientaciones son la guía para el planteamiento de las actividades al momento de desarrollar las unidades de planificación. Para el caso del Sistema Intercultural Bilingüe estas orientaciones se plantean en unidades integradas que se proponen desde el nivel central.

En esta sección también se harán constar las estrategias que se utilizarán para el desarrollo de los planes de mejora.

Además, se debe considerar, para la EGB Preparatoria, Elemental y Media, las actividades que incentiven el cumplimiento de los 30 minutos diarios de lectura libre de textos relacionados con todas y cada una de las áreas del conocimiento propuestas en el currículo nacional o a la lectura recreativa en el contexto de la actividad escolar cotidiana, según la disposición general tercera del Acuerdo Ministerial No. MINEDUC-ME-16-00020-A.

**Evaluación:** Son los criterios para medir el avance de los estudiantes en el trabajo que se desarrolla en cada unidad de planificación.

En Educación Inicial son determinados por el docente en relación a las destrezas.

En EGB, bachillerato en ciencias y BT (tronco común), corresponden a los criterios de evaluación y los indicadores propuestos en el currículo nacional; estos últimos deben proponerse desagregados en relación con las destrezas con criterios de desempeño que se trabajen en cada unidad de planificación. Además, en este apartado se debe señalar los componentes del perfil a los que dichos indicadores apuntan.

Para el BT y BTP son determinados por los docentes de acuerdo a los objetivos de cada unidad de trabajo, en articulación con lo propuesto en el currículo nacional.

**Duración:** Semanas u horas según el número de unidades de planificación, es decir lo que va a durar cada unidad en ser desarrollada.

**Recursos:** Materiales bibliográficos digitales, que son utilizados para plantear las unidades de planificación.

**Observaciones:** Son las novedades que se presentan en el desarrollo de cada unidad, en este apartado se puede sugerir ajustes para el mejor cumplimiento de la planificación.

La planificación curricular anual que funge como la directriz para generar las planificaciones de aula de acuerdo al contexto, necesidades e intereses de los estudiantes, será registrada a través del portal "Educar Ecuador", conforme la normativa que lo especifica.

**ANEXO N° 2**  
**SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Torata, 24 de noviembre del 2017

Sra. Prof.  
Martha Ramón Mendoza  
**DIRECTORA DE LA ESCUELA DR. MODESTO CHÁVEZ FRANCO**  
Presente. -

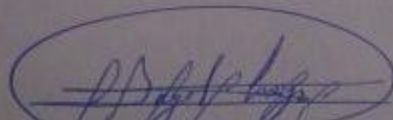
De mi consideración:

Por medio de la presente me dirijo a su digna y respetada autoridad, para hacerle extensivo un saludo afectuoso y cordial, a la vez felicitarle por su loable labor que viene desarrollando en beneficio de la niñez de la parroquia Torata.


Sra. Directora, solicito a usted muy comedidamente su autorización para realizar un trabajo de investigación con los estudiantes de la institución que acertadamente usted dirige. El trabajo consiste en realizar una encuesta sobre, el desempeño de los docentes en el proceso enseñanza - aprendizaje. La investigación me servirá para desarrollar el proyecto de tesis previo a la obtención del título de Magister en Gerencia y Liderazgo Educativo, estudios que vengo realizando en la Universidad Técnica Particular de Loja.

En la seguridad de que mi petición será aceptada favorablemente, me despido de usted, deseándole el mayor de los éxitos en sus acertadas funciones.

Atentamente.,



Lic. Angel Alberto Loiza Romero

Recibido  
24-11-2017  
07h00  




### ANEXO N° 3

#### ENCUESTA A ESTUDIANTES

Estimado estudiante nos interesa conocer tu opinión sobre el desempeño docente, para lo cual solicitamos su colaboración con el llenado de una encuesta para evaluar la calidad educativa docente. Sus respuestas serán anónimas y si existe alguna duda tengan confianza en realizar las preguntas pertinentes.

Nombre de la Institución educativa: .....

Tipo de establecimiento: Privado ( )                      Público ( )                      fiscomisional ( )

Sección: Nocturna ( ) Diurna ( )

Grado de EGB: .....

Edad: .....

Sexo: Femenino: ( ) Masculino: ( )

**Conteste marcando una X en la casilla de la alternativa de respuesta de acuerdo a la siguiente escala:**

Muy Competente:            3

En desarrollo:                2

No aplica:                      1

DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA				
ASPECTOS A VALORAR		3	2	1
<b>ACTIVIDADES DE INICIO DE LA CLASE</b>				
1	Asiste normalmente a clase y si falta lo justifica.			
2	Cumple con el horario de clase			
3	Da a conocer el objetivo de cada clase diaria			
4	Los conocimientos previos de los estudiantes son identificados mediante el planteamiento de hechos, problemas, interrogantes o experiencias.			
<b>ACTIVIDADES DE DESARROLLO DE LA CLASE</b>				
5	El docente demuestra seguridad en el manejo del contenido científico durante el desarrollo de la clase.			
6	La participación de los estudiantes se desarrolla en un ambiente de igualdad de oportunidades.			
7	Las necesidades educativas especiales son atendidas mediante estrategias que facilitan el aprendizaje.			
8	El ambiente colaborativo generado por las tareas de aprendizaje en clase permite la interacción entre profesor-estudiante, estudiante-profesor y estudiante-estudiante.			
9	Las situaciones críticas o conflictos que surgen en la clase son atendidos por el docente de manera inmediata y asertiva.			
10	El docente relaciona el tema de la clase con los conocimientos de otras áreas o asignaturas.			
<b>ACTIVIDADES DE CIERRE DE LA CLASE</b>				
11	Las actividades de evaluación aplicadas permiten determinar si los estudiantes logran aprendizajes significativos.			
12	La aplicación del nuevo conocimiento se la realiza en situaciones reales.			
13	Las conclusiones, definiciones y otras generalizaciones son elaboradas por los estudiantes			
14	Se logra el desarrollo de destrezas con criterio de desempeño y habilidades en los tiempos previstos por el docente.			

Tomado de: Manual de Sistema de Evaluación de Desempeño de docentes, 2010. Págs. 19-22

Gracias por su colaboración

## ANEXO N° 4

### ENCUESTA A DOCENTES

Estimado docente nos interesa conocer su opinión sobre los documentos contruidos o que no se han construido de manera participativa en la institución educativa, para lo cual solicitamos su colaboración con el llenado de una encuesta para evaluar la gestión escolar y el desempeño de directivos. Sus respuestas serán anónimas y si existe alguna duda tengan confianza en realizar las preguntas pertinentes.

DIMENSIÓN GESTIÓN ADMINISTRATIVA							
N°	ASPECTOS A VALORAR	MUY COMPETENTE 3		EN DESARROLLO 2		NO APLICA 1	
		N°	%	N°	%	N°	%
1	El Proyecto Educativo Institucional de su institución es el producto de la participación activa entre los actores institucionales (padres de familia, docentes y estudiantes)						
2	La institución cuenta con un código de convivencia que propicie la relación armónica entre los miembros de la comunidad educativa.						
3	Han desarrollado e implementado planes de inducción para directivos y docentes.						
4	Implementan mecanismos de acompañamiento, seguimiento y evaluación a la práctica docente						

Tomado de: Manual de Sistema de Evaluación de Desempeño de docentes, 2010. Págs. 19-22

**Gracias por su colaboración**

## ANEXO N° 5

### FICHA DE OBSERVACIÓN

Datos informativos:

Nombre de la Institución Educativa:

Código AMIE

N° de docentes:

N° de estudiantes:

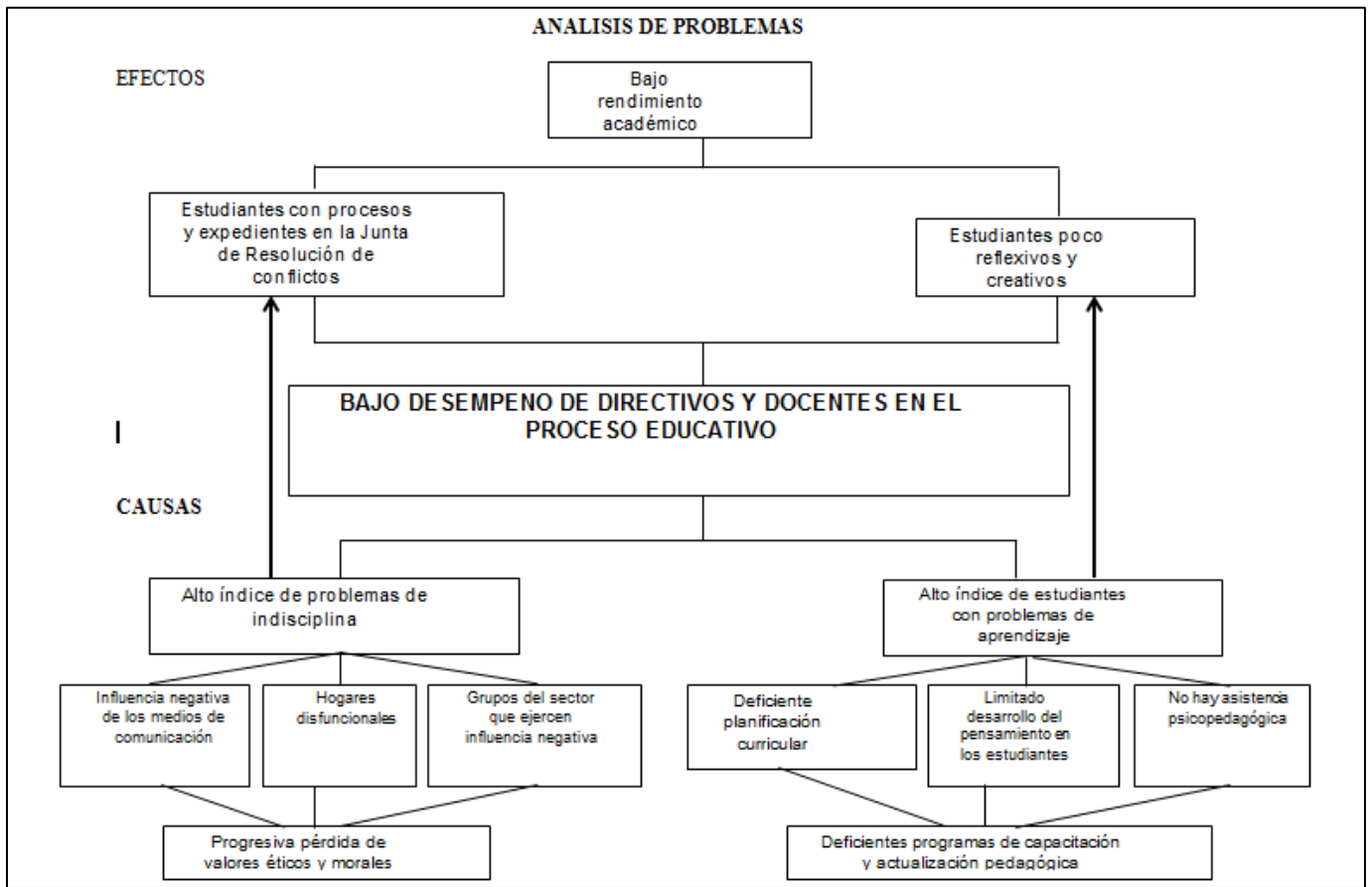
N°	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	Los docentes firman el registro de asistencia.		
2	Cumplen con el horario de clase		
3	Dan a conocer el objetivo de la clase		
4	Toman en cuenta los conocimientos previos		
5	Tienen dominio del área del saber que enseñan		
6	Los estudiantes tienen igualdad de oportunidades para participar		
7	Atienden las NEE		
8	Se promueve el trabajo colaborativo		
9	Los conflictos que se presentan en clase son atendidos		
10	Promueven la interdisciplinariedad		
11	En el proceso de clase se puede verificar si los estudiantes desarrollan aprendizajes significativos y DCD		
12	Trabajan de acuerdo al contexto de los estudiantes		
13	Los estudiantes elaboran conclusiones		
14	Se controla bien los tiempos del proceso educativo.		

N°	DESCRIPCIÓN	SI	NO
1	Cuentan con PEI		
2	Cuentan con código de convivencia		
3	Poseen manuales de procedimientos		
4	Implementan mecanismos de acompañamiento		

Adaptado de la encuesta a los estudiantes y a los docentes (Anexo 3 y 4)

## ANEXO N° 6

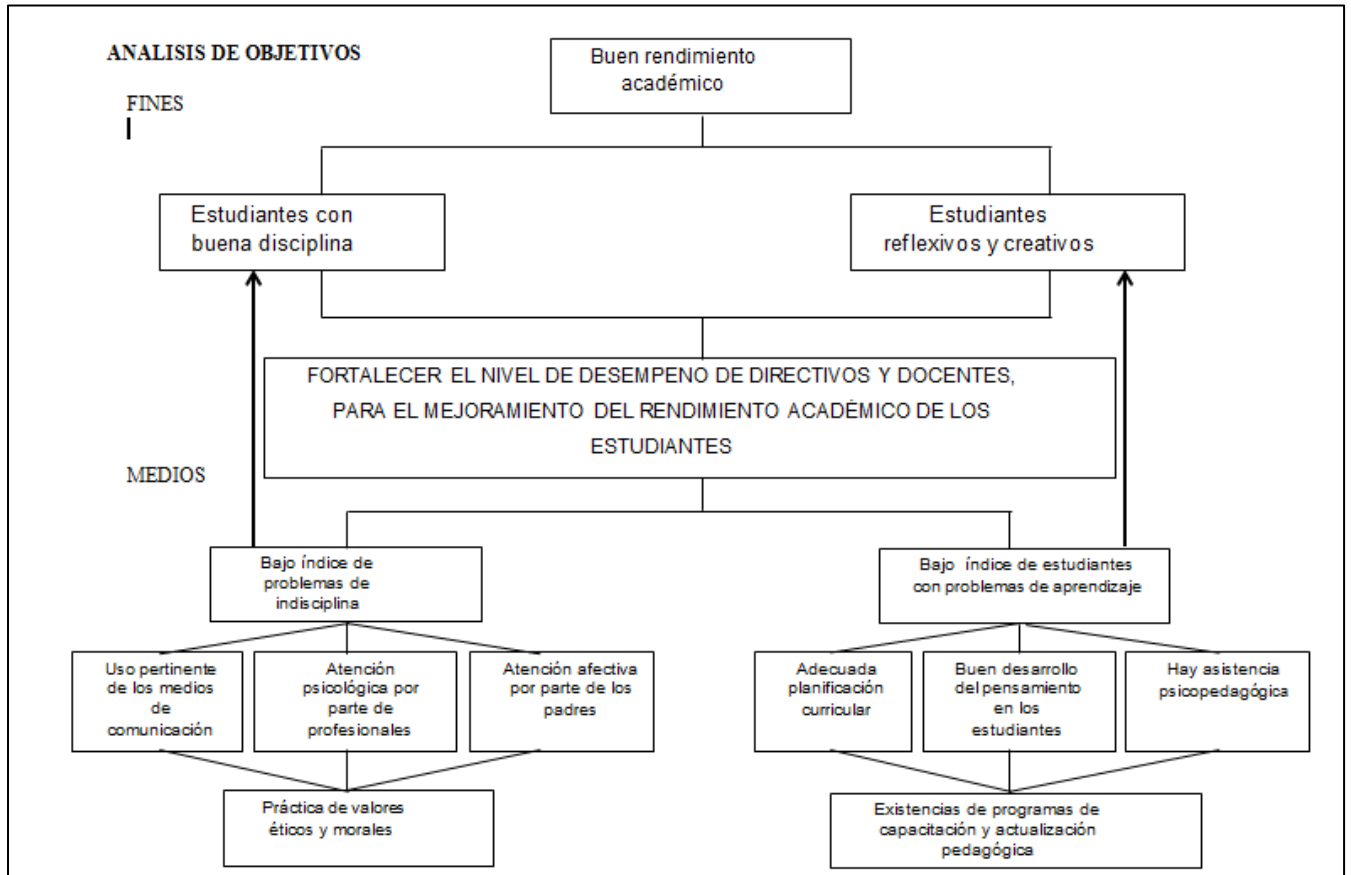
### ÁRBOL DE PROBLEMAS





## ANEXO N° 7

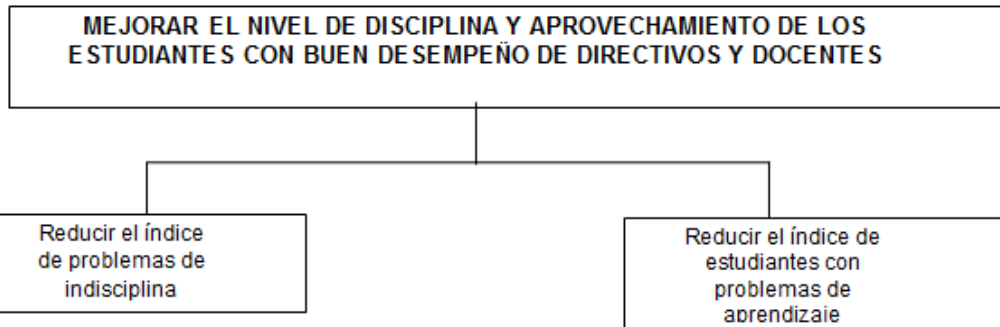
### ÁRBOL DE OBJETIVOS



## ANEXO N° 8

### ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

#### ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS O ESTRATEGIAS



ALTERNATIVAS	Estrategia A	Estrategia B
• Interés de la comunidad educativa	2	3
• Innovación curricular	3	3
• Implementación de planes de inducción	3	3
• Disposiciones legales	3	3
• Atención pertinente a los estudiantes	3	3
• Clases motivadas	3	3

- 3:** Muy ventajoso y probable  
**2:** Más o menos ventajoso y probable.  
**1:** Poco ventajoso y casi nada probable

