



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TÍTULO DE MAGISTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

Importancia de la gestión administrativa en el desempeño docente del nivel de bachillerato, sección diurna de la Unidad Educativa “26 de Febrero”, cantón Paute, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2016-2017.

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTORA: Gómez Juela, Elvia Susana

DIRECTORA: Valdivieso Guerrero, Tania Salomé, Dra.

CENTRO UNIVERSITARIO PAUTE

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 DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Doctora

Tania Salomé Valdivieso Guerrero

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación, denominado: Importancia de la gestión administrativa en el desempeño docente del nivel de bachillerato, sección diurna de la Unidad Educativa “26 de Febrero”, cantón Paute, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2016-2017, realizado por Gómez Juela Elvia Susana, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Febrero de 2018

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Gómez Juela Elvia Susana declaro ser autor (a) del presente trabajo de titulación: Importancia de la gestión administrativa en el desempeño docente del nivel de bachillerato, sección diurna de la Unidad Educativa “26 de Febrero”, cantón Paute, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2016-2017, de la Titulación Magister en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Tania Salomé Valdivieso Guerrero director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, concepto, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición 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 o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.....

Autora: Gómez Juela Elvia Susana

Cédula: 0302046602

DEDICATORIA

El presente proyecto de investigación va dedicado con mucho afecto a mi familia, quienes son el motor fundamental en mi vida, especialmente a mi abuelita Mercedes (+) quien fue la persona que me enseñó valores, siempre me impulsó a seguir adelante con ejemplo de superación y entrega.

A mi madre, hermanas y mi tío, por todo el apoyo incondicional que me brindaron en cada una de mis metas planteadas, gracias a ustedes hoy puedo ver un logro alcanzado de superación profesional y personal.

Susana

AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradezco a Dios por la bendición recibida, por guiarme en mis pasos de mi vida estudiantil, por darme fortaleza, sabiduría y las fuerzas necesarias para seguir luchando día a día.

También agradezco a mi familia por estar presentes en todo momento para la realización de este sueño cumplido

A los docentes del programa de maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional de la Universidad Técnica Particular de Loja por llenarme de conocimientos sabios para mi mejoramiento profesional.

A docentes, administrativos, autoridades y estudiantes de la Unidad Educativa “26 de Febrero” del cantón Paute, por brindarme información necesaria y oportuna para la realización de mi proyecto investigativo.

Susana

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|-----------|
| CARATULA..... | i |
| APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN..... | ii |
| DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS..... | iii |
| DEDICATORÍA..... | iv |
| AGRADECIMIENTO..... | v |
| INDICE DE CONTENIDOS..... | vi |
| RESUMEN..... | 1 |
| ABSTRACT..... | 2 |
| INTRODUCCION..... | 3 |
| CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO..... | 5 |
| 1.1 Gestión administrativa educativa..... | 6 |
| 1.1.1 Proceso administrativo y sus funciones..... | 6 |
| 1.1.2 Actores de la administración educativa..... | 8 |
| 1.2 Estándares de la gestión administrativa..... | 12 |
| 1.2.1 Lineamientos normativos..... | 13 |
| 1.2.2 Talento humano..... | 14 |
| 1.2.2.1 Plan de inducción a directos, administrativos y docentes..... | 15 |
| 1.2.2.2 Práctica docente..... | 16 |
| 1.2.3 Gestión de recursos didácticos, materiales y físicos..... | 17 |
| 1.2.4 Sistema de información y comunicación..... | 18 |
| 1.3 Estándares del desempeño docente..... | 19 |
| 1.3.1 Dimensión dominio disciplinar y curricular..... | 20 |
| 1.3.2 Dimensión gestión del aprendizaje..... | 21 |
| 1.3.3 Dimensión desarrollo profesional..... | 22 |
| 1.3.4 Dimensión compromiso ético..... | 23 |
| CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA..... | 25 |
| 2.1 Objetivos..... | 26 |
| 2.2 Contexto..... | 26 |
| 2.3 Diseño de investigación..... | 27 |
| 2.4 Participantes..... | 28 |
| 2.4.1 Población..... | 28 |

| | |
|--|-----------|
| 2.4.2 Muestra..... | 28 |
| 2.5 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación..... | 29 |
| 2.5.1 Métodos..... | 29 |
| 2.5.2 Técnicas..... | 29 |
| 2.5.3 Instrumento..... | 29 |
| 2.6 Procedimiento..... | 31 |
| 2.7 Recursos..... | 32 |
| 2.7.1 Humanos..... | 32 |
| 2.7.2 Institucionales..... | 32 |
| 2.7.3 Materiales..... | 32 |
| 2.7.4 Económicos..... | 32 |
| CAPÍTULO 3: RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN | 33 |
| 3.1 Resultados: análisis y discusión..... | 34 |
| 3.1.1 Variable gestión administrativa. | 34 |
| 3.1.1.1 Instrumento de investigación aplicada a docentes dimensión gestión administrativa... 34 | 34 |
| 3.1.2 Variable desempeño docente..... | 42 |
| 3.1.2.1 Instrumento de investigación aplicada a estudiantes dimensión: dominio disciplinar y curricular..... | 42 |
| 3.1.2.2 Instrumento de investigación aplicada a estudiantes dimensión: gestión del aprendizaje..... | 45 |
| 3.1.2.3 Instrumento de investigación aplicada a estudiantes dimensión: desarrollo profesional..... | 50 |
| 3.1.2.4 Instrumento de investigación aplicada a estudiantes dimensión: compromiso ético..... | 54 |
| CONCLUSIONES..... | 58 |
| RECOMENDACIONES..... | 60 |
| PROPUESTA DE INTERVENCIÓN..... | 62 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 68 |
| ANEXOS..... | 71 |

RESUMEN

El presente proyecto investigativo denominado: Importancia de la gestión administrativa y desempeño docente, tiene por objetivo analizar de forma global cuán importante es una adecuada gestión y la influencia en el desempeño docente del nivel de bachillerato de la Unidad Educativa “26 de Febrero”. La investigación se basa en fundamentos teóricos, lineamientos propuestos por el Ministerio de Educación, estándares de la dimensión gestión administrativa y desempeño docente, poniendo énfasis en procesos y actividades del contexto educativo. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, cualitativo y análisis documental, se apoyó en técnicas de recolección de datos como encuestas, mismas que sirvieron para evaluar cada dimensión, conociendo fortalezas y debilidades, tanto de autoridades y docentes. Luego del análisis se evidenció que falta compromiso y responsabilidad de las autoridades, las funciones que desarrollan no tienen una perspectiva hacia la mejora de calidad educativa por ende tienen que mejorar en todos sus aspectos y lineamientos, lo que conlleva que los docentes también mejoraran su profesionalismo como guías de enseñanza-aprendizaje hacia los estudiantes.

Palabras claves: gestión administrativa, desempeño docente, estándares, dimensiones, gestión del aprendizaje.

ABSTRACT

The present research project called: Importance of administrative management and teaching performance, aims to analyze globally how important is an adequate management and influence on the teaching performance of the baccalaureate level of the Educational Unit "February 26". The research is based on theoretical foundations, guidelines proposed by the Ministry of Education, standards of the administrative management dimension and teaching performance, emphasizing processes and activities of the educational context. The research had a quantitative, qualitative and documentary analysis approach, it relied on techniques of data collection such as surveys, which served to evaluate each dimension, knowing strengths and weaknesses, both authorities and teachers. After the analysis it was evident that lack of commitment and responsibility of the authorities, the functions they develop do not have a perspective towards the improvement of educational quality therefore have to improve in all aspects and guidelines, which entails that teachers also improve their professionalism as teaching-learning guides to students.

Key words: administrative management, teaching performance, standards, dimensions, learning management.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo tiene un gran enfoque en el ámbito académico y un aporte significativo en cuanto al liderazgo educativo: Importancia de la gestión administrativa en el desempeño docente del nivel de bachillerato, sección diurna de la Unidad Educativa “26 de Febrero”, cantón Paute, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2016-2017.

Bajo esta perspectiva se pretende realizar el estudio tomando en cuenta que en el Ecuador no hay antecedentes de investigación en el tema por cuanto es una propuesta gubernamental que se inicia con el nuevo modelo de gestión de asesoría y auditoría educativa del año 2012, la reforma educativa trae consigo cambios profundos en el sistema educativo, es fundamental considerar los requerimientos que son necesarios para asegurar la calidad de la educación, en el país es esencial dar prioridades al sistema educativo para el desarrollo y sostenibilidad.

Se pretende analizar la importancia de la gestión administrativa en el establecimiento educativo y desempeño docente con una reflexión metódica basada en documentos e indicadores. Todos estos indicadores están basados en los Estándares de Calidad Educativa del Ministerio de Educación (2012), desde la percepción de los actores principales y directos que son las autoridades y docentes de la institución.

Al considerar la eficiencia y eficacia de la calidad educativa dentro de una institución, está basado principalmente en su modelo de gestión, es por ello que el tema motivo de investigación aborda todos los criterios objetivos entorno al servicio institucional. La autoevaluación permite a la entidad establecer cuáles son sus fortalezas, oportunidades, debilidades y limitaciones, mediante las cuales puede poner en marchas planes de acción para un mejoramiento continuo y si es necesario realizar cambios en el proceso formativo.

Los métodos que fueron utilizados son cuantitativos y cualitativos, se realizó un análisis y revisión de bibliografía, documentos educativos, además se efectuó un trabajo de campo utilizando encuestas por lo que, es de vital importancia el aporte de los encuestados: docentes y estudiantes, quienes responden a la evaluación permitiendo identificar factores positivos y negativos que inciden en los actores educativos, para posteriormente emitir juicios críticos referentes a la gestión y desempeño.

Esta investigación está desarrollada en tres capítulos: Capítulo I Marco Teórico con sus contenidos: gestión administrativa, dimensión: lineamientos normativos, talento humano, recursos didácticos y físicos, sistema de información y comunicación; desempeño docente: dimensión: dominio disciplinar y curricular, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional, compromiso ético; Capítulo II objetivos, diseño metodológico que contiene los siguientes elementos: contexto, diseño de investigación, participantes, métodos, técnicas, instrumentos de investigación, procedimiento y recursos para concluir con el Capítulo III con los Resultados: Análisis y Discusión; Conclusiones y Recomendaciones, adicionalmente bibliografía y anexos.

Al analizar los estándares y dimensiones se evidenció el bajo nivel de gestión por parte de las autoridades de carácter administrativo, por ende se ve reflejada en el desempeño docente, por lo que se requiere mejorar el liderazgo educativo. También se estableció un nivel medio de desempeño docente por lo que también se requiere cambios de manera inmediata para mejorar la calidad de la educación en la dimensión gestión administrativa y desempeño docente.

CAPÍTULO I

1. MARCO TEÓRICO

1.1. Gestión administrativa educativa

Es la aplicación de técnicas, metodologías e instrumentos que permiten fortalecer el desarrollo de procesos pedagógicos, directivos y administrativos, bajo procedimientos estructurados que conllevan a la realización de tareas dirigidas y gestiones orientadas al mejoramiento académico.

Según, Fernández y Rosales (2014), consideran que “la administración educativa es un conjunto de funciones que van orientadas hacia el ofrecimiento de servicios educativos efectivos y eficientes”, de tal forma que los actores educativos mantengan la interacción continua de responsabilidad y el deber de mejoramiento de los aprendizajes del educando.

El modelo de gestión tiene como propósito el compromiso al trabajo en grupo para la funcionalidad del desarrollo de acciones compartidas, donde se “involucra la coordinación y supervisión de las actividades de otros, de tal forma que éstas se lleven a cabo de forma eficiente y eficaz” (Robbins y Coulter, 2010, p. 214).

La administración es considerada como un conjunto de actividades encaminadas al fortalecimiento de la educación, tiene la finalidad del compromiso y trabajo responsable de los miembros implicados en ofrecer servicios eficaces y de calidad. Es necesaria la coordinación y control de acciones, fijando tiempos, estimando recursos, asignando roles, estableciendo normas, para que se efectúen tareas según lo planeado.

Se considera que administración educativa es un agrupamiento de funciones basadas en procesos organizacionales compartidos, identificando dificultades con el objetivo de crear planes de mejoramiento, por tal razón está fundamentada en el liderazgo institucional y la toma de decisiones es por ello necesario que exista coordinación de actividades funcionales, estableciendo canales de participación evidenciando la transparencia de la labor realizada.

1.1.1. Proceso administrativo y sus funciones.

En el proceso educativo los líderes toman decisiones, buscan soluciones, implementan correctivos para coordinar eficientemente el trabajo de los demás, utilizan diferentes medios y mecanismos, planean mediante directrices para el mejoramiento continuo de la entidad y conseguir metas organizacionales siguiendo un proceso estructurado que a ello lo denominamos funciones.

La función administrativa está contextualizada en procesos, actividades que realizan los responsables de liderar la gestión educativa apoyada en procedimientos y elementos administrativos que son: planeación, organización, dirección y control que orientar la labor de la autoridad competente.

Planeación: es el primer paso para definir metas, propósitos, el líder educativo es aquel que planifica las actividades a ser desarrolladas durante el proceso educativo, “se podría afirmar que la planeación es el proceso de decidir de antemano que se hará y de qué manera se hará” (Costa, 2017, p. 74). Por lo tanto todas las diligencias estarán basadas en objetivos alcanzables trazando un proyecto con miras a mejoras productivas.

Organización: se define quién las llevara a cabo, cómo agrupar y a quién reportar, se clasifican y se dividen todas las tareas a ser desarrolladas para ello se necesita personal calificado, eficiente, que cumpla todas las responsabilidades asignadas, “se considera las perspectivas teóricas que analizan la forma como se estructuran y funcionan tanto los sistemas educativos como las instituciones escolares” (Contreras, 2011, p. 90).

Dirección: esta función consiste en dirigir, supervisar el trabajo continuamente de los responsables de las actividades con guías motivacionales para desarrollar el trabajo de forma eficaz y eficiente, “después de planificar y organizar el trabajo, la tarea siguiente es hacer que lo planificado, programado, organizado, se ponga en marcha; esto es, el eje central de la función de dirección, la cual se operativiza a través de la ejecución y coordinación” (Fossi, Castro, Guerrero y Vera, 2013, p. 52). La administración debe tutelar el proceso basado en normativas vigentes, tratar de manera respetuosa a los subordinados y fomentar el liderazgo solucionando conflictos mediante la comunicación activa.

Control: función en base al cumplimiento de objetivos, responde todo lo planeado, organizado y dirigido, los administradores deben revisar y verificar el trabajo que están desarrollando, observar el desempeño del personal en base a mediciones comparados con estándares, si es necesario se toma las correctivas necesarias para rectificar variaciones o desvíos.

En el proceso administrativo es fundamental que el gerente educativo como guía y conductor de acciones concretas tome en consideración actividades independientes y relacionadas entre sí denominadas funciones: planeación en ella se resume todo lo que se va a realizar como es la fijación de objetivos y metas organizacionales analizando el problema en cuestión y

examinando las estrategias pasadas para poder predecir el futuro; organización referente a la estrategias, distribución del trabajo, asignación de tareas y coordinación de recursos humanos; dirección basado en motivar e influenciar al personal para que realice actividades según lo planeado y coordinado; control proceso para la medición de resultados y cumplimiento de objetivos, en caso de que exista falencias será necesario realizar correctivos y ajustes.

Se puede concluir que un administrador es el ente principal de una entidad, para que pueda desempeñar sus funciones eficaz y eficiente es primordial que cumpla con las nuevas exigencias de la sociedad analizando cada función; planificando sus objetivos con expectativas a un futuro deseado y mejorando procesos anteriores; organizando la distribución jerárquica de las actividades; dirigiendo con motivación al personal dando directrices y asesoramiento continuo; controlando el proceso mediante la valoración y análisis de resultados.

1.1.2. Actores de la administración educativa.

Para hacer frente a las necesidades de la entidad educativa es fundamental que los encargados de encaminar hacia el cumplimiento de fines organizativos asuman y cumplan con escrupulosidad sus responsabilidades. En una entidad educativa los principales actores están constituidos por: autoridades que son personas que ejercen el mando y gobiernan la entidad y organismos que son encargados en actividades de apoyo y mejoramiento institucional, estos actores están previstos en el reglamento de la normativa del marco legal educativo.

Autoridades: Director o Rector, Vicerrector, Inspector General, Subinspector General.

Director / Rector: considerado como “la autoridad de más alto rango dentro de una institución educativa es quien cumple las funciones de director o rector” (Costa, 2017, p. 62). Además es el encargado del cumplimiento de metas organizacionales con eficiencia y eficacia en la entidad que dirige, tiene las siguientes atribuciones.

- a) Cumplir con principios y fines educativos
- b) Implementar programas y proyectos institucionales
- c) Administrar con responsabilidad y compromiso
- d) Promover el uso óptimo, mantenimiento y conservación de recursos
- e) Elaborar planes de mejora en base a resultados
- f) Controlar el proceso de evaluación de aprendizajes de los estudiantes

- g) Ratificar el distributivo de trabajo de docente
- h) Elaborar el cronograma de actividades, calendario académico
- i) Establecer canales de comunicación entre órganos de la comunidad educativa para garantizar un ambiente de armonía

El rector al ser considerado como representante legal en la institución, está en la obligación de cumplir con la normativa nacional vigente con compromiso y responsabilidad siendo partícipe de las diligencias a cargo, es fundamental que las acciones y decisiones ejecutadas tengan mejoras significativas en la calidad educativa, focalizándose en procesos de desarrollo y competencias en liderazgo y gestión.

Subdirector / Vicerrector: encargado de los procesos pedagógicos y académicos, ocupa el cargo luego del rector y lo reemplaza en sus funciones cuando el rector se ausente, cumple las siguientes atribuciones.

- a) Administrar el proceso de planes y proyectos educativos
- b) Supervisar el trabajo docente
- c) Revisar los instrumentos de valoración de los docentes
- d) Efectuar el apoyo y tutorías académicas
- e) Certificar que se cumpla los estándares de calidad educativa

El vicerrector es la persona sucesora después del rector es el encargado de la coordinación del desarrollo de las actividades docentes trabaja en procesos académicos y pedagógicos de carácter escolar conjuntamente con los docentes.

Inspector General: tiene la responsabilidad del trabajo armónico, disciplina, bienestar y convivencia, velando que las actividades se realicen en un ambiente de paz y seguridad, cumple las siguientes funciones.

- a) Coordinar procesos conjuntamente con los inspectores de grado
- b) Llevar un control de asistencia y puntualidad de docentes y estudiantes
- c) Mantener el clima y convivencia organizacional
- d) Propagar horarios de clases y exámenes
- e) Autorizar el permiso respectivo para la salida de estudiantes del plantel durante la horas laborables

- f) Aprobar justificaciones cuando sea entre dos y 7 días consecutivos

Por lo tanto el inspector general al ser un profesional de la educación tiene la responsabilidad de mantener la convivencia escolar, velar por el orden y disciplina.

Subinspector General: cumple funciones en colaboración con el inspector general, además las delegadas por la máxima autoridad

Organismos: Junta General de Directivos y Docentes, Consejo Ejecutivo, Junta de Docentes de Grado o Curso, Departamento de Consejería Estudiantil, Organizaciones Estudiantes, Comité de los Padres de Familia, Junta Académica.

Junta General de Directivos y Docentes: organismo conformado por docentes, autoridades que se encuentren laborando en la entidad educativa, tiene los siguientes deberes y atribuciones

- a) Estar al tanto de planes y proyectos institucionales
- b) Conocer el informe anual de labores emitido por el Rector
- c) Plantear cambios en el Código de Convivencia
- d) Elegir a los representantes del consejo ejecutivo

Esta junta se reúne dos veces al año al principio y final, en ocasiones de carácter extraordinario cuando la situación lo amerite previa convocatoria por el rector.

Consejo Ejecutivo: es una instancia de intervención y orientación a la comunidad educativa, vigila el cumplimiento de la normativa y desempeño institucional, tiene sus deberes y atribuciones:

- a) Construir y evaluar el Plan Educativo Institucional
- b) Construir y formar comisiones del Código de Convivencia
- c) Efectuar planes de protección para estudiantes
- d) Realizar proyectos de mejoramiento docente
- e) Aprobar informes de las comisiones
- f) Implementar estrategias de mantenimiento y cuidado de recursos e infraestructura de la institución

g) Apoyar al departamento de consejería estudiantil

Es fundamental que el consejo ejecutivo mantenga un compromiso con la comunidad educativa en solventar necesidades de orientación y apoyo académico y administrativo

Junta de docentes de grado o curso: Organismo encargado de “analizar, en horas de labor educativa fuera de clase, el rendimiento académico de los estudiantes, de conformidad con el currículo nacional y los estándares de calidad educativa” (Ministerio de Educación, Marco Legal Educativo, p. 154). De tal forma que se pueda buscar acciones de mejoramiento para el desempeño de los docentes y estudiantes en la enseñanza-aprendizaje.

Departamento de Consejería Estudiantil: en el proceso de formación se apoya en todos los miembros de la entidad educativa, docentes, estudiantes, autoridades y representantes legales, además responde a las acciones integrales del estudiante priorizando su bienestar y asegurando espacios de diálogo para ayudar en necesidades particulares.

Organizaciones estudiantiles: es una corporación estudiantil conformada para el ejercicio del aprendizaje democrático trabajan para promover el cumplimiento de derechos y deberes de estudiantes, colaboran con las autoridades en tareas de seguridad e integridad estudiantil.

De los padres de familia o representantes legales de los estudiantes: conformado para ejecutar veeduría y atención del respeto de derechos de estudiantes, además fomentan la integración de la comunidad educativa en actividades programas por el establecimiento e intervienen en comisiones designadas por la autoridad.

Junta académica: organismo encargado de cerciorar el cumplimiento de planes de estudio, programas didácticos y esquemas educativos en áreas pedagógicas, propone mejoras en aspectos didácticos para el progreso académico.

Según la normativa del Ministerio de Educación los principales actores de la administración educativa son las autoridades del plantel, dirigido por el rector o director que es ente principal encargado de hacer cumplir los objetivos, fines y principios del Sistema de Educación, los organismos cumplen funciones con respecto a la administración como soporte y apoyo a la autoridad.

Se considera, que la normativa del reglamento general está basada tanto en derechos y obligaciones, cada sujeto involucrado en la educación desempeña roles fundamentales para cumplir metas planteadas, como es la mejora y calidad educativa. Los principales actores son las autoridades quienes son la base en la organización educacional, dentro de una institución educativa el rector es la máxima autoridad quien es el encargado de velar por el cumplimiento de propósitos educativos mediante el liderazgo compartido, el trabajo en equipo y la colaboración de todos los organismos hacen que la planificación y ejecución de proyectos educativos garanticen cambios con visión hacia un futuro productivo.

1.2. Estándares de la gestión administrativa

Estándares educativos: El Ministerio de Educación (2017) al referirse a los estándares afirma que “son descripciones de logros esperados correspondientes a los estudiantes, a los profesionales del sistema y a los establecimientos educativos”. En tal sentido, son guías que establecen objetivos a seguir, encaminadas a alcanzar la calidad educativa conjuntamente con los actores estudiantes, docentes, autoridades, padres de familia.

También se menciona que los estándares tienen un principal propósito “orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo” (Ministerio de Educación, 2012).

Cuando los estándares son aplicados a estudiantes describen las destrezas que deben adquirir a través del proceso de desarrollo cognitivo, por otra parte cuando se aplican a docentes, se refieren a lo que deberían realizar para que el estudiante alcance el aprendizaje requerido, finalmente, cuando se aplica a las entidades educativas refieren a los procesos y gestiones educativas tomando como ente principal al estudiante para que logre resultados requeridos.

En tal sentido, los estándares están referidos a los logros de desempeños esperados, en busca de la mejora continua mediante un valor de referencia para determinar el nivel que se alcanza, posteriormente para la toma de decisiones y elaborar planes de mejora continuos que permitan conseguir los ideales educativos.

Dentro de los estándares tenemos 4 tipos que se detallan a continuación

- Estándar de Gestión Educativa: referidos a procesos de gestión y prácticas educativas

- Estándar de Desempeño Profesional: lo que debe realizar un experto educativo
- Estándar de Aprendizaje: logros de aprendizajes
- Estándar de Infraestructura: áreas y ambientes escolares

Para el presente proyecto investigativo se profundizará en el Estándar de Gestión Educativa en la dimensión gestión administrativa. El termino dimensión concebida como “Ámbito o área de acción que tiene un objetivo concreto en función del sistema organizativo” (Ministerio de Educación, 2012). De tal manera que se analizará este ámbito educativo específico en la Unidad Educativa “26 de Febrero”.

En la dimensión Gestión administrativa se tiene las siguientes dimensiones que serán detalladas en los siguientes apartados.

- Lineamientos Normativos
- Talento Humano
- Recursos didácticos y físicos
- Sistema de información y comunicación

1.2.1. Lineamientos normativos.

Lineamientos: son orientaciones relacionadas con los enfoques y directrices que son implementadas en las entidades.

Normativa: un conjunto de normas, leyes, reglamentos, cuyas particularidades están dirigidas a regular conductas de un sujeto en la sociedad.

Por lo tanto, lineamientos normativos son procesos basados en tendencias, que han sido elaboradas para brindar apoyo a las autoridades de una institución.

Los lineamientos normativos en el entorno educativo están regulados por la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural) que “conceptualiza a la educación como un derecho de las personas y las comunidades, aquellas que apuntan a un profundo cambio de la estructura del sistema nacional de educación, aquellas que buscan superar los viejos paradigmas de calidad y equidad educativa para asegurar mejores aprendizajes del estudiantado y aquellas que constituyen a revalorizar la profesión docente” (Ministerio de Educación, Marco Legal Educativo, p. 11).

La educación se considera como un derecho primordial del ser humano, es necesario crear lineamientos para que las organizaciones educativas se basen y sigan procesos educativos, por

lo tanto el estado garantiza la educación como un derecho fundamental y primordial para todo ser humano evitando la discriminación, equidad de género y sin vulnerabilidad de los derechos.

El marco legal educativo regula las acciones a seguir por los actores involucrados en la educación, el estado ecuatoriano toma principalmente la educación como mejoramiento continuo y forjador del futuro del ser humano. Dentro del marco legal educativo se consideran aspectos importantes como son: calidad educativa, profesionalismo docente, derechos de los estudiantes, comunidad educativa, recursos del sector educativo, cambio de paradigma del sector de sistema nacional de educación.

1.2.2. Talento humano.

En el ámbito organizacional educativo, la competitividad está enmarcada por las habilidades, características y capacidades del personal que labora; administrativos, docentes y directivos. El docente es una pieza fundamental para la enseñanza, genera emociones en los estudiantes, trasmite su energía y su conocimiento en las aulas de clase, es necesario implementar herramientas que desarrollen vivencias; directivos y administrativos son entes primordiales en la organización de actividades y gestión.

En la entidad educativa es una pieza clave “la administración de recursos humanos es una parte importante de las estrategias de organización. Lograr un éxito competitivo a través de la gente significa que los gerentes deben modificar su manera de pensar con respecto a sus empleados y la forma como la ven en relación de trabajo” (Robbins y Coulter, 2010, p. 207).

Por lo tanto, docentes, administrativos y directivos son considerados como parte del talento humano en la institución educativa por lo que es esencial que exista coordinación de tareas conforme a las necesidades en la organización, cada uno de los actores contribuyen a la institución para el fortalecimiento del proceso de gestión y lograr un éxito de competitividad.

Es indispensable “dejar de ver al área de recursos humanos como un costo, un mal necesario o incluso un fastidio, para entenderla más bien como una fuente de valor agregado encaminada a mejorar el desempeño de la empresa” (Jacques, Cisneros y Mejía, 2011, p. 205). De tal manera que cada integrante debe ser considerado como el activo más importante en una institución.

Según estos autores las capacidades intelectuales del talento humano son primordiales para que una entidad sea valorada en excelencia, los dirigentes y administradores deben implementar directrices para potenciar y aprovechar oportunidades del personal para mejorar la productividad y la calidad educativa.

Se considera que el líder educativo debe tomar acciones que permitan conocer las necesidades y expectativas del personal, por medio del cual pueda emprender programas de actualización y proyectos para un mejoramiento profesional, con el propósito de que docentes y administrativos puedan desempeñar su función de manera eficaz y eficiente, la clave para un éxito y rendimiento en una organización es el talento humano.

1.2.2.1. Plan de inducción a directivos, administrativos y docentes.

La inducción es el proceso de adiestramiento a los nuevos miembros que se integran en la institución, directivos, administrativos y docentes, proporcionando lineamientos e información básica de apoyo pedagógico para que puedan integrarse al lugar de trabajo.

Por lo tanto, el plan de inducción “tendrá la función de manual para seguir pautas establecidas en él y la constatación de que se va cumpliendo lo previsto. El plan debe ser accesible como mínimo para las personas que tienen responsabilidad sobre otras y para los representantes de los trabajadores” (Porret, 2014, p. 218).

Al ser tomado a la inducción como un proceso previo para administradores, directivos y docentes, es importante revisar pautas y procedimientos para cada ente nuevo que se integre a la labor educativa, en ella se encuentra todas las actividades que deben desarrollar en el puesto de trabajo y organización, de manera que el fin último es conseguir sentimientos de pertenencia.

En la inducción se incluye la “asignación de tiempos, responsables, metas y recursos a cada actividad de la empresa, de tal manera que sea posible cumplir con los objetivos que la misma se ha trazado y preparar todo lo necesario para el inicio de operaciones” (Gonzales, 2007, p. 75).

Los autores consideran que el plan de inducción es la clave para el proceso inicial del personal que ingresa a la entidad educativa, en él se encuentra implícito toda la información necesaria

para su integración, horarios, normativas, reglamentos, objetivos, misión, políticas, visión, valores, servicios, instalaciones, programas, organigrama e idearios.

En toda entidad educativa es primordial proporcionar el plan de inducción al nuevo personal para su orientación, adaptación, estableciendo una relación armónica con los compañeros, además se implante las funciones que va a desempeñar en el campo de la práctica profesional, estructura organizacional, políticas y lineamientos educativos.

1.2.2.2. Práctica docente.

Se concibe como una práctica de enseñanza en el proceso de formación de los estudiantes, a lo largo del tiempo se sostiene que está basada en la experiencia del ejercicio de su profesión que posee cada docente, los cambios y enfoques que transcurren durante la historia de la enseñanza, la práctica docente constituye una pieza fundamental para el éxito de la entidad educativa.

El concepto de práctica docente puede definirse como “el abordaje de las tareas y actividades desarrolladas durante el proceso de enseñanza y de aprendizaje dentro del aula, que en teoría tienen una estrecha relación con las actividades preinstruccionales, contempladas durante la fase pre activa o de planificación didáctica” (García, Loredó y Carranza, 2008, p. 3).

Por lo tanto, al considerar a la práctica docente como el abordaje de tareas y actividades preinstruccionales es fundamental que en la entidad educativa se implementen mecanismos de acompañamiento y seguimiento a la práctica docente, mediante el apoyo a docentes con talleres, guías de procesos de planificación, retroalimentaciones posterior a las observaciones áulicas donde se observa las tareas desarrolladas durante el proceso de enseñanza dentro del aula, utilizando herramientas de reflexión e innovaciones pedagógicas.

En la práctica según los docentes están inmersos “el aprendizaje de la docencia se realiza en y por medio del ejercicio profesional y, en general, ellos consideran las prácticas como los únicos momentos pertinentes de su formación” (Correa, 2011, p. 2).

Así pues, la práctica docente es el procedimiento y metodología aplicada a la enseñanza-aprendizaje, antes, durante y después de la injerencia pedagógica, se basa en técnicas

aplicadas en el desarrollo del pensamiento para que el estudiante adquiriera un aprendizaje significativo y que sea competitivo en la sociedad.

Se puede concluir que la práctica docente es considerada como un punto de partida en el proceso educativo y en la formación académica de los estudiantes, es fundamental que el principal actor educativo, el pedagogo utilice técnicas y metodologías de aprendizaje, que ayude en el contexto instructivo y necesidades del discente, en busca del saber y conocimiento relevante.

1.2.3. Gestión de recursos didácticos, materiales y físicos.

La calidad de la educación exige introducir una gran cantidad de materiales tanto didácticos y físicos, de modo que es preciso dar un uso óptimo mediante un control de registro y utilización.

Al gestionar los recursos es necesario que sea “apoyada por una modernización y buen manejo de los equipos y materiales de apoyo para la educación, permiten incrementar la productividad de las instituciones educativas” (Ramírez, 2004, p. 214). De manera que los recursos sean aprovechados y utilizados de manera responsable, comprometiéndose el responsable en mantener a buen recaudo.

Para que se pueda implantar, “técnicas y estrategias que pueden ser utilizadas en la personalización educativa, las cuales exigen distintos instrumentos y máquinas que se rigen en los dos grandes campos de la tecnología” (Carrasco, 2011, p. 119). Es necesario adecuar e implementar recursos informáticos adaptados a las condiciones de uso y espacios físicos.

En las organizaciones educativas cada actividad está enmarcada por comisiones, encargadas de coordinar y desarrollar procesos en base a planes, para la gestión de recursos se implementa un manual de procedimientos basado en el uso de material didáctico y tecnológico administran la utilización y el correcto uso de las mismas.

Es esencial que la coordinación de gestión organice y clasifique todos los recursos que serán utilizados para el proceso de aprendizaje, los recursos materiales deben ser lo suficiente variados para la consecución de objetivos, además es necesario que sean supervisados mediante un control permanente de utilización y manejo, por lo tanto los recursos deben ser adquiridos en base a necesidades de la institución educativa.

En mi opinión considero que es de suma importancia el manual de procedimientos para la utilización de recursos didácticos, físicos y materiales, porque se construye a manera de guía la forma en la que se opera y se interviene en cuanto a los recursos materiales, con la finalidad de conservarlas y mantenerlas en correcto estado para el beneficio de la comunidad educativa.

1.2.4. Sistema de información y comunicación.

Es imprescindible la extensa difusión y circulación de la información en un centro educativo como un mecanismo básico que establece relaciones internas y externas de carácter informativo o administrativo. “La comunicación puede concebirse como la interacción mediante la que gran parte de los seres vivos acoplan o adaptan sus conductas al entorno. También se ha entendido a la comunicación como el propio sistema de transmisión de mensajes o informaciones, entre personas físicas o sociales, o de una de éstas a una población, a través de medios personalizados o de masas” (Rizo, 2007, p. 3).

El término comunicación define la acción recíproca entre dos o más personas para ello es fundamental utilizar la comunicación asertiva respetando criterios y opiniones, por lo tanto mantener la comunicación en la institución implica proporcionar información exterior e interior en la comunidad sobre planes, proyectos, lineamientos, normativa, decisiones.

Por lo tanto, “la comunicación proporciona la información que los individuos y grupos necesitan para tomar decisiones, gracias a la transmisión de los datos requeridos para identificar y evaluar alternativas” (Robbins y Judge, 2013, p. 337). Es por ello necesario establecer canales de comunicación que permitan una comunicación activa entre todos los miembros de la entidad.

Según lo expuesto los autores coinciden que el sistema de información y comunicación hace posible relaciones comunicativas en un entorno social, que permite desarrollar acciones para una buena marcha de la entidad, la información debe llegar en el momento oportuno para la toma de decisiones.

La comunicación en una institución constituye un aspecto importante y fundamental para mantener una comunidad organizada y un correcto funcionamiento. Cabe destacar cuando hay un buen sistema de comunicación dentro de la entidad toda la información llega a sus destinatarios de manera oportuna y precisa permitiendo un desarrollo productivo.

1.3. Estándares del desempeño docente

El término desempeño significa el cumplimiento de la obligación y tareas encomendadas, también suele referirse al rendimiento de la persona en su ámbito de labor.

Por lo tanto la obligación del docente es “guiar, dirigir, orientar, en suma, gobernar a un grupo de alumnos que se esfuerzan por aprender en la clase, es la tarea principal de un profesor” (Carrasco, 2011, p. 203).

Un docente de calidad es el eje central en el proceso de formación estudiantil que contribuye en el sistema educativo brindando oportunidades y mejoras, tiene responsabilidad en el proceso de enseñanza- aprendizaje, para ello necesita algunos elementos constituyentes relacionados con: estudiantes, contexto y el mismo docente, factores relacionados con el contexto referente al ambiente, clima laboral, entorno educativo, se necesita de docentes preparados competentes y cooperadores para lograr fines pedagógicos.

Según el Ministerio de Educación (2017), determina que los estándares de desempeño docente: “Establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad”. El desempeño docente hace énfasis en las competencias del docente como ente principal en la enseñanza y la responsabilidad de asumir roles como son: valores, relaciones humanas, profesionalismo en el ambiente de aprendizaje. El factor determinante del desempeño está en su propio ser y la actitud que enfrenta a ciertas adversidades en el contexto educativo.

El desempeño docente está caracterizado por estándares que determinan la eficiencia y eficacia en la práctica educativa, debe estar preparado en el dominio del área del saber que imparte, aplicar metodologías y estrategias didácticas innovadoras, motivar a los estudiantes tomando en cuenta intereses y necesidades particulares, utilizar recursos didácticos y tecnológicos llamativos, mantener buenas relaciones con la comunidad educativa, buscar el profesionalismo y solidificar la ética profesional.

El cumplimiento de responsabilidades, obligaciones y la disciplina son fundamentales en todo ser humano para generar mejores oportunidades de crecimiento, ya que actuar con la razón conscientes de lo que se tiene que hacer genera confianza en una entidad educativa.

1.3.1. Dimensión dominio disciplinar y curricular.

La palabra dominio significa tener conocimientos claros sobre un determinado tema por ende domina la temática, de tal manera que el dominio disciplinar implica tener amplios conocimientos de la asignatura en el entorno académico, es fundamental que las instituciones educativas tengan bien definido su propósito educativo, partiendo de ello se puede establecer metodologías de estudio.

El currículo se define como “una matriz de objetivos asignados a los grados (por ejemplo, la secuencia) y agrupados de acuerdo con un tema común, un plan para un curso completo, el cual suelo incluir fundamentos, temas, recursos y evaluación” (Posner, 2004, p. 13).

El currículo guía y orienta al docente, es una herramienta de trabajo que incluye los tópicos, metodologías, objetivos, contenidos, recursos, estrategias metodológicas, cambian de dificultad dependiendo del año educativo, este plan es fundamental para el dominio disciplinar del docente.

Entonces el dominio disciplinar y curricular está basado en determinar “lo que caracteriza el saber disciplinar en la forma como el profesor es capaz de volver sobre lo que conoce, lo que domina del conocimiento que produce la disciplina donde ha sido formado. Tal práctica es, desde cualquier perspectiva, diferente del saber común de los sujetos” (Zambrano, 2005, p. 2).

Es necesario considerar el análisis del currículo de acuerdo a las necesidades del educando para su posible modificación y adaptación, el docente debe buscar estrategias y herramientas para hacer entender a los estudiantes en temas complejos, dominar el saber académico y pedagógico.

Es fundamental la capacidad del docente en el desenvolvimiento de su profesión como tal, además es importante analizar la estructura de contenido y las herramientas pedagógicas que se utiliza para impartir conocimientos, el contenido se basa principalmente en los textos básicos de acuerdo a ello se desarrolla la materia, se asume como un proceso de construcción de conocimientos donde el docente ilustra con diferentes herramientas y materiales para su mejor comprensión, posteriormente el estudiante es dueño de su propio conocimiento que lo aplica en la vida diaria.

En el diseño curricular es importante tomar consideración el propósito del currículo para encaminarnos desde diferentes perspectivas y a la vez lograr conseguir metas productivas, por lo tanto es necesario inducir al estudiante a que valore nuestras costumbres y raíces mediante contenidos basados en hechos y representaciones, además proponer temáticas que se relacionen estrechamente con las experiencias que ya poseen, mediante nuevas metodologías aumentar habilidades que conduzcan a mejorar conocimientos mediante las indagaciones, con el fin de convertirlos en seres pensantes y capaces de resolver problemas grandes basados en hechos reales que estén en la capacidad de crear nuevas propuestas.

1.3.2. Dimensión gestión del aprendizaje.

Para el proceso de enseñanza-aprendizaje se utiliza una gran variedad de estrategias didácticas y metodologías personalizadas, lo que conlleva que el docente tenga una auténtica transmisión de conocimientos hacia los estudiantes, es fundamental desarrollar conocimientos nuevos en base a experiencias previas en áreas de desarrollo fundamentales mejorando destrezas.

El principal actor del proceso de enseñanza-aprendizaje es el docente por lo que “necesita diversos conocimientos: sobre los intereses y las capacidades de los estudiantes; la materia que enseñan; formas alternativas de enseñanza y evaluación de la comprensión; como aplicar y adaptar los materiales y los libros de texto y la manera de convertir todos estos conocimientos en actividades significativas” (Woolfolk, 2014, p. 512). De tal forma que el docente tenga ideas claras de cada elemento y establecer un plan educativo organizado y sistemático.

La gestión del aprendizaje está constituida por varios factores partiendo de la fijación de objetivos, contenidos, medios y evaluación, el aprendizaje constituye desarrollar niveles de comprensión más complejos que permitan que el estudiante sea analítico, donde el docente se convierte en un ente mediador de manera que el estudiante pueda construir su propio conocimiento permitiendo ser capaz de resolver problemas, tomando decisiones acertadas, emitiendo criterios razonables. Siendo partícipe activamente en proyectos educativos donde desarrolla el pensamiento y permite que posteriormente se integre de una manera eficaz a la sociedad.

En el proceso educativo la primera tarea es la formulación de objetivos, los cuales deben establecerse tomando en cuenta los fines educativos para alcanzar resultados esperados que

se intenta conseguir en cada etapa estudiantil. Es necesario realizar la planificación de unidad didáctica que consiste en seleccionar los contenidos en base al currículo educativo, establecer las destrezas con criterio de desempeño, estrategias metodológicas y motivacionales, actividades de aprendizaje, adecuación de ambientes, seleccionar los recursos didácticos y tecnológicos, evaluación de conocimientos.

Una acertada metodología de evaluación permitirá el crecimiento y el desarrollo de todos los estudiantes al analizar, también debe ser flexible y orientado a la acción porque se consideran que los objetivos propuestos ya sean a largo y corto plazo sean dinámicos y cambiantes más que fijos.

En mi opinión los docentes como entes profesionales de formación, constantemente deben buscar inducir a los estudiantes a ser mejores cada día, mediante el estudio y la preparación. La exigencia es fundamental porque promueve al estudiante prepararse día a día y dar lo mejor de sí. El compartir experiencias y vivencias propias de los docentes con los educandos motiva a que ellos traten de imitarlos y mejorar conocimientos mediante indagaciones, de tal forma que es necesario trabajar de manera colaborativa ya sea con estudiantes, colegas, padres de familia para buscar nuevas estrategias que mejoren la calidad educativa de cada alumno. Hay que mostrarse dispuesto al cambio y adaptarse en un corto tiempo, para obtener mejoras productivas en cuanto a necesidades estudiantiles.

1.3.3. Dimensión desarrollo profesional.

La calidad educativa, eficiencia y eficacia depende de los educadores, el docente es el principal actor de la enseñanza- aprendizaje, es imprescindible el desarrollo profesional docente encaminada a la incorporación de nuevos conocimientos, surgida con una preparación inicial y actualización continua para el desarrollo de nuevas habilidades pedagógicas y comunicativas.

Es fundamental que en la institución educativa se fomente charlas, cursos online, actualizaciones de currículo, conferencias con la finalidad de que el docente pueda enfrentar los nuevos retos educativos.

En este mundo globalizado, “la actualización docente involucra más que conocer los nuevos planes y programas ya que los profesores deben tener amplias oportunidades para determinar

qué implicaciones tienen los nuevos currículos para lo que hacen y saben, llegando a determinar los nuevos saberes que tendrán que construir” (Montecinos, 2003, p. 107).

De manera que, este nuevo enfoque permite acercarse más a los cambios en la educación y tener un sentido de entendimiento el cual ayuda adaptar todos estos elementos a la realidad educativa.

Por tal razón, es necesario que la institución se responsabilice en “dotar de conocimientos técnicos y psicológicos a los empleados para que puedan desarrollar mejor su actividad y mejorar su profesionalidad haciéndoles posible escalar puestos de mayor responsabilidad” (Porret, 2014, p. 210).

Es primordial que el educador este en constante perfeccionamiento profesional basado en orientaciones de la normativa vigente, actividades académicas y curriculares, que permitan que tanto docentes, administrativos y directivos puedan desarrollar su quehacer profesional de manera eficaz y eficiente.

En una institución educativa es fundamental aplicar el plan de desarrollo profesional a docentes, para que puedan mejorar estrategias de aprendizaje adaptando a las necesidades individuales del discente mediante proyectos de mejoramiento continuo, aprendizaje colectivo con el objetivo de formar estudiantes académicamente talentosos

1.3.4. Dimensión compromiso ético.

El deber de cada docente es mejorar la calidad de enseñanza de los estudiantes, por lo que no puede eludir su responsabilidad ante una humanidad en plena evolución. En el ámbito educativo, es evidente que el docente tiene la capacidad de influir en sus alumnos por lo que se puede afirmar que tiene poder en el proceso educativo.

Entonces, “el ser humano no puede renunciar a las consecuencias que sus actos tienen sobre sí mismo y los demás, como ser inteligente y libre” (Guillén, 2006, p. 17). De manera que, cada individuo es responsable de toda actitud y decisión que se toma, hay que analizar juiciosamente las consecuencias que ello conlleva.

Por consiguiente “la educación, se liga con su trasfondo ético, pues la socialización del individuo implica la formación de un ciudadano que sea capaz de responder a las demandas personales y culturales que el medio le plantea mediante la coherencia entre el juicio y la acción” (Ramírez, 2011, p. 3). Así pues el docente es el principal actor en la educación comprometido en la educación basada en valores.

Por la poca orientación se presentan conductas y comportamientos inadecuados en las escuelas y en el entorno social, es necesario que los contenidos pedagógicos estén enfocados a fortalecer valores para el desarrollo integral del estudiante. Implica que tanto, docentes, autoridades, estudiantes, padres de familia, comunidad educativa asuman el compromiso y el rol ético para cambiar la problemática.

Por lo tanto, el docente no solamente debe enfocarse en la transmisión de conocimientos sino que debe introyectar valores en el proceso de enseñanza, tiene la responsabilidad de formar entes con juicio crítico que toman conciencia entre lo que dicen y hacen con razonamiento lógico y ética moral. El docente tiene un compromiso con los estudiantes al ser, gestor del conocimiento y mantener la justicia y equidad. Cada educador debe mantener una postura de igualdad y trato justo con sus educandos, sin depender de las condiciones económicas y sociales, además debe mantener la unión y colaboración de todos los miembros de la organización, el trabajo dentro de una institución educativa fracasaría si no se tiene la cooperación de todos los involucrados, el esfuerzo debe ser compartido con un objetivo en común.

CAPÍTULO II

2. METODOLOGÍA

2.1. Objetivos

General

Analizar la importancia de la gestión administrativa en el desempeño docente del nivel de bachillerato, sección diurna de la Unidad Educativa “26 de Febrero”, provincia del Azuay, cantón Paute durante el año lectivo 2016-2017

Específicos

- Conocer la realidad de la dimensión desempeño docente desde la perspectiva de los estudiantes
- Conocer la realidad de la dimensión gestión administrativa desde la perspectiva de los docentes
- Establecer el contraste entre la percepción de docentes y estudiantes en relación con la dimensión gestión administrativa y desempeño docente

Preguntas de investigación

- ¿Qué tan importante es la gestión administrativa y el desempeño docente en la Unidad Educativa “26 de Febrero” durante el año 2016-2017?
- ¿Se evidencia el trabajo de las autoridades en el ámbito administrativo?
- ¿En qué magnitud las autoridades aplican los lineamientos normativos?
- ¿En qué magnitud se efectúa la gestión de desarrollo profesional al talento humano?
- ¿Se mantiene una comunicación activa en la comunidad educativa?
- ¿En qué nivel de cumplimiento está el desempeño docente?
- ¿Se evidencia el trabajo del docente en la gestión de aprendizaje?
- ¿En el trabajo docente en qué nivel domina la temática disciplinar y curricular?
- ¿En qué indicadores se obtuvo puntajes bajos y cuál es la razón?

2.2. Contexto

El Colegio Nacional Técnico Agropecuario “26 de Febrero”, se encuentra situado en el cantón Paute, provincia del Azuay, República del Ecuador; geográficamente está situado en una zona productiva y de integración con el resto del país. El Cantón Paute se caracteriza por ser un

centro productivo agrícola, artesanal y turístico lo que determina una importante y significativa actividad laboral; para lo cual requiere de personal preparado en el campo científico y tecnológico.

El 26 de Octubre de 1963 por Resolución Ministerial 1115, se crea el Colegio Nacional “26 de Febrero”, el siguiente año funciona como colegio fiscal únicamente con ciclo básico hasta 1970, en el año lectivo 1970 – 1971 se crea el bachillerato en Agropecuaria con el Acuerdo Ministerial 3290 del 27 de Septiembre de 1970. El 4 de Noviembre de 1977 se crea la especialidad de Ciencias Sociales, la misma que duró hasta el año 1982 – 1983. El 24 de Octubre de 1983 con Acuerdo Ministerial 1745, el colegio funciona con las especialidades de Agrícola, Agroindustria de los Alimentos y Contabilidad en la sección diurna, y Química-Biológicas en la sección nocturna en el 1982.

Actualmente se consolida como unidad educativa cuenta con niveles de preparatoria, básica elemental, básica media, básica superior, bachillerato. En el Bachillerato General Unificado modalidad en Ciencias y Técnico: Comercio y Administración, Producciones Agropecuarias, Conservería, además cuenta con modalidad intensiva en básico y bachillerato. Su jornada de trabajo es matutina: niveles de preparatoria, básica elemental, básica media, básica superior y bachillerato, vespertina: niveles de preparatoria y básica superior, nocturna: bachillerato y modalidad intensiva.

2.3. Diseño de investigación

La investigación realizada tiene las siguientes características:

- Descriptivo: Se especifica características, situaciones, contextualización de los perfiles de docentes, autoridades, estudiantes de la Unidad Educativa “26 de Febrero. Se puede indagar la importancia de una o más variables y la caracterización de la gestión administrativa con el desempeño docente, además se hizo posible conocer el problema de estudio en el proceso educativo.
- Exploratorio: Se realizó una exploración inicial donde se indagó y examinó información relevante sobre el tema, a través de encuestas realizadas en base a los lineamientos propuestos por el Mineduc se obtuvieron datos relevantes para su análisis.

El tema de estudio tuvo un enfoque cuantitativo y un análisis descriptivo correlacional porque me permitió realizar un análisis de las dos variables, primeramente se buscó describir la variable gestión administrativa para conocer el cumplimiento de estándares de las autoridades educativas en la entidad educativa, posteriormente se conoció los indicadores y su nivel de importancia en el desempeño docente.

2.4. Participantes

2.4.1. Población.

La presente investigación objetivo de la investigación está constituida por estudiantes y docentes del plantel del nivel de bachillerato sección diurna: 46 docentes y 502 estudiantes

2.4.2. Muestra.

La muestra de estudio corresponde a las llamadas muestras de aleatorio simple donde todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser optados. Se considera que el número de estudiantes es cuantioso por ello se aplica la siguiente fórmula.

$$n = \frac{Z^2 pqN}{Ne^2 + Z^2 pqN}$$

Z= nivel de confianza, se trabajará con el 95% nivel de confianza, implica un valor de 1,96

N= población 502 estudiantes

n= tamaño de la muestra

p= probabilidades a favor, probabilidad de que un evento suceda 50% o 0,5

q= probabilidades en contra, probabilidad de que un evento no suceda 50% o 0,5

e= error de estimación, Si se trabaja con el 95% del nivel de confianza, el error será del 5%(0.05)

$$n = \frac{1,96^2(0,5)(0,5)(502)}{(502)(0,05)^2 + 1,96^2(0,5)(0,5)}$$
$$n = \frac{482,12}{2,22}$$

Se aplicó la encuesta a 217 estudiantes, nivel bachillerato sección diurna

Considerando que el número de docentes no es numeroso se trabajará con toda la población 46 docentes.

2.5. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.5.1. Métodos.

Los métodos utilizados en el proyecto investigativo son los siguientes:

- Método Analítico – Sintético: facilitó el estudio de cada variable del proceso educativo que conlleva la gestión administrativa y el desempeño docente, para posteriormente tener una visión general de la importancia de manera global para la comprensión de la realidad del contexto.
- Método Inductivo – Deductivo: contribuyó para sistematizar la problemática estudiada para dar una generalización concreta de carácter lógico los datos analizados y estudiados.
- Método Hermenéutico: permitió realizar la interpretación de la información en el marco teórico analizando cada apartado.
- Método Estadístico: favoreció el análisis y tabulación de la información de los datos obtenidos de campo y garantizar la veracidad de resultados.

2.5.2. Técnicas.

Para el análisis de la información del marco teórico se utilizó técnicas de investigación bibliográfica: Lectura, fue fundamental para estar al tanto, distinguir, indagar y examinar diferentes aportes teóricos de diferentes conceptos, aportes, metodologías sobre gestión administrativa y desempeño docente. Los mapas conceptuales organizadores gráficos sirvieron como soporte para dar juicio y razón de los sustentos teóricos. El resumen o paráfrasis favoreció para redactar el texto con comprensión y precisión. Además se utilizó las normas APA para citar información de autores. En la investigación de campo para la recolección y análisis de los datos se utilizó la encuesta, como instrumento para obtener información sobre las características de las variables de gestión administrativa y desempeño docente, posteriormente se realizó una descripción de resultados.

2.5.3. Instrumento.

Para el presente trabajo investigativo se utilizó dos instrumentos:

Cuestionario para la gestión administrativa basado en los lineamientos y estándares de calidad educativa propuestos por el Mineduc (2012)

Cuestionario para el desempeño docente basado en los lineamientos y estándares de calidad educativa propuestos por el Mineduc (2012)

Se trata de patrones que orientan a los actores educativos para la toma de decisiones y por ende alcanzar la mejora continua, cuando los estándares se aplican a los docentes se refieren al cumplimiento de normativas y práctica docente lo que garantiza el aprendizaje del estudiante, cuando los estándares se aplican a los estudiantes se refieren al conjunto de habilidades y destrezas en cada asignatura que debe dominar en un proceso cognitivo de pensamiento crítico y constructivista.

El cuestionario para la dimensión gestión administrativa consta de 10 ítems, se elaboró en base a los estándares: lineamientos normativos, talento humano, recursos didácticos y físicos, sistema de información y comunicación.

1. Lineamientos normativos: basado en la normativa vigente del área pedagógica y administrativa
2. Talento humano: diferentes planes aplicados a los actores educativos para su desarrollo profesional
3. Recursos didácticos y físicos: gestión y supervisión del uso óptimo de recursos
4. Sistema de información: comunicación con la comunidad educativa

El cuestionario para el estándar de desempeño profesional docente consta de 20 ítems, se elaboró en base a las dimensiones: dominio disciplinar y curricular, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional, compromiso ético.

1. Dominio disciplinar y curricular: dominio de la didáctica que imparte, conocimiento del currículo y ejes transversales
2. Gestión del aprendizaje: procesos de enseñanza, destrezas, actividades, recursos, indicadores de logro y retroalimentación

3. Desarrollo profesional: preparación continua del docente en investigaciones, trabajo compartido con profesionales y comunidad educativa.
4. Compromiso ético: responsabilidad, valores, promueve en el estudiante capacidades y potencialidades.

2.6. Procedimiento

El presente trabajo investigativo se caracterizó en la realidad de la gestión administrativa y desempeño docente en el proceso educativo, de tal manera que estuvieron implicadas autoridades, docentes y estudiantes del nivel de bachillerato sección diurna, se conoció el problema y el suceso de las dos variables investigativas.

Como primer paso se analizó la factibilidad de realizar el proyecto investigativo en la entidad educativa que actualmente laboro, teniendo como ventaja la distancia y conocimiento del entorno institucional, se estableció el diálogo con las autoridades educativas y los representantes del distrito educativo 01D06 Paute - El Pan – Guachapala - Sevilla de Oro, se presentó un oficio donde se detalla objetivos, alcance y fines investigativos para la obtención del permiso y autorización correspondiente para el ingreso a la institución, finalmente se concretó con las autoridades el día y la hora para la aplicación de cuestionarios a docentes y estudiantes.

Como siguiente instancia se procedió aplicar las encuestas a todos los docentes nivel de bachillerato sección diurna, los mismos que evaluaron mediante la tabla de valoración correspondiente a la dimensión gestión administrativa que realizan las autoridades educativas del plantel. Además se procedió aplicar las encuestas a estudiantes de la sección diurna del nivel bachillerato general unificado modalidad en Ciencias y Técnico, Comercio y Administración, Conservería, de carácter facultativo evaluaron mediante la tabla de valoración correspondiente a la dimensión desempeño docente.

En la investigación bibliográfica se utilizó diferentes fuentes como son: libros académicos, artículos electrónicos, revistas, trabajos de investigación, libros electrónicos, consultas en la web, tesis realizadas.

Luego de ser recopilada toda la información se procedió a realizar la tabulación, analizando los datos mediante cuadros estadísticos, interpretando la importancia de la variable gestión administrativa y la variable desempeño docente, análisis y presentación de resultados finales.

2.7. Recursos

2.7.1. Humanos.

Participaron en el desarrollo del proyecto: tutor(a) del proyecto, responsable de la investigación, autoridades, docentes y estudiantes nivel bachillerato sección diurna, autoridades del distrito 01D06.

2.7.2. Institucionales.

La institución que facilitó la investigación fue la Unidad Educativa “26 de Febrero” perteneciente a la provincia del Azuay cantón Paute.

2.7.3. Materiales.

Los recursos utilizados son: hojas de papel, copias, computadora, impresora, copiadora, marcadores, lápices, textos, internet, ofimática.

2.7.4. Económicos.

Los recursos económicos fueron autofinanciados por el responsable del proyecto de investigación.

CAPÍTULO III

3. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados: análisis y discusión

En este apartado se realizará un diagnóstico de los resultados obtenidos en relación a las variables de estudio: gestión administrativa y desempeño docente.

3.1.1. Variable gestión administrativa.

Se presenta las características de la población muestral de los docentes encuestados nivel bachillerato sección diurna con respecto a la gestión administrativa que realizan las autoridades en la entidad educativa.

Tabla 1. Estadística de docentes por género

| Género | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Masculino | 28 | 61% |
| Femenino | 18 | 39% |
| Total | 46 | 100% |

Fuente: Encuesta directa
Elaborado por: Elvia Susana Gómez

Se aprecia en la tabla 1 que existen mayor cantidad de docentes género masculino, con respecto a docentes género femenino para la apreciación de la gestión administrativa.

3.1.1.1. Instrumento de investigación aplicada a docentes dimensión gestión administrativa.

Tabla 2. Instrumento de investigación dimensión: gestión administrativa

| No. | Ítems | Nada | | Poco | | Mucho | | Total | |
|-----|--|------|-----|------|-----|-------|-----|-------|------|
| | | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 1 | La autoridad aplica efectivamente la normativa nacional que regula las acciones en las áreas: pedagógica, administrativa y de servicios de apoyo | 17 | 37% | 9 | 20% | 20 | 43% | 46 | 100% |
| 2 | Las autoridades demuestran compromiso, responsabilidad, eficacia y eficiencia en las funciones que desempeñan. | 19 | 41% | 7 | 15% | 20 | 44% | 46 | 100% |
| 3 | Siente satisfacción por la gestión que realizan las autoridades del plantel | 15 | 33% | 19 | 41% | 12 | 26% | 46 | 100% |
| 4 | La autoridad organiza de forma óptima el calendario académico, la | 8 | 17% | 23 | 50% | 15 | 33% | 46 | 100% |

| | | | | | | | | | |
|----|--|----|-----|----|-----|----|-----|----|------|
| | carga horaria escolar y docente, y la distribución de espacios, priorizando las actividades de aprendizaje. | | | | | | | | |
| 5 | Se desarrolla e implementa planes de inducción para los equipos administrativo, directivo y docente. | 18 | 39% | 19 | 41% | 9 | 20% | 46 | 100% |
| 6 | Se implementa mecanismos de acompañamiento, seguimiento y evaluación a la práctica docente. | 14 | 30% | 15 | 33% | 17 | 37% | 46 | 100% |
| 7 | La autoridad gestiona planes de desarrollo personal y profesional para los equipos administrativo, directivo y docente. | 27 | 58% | 10 | 22% | 9 | 20% | 46 | 100% |
| 8 | La autoridad gestiona los recursos financieros y realiza la rendición de cuentas. | 24 | 52% | 18 | 39% | 4 | 9% | 46 | 100% |
| 9 | La autoridad promueve y supervisa el uso óptimo de recursos didácticos con el seguimiento permanente para su almacenamiento, control y registros de su utilización | 13 | 28% | 22 | 48% | 11 | 24% | 46 | 100% |
| 10 | La autoridad mantiene un sistema efectivo de información y comunicación | 19 | 42% | 13 | 28% | 14 | 30% | 46 | 100% |

Fuente: Encuesta gestión administrativa
Elaborado por: Elvia Susana Gómez

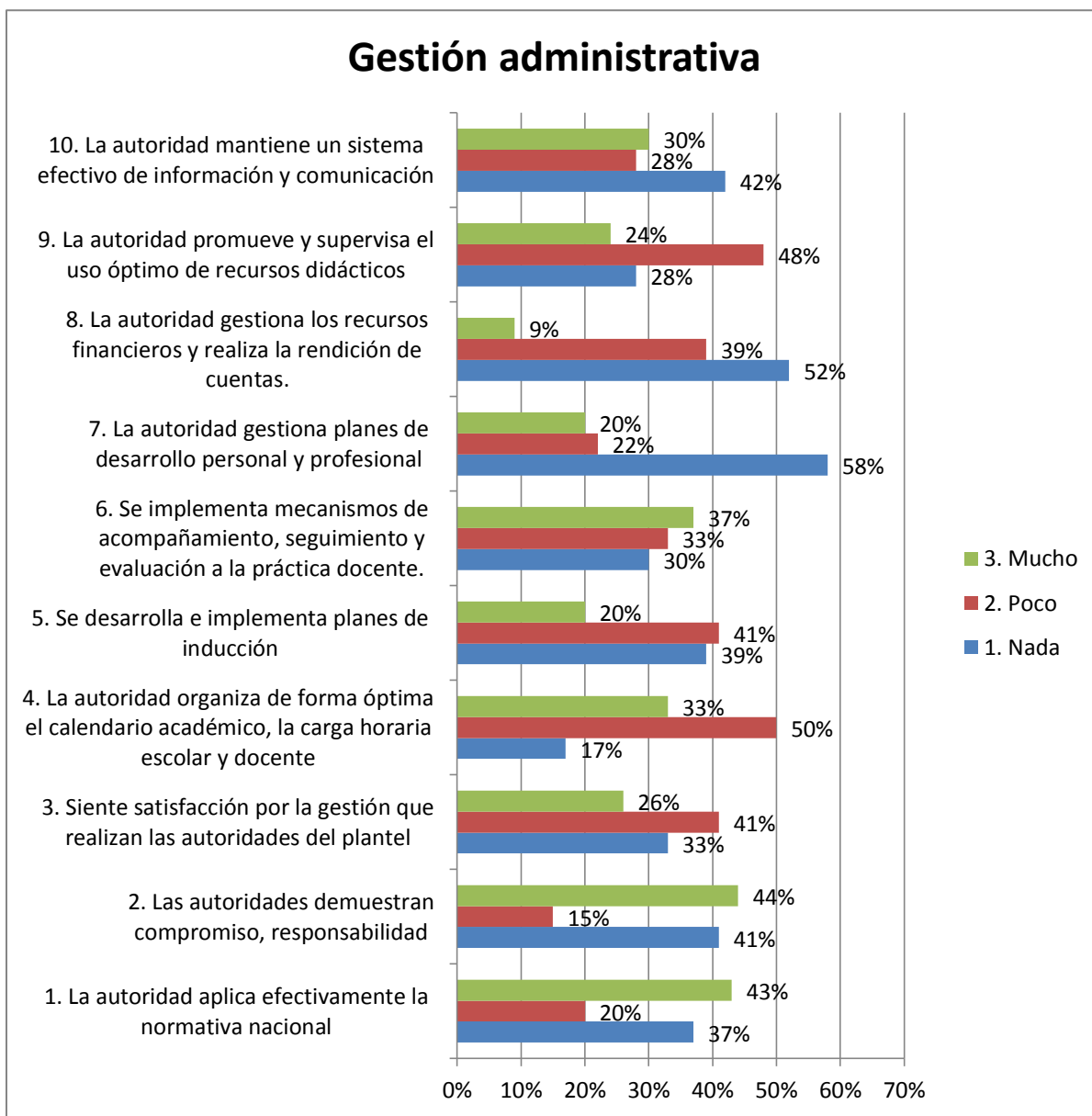


Figura 1. Dimensión: gestión administrativa

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Elvia Susana Gómez

De acuerdo a la gráfica, los estándares analizados de la gestión administrativa por los docentes del nivel bachillerato sección diurna acerca del trabajo que realizan las autoridades son:

1. La autoridad aplica efectivamente la normativa nacional que regula las acciones en las áreas: pedagógica, administrativa y de servicios de apoyo

De acuerdo con los datos, el 43% indica que aplican la normativa; mientras que el 57% dice que relativamente no; en ese sentido no puede afirmarse que se aplica la norma. De acuerdo con los indicadores de gestión, el cumplimiento de la política educativa vincula los objetivos macro,

meso y microcurriculares para alcanzar los perfiles de estudiantes (Estándares de Calidad, 2012).

Por tanto, se requiere el apoyo de los asesores educativos a objeto de que puedan brindar las orientaciones adecuadas en función del artículo 309 “Orientar la gestión institucional hacia el cumplimiento de los estándares de calidad educativa” (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2012).

Cuando los directivos conocen, comprenden y analizan la importancia de su gestión administrativa como motor para el desempeño docente se generan las condiciones para alcanzar los indicadores de gestión de forma integral. Por lo tanto es fundamental que la autoridad competente mejore en procesos normativos tomando en cuenta lineamientos establecidos en la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

2. Las autoridades demuestran compromiso, responsabilidad, eficacia y eficiencia en las funciones que desempeñan

De acuerdo a la información receptada, el 44% indica que las autoridades demuestran compromiso y responsabilidad; un 56% asevera correspondientemente que no. Conforme a la normativa es importante que cada actor educativo se fundamente en los fines y principios educativos.

Por lo tanto, se necesita asesoramiento educativo de manera que “Promueva en la comunidad educativa, en las instituciones, directivos y docentes, la perspectiva de “responsabilidades compartidas” en orden a garantizar el derecho de todos a una educación de calidad” (Modelo nacional de apoyo y seguimiento a la gestión educativa, 2013).

Cabe resaltar que cuando los directivos asumen con compromiso y responsabilidad sus roles y funciones, existe efectividad e influencia positiva en el fortalecimiento de la institución, permitiendo alcanzar la consecución de objetivos orientadas a resultados favorables.

3. Siente satisfacción por la gestión que realizan las autoridades del plantel

De acuerdo a la tabla, el 26% indica que siente satisfacción por las gestiones realizadas; un 74% manifiesta respectivamente que no; en ese sentido se puede afirmar que existe

inconformidad y descontento por parte de los docentes, no están satisfechos por las diligencias administrativas.

Por lo tanto, es fundamental que los directivos asuman responsabilidades de “administrar la institución educativa y responder por su funcionamiento” (Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2012). De manera que puedan realizar gestiones y cambios progresivos por el adelanto institucional.

Además, es necesario que los asesores educativos orienten y apoyen la labor directiva de modo que puedan “proponer a la autoridad del establecimiento estrategias o actividades de atención a problemáticas específicas de cada institución y monitorear su implementación” (Modelo nacional de apoyo y seguimiento a la gestión educativa, 2013). Los directivos al conocer y comprender metodologías y estrategias desarrollan nuevos procedimientos que benefician a la gestión educativa para alcanzar los objetivos educativos.

4. La autoridad organiza de forma óptima el calendario académico, la carga horaria escolar y docente, y la distribución de espacios, priorizando las actividades de aprendizaje

Según la información receptada, el 33% manifiesta que el directivo organiza de manera óptima el calendario académico; un 67% manifiesta que parcialmente no; en tal sentido se puede aseverar que no existe organización en el calendario académico, carga horario y actividades de aprendizaje; por lo tanto es necesario que el rector asuma responsabilidades contempladas en el artículo 44 de la LOEI “Aprobar el distributivo de trabajo de docentes, dirigir y orientar permanentemente su planificación y trabajo”.

Por lo tanto es obligación del directivo la organización del trabajo docente, además es fundamental que la carga escolar este de acorde a las necesidades educativas tomando en cuenta el perfil del docente. Es fundamental que se tome en cuenta la asignación y distribución de espacios físicos para que las actividades se pueda desarrollar de manera eficaz.

5. Se desarrolla e implementa planes de inducción para los equipos administrativo, directivo y docente

De acuerdo a la gráfica, el 20% indica que efectivamente se efectúa planes de inducción; un 80% afirma que no; por lo tanto se puede afirmar que no se está realizando los planes de iniciación y adiestramiento a los nuevos miembros educativos que recién se integran a la entidad. “El programa de Inducción ofrece una capacitación propedéutica basada en un modelo de formación que articula reflexión-acción-teoría como fundamento para favorecer el cambio profundo de concepciones y prácticas que el nuevo sistema exige” (Ministerio de Educación, 2012).

Por lo tanto, es fundamental realizar el proceso de ingreso como son: lineamientos, actividades a desarrollar, funciones, organigrama, para su rápida adaptación y trabajo eficiente para el cumplimiento de estándares de calidad y su filosofía institucional

6. Se implementa mecanismos de acompañamiento, seguimiento y evaluación a la práctica docente

Según la gráfica; el 37% manifiesta que se implementa planes de seguimiento a la práctica docente; un 63% manifiesta consecuentemente que no; en ese sentido se puede aseverar que la autoridad competente no implementa mecanismos de acompañamiento y seguimiento a la práctica docente. En el proceso formativo de los estudiantes es imprescindible que el docente implemente diferentes metodologías y estrategias basadas en directrices; es por ello necesario que los directivos asuman responsabilidades fundamentadas en el Art. 45 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural “asesorar y supervisar al docente”.

Existe carencia de estrategias que orienten al docente a mejorar su pedagogía en el salón de clases, es fundamental que los asesores educativos brinden un “sistema de acompañamiento pedagógico en el aula liderado por el mentor. Este sistema constituye un conjunto de estrategias y procedimientos que se realizan mediante actividades orientadas a mejorar la práctica pedagógica del docente” (Modelo nacional de apoyo y seguimiento a la gestión educativa, 2013).

El docente al conocer diferentes metodologías, estrategias y herramientas puede aplicar en el salón de clases, desarrollando actividades de innovación pedagógicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

7. La autoridad gestiona planes de desarrollo personal y profesional para los equipos administrativo, directivo y docente

Según la información receptada, el 20% afirma que se gestiona planes de desarrollo profesional, un 80% manifiesta relativamente que no; por lo tanto existe una gran falta de gestiones para capacitaciones, las autoridades no lo toman como una base fundamental el desarrollo productivo del docente.

Por lo tanto es necesario que las autoridades efectúen gestiones con organismos competentes para implementar programas, cursos online, formación docente, que permitan al docente su desarrollo, las autoridades deben tomar en cuenta que “el desafío es que los docentes se apropien de nuevas claves de lectura, interpretación y acción que les permitan trabajar en contextos escolares heterogéneos, con problemas sociales y culturales diversos. Una nueva configuración del trabajo docente, capaz de dar respuesta a la complejidad e impredecibilidad de las situaciones que ocurren en las escuelas y en los salones de clase” (Vezub, 2007, p. 21). De manera que el docente pueda enfrentar los nuevos retos educativos en esta sociedad cambiante y globalizada.

Se requiere el apoyo de asesores educativos con el fin de “Orientar actividades de formación y desarrollo profesional; es decir, debe proponer e implementar actividades de autoformación y formación centradas en las necesidades de la comunidad y en las de las instituciones educativas” (Modelo nacional de apoyo y seguimiento a la gestión educativa, 2013).

Cuando los directivos conocen la importancia de brindar charlas, actualizaciones, formaciones pedagógicas continuas, convenios con gremios e instituciones, se mejora las competencias y formación del profesorado lo cual permiten al docente enfrentarse a las nuevas demandas educativas

8. La autoridad gestiona los recursos financieros y realiza la rendición de cuentas

De acuerdo a los datos, el 9% afirma que la autoridad gestiona recursos financieros, un 91% manifiesta que no; en tal sentido se puede aseverar que los recursos financiados por los directivos son mínimos los cuales no representa beneficio para la entidad.

Es fundamental que las autoridades estén comprometidos por el adelanto institucional es por ello necesario que realicen convenios, gestiones para que fomenten nuevos aportes para mejorar las funciones de desempeño y mejoramiento educativo.

Es necesario que los asesores educativos ayuden de tal forma que puedan “orientar buenas relaciones con la comunidad centradas en la promoción de proyectos de mejoramiento de la comunidad, en la promoción de asociaciones, y en la formación de una conciencia de los derechos y deberes” (Modelo nacional de apoyo y seguimiento a la gestión educativa, 2013).

Cuando los directivos entienden y consideran importante gestionar recursos financieros en beneficio de la entidad se crean acciones emprendidas para alcanzar mejoras productivas en búsqueda del fortalecimiento educativo.

9. La autoridad promueve y supervisa el uso óptimo de recursos didácticos con el seguimiento permanente para su almacenamiento, control y registros de su utilización

De acuerdo a la información receptada, un 24% manifiesta que se promueve y supervisa el uso de recursos, un 76% indica relativamente que no; consecuentemente se puede afirmar que la autoridad no promueve y supervisa el uso óptimo de recursos. De acuerdo a las obligaciones del directivo expuesto en el Artículo 44. “Fomentar y controlar el buen uso de la infraestructura física, mobiliario y equipamiento de la institución educativa por parte de los miembros de la comunidad educativa, y responsabilizarse por el mantenimiento y la conservación de estos bienes” (Ministerio de Educación, 2012). Es primordial que las autoridades den la debida importancia, ya que con el uso adecuado de esto bienes se incrementa la productividad.

Es fundamental la supervisión de recursos porque “por medio de la administración de los recursos, la institución escolar debe agenciar la productividad, dicho en otras palabras, debe haber relación entre la productividad obtenida y los recursos utilizados para alcanzarla” (Costa,

2017, p. 42). Por lo tanto la falta de supervisión hace que la institución no alcance niveles de rendimiento óptimos.

10. La autoridad mantiene un sistema efectivo de información y comunicación

De acuerdo a la gráfica, un 30% manifiesta que se mantiene un sistema de comunicación e información, un 70% indica efectivamente que no; por lo tanto se puede afirmar que no existe un sistema de información y comunicación, en la entidad educativa hace falta comunicación activa entre los miembros, tomando en cuenta que es una responsabilidad del rector “establecer canales de comunicación entre los miembros de la comunidad educativa para crear y mantener tanto las buenas relaciones entre ellos como un ambiente de comprensión y armonía, que garantice el normal desenvolvimiento de los procesos educativos” (Ministerio de Educación, Marco Legal Educativo. p. 153). Por lo tanto se debe implementar planes de mejora comunicativos.

Cuando los directivos comprenden y analizan la necesidad de establecer canales comunicativos, se genera escenarios y ambientes de interrelación que permiten mejorar las relaciones interpersonales con el entendimiento compartido, se promueve el compromiso y responsabilidad de trabajo en equipo mediante la coordinación de actividades permitiendo la innovación y cambio en el desarrollo institucional.

3.1.2. Variable desempeño docente.

Se presenta las características de la población muestral de los alumnos encuestados nivel bachillerato sección diurna con respecto al desempeño docente

Tabla 3. Estadística de estudiantes encuestados por género

| Género | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Masculino | 91 | 42% |
| Femenino | 126 | 58% |
| Total | 217 | 100% |

Fuente: Encuesta directa
Elaborado por: Elvia Susana Gómez

Se puede apreciar en la tabla 3 que existe mayor cantidad de estudiantes género femenino, con respecto a los estudiantes género masculino para la apreciación del desempeño docente.

3.1.2.1. Instrumento de investigación aplicada a estudiantes dimensión: dominio disciplinar y curricular.

Tabla 4. Instrumento de investigación dimensión: dominio disciplinar y curricular

| No. | Ítems | Nada | | Poco | | Mucho | | Total | |
|-----|--|------|-----|------|-----|-------|-----|-------|------|
| | | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 1 | El docente domina el área del saber que enseña | 39 | 18% | 82 | 38% | 96 | 44% | 217 | 100% |
| 2 | El docente relaciona el área del saber que enseña con otras disciplinas. | 40 | 18% | 69 | 32% | 108 | 50% | 217 | 100% |
| 3 | El docente se expresa con claridad | 33 | 15% | 60 | 28% | 124 | 57% | 217 | 100% |

Fuente: Encuesta dimensión dominio disciplinar y curricular

Elaborado por: Elvia Susana Gómez

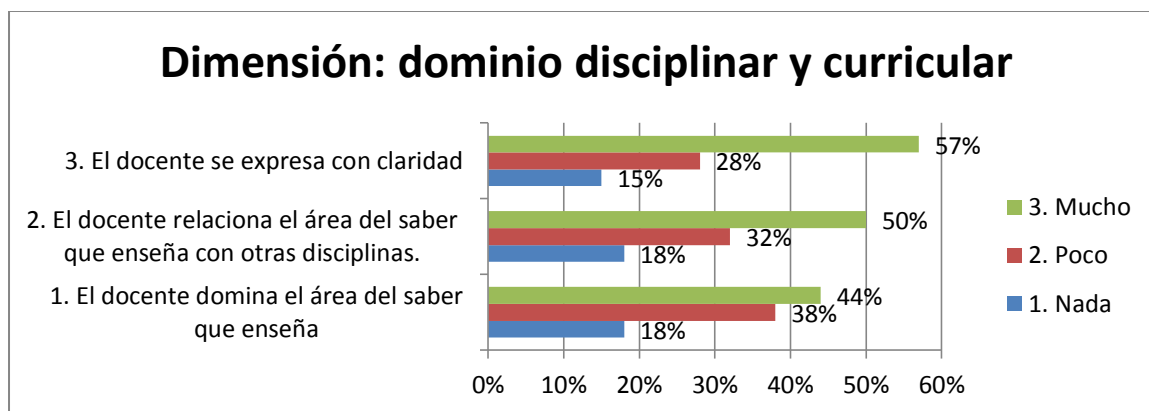


Figura 2. Dimensión: dominio disciplinar y curricular

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Elvia Susana Gómez

De acuerdo a la gráfica, los estándares de desempeño docente: dimensión dominio disciplinar y curricular analizados por los estudiantes de bachillerato sección diurna son:

1. El docente domina el área del saber que enseña

Según la información receptada, un 44% de estudiantes manifiestan que el docente conoce y domina el área que enseña, un 56% indica consecuentemente que no; la calidad de la enseñanza-aprendizaje es fundamental que el educador tenga amplios conocimientos sobre la temática, los “núcleos de aprendizaje esenciales de la ciencia que conforma cada área curricular; tienen un sentido abarcador e intentan dar cuenta de todos los aspectos principales del área” (Ministerio de educación, Estándares de Calidad Educativa, 2012). Por lo tanto es imprescindible el desarrollo de conocimiento del docente y la preparación de sus clases exhaustivas.

Cuando el docente tiene el dominio de los contenidos académicos, metadisciplinarios y didácticos mejora las competencias de enseñanza- aprendizaje del estudiante, es fundamental la formación inicial del educador para determinar el dominio de su área y su competencia profesional.

2. El docente relaciona el área del saber que enseña con otras disciplinas

Según los datos obtenidos, un 50% manifiesta que el docente efectivamente relaciona su área con otras disciplinas, un 50% manifiesta relativamente que no; el docente tiene un rol protagónico sobre la educación por lo que es necesario que utilice diferentes metodologías y procedimientos para crear nexos entre diferentes áreas.

Según, Van del Linde (2007), manifiesta que la interdisciplinariedad puede verse como una estrategia pedagógica que implica la interacción de varias disciplinas, entendida como el diálogo y la colaboración de éstas para lograr la meta de un nuevo conocimiento; es fundamental la integración de conocimientos y habilidades, interrelacionarlos por el contenido conformando un plan de estudio.

En el proceso de enseñanza-aprendizaje es importante mantener un vínculo interdisciplinario para una mejor formación intelectual y preparación, fomentando el análisis y síntesis para la sistematización de conocimientos significativos.

3. El docente se expresa con claridad

De acuerdo a los datos reportados, un 57% manifiesta que el docente se expresa con claridad, un 43% manifiesta consecuentemente que no; es un aspecto esencial en el proceso pedagógico la capacidad comunicativa del educador para interactuar con los demás.

Según Comadena, Hunt y Simond (2007), manifiesta que los profesores que ofrecen presentaciones y explicaciones claras suelen lograr que los estudiantes aprendan más y los califiquen de manera más positiva; por lo tanto es importante la expresión oral y pronunciación de sonidos para desarrollar capacidades de escucha para el entendimiento de los demás.

En el proceso educativo el rol fundamental es el docente quien desarrolla la enseñanza mediante actividades dinámicas y motivadoras manteniendo interacción con el estudiante, por

ello es necesario ser organizado en la transmisión de ideas para desarrollar el juicio crítico y cambios significativos.

3.1.2.2. Instrumento de investigación aplicada a estudiantes dimensión: gestión del aprendizaje.

Tabla 5. Instrumento de investigación dimensión: gestión del aprendizaje

| No. | Ítems | Nada | | Poco | | Mucho | | Total | |
|-----|---|------|-----|------|-----|-------|-----|-------|------|
| | | F | % | f | % | f | % | f | % |
| 1 | El docente prepara y planifica su clase | 34 | 16% | 74 | 34% | 109 | 50% | 217 | 100% |
| 2 | El docente utiliza recursos didácticos para potenciar el aprendizaje | 46 | 21% | 92 | 42% | 79 | 37% | 217 | 100% |
| 3 | El docente crea un ambiente positivo en el aula promoviendo el dialogo tomando en cuenta intereses, ideas y necesidades educativas especiales de los estudiantes para generar reflexión, indagación, análisis y debate. | 37 | 17% | 76 | 35% | 104 | 48% | 217 | 100% |
| 4 | El docente utiliza varias estrategias que ofrece al estudiante un buen aprendizaje | 54 | 25% | 93 | 43% | 70 | 32% | 217 | 100% |
| 5 | El docente promueve que los estudiantes realicen preguntas y participen en clases | 17 | 8% | 61 | 28% | 139 | 64% | 217 | 100% |
| 6 | El docente promueve una cultura de evaluación que permita autoevaluación y la co-evaluación de los estudiantes. | 12 | 6% | 83 | 38% | 122 | 56% | 217 | 100% |
| 7 | El docente promueve que los estudiantes aprendan a construir su aprendizaje | 12 | 6% | 132 | 61% | 73 | 33% | 217 | 100% |
| 8 | El docente se interesa por el rendimiento y el aprendizaje de los estudiantes | 12 | 6% | 43 | 20% | 162 | 74% | 217 | 100% |

Fuente: Encuesta dimensión dominio gestión del aprendizaje

Elaborado por: Elvia Susana Gómez

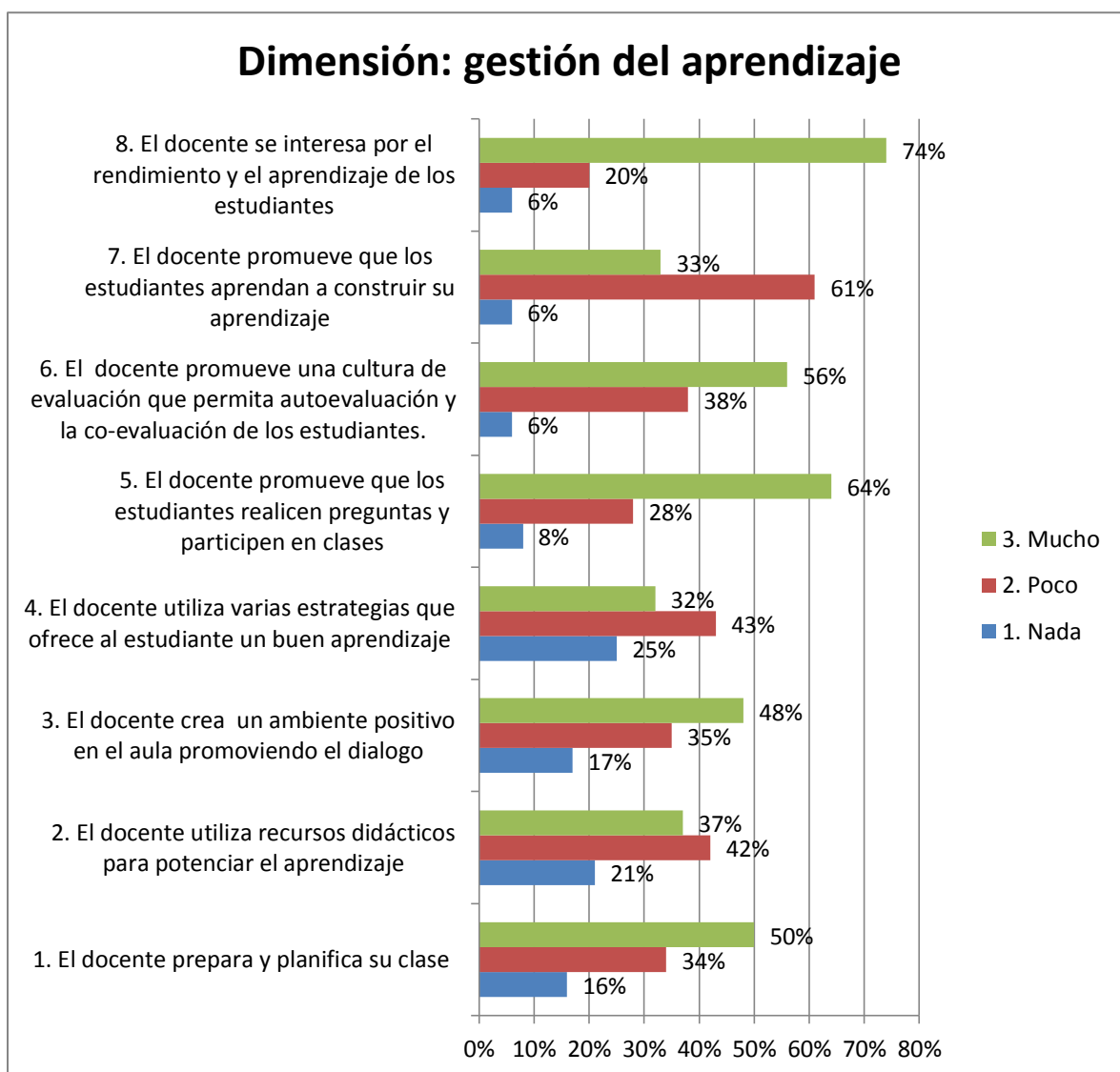


Figura 3. Dimensión: gestión del aprendizaje

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Elvia Susana Gómez

De acuerdo a la gráfica, los estándares analizados del desempeño docente; dimensión gestión del aprendizaje por los estudiantes del bachillerato sección diurna son:

1. El docente prepara y planifica su clase

De acuerdo con los datos obtenidos el 50% manifiesta que el docente planifica su clase, un 50% manifiesta respectivamente que no; en el proceso educativo es una responsabilidad del docente planificar sus clases mediante el PUD (Planificación de unidad didáctica) “documento cuyo propósito es desarrollar las unidades de planificación desplegando el currículo en el tercer nivel de concreción; está determinado por el equipo pedagógico institucional de acuerdo a los

lineamientos previstos en el PCI” (Romero, 2012, p.16). Por lo tanto el docente tiene que desarrollar el documento para cumplir el trabajo de aula.

Cuando el docente tiene una previa planificación con los temas a desarrollar en el salón de clases, evita improvisaciones y organiza de forma sistemática el proceso de enseñanza mejorando su práctica docente; es fundamental que los vicerrectores ayuden asesorando en las planificaciones para obtener objetivos didácticos deseados.

2. El docente utiliza recursos didácticos para potenciar el aprendizaje

Según la información receptada, un 37% manifiesta que el docente utiliza recursos didácticos, un 63% manifiesta consecuentemente que no; para potenciar el desarrollo cognitivo del estudiante es primordial la utilización de diferentes recursos, materiales y tecnológicos dentro del proceso instructivo.

Es importante que el docente utilice recursos para “emplear en el diseño o desarrollo del currículum para aproximar o facilitar los contenidos, mediar en las experiencias de aprendizaje o provocar encuentros o situaciones para facilitar o enriquecer la evaluación” (Moreno, 2004, p. 13).

Por lo tanto, es fundamental que el educador utilice gran variedad de recursos didácticos en el ambiente educativo facilitando la enseñanza y mejorando la adquisición de destrezas de manera progresiva.

3. El docente crea un ambiente positivo en el aula promoviendo el diálogo

De acuerdo a los datos adquiridos, un 48% manifiesta que durante las clases se crea un ambiente positivo, un 52% manifiesta relativamente que no; es una tarea principal del docente “lograr el orden y la armonía obteniendo y manteniendo la cooperación de los estudiantes en las actividades de clase” (Woolfolk, 2014, p. 472). De manera que el estudiante se sienta activo y motivado en un ambiente de paz y armonía.

El docente tiene un papel importante en el proceso educativo, es importante que sea el gestor del clima en el aula convirtiéndose en un líder socioemocional mediante el dialogo, cuando el

docente crea ambientes integrales en conjunto genera efectos positivos en los alumnos haciendo que aporten significativamente en el desarrollo de sus conocimientos.

4. El docente utiliza varias estrategias que ofrecen al estudiante un buen aprendizaje

Según los datos obtenidos, un 43% manifiesta que el docente utiliza variedad de estrategias educativas, un 57% manifiesta relativamente que no; es fundamental que el docente utilice estrategias didácticas personalizadas participativas para favorecer el aprendizaje del alumno.

Según Woolfolk (2014), manifiesta que en la actualidad lo más importante es ayudar a que los estudiantes desarrollen estrategias y tácticas de aprendizaje eficaces que concentren la atención y el esfuerzo, que procesen la información con profundidad y que verifiquen la comprensión.

Por lo tanto, es fundamental que el docente implemente en el salón de clases estrategias de aprendizaje cognitivas y metacognitivas; repetición, memorización, resúmenes, esquematización, fichas, estrategias gráficas, conocimiento autorregulado, se requiere un esfuerzo estratégico para desarrollar habilidades de capacidad que ayuden a los estudiantes a aprender.

5. El docente promueve que realicen preguntas y participen en clases

De acuerdo a la información receptada, un 64% manifiesta que el docente promueve participación en clases, un 36% manifiesta consecuentemente que no; es importante que el docente cree un contexto participativo en el aula de clases.

Los docentes son los responsables de tomar decisiones sobre la enseñanza de los estudiantes por lo que es necesaria la participación e interacción activa entre pares, promoviendo la comunicación, cabe mencionar que “un principio de la psicología educativa es que cuantos más estudiantes estén comprometidos a nivel cognitivo en una actividad, mayores serán las probabilidades de que aprendan” (Woolfolk, 2014, p. 484).

Por lo tanto es fundamental transmitir confianza, captar la atención, despertar el interés y curiosidad del estudiante, permitiendo que los alumnos sean partícipes en el proceso de aprendizaje, a través de dudas y resolución de tareas reflexivas y auténticas.

6. El docente promueve una cultura de evaluación que permita la autoevaluación y co-evaluación de los estudiantes

Según los datos analizados, un 56% manifiesta que el docente promueve la autoevaluación y co-evaluación, un 44% manifiesta relativamente que no; es fundamental verificar las aptitudes desarrolladas por los estudiantes durante la jornada de formación académica.

La “autoevaluación consiste en la valoración, por parte del propio alumno, del rendimiento educativo que ha obtenido” (Carrasco, 2011, p. 157). Por lo tanto es fundamental que el estudiante adopte un juicio subjetivo sobre su propio aprendizaje con autonomía.

Por otro lado “la co-evaluación tiene lugar cuando el profesor y el alumno evalúan en común las actividades o rendimiento personal de este. Se trata de una evaluación conjunta que tiene lugar cuando ambos analizan determinadas tareas, actitudes, destrezas” (Carrasco, 2011, p. 159). De manera que se pueda analizar mutuamente situaciones propias mediante una precisión valorativa.

Es imprescindible que el docente promueva la autoevaluación y co-evaluación en los estudiantes para que puedan emitir juicios críticos y reflexivos con responsabilidad, analizar, comprender, que sean evaluadores de los propios aprendizajes.

7. El docente promueve que los estudiantes aprendan a construir su propio aprendizaje

De acuerdo a la información obtenida, un 33% manifiesta que el docente promueve a los estudiantes para que construyan su propio aprendizaje, un 67% manifiesta consecuentemente que no; es fundamental que el docente desarrolle el pensamiento del estudiante mediante habilidades de razonamiento, para que sean capaces de analizar, pensar y dar respuestas objetivas y subjetivas.

Es importante que en el salón de clases el docente promueva teorías constructivistas las cuales “se basan en la idea de que los aprendices desarrollan activamente su conocimiento, en vez de recibirlo de los profesores o de fuentes externas de manera pasiva y en forma de paquete” (Woolfolk, 2014, p. 360). De tal forma que el estudiante construya sus propias estructuras cognitivas.

Cuando el docente analiza la importancia de implementar el constructivismo en el proceso de enseñanza-aprendizaje, el estudiante mejora habilidades, modelos y estrategias de solución, la información recibida lo acopla a la realidad del entorno para desarrollar nuevas innovaciones.

8. El docente se interesa por el aprendizaje y el rendimiento de los estudiantes

Según los datos analizados, un 74% manifiesta que el docente se interesa por el aprendizaje de los alumnos, un 26% manifiesta relativamente que no; es fundamental que el docente mantenga interés por afianzar el aprendizaje del estudiante para que adquiera conocimientos de una disciplina específica lo cual refleja en el rendimiento escolar.

Cabe destacar que cada estudiante posee capacidades diferentes y aprende a diferente ritmo, “partiendo de una realidad diversa en la que cada alumno es diferente a los demás y posee unas determinadas necesidades educativas, la acción educativa debe modificar el currículo o sus vías de acceso, para que los alumnos puedan participar en él y conseguir, en lo posible, los objetivos y alcanzar las competencias básicas” (Carrasco, 2011, p. 189). Por lo tanto es importante que docente retroalimente los contenidos adaptando a cada necesidad.

Cuando el docente conoce y analiza la importancia del rendimiento de cada estudiante, trabaja en base a reforzamientos dentro del aula resolviendo dificultades educativas; además es necesaria la motivación constante en el salón de clases para que adquieran un interés personal por aprender, asimilando el conocimiento y participando activamente.

3.1.2.3. Instrumento de investigación aplicada a estudiantes dimensión: desarrollo profesional.

Tabla 6. Instrumento de investigación dimensión: desarrollo profesional

| No. | Ítems | Nada | | Poco | | Mucho | | Total | |
|-----|--|------|-----|------|-----|-------|-----|-------|------|
| | | f | % | F | % | f | % | f | % |
| 1 | El docente investiga y se actualiza permanentemente en temas que tienen directa relación con su ejercicio profesional y con la realidad de su entorno y la del entorno de sus estudiantes. | 12 | 6% | 70 | 32% | 135 | 62% | 217 | 100% |
| 2 | El docente aplica experiencias y conocimientos aprendidos en los procesos de formación, relacionados con su ejercicio profesional. | 26 | 12% | 80 | 37% | 111 | 51% | 217 | 100% |

| | | | | | | | | | |
|---|---|----|----|----|-----|-----|-----|-----|------|
| 3 | El docente genera un ambiente participativo para el intercambio de experiencias y búsqueda de mecanismos de apoyo y asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales. | 15 | 7% | 37 | 17% | 165 | 76% | 217 | 100% |
| 4 | El docente mantiene una buena comunicación con los estudiantes | 11 | 5% | 40 | 18% | 166 | 77% | 217 | 100% |

Fuente: Encuesta dimensión desarrollo profesional
Elaborado por: Elvia Susana Gómez

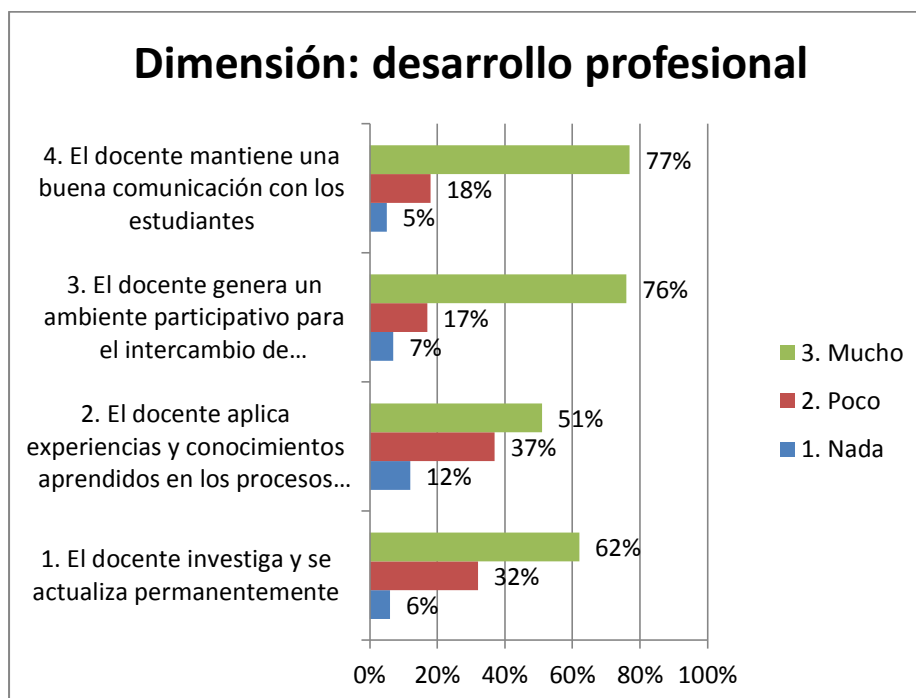


Figura 4. Dimensión: desarrollo profesional
Fuente: Encuesta directa
Elaborado por: Elvia Susana Gómez

De acuerdo a la gráfica, los estándares analizados del desempeño docente; dimensión desarrollo profesional por los estudiantes de bachillerato sección diurna son:

- 1. El docente investiga y se actualiza permanentemente en temas que tienen directa relación con su ejercicio profesional y con la realidad de su entorno y la del entorno de sus estudiantes**

Según los datos obtenidos, un 62% manifiesta que el docente investiga y está en constante actualización, un 38% manifiesta relativamente que no; es fundamental que el docente investigue y busque alternativas de procesos cognitivos, para estar actualizado y pueda afrontar los nuevos retos educativos.

El docente cumple un rol determinante en la reforma educativa, es fundamental su desarrollo profesional, por cuanto “representa uno de los factores o elementos en cuya transformación se han colocado muchas esperanzas y esfuerzos, en orden a que los docentes puedan aprender y llegar a realizar el tipo de prácticas educativas que requiere un proceso educativo de mejor calidad” (Cornejo, 1999). Por lo tanto la calidad de la enseñanza-aprendizaje depende del docente y las habilidades educativas que aplique en el salón de clases.

Cuando el docente está en proceso continuo de aprendizaje, sus acciones de transformación están reflejadas en el mejoramiento de la enseñanza, aplica nueva metodologías, estrategias, su acción docente representa un potencial en el quehacer educativo mejorando la calidad pedagógica.

2. El docente aplica experiencias y conocimientos aprendidos en los procesos de formación, relacionados con su ejercicio profesional

De acuerdo a la información receptada, un 51% manifiesta que el docente aplica experiencias aprendidas en el proceso de formación, un 49% manifiesta que no; el compartir experiencias y vivencias hace que el estudiante lo tome al docente como un guía y quiera seguir sus pasos.

Es fundamental manifestar vivencias mediante “la reflexión sobre la acción permite valorar lo realizado frente a lo prescrito para definir su viabilidad al favorecer la reorientación de las propias acciones de modo justificado a partir de la observación de lo ocurrido y estimular el desarrollo de la metacognición cuando se es consciente de lo efectuado y de lo que ha incidido en ello” (Castellanos y Yayas, 2013).

Consecuentemente, la importancia de compartir vivencias y experiencias durante el proceso educativo es esencial para mantener alumnos motivados, produciendo un impacto de aprendizaje considerado como un agente transformador en base a reflexiones y guías del conocimiento.

3. El docente genera un ambiente participativo para el intercambio de experiencias y búsqueda de mecanismos de apoyo y asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales

Según los datos receptados, un 76% manifiesta que el docente genera un ambiente participativo, un 24% manifiesta consecuentemente que no; la atención al estudiante es primordial identificando las condiciones particulares, buscando ayuda prioritaria al que lo necesite.

Cuando existe dificultades en el aprendizaje, estudiantes con necesidades educativas especiales (NEE), “es la situación que se deriva de la dificultad de un estudiante para acceder a determinado objetivo de aprendizaje” (Ministerio de Educación, 2013, p. 81), consecuentemente, es necesario realizar modificaciones y adaptaciones del currículo.

Es imprescindible que el docente trabaje conjuntamente con el departamento de consejería estudiantil (DECE), para atender condiciones particulares de cada estudiante mejorando el desarrollo de capacidades y destrezas

4. El docente mantiene una buena comunicación con los estudiantes

Según la tabla, un 77% manifiesta que el docente mantiene una buena comunicación con los alumnos, un 23% manifiesta relativamente que no; la comunicación entre alumno y docente es fundamental para la formación integral, por ello el docente debe ser un buen escucha y mantener un diálogo permanente.

Según Prieto (2011), manifiesta que “comunicar es ejercer la calidad de ser humano, cuando nos relacionamos con alguien, cuando interactuamos miradas, gestos, palabras, estamos insertos en un mundo humano y ponemos en acto esa, nuestra condición. Nada hay más humano que comunicarse”; por lo tanto en el entorno educativo es importante la comunicación para mantener relaciones de enseñanza-aprendizaje.

Tanto docentes y estudiantes al interactuar continuamente se convierten en emisores y receptores del conocimiento teniendo como fin la formación escolar, es esencial que el docente mantenga una comunicación interpersonal en la acción educativa, para motivar tomando en cuenta las diferencias de los alumnos.

3.1.2.4. Instrumento de investigación aplicada a estudiantes dimensión: compromiso ético.

Tabla 7. Instrumento de investigación dimensión: compromiso ético

| No. | Ítems | Nada | | Poco | | Mucho | | Total | |
|-----|--|------|-----|------|-----|-------|-----|-------|------|
| | | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 1 | El docente comunica a sus estudiantes altas expectativas acerca de su aprendizaje, basadas en la información real sobre sus capacidades y potencialidades individuales y grupales. | 7 | 3% | 36 | 17% | 174 | 80% | 217 | 100% |
| 2 | El docente promueve un ambiente de respeto, cordialidad, amabilidad en el aula | 35 | 16% | 87 | 40% | 95 | 44% | 217 | 100% |
| 3 | El docente protege a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren sus derechos. | 31 | 14% | 78 | 36% | 108 | 50% | 217 | 100% |
| 4 | El docente fomenta las expresiones culturales de los pueblos, las etnias, las nacionalidades | 9 | 4% | 45 | 21% | 163 | 75% | 217 | 100% |
| 5 | El docente se involucra en la promoción y apoyo de proyectos de desarrollo comunitario | 56 | 26% | 86 | 40% | 75 | 34% | 217 | 100% |

Fuente: Encuesta dimensión compromiso ético

Elaborado por: Elvia Susana Gómez

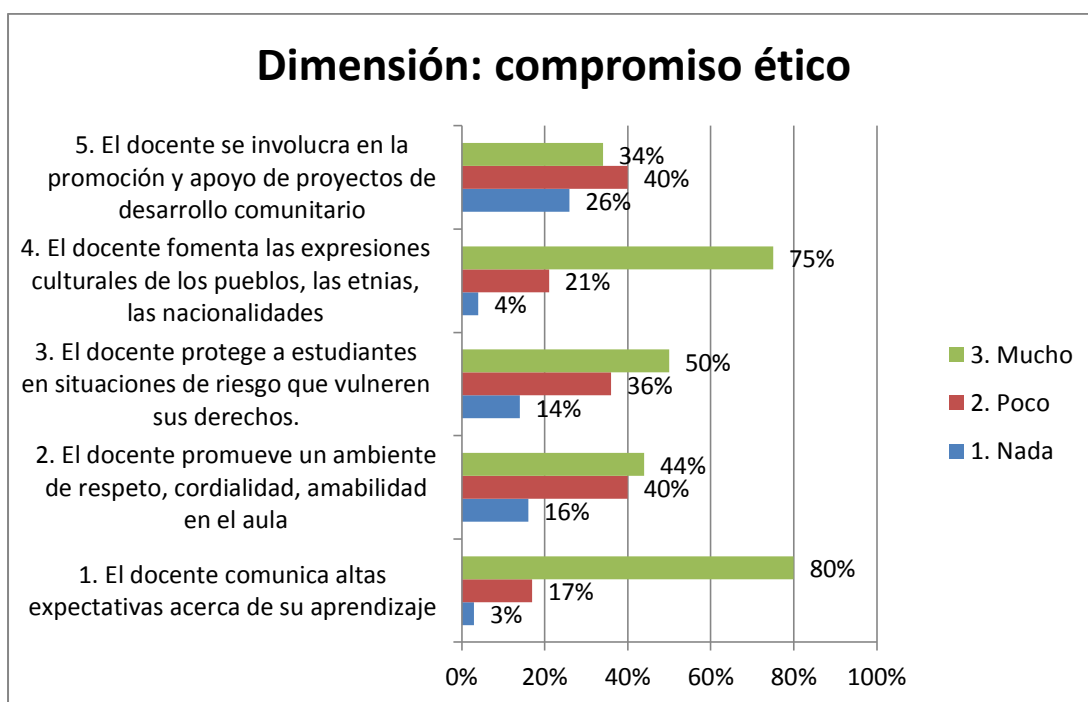


Figura 5. Dimensión: compromiso ético

Fuente: Encuesta directa

Elaborado por: Elvia Susana Gómez

De acuerdo a la gráfica, los estándares analizados del desempeño docente; dimensión compromiso ético por los estudiantes de bachillerato sección diurna son:

1. El docente comunica a sus estudiantes altas expectativas acerca de su aprendizaje, basadas en la información real sobre sus capacidades y potencialidades individuales y grupales

Según la información receptada, un 80% manifiesta que el docente comunica altas expectativas de aprendizaje, un 20% manifiesta relativamente que no; el docente mediante el aprendizaje significativo comunica y motiva al estudiante para que sean forjadores del futuro.

Según Valle y Núñez (1999) manifiestan que “en el contexto escolar uno de los factores que inciden de forma significativa sobre el nivel de expectativa de logro de los alumnos es la conducta del profesor”; por tanto el docente juega un papel muy importante en el desarrollo de las actividades y cumplimiento de destrezas, dependiendo significativamente del desempeño áulico.

Cuando el docente esta profesionalmente preparado utiliza gran variedad de estrategias metodológicas para su desempeño pedagógico, son fundamentales las interrelaciones entre docentes y estudiantes para la estabilización del aula y motivación.

2. El docente promueve un ambiente de respeto, cordialidad, amabilidad en el aula

De acuerdo a los datos, un 44% manifiesta que el docente promueve un ambiente de respeto, un 56% manifiesta consecuentemente que no; es necesario que se mantenga el respeto en el aula mediante la convivencia en el marco del Buen Vivir.

Según Woolfolk (2014) manifiesta que “las reglas fomentan el respeto, las reglas del salón de clases que todos los estudiantes comprenden con claridad ayudan a mantener un ambiente de respeto que facilita un aprendizaje efectivo”, por lo tanto es necesario que los estudiantes conozcan las reglas educativas como lo menciona el Art. 8 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural “tratar con dignidad, respeto y sin discriminación a los miembros de la comunidad educativa”, al conocer el estudiante las obligaciones y normas se fundamenta el respeto y valores para la convivencia en el aula.

El respeto es la base para la formación en valores en los estudiantes, es fundamental que el docente busque estrategias para mejorar comportamientos y mantener un clima afectivo en el aula con actitudes positivas y cordiales entre pares.

3. El docente protege a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren sus derechos

Según la información recopilada, un 50% manifiesta que el docente protege a sus estudiantes en situaciones de riesgo, un 50% manifiesta consecuentemente que no; es imprescindible que el docente promueva los derechos y cuide la integridad de niños/as y adolescentes.

El docente tiene la obligación de “respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes” (Ministerio de Educación, Marco Legal Educativo. p. 65). Por lo tanto los derechos humanos que la ley reconoce no deben ser incuestionados y vulnerables.

En las entidades educativas se debe asumir la responsabilidad de velar por el respeto a los derechos humanos para evitar el maltrato infantil, abuso sexual, estar atento e intervenir ante alguna sospecha, escuchar a los estudiantes y tener la convicción para enfrentar problemas.

4. El docente fomenta las expresiones culturales de los pueblos, las etnias, las nacionalidades

De acuerdo a los datos, un 75% manifiesta que el docente fomenta las expresiones culturales de los pueblos, un 25% manifiesta relativamente que no; es una responsabilidad del docente promover la cultura por medio del aprendizaje para el fortalecimiento de sus raíces.

Es fundamental la integración del contenido para promover la educación multicultural, respetando sus raíces, tradiciones, etnias, vestimenta, lengua, valores culturales y artísticos. Dentro de las obligaciones de los docentes, como lo estipula el Art. 11 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural cuya finalidad es “promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos”, de tal forma que se debe analizar las necesidades particulares abarcando su historia y expresiones culturales.

Es importante forjar en el estudiante una formación integra valorando su plena identidad, diversidad humana, tomando en cuenta las riquezas de las expresiones culturales.

5. El docente se involucra en la promoción y apoyo de proyectos de desarrollo comunitario

Según los datos receptados, un 34% manifiesta que el docente se involucra en la promoción de proyectos, un 56% manifiesta relativamente que no; es fundamental que exista el apoyo y colaboración de toda la comunidad para implementar proyectos de innovación.

La educación está vinculada con la comunidad mediante la participación activa en el proceso de desarrollo, el docente como ente fundamental de la educación cumple obligaciones como se menciona en el Art. 11 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural. “Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general”, por lo tanto el educador tiene un enfoque participativo en el ámbito escolar y comunitario.

Cuando el docente tiene una visión crítica genera productividad mediante la integración institución-entorno de manera colectiva fortaleciendo el trabajo en equipo.

CONCLUSIONES

Al haber finalizado el presente proyecto, tanto la investigación teórica y el análisis de resultados de las variables gestión administrativa y desempeño docente puedo concluir lo siguiente:

Desde la perspectiva de los estudiantes con respecto a la dimensión desempeño docente; dominio disciplinar y curricular se determina que falta preparación y dominio del área del saber que enseña por parte del educador; por tanto es imprescindible que el docente mejore sus competencias de enseñanza-aprendizaje mejorando su formación y profesionalismo para obtener aprendizajes significativos en el salón de clases; con respecto al dominio gestión del aprendizaje se determinó que efectivamente el docente utiliza estrategias y didácticas mínimas para el proceso enseñanza-aprendizaje; la aplicación de metodologías en el aula de clases desarrolla habilidades cognitivas permitiendo que el estudiante sea constructivista de su propio conocimiento, además es necesario que se utilice diferentes recursos didáctico que permita potenciar el quehacer educativo. Con respecto al desarrollo profesional se determina que falta mejorar procesos de calidad pedagógica en el docente. En el compromiso ético se evidencia que el docente está comprometido con su labor docente siendo motivador y forjador de destrezas para la mejora continua del estudiante.

Desde la perspectiva de los docentes en cuanto a la dimensión gestión administrativa; lineamientos normativos se evidenció que las autoridades en los parámetros: normativa nacional, compromiso y responsabilidad, calendario académico, los docentes catalogan que es poco el accionar por parte de las autoridades por lo que es una falencia dentro de la gestión. En el componente talento humano que está constituido por: plan de inducción, acompañamiento a la práctica docente, desarrollo profesional, se demostró que las autoridades no dan la importancia necesaria, en cuanto a capacitaciones, inducción a nuevos docentes, mejoramiento de estrategias pedagógicas y superación profesional, de tal manera que los resultados evidencian que el gestionar es deficiente, lo cual conlleva a un desempeño docente con algunas falencias, las cuales se involucran en la enseñanza- aprendizaje del estudiante. Referente a los recursos didácticos y físicos, los resultados denotan una falta de gestión y supervisión del uso de los recursos existentes, además la distribución de los mismos no es óptima, por lo que el aprovechamiento es mínimo. El sistema de información y comunicación en la comunidad educativa no es efectivo, por tal motivo existe descoordinación de actividades entre docentes y autoridades.

De acuerdo a lo analizado anteriormente basado en los indicadores propuestos por el Ministerio de educación dimensión gestión administrativa y desempeño docente, en el cual establece que “un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, estos estándares contribuyen a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo.” (Ministerio de Educación, 2012), lo cual no propicia que exista coordinación, compromiso y responsabilidad compartida, por ende no genera un ambiente de armonía entre las autoridades y miembros de la comunidad educativa.

RECOMENDACIONES

En el sistema educativo del Ecuador es necesario que los directivos sean verdaderos líderes para buscar un mejor desempeño de gestión, en todo proceso es importante dar un seguimiento continuamente para determinar el diagnóstico respectivo identificando sus falencias y necesidades internas. En base al análisis realizado es fundamental que los asesores educativos hagan un seguimiento y establezcan mejoras mediante planes de acción continuos con el objetivo de optimizar la labor educativa.

Es de vital importancia dar prioridades al talento humano mediante planes de inducción dando a conocer los lineamientos, normativas, ya que es un proceso de iniciación con el fin de brindar orientación y apoyo. También es necesario dar un seguimiento constante y su debida evaluación práctica, se necesita que siempre estén en constante preparación para un mejor profesionalismo dentro del salón de clases.

Es imprescindible que los recursos existentes sean manejados con eficiencia y eficacia para obtener productividad y ofrecer un buen servicio educativo. Al utilizar los recursos tecnológicos de manera adecuada induciendo nuevos planteamientos ayudan al desempeño docente y mejora el rendimiento académico, permite desarrollar destrezas y capacidades con ilustraciones nuevas. En algunas instituciones educativas se cuenta con escasos recursos, lo cual no permite que todos los estudiantes accedan a los mismos de manera directa, es necesario que los líderes educativos encargados del manejo implementen nuevas técnicas para poder cubrir todas las necesidades.

En muchas instituciones educativas es complicado ponerse de acuerdo en determinadas situaciones, al implementar normativas, cada uno de los ellos tiene diferentes puntos de vista, es inevitable mantener el respeto y cordialidad constante, promoviendo la tolerancia y paciencia para que exista armonía. Es imprescindible la comunicación activa, escuchar y tomar en cuenta las opiniones de cada integrante, por lo general se resuelve muchas discrepancias en situaciones de vulnerabilidad

Es indiscutible que administrar una entidad educativa es una labor ardua, el líder está a cargo de dirigir y controlar la ejecución del proceso educativo basado en el cumplimiento de las normativas. La tarea más complicada es mantener una comunicación activa entre todos los miembros de la comunidad y solucionar discrepancias.

Toda persona motivada puede realizar exitosamente las tareas encomendadas, asumiendo con compromiso y responsabilidad, es esencial que en una institución tanto docentes, directivos, estudiantes, padres de familia y comunidad educativa se encuentren proactivos para garantizar un buen rendimiento con eficacia y eficiencia. El clima que se crea dentro de las instituciones puede perturbar gravemente el comportamiento y desempeño de las actividades.

Es fundamental que las autoridades al ser los entes principales de la institución, para que puedan desempeñar sus funciones eficaz y eficiente es primordial que cumpla con las nuevas exigencias de la sociedad analizando cada función; planificando sus objetivos con expectativas a un futuro deseado, mejorando procesos anteriores, en cuanto a la organización todas las actividades deben estar distribuidas jerárquicamente que todos los involucrados asuman responsabilidades y lo cumplan a cabalidad, además es fundamental la motivación al personal, dar las directrices necesarias, brindar asesoramiento continuo.

Propuesta de Intervención

Título de la Propuesta

Implementación de un taller de capacitación docente, para fortalecer procesos de gestión del aprendizaje en el bachillerato sección diurna de la Unidad Educativa “26 de Febrero”, cantón Paute, provincia del Azuay.

Justificación

El presente proyecto educativo, se basa a partir del análisis de la gestión administrativa y el desempeño docente, partiendo de los resultados se pudo evidenciar la falta de compromiso y responsabilidad por parte de las autoridades institucionales, enfocado directamente en la gestión del desarrollo profesional docente, influye directamente en la dimensión desempeño docente, estándar gestión del aprendizaje, por tal razón ha permitido detectar problemas relacionados con el inter-aprendizaje; la falta de comunicación activa entre los miembros de la comunidad; la falta de competencias y habilidades pedagógicas, estrategias didácticas en el desarrollo de destrezas, falta de utilización de recursos materiales didácticos y tecnológicos, las cuales perjudica en la enseñanza-aprendizaje del educando.

En ese sentido, los resultados obtenidos en la investigación permitieron detectar debilidades con respecto al desarrollo profesional y las carencias en la gestión del aprendizaje, es por ello fundamental realizar mejoras, mediante capacitaciones, cursos online, talleres. Consecuentemente, se justifica la elaboración de la propuesta, pues tiende a mejorar las aptitudes docentes y optimizar la gestión administrativa. Por lo tanto es fundamental el desempeño docente en una entidad educativa porque es la base fundamental para el proceso educativo, tomando como ente principal al estudiante como ser que desarrolla una sociedad del conocimiento.

Objetivos

Objetivo General

Mejorar procesos de trabajo docente en el aula, aplicando métodos, técnicas, estrategias de aprendizaje para dar respuesta a las nuevas exigencias de la sociedad del conocimiento.

Objetivos Específicos

- Ejecutar un taller de socialización de técnicas activas y estrategias didácticas personalizadas a utilizar en el aula.
- Analizar la importancia del uso de recursos didácticos, materiales y el uso de las TIC (Tecnología de la información y la comunicación) en el desarrollo del proceso educativo
- Examinar la importancia de la planificación de la unidad didáctica en el aula como medio de la enseñanza para el aprendizaje.
- Actualizar a docentes en los nuevos procesos psicopedagógicos de aprendizaje que permita al estudiante construir su propio aprendizaje

Actividades

- Desarrollar actividades de integración, participación, socialización, trabajo en grupo con los docentes.
- Realizar los talleres expuestos
- Presentar guías para ser consensuada y analizada
- Realizar un análisis sobre las estrategias didácticas personalizadas de aprendizaje
- Establecer compromisos con autoridades institucionales y docentes
- Realizar seguimientos y aplicación en el salón de clases
- Socializar con autoridades, docentes sobre la necesidad de mejorar conocimientos y actualización sobre el currículo
- Enviar comunicados para la exposición del taller

Talleres a docentes

El desarrollo de talleres a docentes se origina como una propuesta de apoyo a instituciones con necesidades de orientación, los docentes son los principales entes transmisores de conocimiento capaces de inducir nuevos logros significativos en los estudiantes. Por tal razón es necesario crear talleres, para crear ambientes armónicos, compartir experiencias, expresar sentimientos y opiniones. Es fundamental el desarrollo profesional de los docentes donde puedan apropiarse de nuevas herramientas y estrategias, que permitan afrontar las nuevas tendencias educativas, mejorando la calidad de la enseñanza y aportando valiosas experiencias desde la perspectiva educativa. Consecuentemente, estos talleres permiten estimular la

colaboración, participando activamente en conjunto para solucionar problemas que se presentan en la labor educativa, fomentando el compromiso y responsabilidad.

Taller de motivación a docentes

Según Guillén (2005) manifiesta que “la motivación para el servicio es el tipo de fuerza, que puede ser espontánea o no, pero que supone siempre de un acto voluntario, y que lleva a ponerse en el lugar de aquellos para quienes se trabaja, aplicando la regla de oro, ética y buscando contribuir a su bien”. Consecuentemente, todas las actividades que se realiza en el diario vivir tienen una razón que impulsa y produce para la realización de dichas acciones. Es de vital importancia tener confianza en el trabajo que desarrolla cada docente, de vez en cuando elogiarlos por sus logros alcanzados, el personal se siente motivado y con ganas de realizar las actividades de la mejor manera, se siente a gusto en el lugar donde se encuentra prestando sus servicios.

Objetivos

- Aplicar acciones para mejorar el ambiente laboral
- Promover buena relaciones con la comunidad educativa

Actividades

Charlas de motivación se basarán en:

- Motivación, ambiente laboral, comunicación activa, didáctica lúdica motivacional

Motivación, ambiente laboral, comunicación activa

Todas las actividades que se realiza en el diario vivir tienen una razón que impulsa y produce para la realización de dichas acciones. Es de vital importancia tener confianza en el trabajo que desarrolla cada docente, de vez en cuando elogiarlos por sus logros alcanzados, el personal se siente motivado y con ganas de realizar las actividades de la mejor manera, se siente a gusto en el lugar donde se encuentra prestando sus servicios. La motivación depende del ambiente, actividades que se desarrollan en la entidad escolar, tiene que ver tanto con docentes y alumnos. Además es fundamental mantener una comunicación activa entre los miembros de la comunidad para favorecer relaciones laborales.

Didáctica lúdica motivacional

Las diversas actividades tienen un gran valor educativo mantienen la vivencia positiva tanto para docentes y estudiantes, se manifiesta en toda etapa de la vida y ejerce un fuerte emocional.

Taller de estrategias didácticas personalizadas

Es la habilidad de destrezas para desarrollar un contenido, la manera de actuar y dirigir un tema de clase lo que hace que el docente tenga pericia para dominar temas favoreciendo el aprendizaje.

Objetivos

- Aplicar estrategias didácticas innovadoras en el salón de clases
- Desarrollar diferentes tipos de estrategias didácticas

Temas a desarrollar

- Método de enseñanza: metodología operativa y participativa
- El profesor ante la nueva metodología
- La actividad del alumno como quehacer escolar
- Programación de enseñanza/aprendizaje

Desarrollo

- Bienvenida e inauguración
- Dinámica de recreación
- Exposición de temas: Método de enseñanza: metodología operativa y participativa, el profesor ante la nueva metodología, la actividad del alumno como quehacer escolar, programación de enseñanza/aprendizaje
- El facilitador motivará al grupo para la participación activa
- Reflexión por parte de los docentes sobre la temática

Taller de medios y recursos materiales

Para el desarrollo del proceso educativo se utiliza variedad de recursos considerados como instrumentos que ayudan a los profesionales en su tarea de enseñar y lograr destrezas significativas.

Objetivos

- Analizar la importancia del uso de recursos materiales y didácticos en el aula de clases
- Conocer los diferentes materiales didácticos para ser utilizados
- Fomentar el uso de las TIC como recurso didáctico

Temas a desarrollar

- Clasificación del material didáctico
- Tecnología y educación

Desarrollo

- Bienvenida e inauguración
- Dinámica de recreación
- Exposición de temas:
 - o Clasificación del material didáctico:
 - Material impreso para la lectura: libros escolares, libros de lectura, libros de trabajo, libros de consulta, cuadernos
 - Material producido por alumnos: maquetas, juegos geométricos, fichas, aparatos físicos, trípticos, etc.
 - Material tridimensional: plantas, animales, piedras, telas, esculturas, mapas, cuerdas, obras de arte, etc.
 - o Tecnología de la información y comunicación: Web 2, Ofimática.
- El facilitador motivará al grupo para la participación activa
- Reflexión por parte de los docentes sobre la temática

Taller: Planificación Unidad Didáctica

Es una guía orientada al desarrollo de las destrezas, metodologías, en base a un contenido o temática de estudio, permiten al docente establecer una secuencia de tareas a ser desarrolladas en el proceso de aprendizaje.

Objetivos

- Conocer la importancia de desarrollar la planificación didáctica
- Analizar los principales elementos de la planificación.

Temas a desarrollar

- Planificación de unidad didáctica y sus elementos

Desarrollo

- Bienvenida e inauguración
- Dinámica de recreación y exposición de temas:
 - o Planificación de unidad didáctica
 - Destrezas con criterio de desempeño, actividades, recursos
 - Indicadores de logro, técnicas e instrumentos
- El facilitador motivará al grupo para la participación activa
- Reflexión por parte de los docentes sobre la temática

Localización y cobertura espacial

La propuesta se desarrollará en el siguiente contexto:

- Institución: Unidad Educativa “26 de Febrero”, nivel de educación: bachillerato, sección: diurna, cantón: Paute, provincia: Azuay.

Población objetivo

La población objetivo del proyecto serán las autoridades y docentes de la sección diurna de nivel de bachillerato de la Unidad Educativa “26 de Febrero”.

Sostenibilidad de la propuesta

Se detallan los recursos que son necesarios para la ejecución de la propuesta

- Humanos: autoridades, docentes del plantel y personal de apoyo del distrito educativo 01D06 Paute - El Pan – Guachapala - Sevilla de Oro.
- Tecnológicos: computadores, proyectores, internet, memoria flash, materiales: folletos, hojas, posters

Presupuesto

Se considera que para el desarrollo de la planificación se necesita: material didáctico impreso, folletos, el costo por concepto de TIC no contaría por cuanto la institución cuenta con tecnología necesaria, los facilitadores serán los asesores del distrito, refrigerio, marcadores, copias, imprevistos, se estima un valor de \$400.

Cronograma de Actividades

La propuesta se realiza en el transcurso del año lectivo 2017-2018 por un lapso de 5 meses desde febrero hasta junio, se dictara los talleres en las horas extra curriculares.

| Tiempo Actividades | Febrero | Marzo | Abril | Mayo | Junio |
|--|----------------|--------------|--------------|-------------|--------------|
| Sesión con autoridades para presentación de propuesta | | | | | |
| Sesión con el personal del distrito para presentación de propuesta y elaboración del cronograma de trabajo | | | | | |
| Desarrollo del material | | | | | |
| Realizar talleres sobre los temas expuestos | | | | | |
| Analizar y extraer conclusiones sobre la temática | | | | | |
| Establecer compromisos con docentes y autoridades | | | | | |
| Seguimiento y evaluación en el aula y retroalimentación. | | | | | |

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aranda. A. (2017). *Evaluación de la calidad educativa*, Loja, Ecuador
- Carrasco. J (Ed.). (2011). *Didáctica básica para profesores*, Vallehermoso, España: Editorial SINTESIS S.A
- Coulter. R (Ed.). (2010). *Administración*. Naucalpan de Juárez, México: Editorial Pearson Education S.A.
- Costa. C. (2017). *Gerencia Educativa*, Loja, Ecuador
- Gonzáles D. (Ed.) (2007). *Plan de negocios para emprendedores al éxito*. México DF: Editorial McGraw –HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Guillén M. (Ed.) (2006). *Ética en las organizaciones*. Madrid, España: Editorial Pearson Educación S.A.
- Jacques L, Cisneros L, y Mejía J. (Ed.) (2011). *Administración de PYMES. Emprender, dirigir y desarrollar empresas*. Naucalpan de Juárez, México: Editorial Pearson Education S.A.
- Koont, Weihrich. H. H (Ed.). (2006). *Elementos de la Administración*. Iztapalapa, México: Editorial McGraw-Hill.
- Lázaro, Flores, Emilio. *Elementos de la Administración Educativa*. Editorial Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid 2014
- Marco Legal Educativo. (Ed.) (2012). *Constitución de la Republica Ley Orgánica de Educación intercultural y reglamento general Ecuador*. Ed. Editogran S.A.
- Porret. M (Ed.). (2014). *Gestión de Personas*, Pozuelo de Alarcón, Madrid, España: Editorial ESIC.
- Posner. G. (Ed.). (2005). *Análisis del Currículo*. México: Editorial Interamericana Editores S.A.
- Prieto. D. (Ed.). (2011). *La comunicación en la educación*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Stella.
- Robbins S y Judge T. (Ed.) (2013). *Comportamiento Organizacional*. Naucalpan de Juárez, México: Editorial Pearson Education S.A
- Romero D. (2012). *Ministerio de Educación. Instructivo para planificaciones curriculares para el sistema nacional de educación*, Ecuador.
- Camacho C., Díaz S., Muñoz A. y Rendón M. (2008). Gestión del conocimiento y promoción del aprendizaje. *Actualidades pedagógicas*, 52. Recuperado de <https://revistas.lasalle.edu.co/index.php/ap/article/view/1325>
- Carnicero P. (2005). *La comunicación y la gestión de la información en las instituciones educativas*. Recuperado de

- https://books.google.com.ec/books?id=Z8dsssG81tYC&pg=PA17&hl=es&source=gbs_toc_r&cad=4#v=onepage&q&f=false
- Castellanos., Yaya. (2013). La reflexión docente y la construcción del conocimiento: una experiencia desde la práctica. *Scielo*, 41. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2013000200006
 - Contreras Y. (2011). Organización, planeación y administración educativa. Perspectivas teóricas en la escuela. *Logos ciencia y tecnología*, 2(2), 88-103. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4165990.pdf>
 - Cornejo J. (1999). Revista Iberoamericana de educación. *Profesores que se inician en la docencia: algunas reflexiones al respecto desde América Latina (OEI)*, 19. Recuperado de <http://www.oei.es/historico/oeivirt/rie19a02.htm>
 - Correa E. (2011). La práctica docente: una oportunidad de desarrollo profesional docente. *Perspectiva Educativa*, 50(2), 77-95. Recuperado de <http://www.perspectivaeducacional.cl/index.php/peducacional/article/viewFile/41/21>
 - Fernández S., y Rosales M. (2014). Administración educativa: la planificación estratégica y las prácticas gerenciales integrando la tecnología, su impacto en la educación. *Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Innovación y Educación*, 15(82). Recuperado de www.oei.es/historico/congreso2014/memoriactei/1582.pdf
 - Fossi L., Castro L., Guerrero W. y Vera L. (2013). Funciones administrativas y la participación comunitaria. *Revista científica electrónica de ciencias humanas*, 9(25), 47-63. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/709/70928419004.pdf>
 - García B, Loredo J y Carranza G (2008). *Análisis de la práctica educativa de los docentes: pensamiento, interacción y reflexión*. Scielo, 10(24). Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412008000300006
 - Moreno I. (2004). La utilización de medios y recursos didácticos en el aula. *Departamento de Didáctica y organización escolar*. Recuperado de <http://webs.ucm.es/info/doe/profe/isidro/merecur.pdf>
 - Montecinos C. (2003). Desarrollo profesional docente y aprendizaje colectivo. *Psicoperspectivas*, 2, 105-128. Recuperado de <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/6/6>
 - Ramírez, C. (2004). *La Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas*. Recuperado de: https://books.google.com.ec/books?id=3peF_dZUveYC&pg=PA214&dq=libros+de+gestio+n+escolar+administrativa&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwieg87MsZrTAhXTZiYKHc1aDIIQ6AEIGDAA#v=onepage&q&f=false
 - Ramírez I. (2011). El compromiso ético del docente. *Iberoamericana de educación*, 55(2). Recuperado de <http://www.rieoei.org/jano/3989RamirezJano.pdf>
 - Rizo M. (2007). Interacción y comunicación en entornos educativos: Reflexiones teóricas, conceptuales y metodológicas. *Asociación Nacional de Programas de Posgrado y comunicación*, 16. Recuperado de <http://compos.org.br/seer/index.php/e-compos/article/viewFile/143/144>
 - Rueda M. (2009). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11(2). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15512151004>
 - Valle A, Núñez J. (1999). Investigaciones y experiencias. *Las expectativas del profesor y su incidencia en el contexto institucional*, 290, 295-319. Recuperado de

<https://www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulosre290/re29015.pdf?documentId=0901e72b813d0733>

- Vezub, L. (2007). La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 11(1). Recuperado de <https://www.ugr.es/~recfpro/rev111ART2.pdf>
- Zambrano A. (2005). Tres tipos de saber del profesor y competencias: una relación compleja. *Scielo*, 10(33). Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-49102006000200003

ANEXOS



**UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA**
La Universidad Católica de Loja

**Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo
Área Sociohumanística**

ENCUESTA

Estimado docente

La presente encuesta tiene por finalidad recopilar información con lo cual me permitirá realizar una investigación sobre la gestión administrativa. Le recuerdo que esta encuesta es anónima, por favor sea sincero en sus respuestas. La información obtenida será estrictamente confidencial con fines investigativos. Agradezco su participación y colaboración.

Cuestionario de Evaluación de la Gestión Administrativa

En el cuestionario se aborda preguntas sobre la labor de las autoridades de la entidad educativa. Marcar una (X) en la casilla que considere la respuesta correcta. Siendo el puntaje más favorable 3 y el menos favorable 1. Marcar solamente una respuesta en cada pregunta.

| Alternativa | Valor |
|-------------|-------|
| Mucho | 3 |
| Poco | 2 |
| Nada | 1 |

DATOS GENERALES

1. Edad: años.
2. Sexo: Masculino ()
 Femenino ()
3. Tiempo de trabajo en la institución:.....
4. Tiempo de servicio en la docencia:

| ITEMS | | 1 | 2 | 3 |
|-------------------------------|--|---|---|---|
| Gestión Administrativa | | | | |
| 1 | La autoridad aplica efectivamente la normativa nacional que regula las acciones en las áreas: pedagógica, administrativa y de servicios de apoyo | | | |
| 2 | Las autoridades demuestran compromiso, responsabilidad, eficacia y eficiencia en las funciones que desempeñan. | | | |
| 3 | Siente satisfacción por la gestión que realizan las autoridades del plantel | | | |

| | | | | |
|----|---|--|--|--|
| 4 | La autoridad organiza de forma óptima el calendario académico, la carga horaria escolar y docente, y la distribución de espacios, priorizando las actividades de aprendizaje. | | | |
| 5 | Se desarrolla e implementa planes de inducción para los equipos administrativo, directivo y docente. | | | |
| 6 | Se implementa mecanismos de acompañamiento, seguimiento y evaluación a la práctica docente. | | | |
| 7 | La autoridad gestiona planes de desarrollo personal y profesional para los equipos administrativo, directivo y docente. | | | |
| 8 | La autoridad gestiona los recursos financieros y realiza la rendición de cuentas. | | | |
| 9 | La autoridad promueve y supervisa el uso óptimo de recursos didácticos con el seguimiento permanente para su almacenamiento, control y registros de su utilización | | | |
| 10 | La autoridad mantiene de forma permanente un sistema efectivo de información y comunicación con la comunidad educativa. | | | |

Gracias por su colaboración.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA**

La Universidad Católica de Loja

Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo

Área Sociohumanística

ENCUESTA

Estimado estudiante

La presente encuesta tiene por finalidad recopilar información con lo cual me permitirá realizar una investigación sobre el desempeño docente. Le recuerdo que esta encuesta es anónima, por favor sea sincero en sus respuestas. La información obtenida será estrictamente confidencial con fines investigativos. Agradezco su participación y colaboración.

DATOS GENERALES

- 1. Edad: Años.
- 2. Sexo: Masculino ()
Femenino ()

Cuestionario para Evaluar el Desempeño Docente

En el cuestionario se aborda preguntas sobre la labor del docente en la unidad educativa. Marcar una (X) en la casilla que considere la respuesta correcta. Siendo el puntaje más favorable 5 y el menos favorable 1. Marcar solamente una respuesta en cada pregunta.

| Alternativa | Valor |
|-------------|-------|
| Mucho | 3 |
| Poco | 2 |
| Nada | 1 |

| ITEMS | 1 | 2 | 3 |
|--|---|---|---|
| Dimensión: dominio disciplinar y curricular | | | |
| 1 | El docente domina el área del saber que enseña | | |
| 2 | El docente relaciona el área del saber que enseña con otras disciplinas. | | |
| 3 | El docente se expresa con claridad | | |
| Dimensión: gestión del aprendizaje | | | |
| 4 | El docente prepara y planifica su clase | | |
| 5 | El docente utiliza recursos didácticos para potenciar el aprendizaje | | |
| 6 | El docente da a conocer los objetivos de la clase | | |
| 7 | El docente crea un ambiente positivo en el aula promoviendo el diálogo tomando en cuenta intereses, ideas y necesidades educativas especiales de los estudiantes para generar reflexión, indagación, análisis y debate. | | |
| 8 | El docente utiliza varias estrategias que ofrece al estudiante un buen aprendizaje | | |
| 9 | El docente promueve una cultura de evaluación que permita autoevaluación y la co-evaluación de los estudiantes. | | |
| 10 | El docente promueve que los estudiantes aprendan a construir su aprendizaje | | |
| 11 | El docente se interesa por el rendimiento y el aprendizaje de los estudiantes | | |

| Dimensión: desarrollo profesional | | | |
|--|--|--|--|
| 12 | El docente investiga y se actualiza permanentemente en temas que tienen directa relación con su ejercicio profesional y con la realidad de su entorno y la del entorno de sus estudiantes. | | |
| 13 | El docente aplica experiencias y conocimientos aprendidos en los procesos de formación, relacionados con su ejercicio profesional. | | |
| 14 | El docente genera un ambiente participativo para el intercambio de experiencias y búsqueda de mecanismos de apoyo y asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales. | | |
| 15 | El docente mantiene una buena comunicación con los estudiantes | | |
| Dimensión: compromiso ético | | | |
| 16 | El docente comunica a sus estudiantes altas expectativas acerca de su aprendizaje, basadas en la información real sobre sus capacidades y potencialidades individuales y grupales. | | |
| 17 | El docente promueve un ambiente de respeto, cordialidad, amabilidad en el aula | | |
| 18 | El docente protege a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren sus derechos. | | |
| 19 | El docente fomenta las expresiones culturales de los pueblos, las etnias, las nacionalidades y la lengua materna de sus estudiantes. | | |
| 20 | El docente se involucra en la promoción y apoyo de proyectos de desarrollo comunitario | | |

Gracias por su colaboración