

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo presenta un análisis del Liderazgo en Colegio Fiscal Chongón, con el fin de aportar a la gestión educativa y propiciar calidad en los resultados de aprendizajes de los estudiantes, así como, brindar a los docentes la revisión de temáticas que potencien las estrategias clase.

El primer capítulo presenta una panorámica de las diversas investigaciones realizadas relacionadas a la Calidad Educativa y la incidencia de la labor directiva en la misma, así como, muestra el contexto que permitió la formulación del problema en la Institución desde los resultados de la evaluación externa realizada por Auditoría. El marco teórico expuesto es canalizado hacia el planteamiento de un liderazgo que puede ser directivo, docente que aporta a la institución desde gestiones que logren mejoras en los conocimientos de los estudiantes.

En el análisis de la situación inicial planteada en el segundo capítulo se explora el contexto de la investigación con el fin de mostrar la realidad existente, las tendencias y perspectivas. En este capítulo también se muestran los resultados estadísticos del proceso investigativo, el mismo que se basó en la aplicación de encuestas relacionadas a indicadores que permitan el análisis y la verificación de hipótesis y promuevan la posibilidad de plantear acciones que permitan mejoras institucionales.

De los resultados estadísticos y la respectiva verificación de hipótesis el capítulo tres muestra la propuesta planteada con el fin de contribuir a las mejoras institucionales, este capítulo también presenta las conclusiones y recomendaciones fundamentadas en el proceso investigativo.

CAPITULO I

1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Antecedentes de la investigación

Mejorar la calidad en la gestión educativa es un desafío que se abraza con miras a un futuro de desarrollo, es sobre la base de educación que se propicia el crecimiento económico de un país, así piensan expertos en desarrollo humano. En el Informe a la Unesco de la Comisión Internacional sobre *“La educación para el siglo XXI”* (J. Delors, 1996) en el tema relacionado a la Demanda de una Educación con fines económicos se indica en el Capítulo 3, hace referencia a la necesidad de que las instituciones educativas y desde la misma organización estatal responda al desarrollo de nuevos profesionales que se requieren para lograr avances en los diversos ámbitos nacionales.

Ha pasado la primera década del 2000 y estamos llegando a la mitad de la segunda y existen entidades internacionales como la **Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura** en inglés United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, abreviado internacionalmente UNESCO, Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos OCDE que proponen o realizan estudios concernientes a los contextos sociales de diversos países, la disparidad de sus realidades con el fin de proponer acciones que apunten a las mejoras en educación.

El inicio del nuevo siglo marcó iniciativas evaluativas y planteo desafíos así como se realizaron varias acciones que marcaron la mira en la educación.

- Informe de la Unesco de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI
- Investigación Iberoamericana sobre Eficacia Escolar IIEE 2001.
- Informe McKinsey & Company 2007. 2010

- Segundo Estudio Regional Comparativo y explicativo Los aprendizajes de los estudiantes de América Latina y el Caribe SERCE 2008
- Estudios de la Organización Cooperativa para Desarrollo Económico OCDE Mejorar el liderazgo Escolar.

En relación a este último estudio sobre *“Mejorar el liderazgo escolar”* (OCDE, 2009) en el mismo se indica que el liderazgo escolar es decisivo en la mejora de resultados escolares y debe influir en el contexto del mismo es decir en los docentes y el ambiente escolar, por lo tanto, se puede deducir que todas las acciones que se cumplen tienen un mismo fin, buscar las mejoras en los desempeños de los estudiantes, sin embargo existen afirmaciones como la de Rosa Blanco en el *“Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo de los aprendizajes de los estudiantes de América Latina y el Caribe”* (Equipo LLECE, 2008) el que indica que aunque son múltiples los avances realizados en América latina aún existen inconvenientes en lo relacionado a la calidad de la educación. Ante las múltiples demandas surgen interrogantes ¿cómo lograrlo?, ¿qué acciones deben desplegarse para llegar al nivel de calidad en la gestión educativa?

En el Reporte de la SERCE se indica que: *“El nivel económico global de un país está asociado al desempeño general de sus estudiantes”* (Equipo LLECE, 2008). Es decir, que de acuerdo al desarrollo de un país se puede generar mayor inversión que permita brindar mejores recursos para la búsqueda de la calidad en educación, tal vez, esta realidad puede ampliar la posibilidad de generar políticas a nivel Ministerial y poder cumplir con metas propuestas.

De acuerdo al Informe McKinsey & Company que trata de responder la interrogante *“¿Cómo hacen los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos?”* (Michael Barber y Mona Mourshed, 2007) Se indica que *“La calidad de los sistemas educativos se basa en la calidad de sus docentes”*. El análisis del informe indica que los

sistemas educativos como Corea del Sur, Singapur, Inglaterra y Boston lograron mejorar en pocas décadas debido a los siguientes factores:

- Personal talentoso que se interesaron por la docencia.
- Desarrollaron al personal para que fueran mejores docentes.
- Garantizaron que se dedicaran consistentemente a su labor con todos los estudiantes del sistema.

En el informe referido de (Michael Barber y Mona Mourshed, 2007) se detalla lo siguiente en su conclusión *“Las reformas educativas rara vez tiene éxito sin un liderazgo, tanto al nivel del sistema como de la escuela”* Es decir que las mejoras y la búsqueda de la calidad de gestiones educativas en las instituciones se basa en la calidad de sus docentes, y directivos, mientras de acuerdo al Informe McKinsey & Company 2010 (Mourshed, M., Chijioke, Ch., Barber, M., 2012) este último indica que un sistema puede mejorar de acuerdo a las siguientes instancias que interactúan:

- La evaluación del desempeño que propicia la investigación de la realidad en base a los resultados en el tema educación.
- Grupo de intervenciones, el conjunto de intervenciones que se proponen para las mejoras.
- La contextualización es la vinculación entre las intervenciones con las realidades locales, a esta etapa se añade la siguiente.
- La sustentabilidad y la puesta en marcha.

En este último informe también se determina que en las respectivas etapas se realizan las siguientes acciones:

En lo relacionado al desempeño docente.

De deficiente a regular: proporcionar un andamiaje para docentes que requieren capacitaciones que satisfaga todas las necesidades básicas de

los alumnos, y elevar a todas las escuelas del sistema a un umbral mínimo de calidad.

De regular a bueno: propiciar y garantizar la rendición de cuentas de los docentes y las escuelas, y crear modelos adecuados de financiamiento, estructura de organización y pedagogía.

De bueno a muy bueno: las intervenciones en esta etapa se centran en lograr que la docencia y la dirección de escuelas sean consideradas una profesión en sí mismas.

De muy bueno a excelente: el foco está puesto en la introducción del aprendizaje entre pares mediante una interacción de la escuela con todo el sistema, así como en respaldar la experimentación e innovación favorecida por el sistema.

En la instancia de intervención se realizan acciones como:

- Revisar el plan de estudios y los estándares.
- Garantizar una estructura de recompensa y remuneraciones adecuada para docentes y directores.
- Desarrollar las habilidades técnicas de docentes y directores.
- Evaluar a los estudiantes.
- Establecer sistemas de datos y facilitar la mejora introduciendo documentos de políticas y leyes de educación.

En la contextualización se da paso a toda la estructura legal que permita su aplicación.

De acuerdo al informe los países en vías de mejoras aplican **la sustentabilidad** y puesta en marcha con las siguientes acciones:

- Estableciendo prácticas cooperativas entre los docentes dentro de y entre las escuelas.
- Desarrollando un nivel intermediario entre las escuelas y el centro.
- Desarrollando el liderazgo.
- Garantizar la continuidad del liderazgo.

Los informes permiten analizar la relación que existe entre el desempeño docente, la preparación profesional de los mismos y el liderazgo que propicia la toma de decisiones oportunas y a manera de síntesis se puede concluir que mejorar la calidad educativa involucra muchas aristas y entre ellas podemos mencionar:

- La inversión que se relaciona con el presupuesto nacional,
- Los procesos evaluativos que determinen el punto de partida.
- El personal docente el desarrollo del compromiso y la formación continua,
- Las políticas relacionadas al área establecidas y aquellas que en el camino se van estructurando,
- El compromiso de toda la comunidad como parte del proceso con actitudes que lideren propuestas de cambio.

El cambio requiere iniciativa desde los estamentos ministeriales que permitan romper paradigmas, aplicar nuevos modelos, manejar teorías, desarrollar liderazgo, proponer acciones de mejoras, plantear innovaciones, es decir, requiere agentes de cambio. De acuerdo a (Murillo, F. J., et al, 2007) en la coordinación de la “*Investigación Iberoamericana para la Eficacia Escolar*” liderada por el Convenio Andrés Bello y el Ministerio de España y con aportes los diversos países incluido nuestro país a través de la Centro Nacional de Investigaciones Sociales y Educativas Cenaise se busca un “Modelo de Eficacia Escolar” con el aporte de las múltiples investigaciones internacionales realizadas a nivel europeo, en el Reino Unido, estadounidense y a nivel de Iberoamérica para determinar los indicadores de la Eficacia Escolar desde el análisis de alumno – aula – escuela, en relación, con su funcionamiento en el *contexto, entrada, procesos y productos*

La perspectiva general de investigación educativa puede enmarcar siempre el análisis de los diversos factores que puedan incidir en el proceso educativo, siendo el fin o la máxima, la búsqueda de mejoras en los

resultados y logros educativos de los estudiantes. Nuestro país desde el liderazgo ministerial inició un proceso de cambio a través del Nuevo Modelo de Gestión Educativa NMGE en el 2010, con el cual se ha planteado un reordenamiento que implica ejecutar procesos de desconcentración desde la Planta Central hacia las Zonas, Distritos y Circuitos, para fortalecer los servicios educativos y aproximarlos hacia la ciudadanía, atendiendo las realidades locales y culturales; estos cambios podrían considerarse de forma y de organización, también se pueden mencionar otros de fondo en la proyección hacia cambios sustanciales como:

- * Las evaluaciones de los desempeños profesionales y aprendizajes
- * Acuerdo Nacional "Educación Siglo XXI", firmado en abril de 1992, el segundo y el tercero fueron firmados en junio de 1996 y noviembre de 2004, respectivamente
- * La Nueva Constitución del 2008
- * Plan decenal del 2006 al 2015
- * Plan Nacional del Buen Vivir 2009 – 2013 / 2013 – 2017
- * La Actualización y Fortalecimiento Curricular.
- * El Nuevo Modelo de Gestión Educativa del Ministerio de Educación 2009
- * La Nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI-2011
- * El Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural RGLOEI 2012
- * La Autoridad del Nivel Central debe regular algunas disposiciones no especificadas en el RGLOEI a su publicación a través de Acuerdos.
- * El Acuerdo Ministerial 020-12 en el que se encuentra el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio de Educación
- * Como parte de los cambios también se aplica un proceso de selección por méritos de quienes ingresan al Magisterio,
- * La publicación de la propuesta y luego de Estándares de Calidad Educativa.
- * La programación de formación docente.

- * La creación del Instituto Nacional de Evaluación (INEVAL)
- * Incentivos económicos al desempeño docente y directivo.
- * El Modelo Nacional de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa MNASGE como procesos de supervisión a la gestión educativa.
- * Entrega de portátiles a los Docentes con el fin de general la Comunidad en línea.

Si bien existe este proyecto nacional ya ejecutándose, también es cierto que el cambio llega casa adentro en ocasiones de manera lenta a las diversas instituciones educativas, donde existen necesidades de cambios en la gestión educativa, que permita fluir con mayor accionar las mejoras desde el liderazgo de la labor directiva y docente y que transparente efectividad y eficacia.

Nuestro Ministerio ha liderado las instancias a las que hace referencia el Informe McKinsey & Company en la búsqueda de mejoras en las gestiones educativas a través de acciones como:

- Programas de formación continua.
- Concursos para el ingreso al Magisterio a través de méritos.
- Programa de Categorización y Recategorización.
- Incentivos económicos de acuerdo a las evaluaciones Docentes.

Pero la tarea cumplida y evaluada a través de la rendición de cuentas aplicada por el Modelo Nacional de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa determina que aún se requiere de mejoras en las gestiones educativas en las instituciones, por lo tanto, las evaluaciones externas pueden ser consideradas como un diagnóstico al desempeño existente para el cumplimiento de los estándares de calidad educativa y permite propiciar las acciones necesarias internas en las instituciones educativas para lograr cambios ya sean fenomenológicos y estructurales.

Son los líderes institucionales quienes deben orientar todo el accionar necesario para lograr eficacia en las gestiones educativas y lograr los

estándares de calidad, por lo tanto, situarse en la idea de “fracaso institucional o escolar” ante las dificultades de las gestiones educativas y buscar justificativos, no es pertinente puesto que, lo que existen son diversas realidades institucionales y de asimilación de los conocimientos, por lo tanto, lo que se debería es replantear estrategias que permitan los logros y así desde los pilares institucionales reestructurar, re direccionar las acciones que beneficien a los estudiantes y aplicar estrategias que permitan logros en las gestiones educativas.

La publicación de los “*Estándares de Calidad Educativa*” (Equipo técnico de la Dirección de Estándares Educativo MinEduc , 2012) señalan lo mínimo a lograr y se transforman en una guía a seguir y depende en gran medida de quienes lideran o dirigen la Institución día a día el desarrollo de la gestión educativa, ya que en ella, se debe evidenciar el desempeño profesional basado en la búsqueda de logros a través del dominio de los conocimientos en niños, niñas, adolescentes y de manera general debe lograr calidad de aprendizaje.

La gestión educativa se debe evidenciar a través de la rendición de cuentas, ya que en esta gestión es donde el docente podrá obtener y demostrar los logros significativos de su labor, así como le podrá permitir revisar la necesidad de actualización y contextualización de los saberes y desempeños profesionales.

1.2 Problema de la investigación

1.2.1 Planteamiento del problema de investigación

El propósito de buscar excelencia en las gestiones educativas responde a lo propuesto en la Constitución de la República 2008, donde se indica que la educación debe ser de calidad y estar centrada en el ser humano, considerando el marco legal vigente que permita el respeto de sus derechos, en un ambiente donde se garantice la práctica de principios, estimulando todo cuanto se requiera para el desarrollo de

competencias que le permitan desempeños óptimos y que propicien aportes en su comunidad desde la base de un buen vivir.

En la contextualización del problema y basados en los requerimientos Ministeriales se determinan los siguientes datos para el planteamiento del problema:

El Colegio Fiscal Mixto “Chongón” se encuentra ubicado en la cabecera parroquial de Chongón avenida Paquisha, cantón Guayaquil, provincia del Guayas y ocupa 4 pabellones en la planta baja donde funcionan 13 cursos, el área administrativa Rectorado, Secretaría e Inspección General; en otro pabellón de dos plantas, funciona: en la Planta Baja la Sala de Audiovisuales, Vicerrectorado, Inspector General y Sala de Docentes, en la planta Alta: dos cursos y una sala para uso del laboratorio de computación; todo está fabricado de hormigón armado.

Mediante Acuerdo Ministerial No. 911 del 20 de Octubre de 1988, se ha venido impartiendo enseñanza Básica en 8vo., 9no. y 10mo. Año de Educación General Básica y Bachillerato, el plantel tiene el propósito de brindar a los jóvenes del cantón y del país una formación general y una preparación interdisciplinaria que los guíe para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables críticos y solidarios desarrollando en los estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas preparándolos para el trabajo, el emprendimiento y para el acceso a la educación superior.

El aprendizaje es vivencial, los jóvenes son provenientes de familias de escasos recursos económicos de los sectores urbano marginales y de los recintos, siendo su actividad económica, el turismo, la agricultura, ganadería, obrero(a) y el comercio, la misma que se efectúa en los lugares cercanos la mayor plaza de abastecimiento comercial de la ciudad de Guayaquil mercado mayorista al Terminal de víveres, situada a 26 km. aproximadamente de esta Parroquia Chongón, el transporte terrestre más utilizado para el flujo comercial y de pasajeros. Cuenta con una población

estudiantil de 549 estudiantes, la planta docente de la institución es de 20 de los cuales 10 docentes poseen nombramiento y 10 son contratados.

De acuerdo al cronograma de la planificación de la Dirección Nacional de Auditoría a la Gestión Educativa y a su manual, la evaluación externa se inició con la pre investigación, la misma que se desarrolló los días 9 de julio con la toma de contacto con el Directivo, los días 14 y 15 se los dedicó a realizar los hallazgos preliminares evaluando la documentación enviada por la Rectora.

El problema surge cuando a pesar de los múltiples esfuerzos y avances en el área educación nos encontramos con otras realidades casa adentro. Actualmente el Nuevo Modelo de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa está cumpliendo con el proceso de evaluación externa lo que lleva a la rendición de cuentas de las entidades en sus diversas gestiones, el Colegio ya fue evaluado externamente y los resultados de la Auditoria que se anexaran, en cumplimiento de lo estipulado en el RGLOEI y a la luz de las evidencias presenta una alerta temprana en ROJO.

Los directivos y docentes transmiten en sus desempeños lo que profesionalmente dominan y a más de las gestiones relacionadas con los estándares que deben cumplirse y conocimientos organizados curricularmente se requiere que el desempeño beneficie a los estudiantes a través del llevándolos a niveles de comprensión que muestren desempeños necesarios en su crecimiento cognitivo.

Para la delimitación del problema se consideró el Informe de Auditoría a la fecha del 12 de Agosto del 2014 firmado por el Líder del Equipo de Auditoría Educativa Msc. Gabriela Tuárez Pazmiño de donde se toman las siguientes indicaciones:

Necesidad de evidencia objetiva de un acompañamiento y seguimiento efectivo a docentes con registros de visitas áulicas, fichas de retroalimentación de las visitas así como compromisos de los docentes para mejorar, planes de desarrollo profesional de capacitación docente y

formación profesional a través de grupos colaborativos de aprendizaje. También se requiere evidencia de asesoramiento de la planificación por parte de vicerrectorado, coordinadores de área en la función que cada uno realiza Según lo estipula el Estándar de Gestión Escolar en la Dimensión Gestión Administrativa el estándar Talento Humano *-Implementar mecanismos de acompañamiento, seguimiento y evaluación a la práctica docente. -Elaborar un plan interno de desarrollo profesional educativo en función de las necesidades de la institución, y establecer mecanismos de seguimiento a su implementación. - Gestionar planes de desarrollo personal y profesional para los equipos administrativo, directivo y docente.* (Equipo técnico de la Dirección de Estándares Educativo MinEduc , 2012) Incumpliendo con lo dispuesto en el Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural RGLOEI.

Casi nula la evidencia objetiva de planes de capacitación docente, de formación profesional que se desarrollen a través de grupos cooperativos, colaboración de aprendizaje incumpliendo con estándar de Gestión Escolar Dimensión Administrativa Estándar de Talento Humano *Gestionar planes de desarrollo personal y profesional para los equipos administrativo, directivo y docente.* (Equipo técnico de la Dirección de Estándares Educativo MinEduc , 2012) Incumpliendo con lo estipulado en el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural RGLOEI.RGLOEI.

Si bien es cierto que las autoridades no pudieron evidenciar todas las gestiones requeridas en la evaluación externa, para efecto de determinar el planteamiento del problema; los puntos considerados para la aplicación del presente trabajo están relacionados con el liderazgo institucional y la gestión educativa; a través de la detección de las necesidades educativas institucionales en los procesos de enseñanza aprendizaje con el fin de propiciar el aporte de Talleres de Capacitación para el Desarrollo Profesional que permita mejorar la Gestión Educativa y a su vez incidir en cumplimiento de estándares de calidad asociados al temas.

1.2.2 Formulación del problema de investigación

¿Cuál es el efecto del liderazgo en la gestión educativa en el Colegio Fiscal Chongón?

1.2.3 Sistematización del problema de la investigación

Para la sistematización del problema se plantean las consiguientes preguntas para cumplir con los objetivos propuestos:

1. ¿Cuál es la incidencia del liderazgo en la gestión educativa?
2. ¿Qué características debe contener un liderazgo institucional que permita mejorar la gestión educativa?
3. ¿Cómo el líder institucional puede mejorar la gestión educativa?
4. ¿Qué propuesta se debe elaborar desde el liderazgo institucional para propiciar mejoras en la gestión educativa

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Identificar los efectos del liderazgo a través del análisis de la gestión educativa aportando a las necesidades en los procesos de aprendizajes

1.3.2 Objetivos específicos

1. Diagnosticar el desempeño del liderazgo en la gestión educativa.
2. Determinar la importancia del liderazgo en la gestión educativa a través del desempeño docente en los procesos clases.
3. Establecer la importancia de la aplicación de estrategias que faciliten mejoras en la gestión educativa.
4. Diseñar talleres de capacitación que atiendan las necesidades de desarrollo profesional en la gestión educativa.

1.4 Justificación de la investigación

Desde siempre nuestro país experimentaba la atención a la educación dependiendo del gobierno de turno, siendo así que en ocasiones se han realizado avances importantes y en otras se planificaba un presupuesto no significativo para Educación.

Nuestro país actualmente desde las políticas y organización ministerial debe responder al Mandato del Pueblo quien se pronunció el 26 de noviembre de 2006 a favor del Plan Decenal de manera arrasadora con un 66.1% de votos respondió *SÍ* a la consulta ante la interrogante *¿Si o No al Plan Decenal?*. Son múltiples los esfuerzos que en nuestro país se vienen cumpliendo con el fin de lograr el cumplimiento de las políticas del Plan Decena 2006 – 2015, el mismo que encierra 8 políticas; todas excelentes propuestas en materia de educación que no pueden ser miradas como una utopía sino que debe involucrar esfuerzo diario por su consecución.

La política 6 del Plan Decenal hace referencia al mejoramiento de la Calidad, a la Equidad de la Educación y al Sistema Nacional de Evaluación, esta política se relaciona con la evaluación de los logros académicos, así como, a las gestiones institucionales vinculándose con la supervisión del cumplimiento de los estándares de calidad en un proceso de Rendición de Cuentas que evidencie el desempeño docente y directivo generando autoevaluaciones, evaluaciones institucionales que permitan proponer mejoras e innovaciones siempre apuntando a logros en la gestión educativa.

La política 7 del Plan Decenal hace referencia a la revalorización de la profesión docente, su desarrollo profesional y al mejoramiento de las condiciones de trabajo y la calidad de vida, se estructura su cumplimiento desde la programación de la Formación Continua con las fundamentaciones legales en la Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI y su Reglamento; esta política amplía su cumplimiento en los

Estándares de Calidad en lo relacionado a la Gestión Educativa y Directiva.

La iniciativa del liderazgo institucional debe evidenciarse en la búsqueda de planes de mejoras que gestionen la necesidad de plantear programas de desarrollo profesional que consideren la contextualización de donde se labora, es importante recalcar que la propuesta del desarrollo profesional interno en las instituciones esta de la mano del liderazgo eficiente que permite develar las necesidades institucionales para lograr fortalezas que pueden iniciarse en la evaluación interna o autoevaluación de la institución educativa.

El presente proyecto busca contribuir al país cuando pretende aportar a la consecución de estándares de calidad educativa en la gestión escolar en la Dimensión Administrativa del Talento Humano en el Colegio Fiscal Chongón, los estándares a los que se plantea aportar se relacionan con la Gestión Directiva y Gestión Escolar a través de la creación de una Guía de Talleres de Desarrollo Profesional; sin dejar de lado que este aporte transversalmente propician la consecución de otros como el Desempeño Profesional Docente que se encuentran relacionados directamente con la Gestión Educativa.

El marco teórico del presente trabajo permitirá a los directivos revisar fundamentos que direccionen el liderazgo, fortalezcan la toma de decisiones ante las necesidades institucionales, favoreciendo la organización, el trabajo en equipo, necesarios para el crecimiento institucional y la consecución de los diferentes estándares que permitan mejoras en la gestión educativa; estas acciones a su vez dan respuesta a la reforma que plantea el desarrollo de aprendizajes significativo y más allá de la búsqueda de dominios de los conocimientos se debe generar un crecimiento en la capacidad de pensar, en el desarrollo de las habilidades del pensamiento, en el dominio de destrezas y competencias en los estudiantes.

A través del proceso investigativo del presente proyecto se determinará las necesidades institucionales de capacitación que aporten al liderazgo docente, siendo el punto de partida para la creación de la Propuesta que espera beneficiar a la población estudiantil y aportar en el desarrollo de los Estándares del Desempeño Docente; también se aporta en el proceso de formación al interior de la institución y en nuevas formas de aprendizaje entre colegas.

La aplicación de la propuesta de este proyecto permitirá al docente reflexionar antes, durante y después de su labor al implementar las actualizaciones en el proceso de mediación del conocimiento, también permite que se organicen aprendizajes cooperativos al generar sesiones de trabajo en conjunto frente a las temáticas que se planteen en la elaboración de los talleres.

Los Talleres en su práctica se propone responder a las prioridades institucionales de capacitación docente determinadas a través del proceso investigativo, la factibilidad de que el proyecto se cumpla corresponde a las autoridades institucionales y las gestiones escolares direccionadas al cumplimiento de los estándares de calidad educativa, específicamente el Estándar de Gestión Escolar Dimensión Administrativa de Talento Humano, que indica la Elaboración de un Plan de Desarrollo Profesional Educativo en función a las necesidades institucionales.

Se busca propiciar calidad en la Gestión Educativa proponiendo mejoras que permitan el fortalecimiento ante las necesidades de la institución y establecer mecanismo de seguimiento a la implementación de la propuesta, aportando de manera transversal a los estándares de desempeño directivo y docente.

La consecución de estándares beneficia a toda la comunidad educativa más allá de los aportes al área directiva, docente, estudiantes con el proyecto se beneficia a la localidad, a cada una de las familias que conforman la comunidad educativa al facilitar la investigación de las

prioridades institucionales y atenderlas a través de los talleres capacitación, permitiendo que el desempeño docente considere la aplicación de cambios en su labor y dando la oportunidad de que los estudiantes reciban esos cambios en los procesos diarios de clases.

El no realizar el presente proyecto involucra no aportar al país, a la comunidad y a las instancias directivas de la Institución Educativa que aún se encuentran organizando y direccionando el PEI, Código de Convivencia puesto que no han sido registrados por el Distrito debido a falencias detectadas en la Auditoría, así como los docentes no recibiría el aporte en el programa de capacitación interna de acuerdo a las necesidades institucionales, programa que al momento de la auditoría no se pudo evidenciar que se aplica en la institución siendo considerado un estándar que no mostró evidencias.

1.5 Marco de referencia de la investigación

1.5.1 Marco teórico

1.5.1.1 Características del líder en su desempeño directivo.

La publicación "*El liderazgo en tiempos de cambio y reformas*" de (González M. T., 2003) en lo relacionado a la importancia del liderazgo lo determina como un elemento clave en la mejora de los centros educativos, por lo tanto, entre sus prioridades esta garantizar el aprendizaje de los estudiantes.

En lo relacionado a las responsabilidades, si nos referimos a lo reglamentado sería fácil revisar una lista de actividades asignadas desde los niveles macro hacia quienes lideran o dirigen las instituciones, a través de la lectura de los artículos correspondientes a las responsabilidades de las autoridades de la Institución Educativa que se encuentran establecidos en el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

Según Antonio Bolívar en su publicación: "*El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones*" (Bolívar, 2010) determina que los centros escolares mejoran dependiendo de la capacidad de los equipos directivos, por lo tanto, se puede deducir que la tarea es ardua; puede ser complicada y hasta estresante, pero quien asume un liderazgo institucional debe estar convencido; que la gratificación está en sentir la tarea cumplida y tener la convicción que se hace país desde una trinchera diferente donde las armas son los libros, el ejército debe tener bases filosóficas, las reservas deben ser de energías y la retaguardia se encarga de empujar a los que se van quedando; porque lo importante es que todos avancen a nuevas posiciones, ya que, lo que se quiere conquistar son nuevos niveles de eficacia, desempeños profesionales excelentes, aprendizajes significativos y calidad educativa.

De acuerdo con los estudios (OCDE, 2009) este indica *“Los marcos de liderazgo escolar pueden orientar sobre las principales características, las tareas y las responsabilidades de los líderes escolares eficaces, y señalar que el liderazgo para el aprendizaje es el carácter fundamental del liderazgo escolar”* De acuerdo a lo indicado se puede deducir que el liderazgo en las instituciones educativas es esencial para el desarrollo de aprendizajes convirtiéndose en la prioridad la obtención de logros académicos.

En el artículo *Aspectos críticos del liderazgo institucional en la educación*. Nos dice: *“El liderazgo transformador depende bastante de los rasgos personales de cada directivo, experiencia, expectativas, entre otras cualidades personales, necesarias para el diseño y desarrollo de innovaciones educativas”* (Calvo de Mora, 2011, pág. 4) Es decir que liderar es ejercer eficacia y eficiencia en las gestiones, mantener la auto preparación, la formación continua, conocimientos de los lineamientos que se deben cumplir y el desempeño sustentado y basado en la calidad humana, que permita generar los cimientos de una estructura organizacional en cumplimiento de lo dispuesto por el MinEduc, fomentando las potencialidades de todos los integrantes de la comunidad educativa en la incesantemente tarea de buscar calidad educativa, la misma que se debe evidenciar en los logros de aprendizajes de los estudiantes.

En el *XXXII Seminario interuniversitario de teoría de la educación*. Indica la necesidad de las características de un liderazgo efectivo *“Un liderazgo efectivo requiere tener competencias en la gestión y promover los procesos que mejoran la enseñanza de su profesorado y utilizar las habilidades interpersonales de manera que se construya la confianza relacional en la comunidad escolar”* (Begoña, G., S. Fernández, C., Salinero, 2013) Desde la perspectiva de la experiencia profesional se pueden determinar características que debe tener un líder institucional entra las que anotamos las siguientes:

- * Sentir su labor un reto constante,
- * Muestra ejemplo de actitudes éticas y morales.
- * Debe aplicar la pedagogía y un conocimiento amplio del proceso de aprendizaje.
- * Ser capaz de resolver los problemas y mediar los conflictos propiciando un ambiente favorable y equilibrado en el ejercicio de sus funciones.
- * Debe mostrarse organizado, motivador, democrático y propiciar el trabajo en equipo.
- * Aplicar un liderazgo compartido a través de la organización de acciones.
- * El asesoramiento y auditoría interna permanente.
- * El planteamiento de propuestas oportunas y coherentes.
- * El planteamiento de innovaciones.
- * Sustentar el accionar ante imprevistos de acuerdo al marco legal.
- * Determinar las necesidades que permitan el crecimiento profesional del talento humano.
- * Mostrar organización activa y participación de las diversas gestiones basando el accionar en relaciones laborales cooperativas.
- * Propiciar acuerdos y compromisos institucionales para las mejoras y organizar su seguimiento y evaluación.
- * Toma de decisiones basados en la reflexión del contexto y su incidencia en las necesidades de cambio institucional.
- * Determinar la necesidad de re direccionar acciones oportunamente.
- * Organización constante de las acciones.
- * Permitir procesos evaluativos a su desempeño y retroalimentarlos.
- * Presentar la rendición de cuentas de la labor.

1.5.1.2 El liderazgo un autor de cambio

De acuerdo a lo establecido en el texto *Relaciones entre liderazgo educativo y desempeño escolar* “El liderazgo consistiría en la capacidad de plantear principios de modo que sean tomados por otros como objetivos propios, creándose así un sentido compartido que moviliza a la organización en pro de estos principios comunes” (Horn, A., Marfán, J., 2010) Es decir que el liderazgo debe tener como característica la incidencia en su contexto.

El formar parte de una Institución educativa es ser corresponsable de los logros que en ella se gesten, sin posturas de indiferencia o de encomendar a otros lo que nos corresponde, también significa reconocer las necesidades y falencias para determinar puntos de partida que nos lleven a metas y nos vuelvan a ubicar en puntos de partida; el ser educador nos confronta con el rol de autores de cambio de mejoras e innovaciones, una institución donde no se evidencien avances, es una institución que no permite que su comunidad crezca, que la mantiene en Estado Bancario, que no propone y estanca la realidad a una simple expectación de la misma, dejando la criticidad, creatividad y argumentación de lado, evitando romper esquemas mentales que permitan la superación, dejando que los miedos, temores, y la no superación dominen y caigan en una rutina.

El estudio sobre “*Mejoras del Liderazgo Escolar*” (OCDE, 2009) hace referencia a las estrategias que deben fortalecer las funciones que logren las mejoras, entre las estrategias se encuentra el apoyo, evaluación y desarrollo de la calidad de los docentes, la fijación de metas, la evaluación de las mismas, la rendición de cuentas, incidir en las mejoras del talento humano y avanzar hacia fuera de los límites de la escuela es decir lograr la vinculación con la comunidad. Es entonces claro determinar que el desempeño de docentes y directivos, actualmente debe cumplir con un sin número de requerimientos administrativos, pero debe mantener siempre la prioridad del liderazgo pedagógico.

En la Revista publicada por el Instituto de Investigación en Educación Universidad de Costa Rica de Se establece como una competencia básica

del líder lo siguiente: *“La comunicación es la base del liderazgo efectivo, destaca que sin una buena comunicación los líderes no pueden lograr motivar a sus seguidores”* (Pestana, F. M. Cammaroto A. J. Neris, L. M. Canelón, E, 2009) Es entonces considerada la comunicación como una competencia básica indispensable que debe ser efectiva y considerarse como una base sobre la cual se organizará las diversas acciones diarias que forman el todo institucional.

En el artículo sobre *“Competencias y formación para un liderazgo escolar efectivo en Chile”*. (Muñoz, G., Marfán, J., 2011) También sostiene a la comunicación como una competencia básica en la práctica del liderazgo y se enmarcan otras destrezas necesarias en el desempeño en **Tabla 5 Competencias conductuales para un liderazgo efectivo**

Tabla 1 Competencias conductuales para un liderazgo efectivo

<p>Gestión flexible para el cambio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comprende el proceso de cambio y los factores que lo afectan, siendo capaz de seleccionar los facilitadores más efectivos. • Resuelve problemas complejos. • Adiciona su comportamiento y estilo de liderazgo a las necesidades de la situación
<p>Habilidades comunicacionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunica sus puntos de vista de manera clara y escucha activamente a sus interlocutores. • Influye positivamente en la comunicación. Genera impacto a través de su conocimiento.
<p>Construcción de confianza</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Modela visiblemente los valores centrales de la organización. Posee valores que le permiten dar y recibir mensajes de aprendizaje de manera respetuosa. • Posee una ética que promueve las relaciones interhumanas y crea las competencias para pensar de manera crítica y creativa valorando también la perspectiva de los demás.
<p>Articulación entre conocimiento y práctica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ejerce las responsabilidades y prácticas de liderazgo basándose en los resultados de la investigación y la evidencia disponible.

Fuente. (Muñoz, G., Marfán, J., 2011) *Competencias y formación para un liderazgo escolar efectivo en Chile*

Elaborado por: Lic. Amarilis campoverde y Arq. Isabel Veliz Carranza

En las consideraciones del estudio realizado en Chile adicional a las competencias conductuales también se establecen las competencias funcionales en las cuales se considera el Desarrollar a las Personas al indicar lo siguiente: *“Dando cuenta de la importancia de la motivación intelectual y emocional del director sobre los docentes como vía para el mejoramiento de la enseñanza y los aprendizajes”*. (Muñoz, G., Marfán, J., 2011)

El cambio que se avizora y se espera en las Instituciones Educativas debe fortalecerse a través del desarrollo profesional de quienes la conforman es decir *“Tiene como objetivo que las personas que allí trabajan sientan que realizan su labor en función de un determinado propósito o visión”*. (Anderson, 2010)

Determinar el nivel de cambio institucional dependerá en gran medida del Talento Humano y la capacidad de organización y administración, así como la planificación y ejecución de estrategias que preparen cambios a nivel macro o micro; determinando la posibilidad de transformaciones o innovaciones en los aspectos estructurales o produciendo a la vez reformas o novedades en el aspecto fenomenológico. *“Si la reestructuración de las relaciones se hace sobre un mismo modelo, el cambio es más superficial; si el modelo o patrón cambia, hay un cambio estructural”*. (Agerrondo, I., Xifra, S., 2002)

En el libro *“La Escuela Inteligente”* (Perkins, 2008), se indica que las Instituciones Educativas que buscan ser consideradas Inteligentes deben trabajar en su constante Información, ser Dinámica y Reflexiva, no obstante, también dice que en las escuelas se carece de información suficiente relacionada a enseñanza, aprendizaje y pensamiento y suelen también a esto sumarse bajos niveles de energía en los equipos de trabajo, por lo tanto, se puede determinar la necesidad de liderazgos que incidan en la gestión educativa a través del cumplimiento de los *Estándares de Gestión Escolar, el Estándar de Desarrollo Profesional* y la consecución de la calidad educativa

El hacer referencia al Liderazgo y su efecto en la Gestión Educativa como tema central del presente trabajo, se considera que éste no debe ser concebido solo en las autoridades, puesto que, el tener que direccionar una hora clase es ya un ejercicio de liderazgo, por lo tanto, todos los que conforman una comunidad educativa deben tener característica de líderes, así un estudiante es liderado en su hogar por padres de familia y el aporte de los mismos en el manejo familiar puede beneficiar o mostrar que existen

dificultades en la convivencia familiar y este resultado suma o resta a los procesos clase.

También podemos analizar de lo expuesto en *“La escuela inteligente”* (Perkins, 2008) que se requiere líderes con alta capacidad de energía y eso lo podemos comprender con solo recordar el despliegue que se necesita en un proceso clase cuando un aula tiene más de 40 o más estudiantes y se debe atender varios salones al día, evaluar, promediar, registrar, organizar y preparar material didáctico, es decir, la tarea no es nada fácil, si pensamos en un líder directivo que debe atender los requerimientos ministeriales distritales y desarrollar las gestiones que permitan el cumplimiento de los estándares para lograr la calidad educativa.

Entre las acciones que permiten optimizar la labor de los líderes es la creación de una comunidad dirigida y organizada en equipo de trabajo donde el aporte y la corresponsabilidad se practique, esta acción puede propiciar la búsqueda de la escuela inteligente donde todos los que la conforman pueden ser considerados neuronas que interactúan y se comunican entre sí generando respuestas necesarias a la realidad y contexto en que se desarrollan.

Un líder institucional es aquel que puede incidir en la cultura profesional de su institución educativa y generar los cambios pertinentes que le permitan los logros esperados de acuerdo a las proyecciones propuestas en el Proyecto Educativo Institucional. *“La transformación exitosa va más allá de la formación, dado que requiere un cambio de mentalidad en todos los niveles. La nueva situación sólo será posible si los individuos cambian y apoyan el surgimiento de valores culturales nuevos que cuestionan continuamente lo que existe”*. (Gairín, 2000)

Se podría mencionar que entre los factores a manera de engranaje que generan identidad institucional y sobre los cuales debe aportar el líder institucional están los siguientes:

- La dirección institucional el liderazgo compartido en sus gestiones.

- Las políticas institucionales.
- Las relaciones entre los miembros de la comunidad.
- La organización de equipos de trabajo.
- La vinculación de la comunidad educativa.
- La identificación de roles y capacidades profesionales.
- El fluir de la información.

Es indispensable que quien lidera la institución, en procesos evaluativos, determine los indicadores que se presentan en su comunidad educativa. *“El liderazgo requiere de un reenfoque mental, con el fin de una nueva de percepción, es un cambio radical a que el comportamiento sea congruente con sus creencias y motivar a realizar cambios permanentes”.* (Martins,F.,Cammorato,A.,Neris,D.,Canelon,E.,2009) De lo expuesto se establece la importancia de analizar las fortalezas y debilidades para determinar su accionar y dirección.

Como referencia a este tema se consideran las culturas según (Hargreaves, 2005), quien realiza la siguiente clasificación:

- **Culturas individualizadas:** Se expresa con relaciones individualizadas, no se realizan trabajos en equipos, con organización jerárquica de roles.
- **Culturas balcanizadas:** se organiza por grupos con poca relación entre ellos, permanecen de manera estable y cada uno trabaja a su manera y se propicia la organización de acuerdo a las áreas disciplinares.
- **Colegialidad artificial:** Las relaciones, las reuniones están impuestas y dirigidas por expertos y cumplen con el propósito de lograr metas.
- **Culturas colaborativas:** Presentan un sentido de trabajo hacia la comunidad, basados en la relación mutua, se manifiestan características colaborativas, participativas, voluntarias sin límite de tiempo, trabajo en equipo y estructuras de trabajo en conjunto.

Una de las acciones medulares que se debe cumplir todos los líderes, directivo institucional es la organización de una cultura profesional

colaborativa y aplicar liderazgo ante el Proyecto Educativo Institucional PEI y fundamentar su estructura en la participación colaborativa para el cumplimiento del mismo, razón por la cual debe construirse con la participación activa de quienes conforman la Comunidad Educativa con la finalidad de mantener un documento de reflexión y acción estratégica basadas en acuerdos y compromisos institucionales, puesto que, el Proyecto Educativo Institucional PEI contiene las siguientes características manifestadas en el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural RGLOEI

- Un documento público de planificación estratégica institucional
- Contiene acciones estratégicas a mediano y largo plazo,
- Debe asegurar la calidad de los aprendizajes estudiantiles y una vinculación propositiva con el entorno escolar.

Por lo indicado se requiere de líderes que propicien un conjunto de acciones que sin generar un divorcio entre lo administrativo se mantenga vinculados a un liderazgo pedagógico que propicie calidad en las gestiones educativas enlazando a toda una comunidad que debe ser participe de cambios y no solo espectadores de acciones, por cuanto son también actores, lo importante es que desde el liderazgo se propicien toma de decisiones acertivas.

1.5.1.3 El liderazgo y la búsqueda de calidad educativa

El término “*Cálidad de los Aprendizajes de los Estudiantes*”¹ mencionado la Constitución de la República (Textos Legales, 2012) tiene relación directa con los *Estándares de Calidad Educativa* (Equipo técnico de la Dirección de Estándares Educativo MinEduc , 2012)

- Estándares de Gestión Educativa,
- Estandares de Desempeño Docente y Directivo y

¹Art 26 de la Constitución de la República 2008

- Estándares de los Aprendizaje.

Los Estándares contienen una serie de indicadores del desempeño profesional y de aprendizajes que deberán ser evidenciados en las evaluaciones externas realizadas por el Modelo Nacional de Apoyo y seguimiento de la Gestión Educativa MNASGE y el Instituto Nacional de Evaluación INEVAL, estos estándares tienen sus respectivas Dimensiones es también llamados Ámbitos o Área de Acción que tienen objetivos y procedimientos concreto en función del sistema organizativo institucional; a continuación se especifica dimensiones según los estándares que deben cumplir los líderes institucionales:

Estándares de Gestión Escolar

- DIMENSIÓN: Planificación estratégica.
- DIMENSIÓN: Gestión administrativa.
- DIMENSIÓN: Pedagógica curricular.
- DIMENSIÓN: Convivencia escolar.
- DIMENSIÓN: Relación del centro educativo con la comunidad.

Estandar de Desempeño Directivo:

- DIMENSIÓN A: Planificación estratégica.
- DIMENSIÓN B: Gestión pedagógica.
- DIMENSIÓN C: Gestión del talento humano y recursos.
- DIMENSIÓN D: Clima organizacional y convivencia escolar.

Por lo tanto las acciones de liderazgo frente a la amplia responsabilidad de cumplir con los Estándares deben mostrar un proceso, informativo, reflexivo, dinámico, analítico, organizado, sistemático, de actualización, consensuado con la comunidad, toma de decisiones basados en un conocimiento del marco legal que va desde la Constitución de la República, Ley de Educación, Reglamentos, Códigos etc. ya más de tener claro los lineamientos legales, debe empoderarse de la misión institucional, pues la misma, encierra un propósito diario y busca la

consecución de una visión, donde el día a día forma parte de un fin determinado que debe ser conseguido como resultado de un esfuerzo mancomunado bajo un liderazgo oportuno de quien direcciona la Institución Educativa.

Desde el análisis del proceso investigativo en función de relacionar el Estándar de Gestión Escolar con el Desempeño Directivo se realizó el siguiente cuadro.

Tabla 2 Relación entre Estándares de Gestión escolar Y Desempeño Directivo

Estándar de Gestión Escolar	Estándar de Desempeño Directivo
Dimensión Gestión Administrativa	Dimensión C de talento humano y recursos
Proceso: Talento Humano	Estándar General C.1 El directivo establece condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal
Estándar: Elaborar un plan interno de desarrollo profesional educativo en función de las necesidades de la institución, y establecer mecanismos de seguimiento a su implementación	Estándar específico C.1.2 Identifica las necesidades y fortalezas institucionales y del personal para la toma de decisiones respecto a roles, funciones y formación continua

Fuente: (Equipo técnico de la Dirección de Estándares Educativo MinEduc , 2012)
Elaborado por: Lic. Amarilis Campoverde y Arq. Isabel Veliz Carranza

Relacionando el Estándares de Gestión Escolar con el Desempeño del Liderazgo Institucional, es decir el desempeño Directivo, en búsqueda de calidad en la Gestión Educativa en la DIMENSIÓN: Gestión Administrativa en su Proceso Básico: Talento Humano donde se establece el siguiente estándar específico:

Elaborar un plan interno de desarrollo profesional educativo en función de las necesidades de la institución, y establecer mecanismos de seguimiento a su implementación, a través del siguiente cuadro, a manera

de ejemplo, se determinan acciones concretas que al cumplirlas pueden evidenciar el cumplimiento del estándar.

Tabla 3 Acciones concretas para Dimensión C
Fuente: Estándares de Calidad Educativa

DIMENSIÓN C: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RECURSOS	
ESTANDAR ESPECIFICO	ACCIONES CONCRETAS
Elaborar un plan interno de desarrollo profesional educativo en función de las necesidades de la institución, y establecer mecanismos de seguimiento a su implementación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elabora propuestas y estrategias para la formación profesional de los Docentes. ✓ Elabora plan operativo anual de la gestión del estándar. ✓ Acompaña la ejecución de planes, programas y proyectos de desarrollo profesional. ✓ Realiza eventos de integración y fortalecimiento profesional. ✓ Genera documentos técnicos de apoyo a la formación continua de los docentes. ✓ Vincula a las instituciones con organismos/instituciones de formación profesional para atender las necesidades de desarrollo profesional. ✓ Coordina acciones con el asesor del circuito y otros circuitos para atender las Necesidades de Desarrollo Profesional. ✓ Participa en espacios de preparación y mejoramiento profesional continuo para luego aportar a la IE. ✓ Propicia la socializa experiencias exitosas entre docentes. ✓ Realiza asesoría interna y remite informes a las autoridades competentes sobre el programa de capacitación profesional interna. ✓ Intercambia información con asesores y auditores en relación a necesidades institucionales y su atención.

Elaborado por: Lic. Amarilis Campoverde, Arq. Isabel Veliz

Para evidenciar el Estándar Específico C.1.2 el que indica que el Directivo Identifica las necesidades y fortalezas institucionales y del personal para la toma de decisiones respecto a roles, funciones y formación continua, a través del análisis de este estándar específico se pueden determinan acciones concretas que al cumplirlas pueden evidenciar el cumplimiento del estándar desde el contexto institucional, es decir que dependerá del liderazgo institucional la determinación de las

acciones que se realicen para el cumplimiento del mismo. A manera de ejemplo se realiza el siguiente cuadro.

Tabla 3 Acciones Concretas para estándar C.1.2

DIMENSIÓN C: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RECURSOS	
ESTANDAR ESPECIFICO	ACCIONES CONCRETAS
C.1.2 Identifica las necesidades y fortalezas institucionales y del personal para la toma de decisiones respecto a roles, funciones y formación continua	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evalúa el desempeño institucional e Identifica necesidades de desarrollo profesional. ✓ Anima la conformación de redes o grupos cooperativos de aprendizaje entre pares. ✓ Apoya y orienta el trabajo de equipos cooperativos de aprendizaje. ✓ Genera documentos técnicos de apoyo para la detección de las Necesidades Institucionales. ✓ Elabora informes sobre el proceso de detección de las Necesidades Institucionales. ✓ Realiza asesoría interna y remite informes a las autoridades competentes sobre el programa de capacitación profesional interna. ✓ Intercambia información con auditores en relación a necesidades institucionales.

Fuente: Estándares de Calidad Educativa

Elaborado por: Lic. Amarilis Campoverde y Arq. Isabel Veliz Carranza

1.5.1.4 El liderazgo y la gestión educativa

El liderazgo se ejerce a través de la toma de decisiones de manera colegiada, asertiva, articulada, donde se construyen equipos de trabajo, se organiza y entiende el aprendizaje como un producto de la interacción

humana, haciendo de la escuela un ambiente armónico dispuesto al cambio.

Los cambios actuales que nuestro país está viviendo, exige que quienes lideran a través de la dirección o están al frente de las instituciones educativas tanto a nivel fiscal, fiscomisional particular, reúnan algunas características básicas además del cumplimiento legal de los requisitos que da la reglamentación actual.

Estas características son el compendio de actitudes, desempeños, valores y principios, entre las que destacamos:

- Amplio conocimiento de las dimensiones educativas y administrativas, es decir que se encuentre actualizado con las nuevas corrientes pedagógicas y su aplicabilidad en la gestión educativa.
- Trabajo en equipo, fomentando las potencialidades de cada uno de los integrantes de la comunidad educativa basado en la confianza a diferencia del autoritarismo, prepotencia y abuso de autoridad.
- Aplicar la mediación y resolución de conflictos de acuerdo a sus conocimientos pedagógicos y administrativos en función de mantener la convivencia armónica.

El liderazgo en una institución educativa debe ser asumido y compartido por todos cuantos intervengan en ella, con una claridad de los perfiles que se deben cumplir y de las responsabilidades asumidas que permita buscar la armonía en los diversos desempeños que se deben evidenciar en la gestión educativa.

El Ministerio a través de su respectivo marco legal determina quienes asumen en los establecimientos educativos la dirección de acuerdo al número de estudiantes que poseen la institución. Esta norma si bien está dada para las instituciones educativas fiscales o fisco misionales, puede ser un referente de organización para las instituciones

particulares, no obstante, en las instituciones particulares se pueden crear figuras en el área administrativa como: coordinadores académicos y asesores pedagógicos con funciones específicas para mayor organización interna esta posibilidad permite compartir liderazgos y responsabilidades, mas, siempre la representación legal la asumirá la Dirección que debe liderar y gerencia lo dispuesto en el marco legal y su PEI.

De acuerdo al artículo *El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones* indica lo siguiente “Un liderazgo para el aprendizaje toma como núcleo de su acción la calidad de enseñanza ofrecida y los resultados de aprendizaje alcanzados por los alumnos” (Bolívar, 2010). Sería necesario que desde el liderazgo institucional y del desempeño docente se pueda determinar qué acciones se deben cumplir de manera concreta para conseguir según la contextualización de la IE gestiones que logren la calidad en los aprendizajes de los estudiantes; esto en consideración que el liderazgo requiere de múltiples aristas para su consecución, no obstante, ya el Ministerio de Educación ha establecido un *Instructivo de Evaluación Institucional* (María Paulina Fabara Padilla, Equipo Técnico de Apoyo para Actualización MinEduc, 2013) que considera el análisis de los resultados de los aprendizajes de los estudiantes, pero un liderazgo bien direccionado sabe que el requerimiento de evaluación no puede quedar en solo resultados que se presentan en una rendición de cuentas, sino que, deben generar acciones que propicien mejoras a través de un Plan generado de manera consensuada.

En el artículo que se analiza² se indica lo siguiente: “La creación de una cultura centrada en el aprendizaje de los alumnos requiere: promover la cooperación y cohesión entre el profesorado, un sentido del trabajo bien hecho, desarrollar comprensiones y visiones de lo que se quiere conseguir”

² El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones

(Bolívar, 2010) Es decir se requiere analizar y ampliar lo expuesto en relación a la Cultura Profesional de la institución y como operar sobre ella para generar los cambios pertinentes, también es importante acciones que permitan el cumplimiento de los estándares.

El estándar *C.1.2 Identifica las necesidades y fortalezas institucionales y del personal para la toma de decisiones respecto a roles, funciones y formación continua* (MinEduc, 2012) establece la necesidad de elaborar un plan interno de desarrollo profesional el que debe ser planteado en función de las necesidades de la institución, y debe contener los mecanismos de seguimiento a su implementación. Vale recalcar que este estándar se transforma en un referente del presente trabajo investigativo.

Con el fin del cumplimiento de los estándares son múltiples las aristas que se deben analizar, contextualizar, aplicar, para luego también evaluar; por lo tanto casi de manera dual se debe realizar gestiones educativas y los procesos evaluativos, para saber el alcance de los Estándares de Calidad Educativa cumplidos o a su vez re direccionar la labor al fin solicitado por el Ministerio y lograr la Calidad educativa evidenciando un trabajo bien hecho, liderado con bases de una escuela inteligente que prioriza la gestión educativa y los resultados de aprendizajes de los estudiantes.

1.5.1.5 El liderazgo y la detección de las necesidades institucionales en la gestión educativa

La estructura organizativa de una institución educativa a través de los organigramas se establece que es liderada por la figura de los directivos y de acuerdo a lo indicado en *“Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa”* (Martínez de Soria, A. B. Ibarrola, G. S., 2015) se puede considerar que los directivos quienes a su vez lideran las instituciones educativas deben incidir en la profesionalización de los docentes con el propósito de lograr un desarrollo institucional indicando también *“El líder, entonces, provee dirección y ejerce influencia para crear las condiciones*

en las que sea posible trabajar bien la enseñanza y lograr un buen aprendizaje". (Martínez de Soria, A. B. Ibarrola, G. S., 2015) Es decir que la figura directiva debe liderar cambios en los procesos de enseñanza-aprendizaje con el fin de evidenciar logros en los conocimientos de los estudiantes.

Otro criterio que aporta al efecto del directivo es el siguiente: *"El "efecto-director" es, normalmente, un efecto indirecto: no es él quien trabaja en las aulas, pero puede contribuir a construir las condiciones para que se trabaje bien en ellas"* (Bolívar, Una dirección para el aprendizaje, 2009)

De acuerdo a lo establecido en el libro *La Escuela Inteligente* se indica: *"Exciten tres fundamentaciones respecto de toda innovación pedagógica de largo alcance: Afrontar las necesidades de la escuela, Poner en funcionamiento el cambio, Desarrollar un profesionalismo reflexivo"* (Perkins, 2008) Al hacer referencia a las necesidades de la escuela y el desarrollo profesional, para ello debe ser prioritario el análisis de los procesos pedagógicos que se cumplen y cuanto se encuentren aportando al desarrollo de habilidades del pensamiento, al crecimiento de la criticidad, creatividad, argumentación en los estudiantes.

Perkins en su libro hace referencia después de varios análisis que los estudiantes padecen de lo que él llama *"El Síndrome del Conocimiento Frágil"* (La escuela Inteligente, 2008) que es considerada la enfermedad que implica más que un conocimiento olvidado, también un conocimiento inerte, ingenuo y ritual y siguiendo con lo expuesto nos dice: *"Los cuatro problemas aquí mencionados se oponen a las metas de la educación: retención, comprensión y uso activo del conocimiento"* (La escuela Inteligente, 2008) De acuerdo a lo expuesto se establece que el conocimiento olvidado es aquel que no se recuerda, el conocimiento ingenuo y ritual está relacionado con una comprensión que contiene deficiencia y el conocimiento inerte es aquel es primero activado con el fin de cumplir un proceso evaluativo pero no desarrollo la posibilidad

de contextualizarlo por lo tanto se dificulta aplicarlo en la resolución de dificultades.

El desempeño Directivo y Docente debe liderar acciones que prioricen el aprendizaje, comprensión, uso de los conocimientos en los estudiantes y desde, una actitud reflexiva ante la labor asumida, fortalecer su aplicación a través de estrategias innovadoras. Según Antonio Bolívar *“Evidentemente, si el elemento central es el aprendizaje de los estudiantes, se deben rediseñar aquellas estructuras que hacen posible las mejoras a nivel de aula, apoyando y estimulando el trabajo del profesor en clase”* (Una dirección para el aprendizaje, 2009) por lo tanto, los aprendizajes deben ser mediados y liderados por docentes que desarrollen habilidades y potencialidades que permitan a los estudiantes logros académicos de calidad.

El determinar las necesidades institucionales para lograr mejoras en: las gestiones educativas, en lo pedagógico, en el aprendizaje de los estudiantes, en el liderazgo institucional se deben analizar los siguientes aspectos relacionados al desempeño docente:

- La contextualización de los estándares de desempeño docente.
- Los fundamentos pedagógicos, didácticos y metodológicos que aplican los docentes.
- La contextualización de los conocimientos.
- El sistema de evaluación de desempeños de los estudiantes.
- Las estrategias que se aplican en las recuperaciones pedagógicas.

Una metáfora muy interesante del proceso de aprendizaje con un partido de futbol americano en el libro *“El aprendizaje plano”* (Perkins, 2011) establece los siguientes principios del aprendizaje:

1. Juega todo el partido.
2. Haz que valga la pena jugar.
3. Trabaja las partes difíciles.

4. Juega fuera de la ciudad.
5. Descubre el juego implícito o escondido.
6. Aprende del equipo y de los otros equipos.
7. Aprende el juego del aprendizaje.

Estos principios involucran la incidencia de la labor docente en los desempeños de los estudiantes logrando las siguientes inferencias:

1. Participar de todo el proceso de aprendizaje con objetivo, habilidades y destrezas determinadas de manera congruente.
2. Mantener la motivación el interés y la relación afectiva del conocimiento con su realidad.
3. Observar, evalúa constantemente y descubre las fortalezas y debilidades en tus estudiantes que permita propiciar la redirección de las estrategias propuestas pensando en la comprensión del conocimiento que se quiere lograr.
4. Permitir que el conocimiento salga del aula para que se contextualice y se permita la aplicación desde el análisis de las realidades.
5. Determinar las estrategias con los estudiantes permitiendo conocer la dimensión de su alcance con el fin de que comprenda el fin de su comprensión.
6. Fomentar el trabajo en equipo que permita la vinculación, colaboración y convivencia en el proceso de aprendizaje, genera evaluación de equipo que permita realizar análisis objetivos de sus avances.
7. Propiciar la reflexión de sus logros para llegar a la metacognición.

De lo expuesto se puede concluir que un liderazgo debe propiciar la detección de las Necesidades Educativas Institucionales, debe vincularse con el desempeño docente, el proceso pedagógico y la comprensión de los estudiantes. Detectar la necesidad requiere de un liderazgo que permita desde sus desempeños el análisis del contexto institucional, de la realidad

y de un proceso investigativo que permita determinar las fortalezas y debilidades institucionales.

Poner en funcionamiento el cambio

De los desafíos que debe asumir un liderazgo, el funcionamiento del cambio estructura lo propuesto en las mejoras institucionales, por lo tanto, son decisiones que deben surgir de: investigaciones, consensos acuerdos y compromisos análisis de viabilidad y factibilidad en relación al contexto escolar. La Actualización y Reforma Curricular es un ejemplo en el nivel Macro, por lo tanto, los cambios casa adentro en las instituciones se proponen desde lo dispuesto por MinEduc y sus implicancias en la práctica docente en consideración del proceso mediador y logros que se esperan alcanzar.

Los principales detractores de la puesta en marcha del cambio son:

- Direcciones institucionales carentes de líderes que gestionen de cambios.
- Docentes no motivados ante los desafíos.
- Cambios en las disposiciones ministeriales que impidan las propuestas.
- Procesos evaluativos del cambio que se ejecutan sin objetividad y retroalimentación oportuna.

El funcionamiento del cambio debe involucrar un liderazgo compartido que facilite las directrices claras en sus instancias para mantener la propuesta durante su trayecto clara y fundamentada, por lo tanto se requiere líderes visionarios e incluso en ocasiones pioneros. Según (Perkins, La escuela Inteligente, 2008) la puesta en marcha del cambio involucra: **Iniciación, instrumentaciones y continuación**, desde el análisis de estas instancias se podría determinar que cada una contiene acciones necesarias para la continuidad de la siguiente las que deben ser lideradas por quienes hacen educación en las instituciones educativas para la consecución de las metas.

Desde el análisis del contexto cada instancia relacionada con el cambio puede vincularse con las siguientes acciones.

Iniciación

- Analizar las propuestas consensuadas en la detección de las necesidades
- Determinar el plan a seguir
- Organizar equipos de trabajo.
- Establecer las directrices idóneas de acuerdo a la realidad Institucional.
- Determinar los recursos necesarios para las programaciones propuestas.
- Organizar los cronogramas pertinentes.

Instrumentación:

- Determinar los recursos necesarios para la marcha de los cambios.
- Asesoramiento interno permanente.
- Seguimiento al proceso.
- Evaluación permanente.
- Realizar las retroalimentaciones necesarias.
- Re direccionar acciones en consenso de acuerdo a los procesos evaluativos.

Continuación

- El liderazgo sostenido y compartido.
- La sustentabilidad de las propuestas.
- La implementación de cambios de acuerdo a los avances.
- La institucionalización basada en innovación.
- Aplicación de nuevas estrategias.

Dependerá que quienes lideren las instituciones educativas la puesta en marcha de procesos investigativos que determinen las necesidades

institucionales y guiar las propuestas de mejoras que beneficien la gestión educativa.

1.5.1.6 La docencia: desarrollo de un liderazgo y profesionalismo reflexivo

La reflexión ante la idea de cambio institucional se logra en una cultura colaborativa, en el trabajo cooperativo donde todos tiene claro la misión y visión institucional y la dirección es timoneada por un liderazgo con característica ya antes mencionadas, donde cada maestro lidera su espacio clase y determina las necesidades de cambio ante su trabajo y proceso evaluativos, es también acertado el compartir los resultados obtenidos y la reflexión individual de la labor que se realiza, puesto que, se permite analizar y determinar qué se requiere para llegar a logros y propiciar innovaciones desde posturas individuales hasta las que en común se pueden determinar en beneficio de la IE, es decir, que desde un liderazgo individual a uno institucional, si se permite la búsqueda de innovaciones, estas pueden generalizarse desde el análisis y la reflexión de los logros individuales o pueden propiciarse desde los consensos realizados ante las necesidades de cambio en la institución .

En su artículo "*Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela*", (Anderson, 2010) hace referencia a que se mejora profesionalmente cuando la labor está fundamentada en la motivación personal y se comparte de manera colectiva con la comunidad educativa la visión del proyecto para el mejoramiento escolar.

El liderazgo directivo debe la necesidad de liderar acciones que propicien el crecimiento profesional de los docentes con el fin de aportar al desempeño en la labor clase, este aspecto es considerado en los estándares educativos y las direcciones institucionales deben propiciar el cumplimiento de los mismos, importante recalcar que si bien el liderazgo institucional debe indagar sobre las necesidades institucionales que deben

ser atendidas, cada docente puede ser protagonista de acciones que lideren su desarrollo profesional, mas siempre debe estar listo para poder socializar y mantener una actitud cooperativa en la comunidad con el fin de aportar a las mejoras de las gestiones educativas institucional.

Si se trata de determinar qué acciones son las que debo propiciar para las mejoras pertinentes es claro que en nuestro país Los Estándares Educativos marcan las pautas de un análisis de reflexión ante la labor y lo requerido, permitiendo que se estructuren procedimientos ya sean de carácter personal o institucional que direccionen lo que se busca como fin de la labor emprendida basados en una definición de calidad.

Con el fin de considerar las acciones necesarias para mejorar las gestiones educativas en el contexto nacional y relacionarlas con el presente trabajo, se procede a especificar lo que indica el *Estándar de Calidad Educativa en la definición de Gestión Educativa* (Equipo técnico de la Dirección de Estándares Educativo MinEduc , 2012) donde se hace referencia a la formación de los estudiantes y la formación profesional con el fin de lograr el ideal institucional.

Por lo tanto si referimos que el desempeño docente y directivo debe mostrar liderazgo y reflexión ante las necesidades que se presenten en el la práctica y desarrollo profesional, se debe tener claro que todo cuanto se realice debe estar encaminado a la consecución de logros en los aprendizajes de los estudiantes como un efecto del liderazgo docente y directivo esperado, por lo tanto, la docencia debe ser en la práctica actualizada constantemente, motivadora, innovadora e investigadora de como asumir las necesidades que se presenten en la gestión educativa.

1.5.1.7 Las direcciones institucionales desde lo legal

Desde el Marco Legal el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI establece los requisitos necesarios para ser Directivo

Institucional³ de entidades fiscales, fisco misionales y particulares siendo los siguientes:

Rector o Director

- ✚ Acreditar al menos la categoría D del escalafón docente.
- ✚ Tener título de cuarto nivel, preferentemente en áreas relativas a la gestión de centros educativos y
- ✚ Haber aprobado el programa de formación de directivos o su equivalencia.

Vicerrector o Subdirector

- ✚ Estar en el escalafón categoría D en el caso de Vicerrector y en la categoría E del escalafón en el caso de Subdirector.
- ✚ Tener título de tercer nivel o cuarto nivel en áreas relativas a la gestión de centros educativos y
- ✚ Haber aprobado el programa de formación de directivos o su equivalencia.

Para obtener la Categorización D se debe cumplir con los siguientes requisitos según lo dispuesto en el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural RGLOEI

- ✚ Tener un título de cuarto nivel relacionado a educación.
- ✚ Cumplir con lo menos una de las opciones de capacitación previstas en el escalafón.
- ✚ Certificar mínimo 12 años de experiencia docente desde la titulación académica y
- ✚ Haber obtenido la calificación requerida por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional para la aprobación de las pruebas de desempeño docente o directivo del Instituto Nacional de Evaluación Educativa INEVAL, o tener nombramiento fiscal en categoría D

³Se considera que la figura de Directivo debe tener implícita la postura de liderazgo institucional.

Los estándares de desempeño directivo, como referente del perfil que debe poseer el directivo indican lo siguiente *“Las prácticas de los mejores directivos se pueden categorizar en las siguientes cuatro áreas: liderazgo, gestión pedagógica, gestión de talento humano y recursos, y clima organizacional y convivencia escolar”*. (Equipo técnico de la Dirección de Estándares Educativo MinEduc , 2012)

Los requerimientos del Ministeriales busca regularizar las direcciones en las IE a través de la selección rigurosa del personal y durante los últimos años se han realizado varias convocatorias para evaluaciones psicométricas de competencias directivas, conocimiento, y la realización de un proyecto de gestión educativa como requisito para la evaluación de oposición las mismas que han ido incrementando su nivel de exigencia. Los resultados de las evaluaciones no fueron alentadores ya que para la convocatoria realizada el 15 de Octubre del 2012 el concurso fue declarado desierto y personeros de las zonales alegaron que el número de participantes registrados fue mínimo y esto no permitía la posibilidad de oposición, pero surge la inquietud

Según los estudios sobre Mejoras del Liderazgo Escolar este indica lo siguiente: *“Debe notarse que en la mayoría de los países la inquietud acerca de la escasez del personal de liderazgo escolar de hecho se refiere a dificultades para cubrir el puesto de director”* (OCDE, 2009). Ante esta situación se puede elaborar las siguiente interrogante: ¿Por qué existen pocos registros en proceso evaluativo para directivo, podría pensarse que las respuestas serían:

- El requerimiento de participación es exigente.
- Los docentes no se interesan en adquirir mayor responsabilidad y liderar las IE

Ante cualquier respuestas que se diera la realidad es que se requiere directivos que lideren en las instituciones conoedores de los lineamientos y precisiones de su trabajo y un liderazgo que permita más

que el cumplimiento un cambio de cultura de ser necesario y todas las implicancias hasta ahora establecidas. El último llamado a concurso público se realizó el 31 de agosto del 2013 a través del Sistema de Información del Ministerio de Educación estableciendo los cargos directivos en las figuras de Director o Rector, Vicerrector o Subdirector, Inspector General o subinspector.

En la convocatoria publicada por el ministerio en su página oficial para el Concurso Quiero ser Directivo 1 y 2 a la fecha ha avanzado y se encuentra en la prueba de oposición, mientras que las instituciones educativas esperan sus titulares, por otro lado el Reglamento General de Ley Orgánica de Educación Intercultural RGLOEI y los Acuerdos Ministeriales hace referencia a las responsabilidades que deben cumplir los rectores, directores, vicerrectores y subdirectores. Inspectores y subinspectores y todas los organismos institucionales, estas labores a más de constar enumeradas en articulados de un reglamento tienen la necesidad de acoplarse a la misión y visión requiriendo el empuje institucional, la mística donde se mezcla la tarea sus fundamentos y definiciones de la filosofía institucional y ser congruentes en todo cuanto se propone, por lo tanto se requiere direcciones lideradas conocedoras del NMGE, capaces de vincularse con la comunidad y propiciar los cambios pertinentes.

1.5.2 MARCO CONCEPTUAL

Auditoría: Un proceso de evaluación externa correspondiente al Nuevo Modelo de Seguimiento a la Gestión Educativa, que permite proveer de información objetiva y pertinente a la comunidad educativa con el fin de que se reorganicen las acciones que permitan buscar calidad en la IE.

Asesoría: El asesoramiento es una acción técnica de carácter profesional cuya función principal es orientar la gestión institucional hacia el cumplimiento de los estándares de calidad educativa.

Calidad Educativa: Es lograr como mínimo los estándares de calidad educativa establecidos por el MinEduc a través de las gestiones organizadas y lideradas desde la IE.

Cooperativismo: Es una base de organización que permite la coordinación de estrategias y actividades de manera interrelacionadas entre todos quienes conforman una comunidad o equipo de trabajo.

Comprensión: La capacidad de asimilación de conocimientos y su puesta en práctica a través de la aplicación de los mismos en el contexto que permita evidenciar logros en desempeños.

Comunicación: Mecanismos organizados y sistematizados que permiten el intercambio de información pertinente en las gestiones institucionales que propician mensajes y conexiones facilitando el intercambio de ideas.

Comunidad Educativa: Conjunto de personas que forman parte, influyen y son afectados por el ámbito educativo en la relación diaria como son la escuela, las universidades y todo ámbito educativo sistémico formado por los alumnos que asisten para recibir educación, los maestros que se encuentran allí dispuestos a mediar sus conocimientos, los padres o representante como corresponsables de las acciones formadoras de sus representados y las entidades externas que se vinculan con la IE en los procesos formadores como parte del apoyo externo.

Contexto: La realidad circundante de los entes educativos desde lo concreto a lo abstracto y muestra la realidad específica en que se determinan los procesos educativos que sirve de base para el estudio y análisis de propuestas de cambio.

Culturas profesionales: Es el conjunto de actitudes y expresiones que caracterizan la organización de una institución en un tiempo determinado.

Desempeño: Es la calidad de acciones que se muestran como resultado de un aprendizaje.

Dimensiones: Son los ámbito o área de acción que tiene un objetivo concreto en función del sistema organizativo.

Estándares de calidad educativa: Son los descriptores que se buscan alcanzar en las gestiones institucionales a través de gestiones institucionales.

Estándares de Gestión Educativa: Hacen referencia a procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes que permita su desarrollo profesional.

Estándar de Desempeño Profesional Directivo: Hacen referencia al liderazgo en la gestión pedagógica, en el talento humano, en los recursos, en el clima organizacional y en la convivencia escolar; para asegurar la influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

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

Estado Bancario: Alusivo a la educación bancaria determinada por Paulo Freire que impide el desarrollo del protagonismo y gesta de cambio

centrada en la importancia del ser humano como protagonista al romper esquemas mentales que los mantienen estáticos y sumisos.

Gestiones: Es la actividad que propicia el ejercicio de responsabilidad sobre un proceso.

Identidad: Conjunto de rasgos o características de una persona, institución o cosa que permiten distinguirlas de otro en un conjunto.

Indicador: Expresión de medida o grado de cumplimiento de un objetivo o, en este caso, del estándar establecido.

Innovaciones: Propuestas de cambio a lo establecido que permita encausar mejoras institucionales.

Institución Educativa: (IE) Entidad con carácter educativo que debe regir sus acciones de acuerdo al marco legal vigente, su código de convivencia y direccionar la búsqueda de los estándares de calidad educativa.

Líder: Persona que actúa como guía, gestora de cambio desde el análisis objetivo de su contexto, poseedora de múltiples características que permiten gestar comunidades cooperativas y equipos basados en organización.

Liderazgo: Incidencia del líder en su comunidad educativa para lograr organización, cambios e innovaciones que propicien calidad educativa.

Mediaciones efectivas: Organizar estrategias apropiadas que vinculen a los docentes con los estudiantes con el fin de lograr la comprensión de nuevos conocimientos.

Misión: Es el conjunto de acciones que se realizan con el fin de cumplir una visión.

Necesidades Institucionales: Los requerimientos que se detectan en los procesos institucionales que al ser atendidas permitan atender las gestiones educativas en procura de mejoras.

Nuevo Modelo de Gestión Educativa: (NMGE) Procesos nuevos que permiten atender de manera más ágil la gestión educativa y tiene en su finalidad la cobertura del territorio nacional.

Proyecto Educativo Institucional: (PEI) Constituye una herramienta que recoge la explicación de principios y de acuerdos que servirán para tomar, guiar y orientar coherentemente las decisiones que se tomen y las prácticas que las personas y los grupos desarrollan en la institución.

Proceso: Conjunto de prácticas recurrentes o sistemáticas que desarrollan los actores de un establecimiento educativo necesarias para alcanzar resultados de eficientes, eficaces y efectivos que permitan calidad.

Rendición de cuentas: Es la verificación de los indicadores que evidencian los procesos cumplidos de acuerdo a las evaluaciones que se realizan.

Supervisión: Implica la acción de observar, inspeccionar, controlar ya sea un trabajo o un tipo de actividad y siempre es ejercida por parte de un profesional superior ampliamente capacitado para el efecto.

Talento humano: Equipo humano que permite la ejecución y acciones que procuran el cumplimiento de la Misión y Visión Institucional.

Visión: Es el propósito que busca cumplir una institución en un espacio de tiempo.

1.6 Formulación de hipótesis general

El liderazgo que identifica las necesidades en el desarrollo profesional docente mejora la gestión educativa.

VARIABLE INDEPENDIENTE

El liderazgo que identifica las necesidades en el desarrollo profesional docente

VARIABLE DEPENDIENTE

Mejora la gestión educativa.

1.6.1 Hipótesis particular 1

El liderazgo que evalúa el desempeño docente contribuye en la gestión educativa.

VARIABLES INDEPENDIENTES

El liderazgo que evalúa el desempeño docente

VARIABLES DEPENDIENTES

Contribuye en la gestión educativa.

1.6.2 Hipótesis particular 2

El liderazgo efectivo se evidencia en los procesos clase.

VARIABLES INDEPENDIENTES

Si el liderazgo es efectivo

VARIABLES DEPENDIENTES

Se evidencia en los procesos clase

1.6.3 Hipótesis particular 3

Las estrategias que fortalecen el desarrollo profesional propicia la optimización de la gestión educativa.

VARIABLES INDEPENDIENTES

Las estrategias que fortalecen el desarrollo profesional

VARIABLES DEPENDIENTES

Propicia la optimización de la gestión educativa.

1.6.4 Hipótesis particular 4

Los talleres de capacitación docentes propician mejoras en la gestión educativa.

VARIABLES INDEPENDIENTES

Los talleres de capacitación docentes

VARIABLES DEPENDIENTES

Propician mejoras en la gestión educativa.

Tabla 4 Operacionalización de las variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICA	Encuesta Docentes	Encuesta estudiantes
<p>El liderazgo que identifica las necesidades en el desarrollo profesional docente</p> <p>Mejora la gestión educativa</p>	<p>Liderazgo es definido como la capacidad de incidir en un ámbito procurando metas en común que permita el desarrollo personal y profesional del equipo en beneficio de una comunidad.</p>	Liderazgo en la gestión estratégica	<p>✚ Detección de las necesidades de desarrollo profesional institucionales</p>	Encuesta	1	1
<p>El liderazgo que evalúa el desempeño docente</p> <p>Contribuye en la gestión educativa.</p>		Liderazgo en la gestión educativa o pedagógica	<p>✚ Liderazgo pedagógico que propicia retroalimentación del proceso clase.</p>		2	2

<p>El liderazgo efectivo.</p> <p>Se evidencia en los procesos clase.</p> <p>Las estrategias que fortalecen el desarrollo profesional</p> <p>Propicia la optimización de la gestión educativa.</p>	<p>La gestión educativa Se define como los procesos que vincular el accionar educativo con la búsqueda de calidad de aprendizajes</p>	<p>Las estrategias que permiten a través de procesos planificados la mejora en los resultados pedagógicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Se ha implementado un modelo pedagógico ✚ Se han generado estrategias de atención a las NEE ✚ Se han implementado diversidad de instrumentos evaluativos. ✚ Se propician estrategias para aprendizajes cooperativos e interdisciplinarios. ✚ Se aplican estrategias constructivistas ✚ Sabe cómo reconocer y atender las NEE ✚ Emplean diversos instrumentos para realizar los procesos evaluativos. ✚ Se aplican proyectos interdisciplinarios y colaborativos. 		<p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p>	<p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p>
<p>Los talleres de capacitación docentes propician mejoras en la gestión educativa.</p>		<p>.Atender desde el liderazgo institucional las necesidades de desarrollo profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Considera necesario las capacitaciones de desarrollo profesional. 		<p>10</p>	<p>10</p>

1.7 Aspectos metodológicos de la investigación

1.7.1 Tipo de investigación

El campo de acción del Proyecto en su aplicación es el Colegio Fiscal Chongón con una población total de 22 profesionales entre directivos y docentes y 549 estudiantes, quienes se beneficiaran con la aplicación de los talleres que atiendan las necesidades institucionales el de la gestión educativa acuerdo a las necesidades institucionales detectadas en el proceso investigativo. La Propuesta es factible por que podrá ser aplicado desde el liderazgo directivo a los docentes y los estudiantes recibirán el beneficio de las capacitaciones de los docentes.

De acuerdo a los diferentes criterios de las modalidades de la investigación se determinó que la investigación cumple con los siguientes criterios.

1.7.2 Métodos de investigación

Por el Alcance:

Transeccional causal El trabajo investigativo busca describir los aspectos importantes del efecto del liderazgo en las gestiones educativas y su aporte en el desarrollo profesional de los docentes para procurar mejoras en los procesos de enseñanza aprendizajes.

Por el Objetivo:

Aplicada: Porque se sirve de los conocimientos esenciales y los aplica en beneficio de la investigación y propuesta del proyecto.

Por el lugar

De Campo: Porque la investigación se ubica en Guayaquil Parroquia Chongón Colegio Fiscal Chongón.

Por la Naturaleza

De acción: Porque se pretende generar cambios en la gestión educativa de los docentes a través del aporte al liderazgo de la institución educativa, al detectar las necesidades institucionales y operar sobre ellas.

1.7.3 Fuentes y técnicas para la recopilación de información.

Encuesta: Se consideró a la encuesta como técnica para la recolección de datos de la muestra seleccionada, la cual a través de un cuestionario de preguntas se espera que, el encuestado sin ningún tipo de presión lo desarrolle permitiendo recabar los datos necesarios para la elaboración de los diagnósticos. Entre las ventajas de la encuesta frente a otra técnicas es su versatilidad o capacidad para recoger datos sobre las necesidades de información, también presenta debilidades o limitaciones cuando las personas encuestadas pueden ser incapaz de aportar información por múltiples motivos o la negativa del encuestado para contestar el cuestionario.

En el proceso de recabar la información antes de aplicar la encuesta a la muestra seleccionada se realiza un proceso de sensibilización y motivación en relación a los beneficios que se desean alcanzar para propiciar que las respuestas tengan un alto grado de objetividad, realidad y certeza permitiendo reforzar las ventajas de la técnica en el proceso investigativo, para la elaboración del cuestionario se tomaron en consideración los siguientes aspectos.

- El cuestionario será restringido o cerrado donde el encuestado está dirigido a las opciones de respuestas.
- El tipo de preguntas es de información en relación con la temática de Liderazgo y Gestión Educativa.

Entre las características de la encuesta están los siguientes datos:

Muestra: 20 Docentes

Objetivo: Determinar las Necesidades Institucionales en las Gestiones Educativas de enseñanza aprendizaje para propiciar mejoras desde la aplicación de Talleres dirigidos desde el Liderazgo de la IE.

Muestra: 100 Estudiantes.

Objetivo: Determinar las Necesidades Institucionales en las Gestiones Educativas de enseñanza aprendizaje para propiciar mejoras en los procesos clase desde la aplicación de Talleres dirigidos desde el Liderazgo de la IE.

1.7.4 Población y muestra

Población

Para el proyecto investigativo se consideró como población a todos los docentes del Colegio Fiscal Chongón de la Ciudad de Guayaquil que en su total son 20 por considerarla una población pequeña.

De la población de estudiantes 549 se realizara la selección de la muestra de acuerdo a la correspondiente fórmula estadística por población finita.

Las características de la población es la siguiente:

Tabla 5 Población Directivos y Docentes

Talento Humano	N° Docentes	MÉTODOS Y TÉCNICA
Rector	1	ENCUESTA
Vicerrectora	1	
Inspector	1	
Docentes del área de lengua y literatura	2	
Docentes del área de sociales.	2	
Docentes del área matemática.	3	
Docentes del área de ciencias	3	

Docentes del área de ingles	2	
Docente área Ed. Física	1	
Docentes del Área técnica Profesional	3	
DECE	1	

Fuente Departamento de Talento Humano.

La población de estudiantes se estructura de la siguiente manera.

Tabla 6 Población de Estudiantes

Niveles	Año Básico	Nº de aulas	Nº de estudiantes
Básica Superior	8º año básico	2	78
	9º año básico	2	105
	10º año básico	3	114
Bachillerato	1º año bachillerato	2	92
	2º año bachillerato	2	76
	3º año bachillerato	2	84
		13	549

Fuente: Secretaría del Plantel

1.7.4.1 Selección de muestra

Se define a la muestra como el desagregado de la población constituyendo el número de sujetos que deben ser seleccionados de una población o universo. Es importante considerara que en una muestra más grande los datos pueden ser más exactos, sin embargo, una decisión de esta naturaleza depende de la posibilidad de inversión económica y de tiempo con la que se cuenta y la oportunidad de hacer conocer los resultados sin descartar que cuando mayor sea la muestra menor será el margen de error.

El número seleccionado como muestra de Docentes para el siguiente proyecto es la población total conformada por 20 Docentes, por ser considerado una población pequeña.

En la población de estudiantes la determinación del tamaño de la muestra se realiza con la siguiente fórmula estadística:

Con población finita y número limitado. $n = \frac{Z^2 PQN}{Z^2 PQ + Ne^2}$

Z = Nivel de confianza o grado de tolerancia 1.94

e = Error 5% = 0.05

N = Número de elementos de la población. 549

P = Probabilidad de ocurrencia

Q = Probabilidad de no ocurrencia

$$n = \frac{(1.94)^2 (0.5 \times 0.5 \times 549)}{(1.94)^2 (0.5 \times 0.5 + 549) (0.05)^2}$$

n=99,953

Considerando la fórmula establecida se determina que la muestra de estudiantes será de 100 estudiantes.

1.7.5 Tratamiento de la información.

Para este proyecto se realizan las siguientes tareas, las que fueron diversas y sistemáticas aportando a la buena organización para el desglose del capítulo.

A continuación se detalla:

- Identificar aspectos de la realidad Institucional que permitan contrastarla con el contexto educativo exigido en la gestión educativa.

- Determinar la población y muestra que se establece en la investigación.
- Estructurar las técnicas para recolección de la información.
- Aplicar las técnicas de investigación.
- Realizar el proceso estadístico de la información recogida.
- Verificar las hipótesis.

1.7.6 Resultados de impactos esperados

Los beneficiarios del presente proyecto es la Comunidad Educativa del Colegio Fiscal Chongón de la ciudad de Guayaquil.

Con la aplicación del proyecto se espera:

- Beneficiar a la comunidad educativa del colegio fiscal Chongón al realizar un proceso investigativo que permita mejoras institucionales a partir de detectar necesidades de desarrollo profesional
- Aportar al liderazgo institucional y a la gestión educativa.
- Detectar las necesidades institucionales relacionadas a la gestión educativa.
- Aportar al Plan de Desarrollo Profesional de la Institución.
- Transversalmente propiciar el cumplimiento de estándares vinculados al desempeño profesional.

CAPITULO II

2 ANÁLISIS SITUACIÓN INICIAL

2.1 Breve historia de la IE

Tabla 7 Procesos Históricos de la IE

Doc.	Procesos legales
Acuerdo N° 348	El 7 de junio de 1.987, empieza la labor educativa en la escuela fiscal "12 de Octubre" con 61 estudiantes, con se autorizó el funcionamiento del primer curso del ciclo básico, jornada vespertina.
Acuerdo N° 911	El 20 de octubre de 1.988, se obtuvo el funcionamiento del primer y segundo curso del ciclo básico, otorgado por el Subsecretario regional de educación Lic. José Merchán Montenegro.
Acuerdo N° 155	El 14 de mayo de 1990 se legaliza el tercer curso del ciclo básico jornada matutina, durante el período lectivo 1.989-1.990 y se autoriza el funcionamiento de este curso, a partir del año lectivo 1.990-1.991
Reg. Ministerial # 5892	El 10 de mayo de 1.993, se realizó el traspaso de partida del 15 de octubre de 1.992, salen del colegio Loma de Sargentillo, los 5 maestros para ser titular del colegio Fiscal Chongón.
Acuerdo N° 546	El 29 de septiembre de 1.993 es designado por el Ministerio de Educación a la profesora Rosa Barahona Junco, trabajando dos períodos 1.993-1.994 y 1.994-1.995, por cuanto el rector anterior solicitó su cambio.
Acuerdo N° 380	A partir de año 1.996-1.997, el rectorado estuvo bajo la dirección como rector (e) el Ing. Jorge Pantusin Benavides, Cabe destacar que por su demostración de trabajo y empeño en el avance de

	nuestra institución, fue reelegido en tres períodos consecutivos con el apoyo de sus compañeros.
Acuerdo N° 219	El 26 de mayo de 1.997, se le autoriza al plantel el funcionamiento del ciclo diversificado, nuevos cursos de Bachillerato en Comercio y Administración.
Acuerdo N° 1180	El 9 de agosto de 1.999, el plantel obtiene la autorización de funcionamiento del primer curso en la especialización de Contabilidad en forma promocionada.
Acuerdo N° 01225	el 9 de noviembre del año 2.000, autorizan definitivamente el funcionamiento del segundo curso ciclo diversificado, bachillerato en Comercio y Administración, especialización de Contabilidad a partir del año lectivo 2.000-2001, se celebró la primera promoción de contador bachiller en Comercio y Administración Chongonense
Acuerdos N° 123	El 15 de febrero de 2.001 se dio el funcionamiento del tercer curso ciclo diversificado. Se firma el acta de entrega-recepción de la construcción del pabellón, cancha de uso múltiple y cerramiento.
Acuerdo N° 128	El 15 de febrero de 2.002 se autorizó el tercer curso ciclo diversificado, Bachillerato técnico en Comercio y Administración.
Acuerdo N° 1011	El 2 de septiembre de 2.005, se autorizó a partir de año lectivo 2.005-2.006 hasta el 2.009-2.010, aplicar el proyecto educativo institucional (PEI) que mantiene la oferta educativa del funcionamiento del Bachillerato Técnico de Comercio y Administración, especialización Contabilidad y la creación y funcionamiento de la especialización de Informática, a partir del año lectivo 2.005-2.006, en jornada matutina.
Acuerdo N° 000347	El fecha 21 de abril de 2.009, resolvió legalizar matrículas, promociones y todo lo actuado por los estudiantes que asistieron a clase a este plantel en el Bachillerato Técnico en Comercio y Administración, especialización Informática.

Resolución # 21	En abril de 2.009, la Dirección Provincial de Educación del Guayas, autorizó al Colegio Fiscal Chongón, legalizó estudios y autorizó el funcionamiento del primer curso común, segundo y tercer curso de Bachillerato Técnico en Comercio y Administración, en forma progresiva, por tres promociones, período lectivo 2.009-2.010 hasta 2.011-2.012, en jornada matutina. De igual forma se autorizó el funcionamiento del Bachillerato Técnico en especialización Informática, en jornada matutina para los siguientes años lectivos 2.009-2.010, Segundo, y tercer curso 2.010-2.011.
Resolución # 000347	El 21 de abril de 2.009, la Dirección de Educación autorizó al Colegio Fiscal Chongón, el funcionamiento del bachillerato Técnico en Comercio y Administración, especialización Contabilidad y Administración, jornada matutina , solo para los siguientes cursos y años lectivos: 2.009-2.010 Primer Curso Común, 2.010-2.011 Segundo y Tercer Cursos y 2.011-2.012 Tercer Curso ,mediante la resolución emitida #0001178 por la Subsecretaría Regional de Educación, con fecha 18 de diciembre de 2.013

*Fuente: Secretaría de la IE Colegio Fiscal Chongón
Elaborado por. Lic. Amarilis Campoverde Arq. Isabel Veliz*

2.1.1 Organigrama institucional.

Actualmente la IE cuenta con 21 Docentes y tiene 549 estudiantes distribuidos de acuerdo a sus respectivos años desde 8 EGB hasta 3 Bach

En lo relacionado a los docentes su vinculación laboral es la siguiente

Tabla 8 Vinculación laboral de Docentes

Vinculación	N° Docentes
Contratos	11
Nombramientos	11

Total de docentes	22
Total de estudiantes	549

Fuente: Departamento de Talento Humano Colegio Chongón

Los Docentes cumplen con el horario Matutino de 07:00 hasta 15:00, en el espacio tiempo se encuentran organizados de acuerdo al distributivo docente organizado por la Autoridad de la Institución, vale recalcar que al contar con EGB Superior y Bachillerato Técnico Profesional con la figura Comercio y Administración los horarios de salida de la jornada pedagógica para los estudiantes es de 12:30 EGB Superior y 13:50 Bachillerato lo que propicia poco espacio tiempo para la recuperación pedagógica de los estudiantes de Bachillerato y menos tiempo para procesos organizativos por parte de los docentes.

Otro aspecto importante de considerar es la cantidad de estudiantes que en promedio están distribuidos por curso, estableciendo que se debe cumplir con el proceso evaluativo, del cual se espera cumpla con análisis de logros de indicadores de desempeño por estudiante.

Es importante recalcar que la máxima autoridad muestra preocupación ante la información requerida y organiza acciones a través de Comisiones para el cumplimiento de la misma. En lo relacionado con el PEI a la fecha de redactar el presente capítulo no se encuentra registrado en el Distrito por la necesidad de correcciones que se encuentran en proceso.

El organigrama Institucional es el siguiente

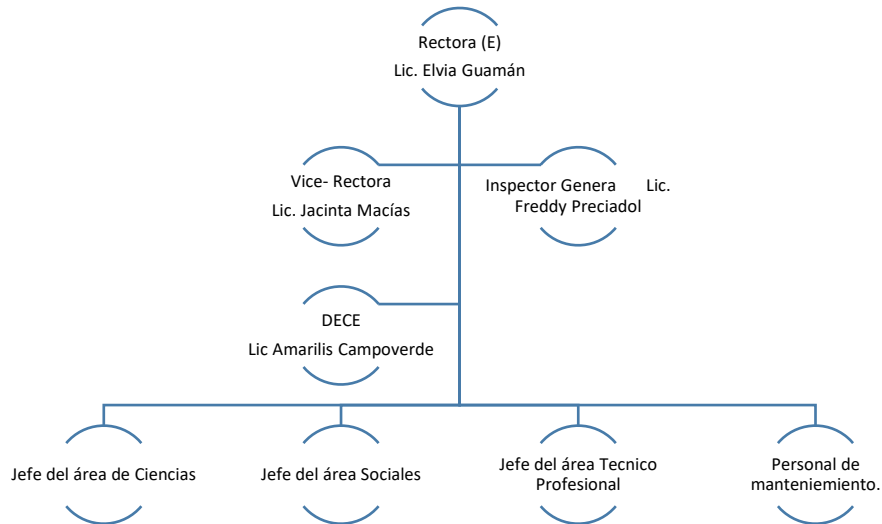


Ilustración 1 Organigrama IE. Fuente. Departamento Talento humano Colegio fiscal Chongón

El Rectorado se encuentra encargado de acuerdo a la terna que fue presentada en Distrito, desde el año lectivo 2013-2014 es importante recalcar que las autoridades institucionales se encuentran organizando el PEI las fuentes de verificación del Código de Convivencia según las observaciones dadas en el proceso de auditoría y asesoría como evaluación externa y concluyendo la elaboración del PEI en consideración de los resultados iniciales de la evaluación externa que fue ROJO, por lo tanto, existe mucha demanda de organización para concluir de manera prioritaria lo pendiente en la estructura del PEI y documentos para la verificación de la elaboración del Código de Convivencia..

2.1.2 Análisis del FODA

Al momento del proceso investigativo el FODA detallado se encuentra en el Código de Convivencia más el proceso del PEI no se detalla el FODA pero si un análisis cuenta con los resultados de los procesos de autoevaluación, a continuación se realiza un análisis del FODA.

Tabla 9 FODA IE Colegio Fiscal Chongón

	FORTALEZA	DEBILIDADES
MATRIZ FODA PARA CRUCE DE ESTRATEGIAS.	<p>1-Interés y preocupación de autoridades educativas.</p> <p>2-Suficiente terreno para construcción.</p> <p>3-Dos canchas de uso múltiple.</p> <p>4-Laboratorio de computación con tecnología de punta.</p> <p>5-Personal docente y administrativo capacitado.</p> <p>6-Buena aceptación de sectores muy distantes a la institución.</p> <p>7-Buenas relaciones interpersonales.</p> <p>8-Integración y colaboración de los padres de familia.</p>	<p>1-Falta del departamento de Orientación Vocacional, médico y odontología.</p> <p>2- Charlas motivadoras para estudiantes y padres de familia.</p> <p>3- Implementación de programas de capacitación tecnológicos dirigidos al personal docente y administrativo.</p> <p>4- Personal docente, administrativas y de servicios incompleto.</p> <p>5- Aulas pedagógicas insuficientes</p> <p>6- Innovación de propuestas pedagógicas y curriculares por áreas.</p> <p>7- Bar escolar reducido.</p> <p>8-Discentes rebeldes y con poco interés en el estudio, provocando “*Deserción escolar”</p>
OPORTUNIDADES	Estrategias de Crecimiento - FO	Estrategia de aprovechamiento – DO
<p>1-Parques Industriales</p> <p>2-Colaboración de la UPC y Centro d Salud.</p> <p>3-Seminarios de actualización pedagógica del Ministerio de Educación.</p>	<p>1.- Oportunidad para pasantía.</p> <p>2.-Charlas sobre embarazo precoz, ETS (Enfermedades de transmisión Sexual) y por picadura de artrópodos, etc. A cargo de representantes del UPC, MSP.</p> <p>3.- Implementación de sala de computación con tecnología de punta.</p>	<p>1.-Adquirir prácticas de especialización.</p> <p>2.-Concienciar el sexo responsable, prevención de enfermedades encaminadas al BUEN VIVIR</p> <p>3.-Capacitar y actualizar al equipo docente.</p> <p>4.-Aplicar los conocimientos de acuerdo a los estándares de calidad.</p>

	4.-Implementación y capacitación en la tecnología.	
AMENAZAS	Estrategia de Confrontación - FA	Estrategias de Cambio -DA
1-Insuficientes fuentes de trabajo para los egresados. 2-Migración de los padres (Hogares disfuncionales) 3-Incremento de embarazo precoz. 4-Programas nocivos de los medios de comunicación. 5-Antisociales a los alrededores del plantel. 6-Aumento de consumo de droga. 7-Falta de transporte urbano.	1.-Encuesta de oferta y demanda. 2.-Escuela para padres. 3.-Gestionar y coordinar actividades con el MSP, las necesidades para una atención oportuna. 4.-Charlas de orientación sobre derechos y obligaciones. 5.-Control a la hora de entrada y salida por parte del UPC, docentes y padres de familia. 6.-Plan de contingencia. 7.-Solicitar más unidades a la CTG.	1.-Seguimiento, monitoreo y elaborar una base de datos sobre actividades de los egresados. 2.-Continuar gestionando las necesidades un profesional (Psicólogo/(a) Educativo 3.-Preservar la integridad física de la comunidad educativa. 4.-Difundir el Código de convivencia. 5.-Corresponsabilidad compartida a través de brigadas. 6.-Seguir un proceso para detectar si se cumplieron las expectativas. 7.-Motivar la puntualidad. A través del diálogo con padres y estudiantes, siendo empáticos en de situación geográfica.

Fuente: Código de Convivencia Institucional Colegio Fiscal Chongón.

El FODA de la Institución Educativa está relacionado con las Dimensiones de la Convivencia Institucional las que a través de diversas acciones organizadas desde Rectorado se vienen agilitando para el cumplimiento de un Plan de Acción organizado en el Código de Convivencia, pero la evaluación no se detalla el análisis de las gestiones institucionales correspondientes a los estándares de Calidad Educativa Gestión Administrativa, Gestión de desempeños, Aprendizajes. Actualmente luego del proceso de Auditoria se reorganizaron las comisiones que conforman el Código y las mismas están trabajando en la organización de algunas fuentes de verificación que no se evidenciaron.

Tabla 10 Matriz de Consistencia del proceso de Autoevaluación.

	2	3	4	5	6	7	8
Dimensión	Procesos de Gestión por medio de dimensión	Ítems	Valor Máximo	Valor Promedio Obtenido	Ponderación	Equivalencia	Observación
I	Planificación Estratégica	3	15	12	80%	ACEPTABLE	
II	Gestión Administrativa	14	70	39	56%	MEDIANAMENTE ACEPTABLE	Habiendo en el ítems, sistema de información y comunicación esta repetida con el último ítems de 3.4 de Recursos didácticos y físico
III	Pedagógica Curricular	7	35	16	34%	CON DIFICULTAD	
IV	Convivencia Escolar	6	30	14	47%	MEDIANAMENTE ACEPTABLE	
V	Relación del centro educativo con la comunidad	2	10	5	50%	MEDIANAMENTE ACEPTABLE	
	Promedio General Calificación del Colegio	32	160	86	53%	MEDIANAMENTE ACEPTABLE	

Fuente: Autoevaluación Institucional PEI Colegio Fiscal Chongón

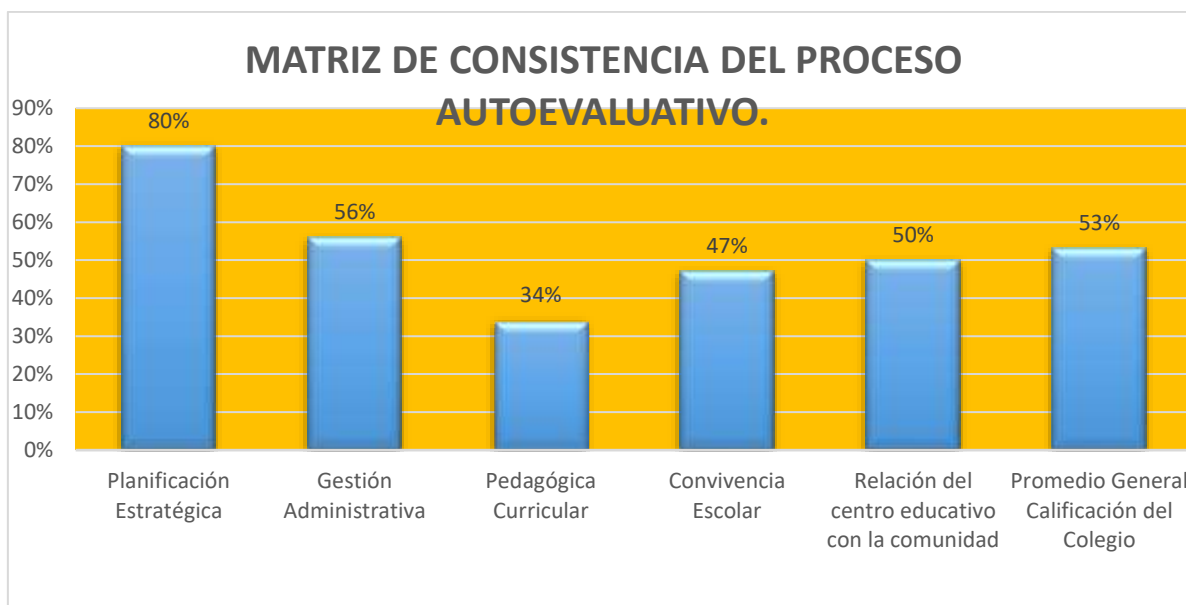


Ilustración 2 Gráfico de Matriz de Consistencia de Autoevaluación del Colegio Fiscal Chongón

Fuente: Autoevaluación Institucional PEI Colegio Fiscal Chongón

El proceso evaluativo se inició según lo detallado en el PEI de acuerdo a las siguientes fechas.

FECHA INICIAL: Martes 25 de Marzo del 2014

FECHA FINAL: Viernes 04 de Julio del 2014

PERÍODO: 2008-2012

De acuerdo al análisis del proceso es importante recalcar que el mismo se aplicó con retraso, no obstante se ha cumplido según lo organizado por los diversos equipos. El resultado tal como lo especifica el Instructivo⁴ socializado por el MinEdu, se determina como MEDIANAMENTE ACEPTABLE. En el análisis de la Matriz de Consistencia se observa que las Dimensiones I, II, III que correspondientes a:

- ✚ Planificación Estratégica
- ✚ Gestión Administrativa
- ✚ Pedagógica Curricular

⁴ (María Paulina Fabara Padilla, Equipo Técnico de Apoyo para Actualización MinEdu, 2013)

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede determinar el requerimiento de atención y mejora, que puede lograrse con liderazgo conocedor de las estrategias pertinentes que potencien las gestiones.

2.1.3 La misión, visión e ideario.

La Misión y Visión Institucional de acuerdo a la sistematización realizada por la Comisión indican lo siguiente:

2.1.3.1 Misión

Tabla 11 MISIÓN IE Colegio Fiscal Chongón

El Colegio Fiscal “Chongón” es un derecho primordial formar jóvenes emprendedores creativo y competente predispuesto a contribuir a la innovación socioeconómico, cultural y político de la sociedad desde la educación general básica superior y bachillerato, garantizar una educación de calidad y calidez, inculcando valores Morales, cívico, ético con identidad cultural y ecológica, a través de profesionales altamente capacitados; asegurar el derecho a que desarrollen sus potencialidades y habilidades que les permita valorarse en su integridad orientados en el marco del Buen Vivir a los adolescentes que conlleven a la eficacia en el ámbito global.

Fuente: PEI Colegio Fiscal Chongón

2.1.3.2 Visión

Tabla 12 VISIÓN IE Colegio Fiscal Chongón

Se proyecta como una institución que forma jóvenes emprendedores que apoyan el desarrollo de la productividad de nuestro país, ser un ente con criterio calificados y cualificados e innovador en ciencia y tecnología, Ser un líder idóneo predispuesto a contribuir a la transformación socioeconómico,

cultural y política; ser reconocidos como entidad que oferta servicio de calidad y calidez para el Buen Vivir.

Fuente: PEI Colegio Fiscal Chongón

Existe actualmente un proceso de reajustes a la Misión y Visión institucional ya que de acuerdo a Auditoría en la Matriz de análisis del PEI se establecieron lo siguiente como hallazgo:

- No se presenta la construcción participativa de la visión,
- No presentan acta de reunión para la construcción a dónde va llegar la IE en cinco años,
- No hay acta de reunión para la construcción de la misión,

Con las siguientes recomendaciones de Auditoría:

- Contestar las preguntas para establecer la visión de la IE que queremos.
- Establecer que persigue la IE en cinco años.
- Construir la Misión de acuerdo a la Guía metodológica
- Construir la Misión respondiendo a las preguntas explicitadas en la Guía metodológica
- Construir la Misión respondiendo a las preguntas explicitadas en la Guía metodológica

2.1.3.3 Ideario

Tabla 13 IDEARIO IE Colegio Fiscal Chongón

El Colegio Fiscal Chongón conscientes de la importancia que reviste la educación en la actualidad y con la noble tarea de formar adolescentes y jóvenes con el lema “**ESTUDIAR ES TRIUNFAR**” que expresa su filosofía y principios generales, los mismos que se plasman en nuestra identidad institucional, en consecuencia a lo referido.

Promover una perseverante comunicación entre los miembros de la

comunidad educativa utilizando vías factibles.

Concienciar el amor y el respeto a nuestro entorno natural como base de supervivencia.

Desplegar habitualmente el trabajo del aula practicando valores y políticas con los estudiantes, comunicando y comprometiendo a los padres de familia en el desarrollo de las actividades.

Desarrollar los retos que ha planteado la Educación actual, se destaca como prioritaria la Proyección educativa institucional, no solo por los aspectos sustantivos que conlleva, sino por los efectos inmediatos y urgentes que ello enlaza.

Fortalecer el rol del tutor sembrando responsabilidad como Instructor para tratar las necesidades de los educandos.

Practicar el civismo con respeto, entrega, amor y valorar los símbolos patrio

Considerar que la educación es un fundamento indispensable para la construcción y la organización de las sociedades.

Proporcionar una cultura de paz y búsqueda de alternativas para solucionar problemas de manera pacífica.

Fuente PEI Colegio Fiscal Chongón

En el Informe de Auditoria según la Matriz de análisis del PEI se estableció como hallazgo lo siguiente:

- No hay acta de reunión para la construcción del ideario.

Con la recomendación:

- Construir el Ideario de acuerdo a lo estipulado en Art. 1,2,3,4 de la LOEI

Ante los hallazgos y recomendaciones las máximas autoridades han propiciado comunicativos a las comisiones correspondientes para que se realicen las correcciones correspondientes y poder presentar el PEI en la brevedad posible para su registro.

2.2 Análisis comparativo, tendencias y perspectivas

2.2.1 Análisis comparativo

Se realiza un análisis comparativo con el sector el cual corresponde al Distrito N° 9 Chongón el mismo que cubre el sector correspondiente a:

- ✚ Vía a la Costa
- ✚ Ceibos
- ✚ Puerto Hondo
- ✚ Casa Viejas
- ✚ Urbanización Puerto azul
- ✚ TierraNostra
- ✚ Bello Horizonte
- ✚ Arcadia
- ✚ Puerto Saymour
- ✚ Valle Alto
- ✚ Los Ángeles

Es importar recalcar que es considerado el Distrito más pequeño en la Zona 8 con un número de 9 nueve IE fiscales y 30 particulares teniendo un solo circuito educativo.

El colegio Chongón muestra un crecimiento de matriculación tanto en EGB Superior como en Bachillerato siendo una muestra de lo indicado a través de las instancias ministeriales y en los resultados de la SERCE (Murillo, F. J., et al, 2007)

2.2.1.1 Número de matrículas en los últimos 5 años

Tabla 14 Matrículas en los últimos 5 años

Años lectivos	Matrículas	Deserción	No promovidos
2009	309	28	16
2010	391	48	54
2011	455	44	6

2012	496	42	11
2013	651	69	79
2014	549	*	*

Fuente: Secretaría del Colegio Fiscal Chongón.

* No se cuenta con este dato por estar el año en curso.

En el cuadro se puede evidenciar el número de estudiantes desertores y en repitencia en los últimos años, situación que se contrapone a lo esperado en relación a la igualdad de oportunidades siendo un indicador de las bajas expectativas que se muestra en un porcentaje de estudiantes.

2.2.2 Resultados del instrumento n° 3 de autoevaluación

De acuerdo al análisis realizado en la Autoevaluación Institucional⁵ en el Instrumento N° 3 se establecen los siguientes cuadros:

⁵Proyecto Educativo Institucional Colegio Fiscal Chongón

Tabla 15 Resultados de aprendizajes de los estudiantes de EGB Superior 2009 - 2013

Años Lectivos	RESULTADOS DE APRENDIZAJES DE LOS ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA														
	8vo. AÑO BÁSICO					9no. AÑO BÁSICO					10mo. AÑO BÁSICO				
	Estudiantes en el Rango de:					Estudiantes en el Rango de:					Estudiantes En el Rango de:				
	0 -11	12 - 13	14 -15	16 -18	19 -20	0 -11	12 - 13	14 -15	16 -18	19 -20	0 -11	12 - 13	14 -15	16 -18	19 -20
2009 Valores absolutos	59	113	147	118	10	20	102	166	134	13	19	89	110	55	6
2009 Porcentajes	13.2	25.28	32.89	26.4	2.23	4.6	23.45	38.16	30.8	2.99	6.81	31.9	39.43	19.71	2.15
2010 Valores absolutos	23	69	125	179	41	26	76	147	115	32	6	56	163	137	18
2010 Porcentajes	5.26	15.79	28.6	40.96	9.38	6.57	19.19	37.12	29.04	8.08	1.58	14.74	42.89	36.05	4.74
2011 Valores absolutos	32	66	92	170	48	36	101	175	108	11	16	61	108	146	57
2011 Porcentajes	7.84	16.18	22.55	41.67	11.76	8.35	23.43	40.6	25.06	2.55	4.12	15.72	27.84	37.63	14.69
2012 Valores absolutos	137	123	207	225	70	56	98	124	148	34	79	98	136	91	17
2012 Porcentajes	17.98	16.14	27.17	29.53	9.19	12.17	21.3	26.96	32.17	7.39	18.76	23.28	32.3	21.62	4.04
Año Lectivo	0 -4	5 -6	7 -8	9	10	0 -4	5 -6	7 -8	9	10	0 -4	5 -6	7 -8	9	10
2013 Valores absolutos	0	44	365	109	1	0	85	462	52	0	0	38	327	86	4
2013 Porcentajes	0	8.48	70.33	21	0.19	0	14.19	77.13	8.68	0	0	8.35	71.87	18.9	0.88

Fuente: PEI Colegio Chongón Instrumento N° 3

Se evidencia que el porcentaje mayor se encuentra entre los indicadores de AAR - PAAR

Tabla 16 Resultados de aprendizajes de los estudiantes de bachillerato 2009 2013

Años Lectivos	RENDIMIENTO DE LOS ESTUDIANTES DEL BACHILLERATO TÉCNICO														
	PRIMERO					SEGUNDO					TERCERO				
	Estudiantes en el rango de					Estudiantes en el Rango de					Estudiantes En el Rango de				
	0 - 11	12 - 13	14 - 15	16 - 18	19 - 20	0 - 11	12 - 13	14 - 15	16 - 18	19 - 20	0 - 11	12 - 13	14 - 15	16 - 18	19 - 20
2009 Valores absolutos	29	97	85	45	6	2	29	65	51	3	3	29	32	26	0
2009 Porcentajes	11.07%	37.02%	32.44%	17.18%	2.29%	1.33%	19.33%	43.33%	34.00%	2.00%	3.33%	32.22%	35.56%	28.89%	0.00%
2010 Valores absolutos	39	87	131	99	7	0	13	88	112	12	2	14	66	50	9
2010 Porcentajes	10.74%	23.97%	36.09%	27.27%	1.93%	0.00%	5.78%	39.11%	49.78%	5.33%	1.42%	9.93%	46.81%	35.46%	6.38%
2011 Valores absolutos	9	95	168	126	40	32	52	114	100	16	0	11	64	111	39
2011 Porcentajes	2.05%	21.69%	38.36%	28.77%	9.13%	10.19%	16.56%	36.31%	31.85%	5.10%	0.00%	4.89%	28.44%	49.33%	17.33%
2012 Valores absolutos	56	92	168	143	22	41	73	159	119	35	27	79	108	84	17
2012 Porcentajes	11.64%	19.13%	34.93%	29.73%	4.57%	9.60%	17.10%	37.24%	27.87%	8.20%	8.57%	25.08%	34.29%	26.67%	5.40%
Año Lectivo	0 - 4	5 - 6	7 - 8	9	10	0 - 4	5 - 6	7 - 8	9	10	0 - 4	5 - 6	7 - 8	9	10
2013 Valores absolutos	0	230	365	14	0	0	70	387	41	0	1	58	290	36	5
2013 Porcentajes	0.00%	37.77%	59.93%	2.30%	0.00%	0.00%	14.06%	77.71%	8.23%	0.00%	0.26%	14.87%	74.36%	9.23%	1.28%

Fuente: PEI Colegio Chongón Instrumento N° 3

Se evidencia que el porcentaje mayor se encuentra entre los indicadores de AAR - PAAR

Tanto la Tabla 13 y 14 nos permite inferir que los procesos de aprendizaje requieren atención y determinar las necesidades institucionales que requieran docentes y estudiantes para procurar mejoras.

2.2.2.1 Resultados de las evaluaciones del Ineval a los estudiantes de tercero bachillerato.

Tabla 17 Porcentaje de estudiantes que lograron cupo ES

N° Opciones ES	N° de estudiantes
Lograron Cupo ES	15
No lograron Cupo ES	69
TOTAL	84

Fuente: Secretaria de IE Colegio Fiscal Chongón

De acuerdo al registro de información de las evaluaciones de los estudiantes por parte del INEVAL en la evaluación del ENES son pocos los estudiantes que lograron cupo universitario.

2.2.2.2 Cuadro de análisis comparativo

Tabla 18 Tabla de análisis comparativo con el sector

TOPICOS	IE 1	Sector
(Gestión Educativa) APRENDIZAJES	El desarrollo de aprendizajes según proceso auto evaluativo ⁶ tiene mayor % entre los indicadores PAAR. AAR Alto porcentaje de deserción Escolar. Pocos estudiantes con cupos universitarios, por bajas calificaciones del ENES ⁷	Pocas expectativas de triunfo profesional por parte de los padres de familia Actividades económicas relacionadas a la manufactura, agricultura, acuicultura.

Elaborado por Lic. Amarilis Campoverde y Arq. Isabel Veliz Carranza

2.2.3 Tendencias

La IE muestra crecimiento de número de matrículas y se espera de acuerdo a lo indicado por personeros del Distrito que se inicie la remodelación en la

⁶Información del PEI del Instrumento 3 proceso de Autoevaluación del Colegio Fiscal Chongón

⁷Examen Nacional de Educación Superior evaluado por el INEVAL

infraestructura de la IE para transformarse en Unidad Educativa del Milenio. De acuerdo al proceso evolutivo externo, las autoridades están procurando el cumplimiento de los requerimientos necesarios que permitan evidenciar el cumplimiento de estándares de calidad educativa, no obstante, se debe generar el liderazgo del desarrollo de una cultura colaborativa, así como también reestructurar los espacios tiempo para el trabajo complementario docente que permita el aporte de las comisiones a la gestión educativa de manera interdisciplinaria basando el trabajo en equipos gestores de cambio.

2.2.4 Perspectivas

Contar con un liderazgo comprometido, sostenido y participativo en las gestiones institucionales que dirija las acciones que deben realizarse para superar los procesos evaluativos externos.

Transformar la IE en una Unidad del Milenio con todo cuanto implica dicha denominación a través de las políticas estatales.

Contar con el Talento Humano necesario en Formación Continua y preparado para atender las Necesidades Institucionales que brinde aportes significativos en el proceso de obtener calidad educativa.

Cumplir y evidenciar los estándares de Calidad educativa en las gestiones administrativas, por parte de directivos, docentes, en los resultados de logros de aprendizaje.

Lograr que los estudiantes desarrollen el emprendimiento especificado en la Visión Institucional y sean referente de progreso de la comunidad y localidad aportando al país en su desarrollo humano y socioeconómico.

2.3 Presentación de resultados y diagnóstico.

El trabajo investigativo sobre el efecto del liderazgo en la gestión educativa del Colegio Fiscal Chongón, se direcciona a través de indicadores que permitan cuantificar los resultados desde el proceso estadístico, por lo tanto se elaboraron las Tabla 20 -32 que relacionan los Indicadores con las Preguntas de las Encuestas.

2.3.1 Resultado de encuesta a docentes

2.3.1.1 Indicadores para verificación de hipótesis

Tabla 19 Contraste de los indicadores del Liderazgo Educativo y las preguntas de la encuesta de Los docentes

INDICADORES DEL LIDERAZGO PEDAGÓGICO	PREGUNTAS	ITEMS
Detección de las necesidades de desarrollo profesional institucionales	Desde el liderazgo de la gestión educativa se han planificado capacitaciones dirigidas a suplir las necesidades institucionales de los docentes ante los procesos de enseñanza aprendizaje.	1
Liderazgo pedagógico propicia retroalimentación del proceso clase	Se realizan observaciones áulicas con sus debidas retroalimentaciones que permiten mejoras en los desempeños docentes.	2
Se ha implementado un modelo pedagógico	El liderazgo de la gestión educativa ha implementado un modelo pedagógico.	3
Se han generado estrategias de atención a las NEE	El liderazgo de la gestión educativa ha organizado procedimientos de atención a las EE.	4
Se han implementado diversidad de instrumentos evaluativos	El liderazgo de la gestión educativa ha implementado variedad de estrategias evaluativas para determinar los logros académicos.	5

La IE a través del liderazgo pedagógico propicia estrategias para aprendizajes cooperativos e interdisciplinarios	Se han organizado desde el liderazgo educativo estrategias para el desarrollo de aprendizajes cooperativos e interdisciplinarios.	6
El docente lidera la atención a las NEE	Maneja Ud. procesos de detección de las NEE en los estudiantes.	7
El docente lidera variedad de recursos para la evaluación de los aprendizajes	Utiliza Ud. Variedad de recursos para evaluar logros en los aprendizajes de los estudiantes.	8
El docente lidera la organización de proyectos cooperativos e interdisciplinarios	Organiza Ud. proyectos interdisciplinarios y cooperativos en su planificación curricular.	9
Desarrollo de una propuesta que atienda la necesidad institucional relacionada al desarrollo profesional.	Considera pertinente la elaboración de talleres que atiendan las necesidades en la gestión educativa.	10

Elaborado por Lic., Amarilis Campoverde y Arq. Isabel Veliz

2.3.1.2 Estadísticos de la encuesta aplicada a docentes

Tabla 20 Estadísticos de la encuesta de docentes

		Estadísticos									
		Desde el liderazgo de la gestión educativa se han planificado capacitaciones dirigidas a suplir las necesidades institucionales de los docentes ante los procesos de enseñanza aprendizaje.	Se realizan observaciones áulicas con sus debidas retroalimentaciones que permiten mejoras en los desempeños docentes.	El liderazgo de la gestión educativa ha implementado un modelo pedagógico.	El liderazgo de la gestión educativa ha organizado procedimientos de atención a las NEE.	El liderazgo de la gestión educativa ha implementado o variedad de estrategias evaluativas para determinar los logros académicos.	Se han organizado desde el liderazgo educativo estrategias para el desarrollo de aprendizajes cooperativos e interdisciplinarios.	Maneja Ud. procesos de detección de las NEE en los estudiantes.	Utiliza Ud. Variedad de recursos para evaluar logros en los aprendizajes de los estudiantes.	Organiza Ud. proyectos interdisciplinarios y cooperativos en su planificación curricular.	Considera pertinente la elaboración de talleres que atiendan las necesidades en la gestión educativa.
N	Válido	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	Perdidos	98	98	98	98	98	98	98	98	0	0
Media		1,75	1,65	1,85	1,90	1,80	1,55	1,75	1,80	1,85	4,80
Mediana		1,50	2,00	2,00	2,00	2,00	1,50	1,50	2,00	2,00	5,00
Moda		1	2	1	2	1 ^a	1	1	1 ^a	1	5
Rango		3	2	2	2	2	2	2	2	2	.1
a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.											b.

Elaborado por Sistema SPSS

Fuente de Información Colegio Fiscal Chongón

2.3.1.3 Cuadros de frecuencias y porcentajes de encuesta aplicada a docente

Tabla 21 Ítem 1 Encuesta Docente

Desde el liderazgo de la gestión educativa se han planificado capacitaciones dirigidas a suplir las necesidades institucionales de los docentes ante los procesos de enseñanza aprendizaje.					
ITEM 1		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ninguna	10	50,0	50,0	50,0
	Rara vez	6	30,0	30,0	80,0
	Algunas veces	3	15,0	15,0	95,0
	Frecuentemente	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Elaborado por SPSS

Fuente: Docentes del Colegio Fiscal Chongón

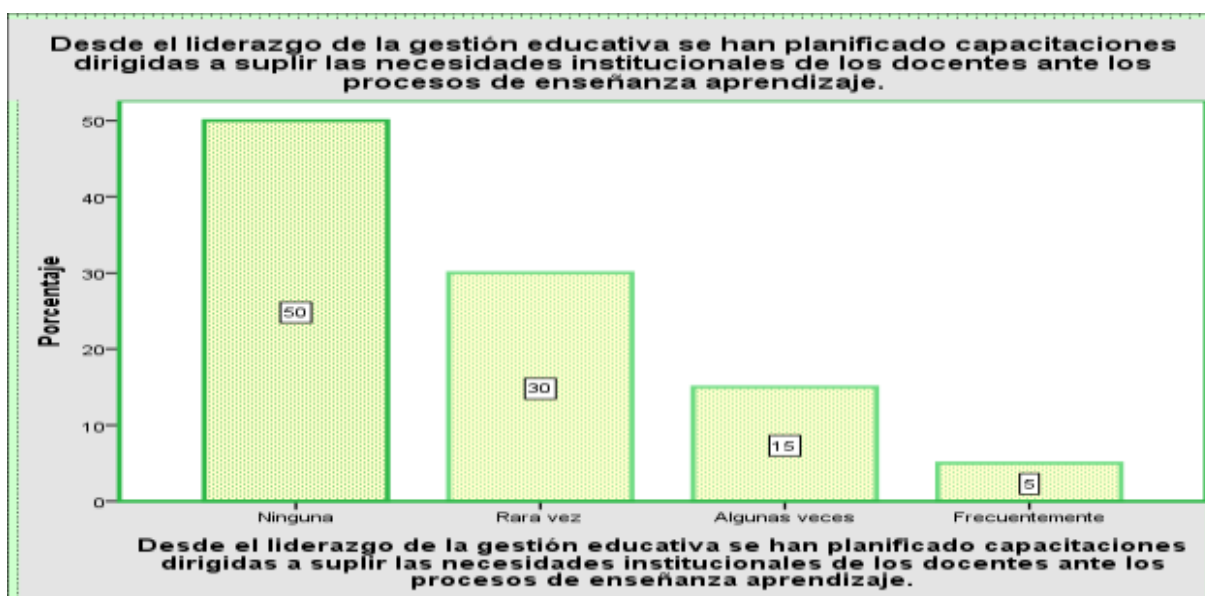


Ilustración 3 Ítem 1 Encuesta a Docentes

De veinte docentes encuestados el 50% dicen Nunca haber recibido capacitaciones de acuerdo a la detección de las necesidades institucionales, 30% indica haber recibido Rara vez, el 15% indican que Algunas veces y el 5% frecuentemente. Es importante recalcar que entre las variables Rara vez y Algunas veces se suma 45% y no existe porcentaje de la variable Siempre

Tabla 22 Ítem 2 de Encuesta de Docentes

Se realizan observaciones áulicas con sus debidas retroalimentaciones que permiten mejoras en los desempeños docentes.					
ITEM 2		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ninguna	8	40,0	40,0	40,0
	Rara vez	11	55,0	55,0	95,0
	Algunas veces	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Elaborado por SPSS

Fuente: Docentes del Colegio Fiscal Chongón



Ilustración 4 Ítem 2 Encuesta a Docentes

El Ítem 2 busca respuesta para el indicador El Liderazgo Pedagógico propicia retroalimentación a los procesos clase, en la descripción de la tabulación se registran los siguientes datos: de 20 Docentes encuestados 40% indica que Nunca se realizan los procesos de retroalimentación el 55% indica que rara vez se realiza el proceso de retroalimentación y el 5% indica que Algunas Veces, no existe porcentaje de las variables Frecuentemente y Siempre.

Tabla 23 Ítem 3 Encuesta de Docentes

El liderazgo de la gestión educativa ha implementado un modelo pedagógico.					
ITEM 3		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ninguna	8	40,0	40,0	40,0
	Rara vez	7	35,0	35,0	75,0
	Algunas veces	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Elaborado por SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en el Colegio Fiscal Chongón

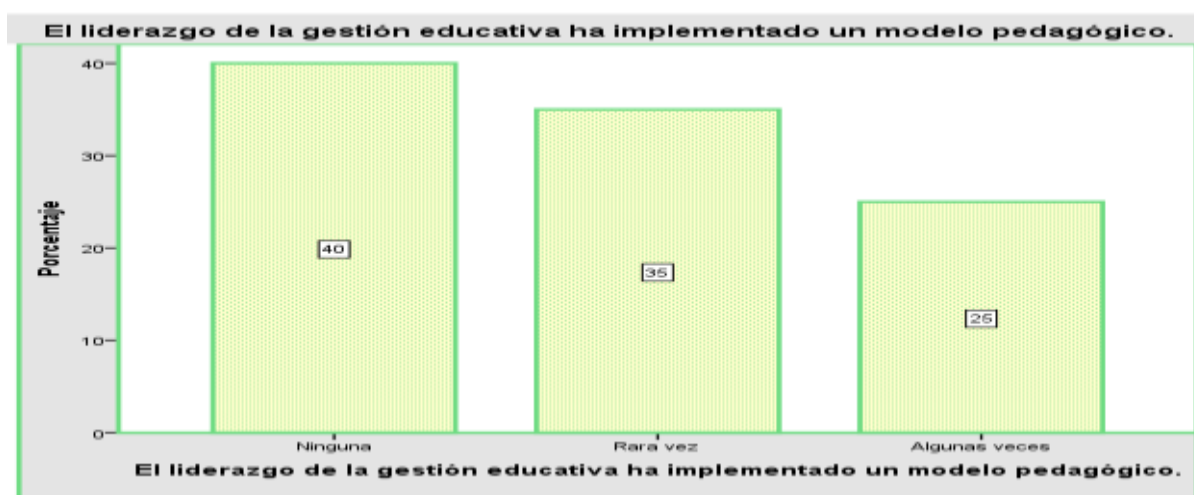


Ilustración 5 Ítem 3 Encuesta a Docentes

El Indicador verificado en el Ítem 3 es: El liderazgo de la gestión educativa ha implementado un modelo pedagógico y en la tabulación se encuentran los siguientes resultados: de 20 Docentes encuestados el 40% indican nunca haberse implementado un modelo pedagógico, el 35% indican que Rara vez se ha implementado y el 25% indican que Algunas Veces se ha implementado, en la verificación del indicador no se evidencia tabulación en las variables Frecuentemente y Siempre.

Tabla 24 Ítem 4 Encuesta a Docentes

El liderazgo de la gestión educativa ha organizado procedimientos de atención a las EE.					
ITEM 4		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ninguna	7	35,0	35,0	35,0
	Rara vez	8	40,0	40,0	75,0
	Algunas veces	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Elaborado por SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en el Colegio Fiscal Chongón

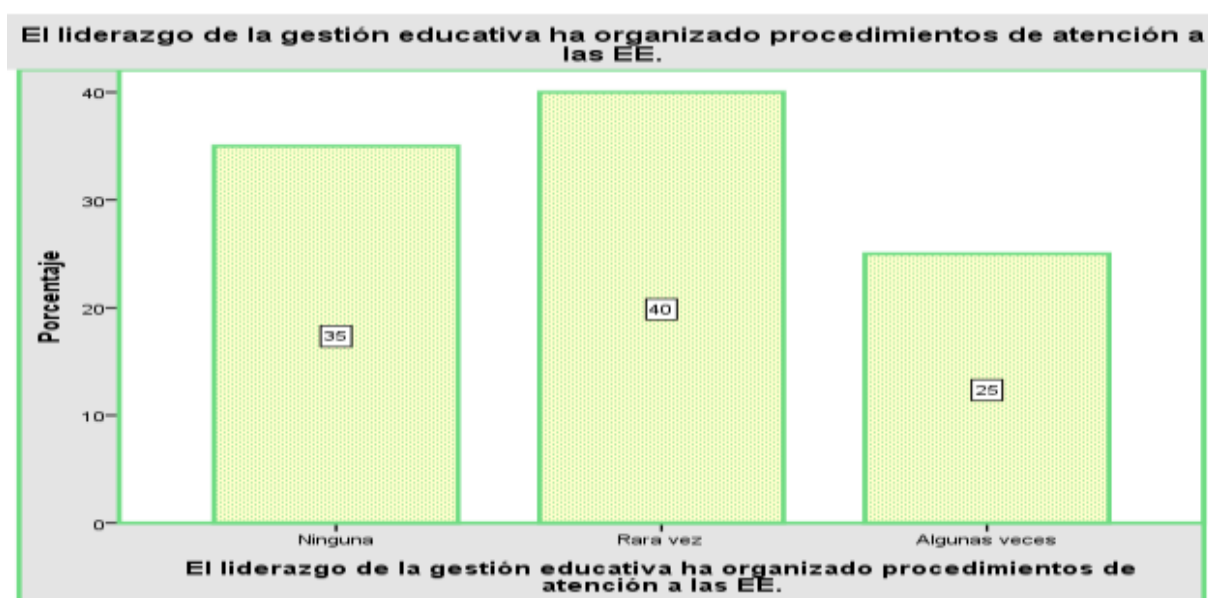


Ilustración 6 Ítem 4 Encuesta a Docentes

A través del Ítem 4 se busca analizar el indicador El liderazgo de la gestión educativa ha generado en la IE atención a las NEE, ante la tabulación de las respuestas de los 20 Docentes encuestados se dieron los siguientes resultados: El 35% indican Nunca haberse dado atención a las NEE, el 40 % señalan que Rara vez y el 25% que algunas veces, no se encontraron porcentajes de las variables Frecuentemente y Siempre.

Tabla 25 Ítem 5 Encuesta a Docentes

El liderazgo de la gestión educativa ha implementado variedad de estrategias evaluativas para determinar los logros académicos					
ITEM 5		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ninguna	8	40,0	40,0	40,0
	Rara vez	8	40,0	40,0	80,0
	Algunas veces	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Elaborado por SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en el Colegio Fiscal Chongón

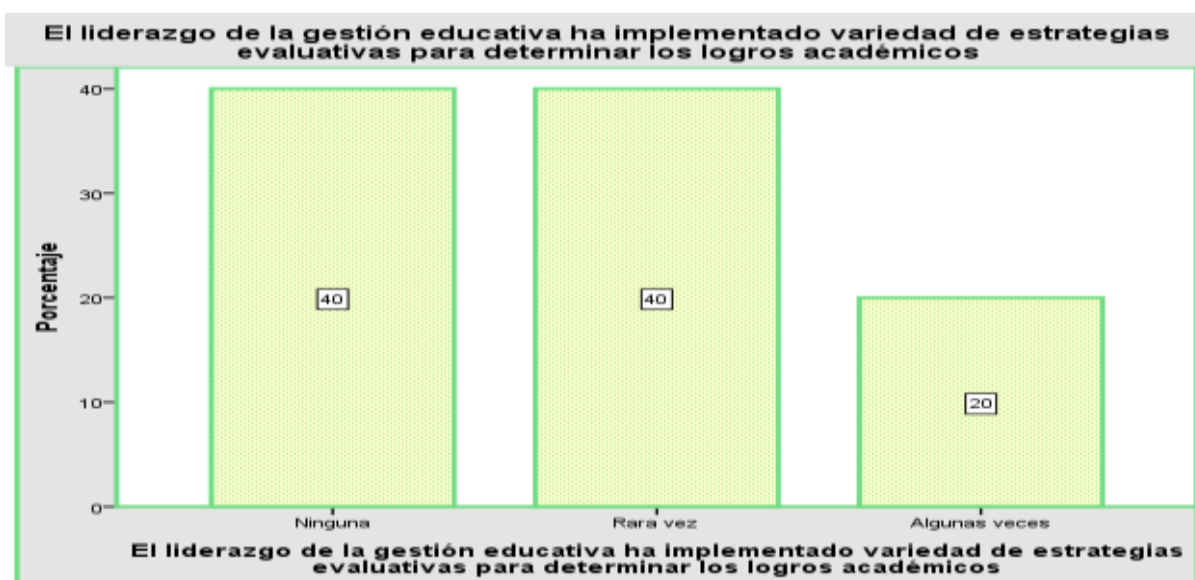


Ilustración 7 Ítem 5 Encuesta a Docentes

A través del Ítem 5 se busca respuesta para el indicador: El liderazgo de la gestión pedagógica ha implementado diversidad de instrumentos evaluativos, de los 20 Docentes encuestados la tabulación indica el 40% que no se han implementado diversidad de instrumentos evaluativos, el 40% indica que Rara Vez se han implementado y el 20% indica que Algunas Veces y no existe porcentaje de las variables Frecuentemente y Siempre.

Tabla 26 Ítem 6 Encuesta a Docentes

Se han organizado desde el liderazgo educativo estrategias para el desarrollo de aprendizajes cooperativos e interdisciplinarios.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ninguna	10	50,0	50,0	50,0
	Rara vez	9	45,0	45,0	95,0
	Algunas veces	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Elaborado por SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en el Colegio Fiscal Chongón

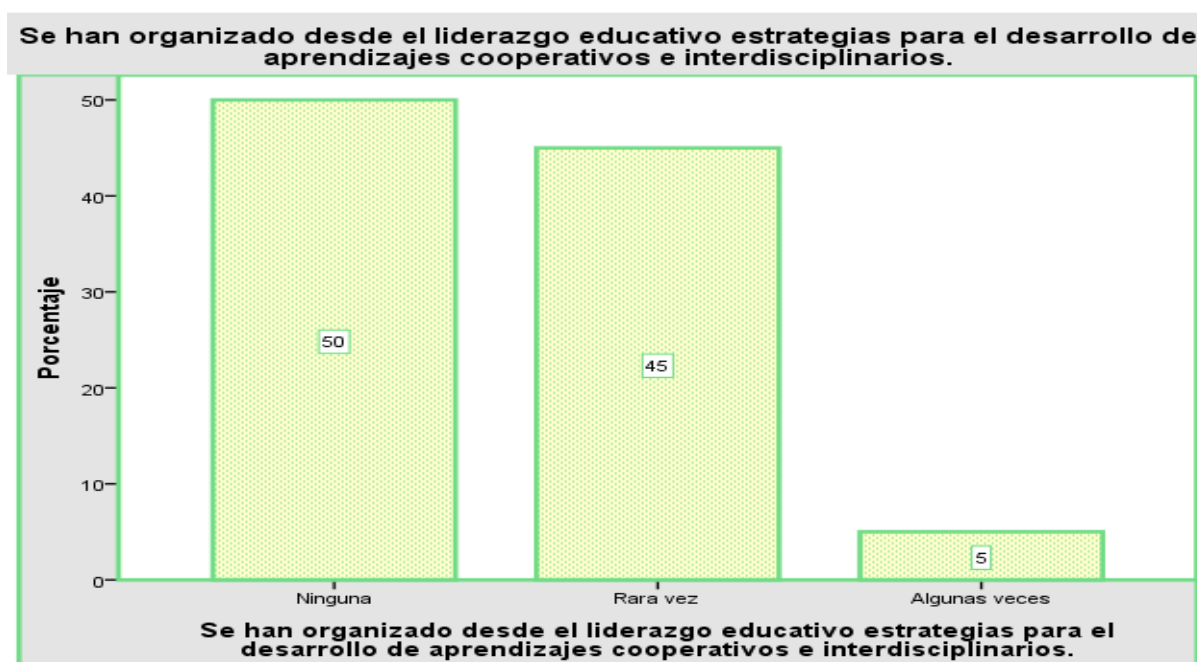


Ilustración 8 Ítem 6 Encuesta a Docentes

En el ítem 5 se tabula el indicador: La IE a través del liderazgo pedagógico propiciare estrategias para aprendizajes cooperativos e interdisciplinarios en la descripción de los resultados se encuentran que de 20 Docentes encuestados el 50% dicen Nunca se propician estrategias para la aplicación de aprendizajes cooperativos, el 45% indican que Rara vez y el 5% que Algunas Veces y no se encuentran resultados en las variables Frecuentemente y Siempre.

Tabla 27 Ítem 7 Encuesta a Docentes

Maneja Ud. procesos de detección de las NEE en los estudiantes.					
ITEM 7		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ninguna	10	50,0	50,0	50,0
	Rara vez	5	25,0	25,0	75,0
	Algunas veces	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Elaborado por SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en el Colegio Fiscal Chongón

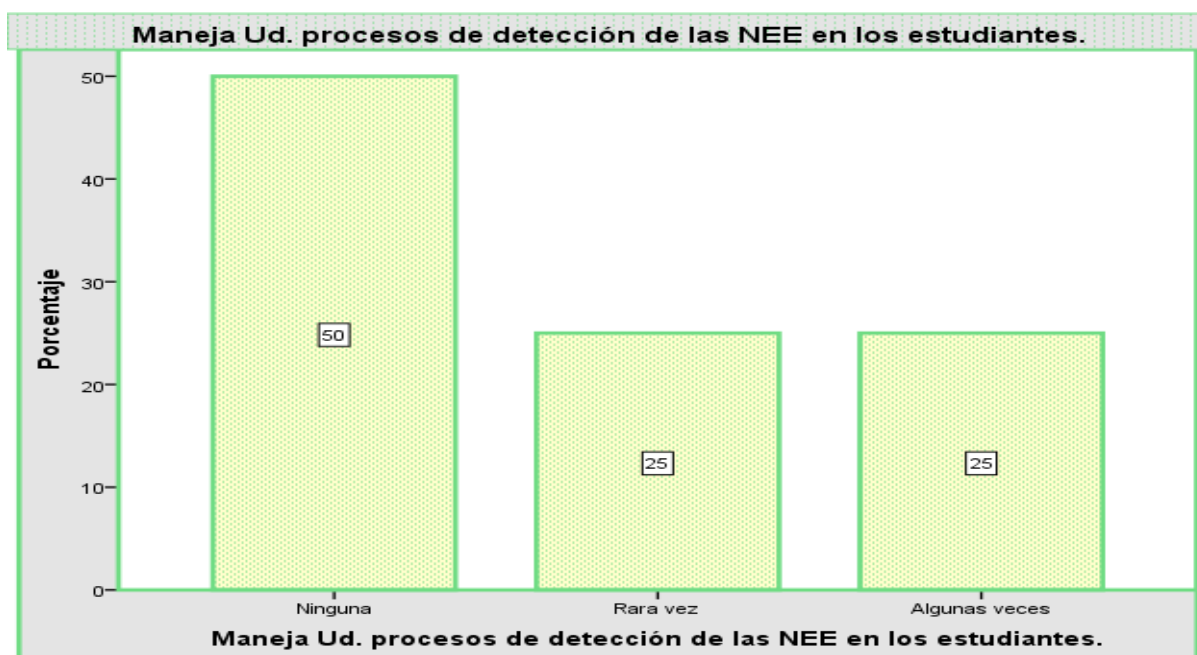


Ilustración 9 Ítem 7 Encuesta a Docentes

A través del Ítem 7 se analiza el indicador: El docente lidera la atención a las NEE. En la tabulación de los resultados de la encuesta aplicada a 20 Docentes se dieron los siguientes resultados: el 50% indica que Nunca, el 25 % indica que Rara vez y el 25% indican que Algunas Veces, no se encuentran resultados correspondientes a las variables Frecuentemente y Siempre

Tabla 28 Ítem 8 Encuesta a Docentes

Utiliza Ud. Variedad de recursos para evaluar logros en los aprendizajes de los estudiantes.					
ITEM 8		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ninguna	8	40,0	40,0	40,0
	Rara vez	8	40,0	40,0	80,0
	Algunas veces	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Elaborado por SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en el Colegio Fiscal Chongón

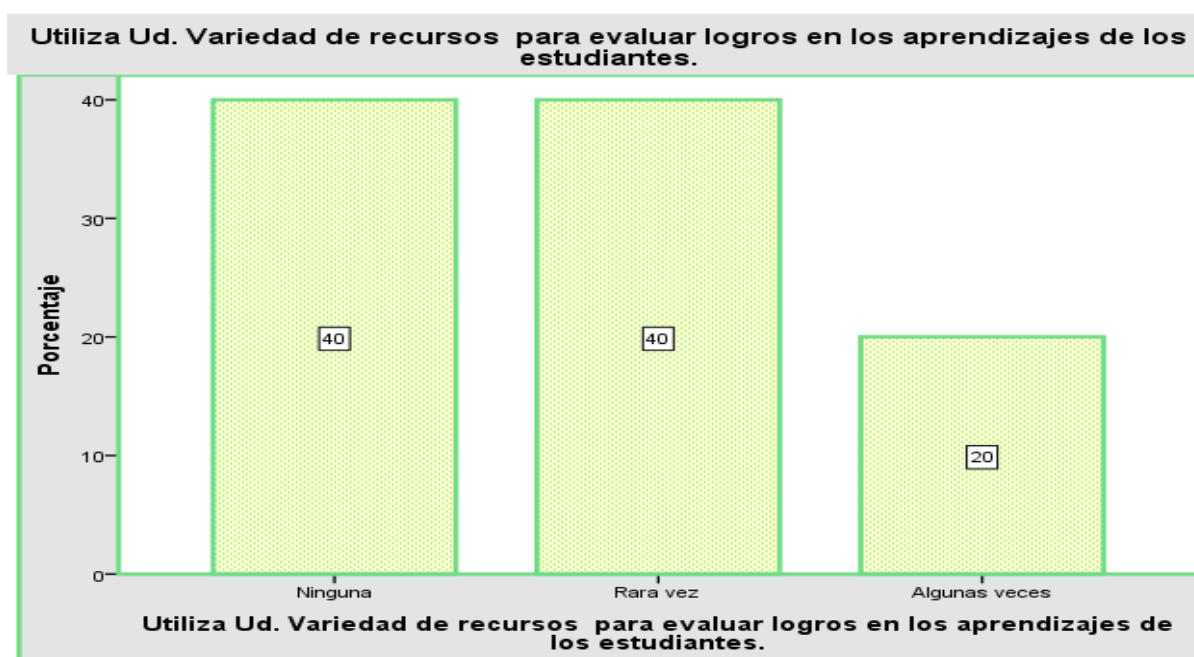


Ilustración 10 Ítem 8 Encuesta a Docentes

El Ítem 8 analiza el indicado: El docente lidera variedad de recursos para la evaluación de los conocimientos. En las respuestas se dieron los siguientes resultados: el 40% de 20 Docentes encuestados indican Nunca utilizan variedad de instrumentos para la evaluación, el 40% indican que Rara Vez y el 20% indican que Algunas veces aplican variedad de instrumentos en los procesos evaluativos, no se encontraron datos en las variables Frecuentemente y Siempre.

Tabla 29 Ítem 9 Encuesta a Docentes

Organiza Ud. proyectos interdisciplinarios y cooperativos en su planificación curricular.					
ITEM 9		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ninguna	9	45,0	45,0	45,0
	Rara vez	5	25,0	25,0	70,0
	Algunas veces	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Elaborado por SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en el Colegio Fiscal Chongón

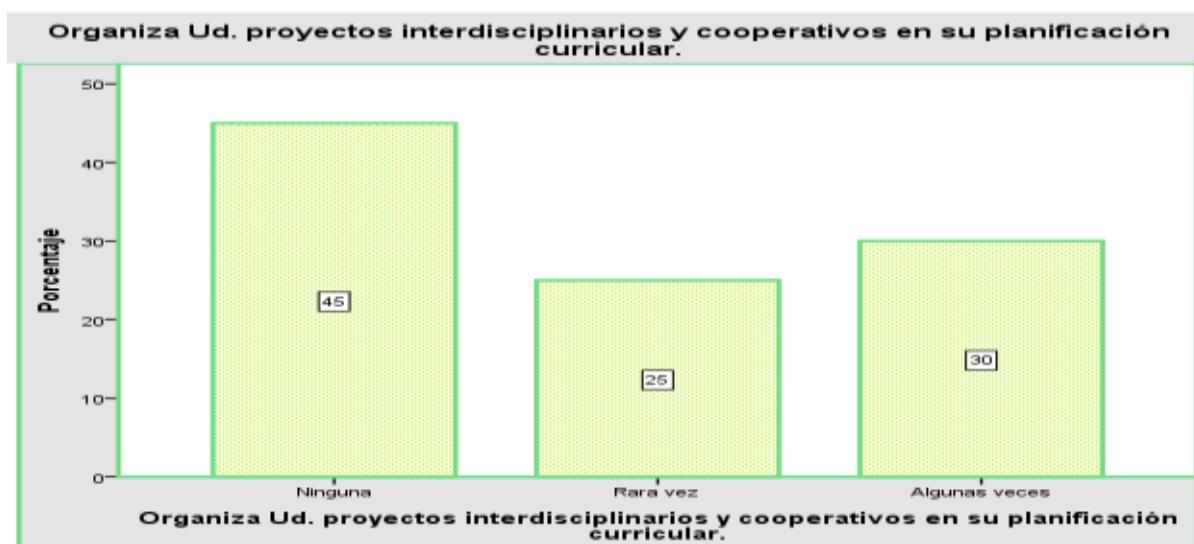
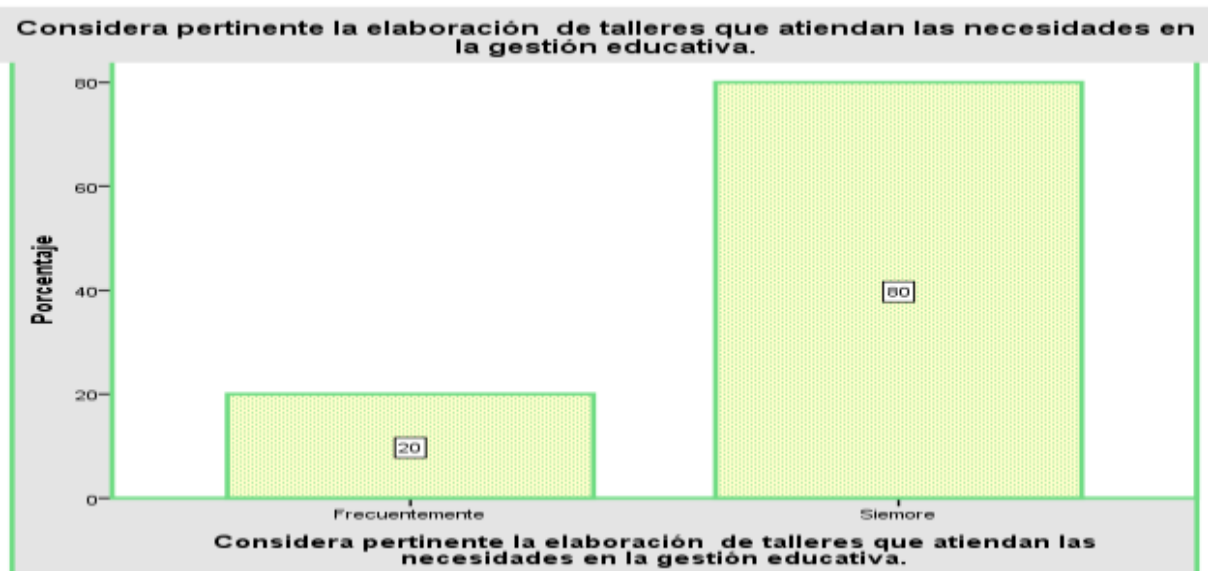


Ilustración 11 Ítem 9 Encuesta a Docentes

El Ítem 9 analiza el indicador: El docente organiza proyectos interdisciplinarios y cooperativos en su planificación curricular. En las respuestas se dieron los siguientes resultados: el 45% de 20 Docentes encuestados indican Nunca utilizan proyectos interdisciplinarios y cooperativos en su planificación, el 25% indican que Rara Vez y el 30% indican que algunas veces.

Tabla 30 Ítem 10 Encuesta a Docentes

Considera pertinente la elaboración de talleres que atiendan las necesidades en la gestión educativa.					
ITEM 10		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Frecuentemente	4	20,0	20,0	20,0
	Siempre	16	80,0	80,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	



2.3.2 Resultados de encuesta a estudiantes

2.3.2.1 Indicadores para verificación de hipótesis

Tabla 31 Contraste de indicadores de la Gestión Educativa en las Técnicas Investigativas

INDICADORES DE LA GESTIÓN EDUCATIVA	PREGUNTAS	ITEMS
Los docentes aplican actualizaciones y diversidad de recursos en los procesos clase	Los docentes muestran actualización y diversidad de recursos para mediar los aprendizajes.	1
Liderazgo pedagógico supervisa el desempeño docente.	Las autoridades realizan observaciones de la labor docente durante toda la hora clase.	2
Se ha implementado un modelo pedagógico	Construye Ud. los nuevos conocimiento con la ayuda del docente	3
Los docentes aplican Adaptaciones Curriculares como atención a las NEE	Se atienden las dificultades de aprendizaje de manera oportuna creando actividades novedosas en la clase.	4
El docente crea diversidad de instrumentos evaluativos	El docente realiza procesos evaluativos de manera diversa indicando siempre los desempeños que se evalúan	5
La IE propicia estrategias para aprendizajes cooperativos e interdisciplinarios	Los directivos han organizado proyectos para el aprendizaje interdisciplinarios y colaborativos.	6
El docente lidera la aplicación de conocimientos	Realizas la aplicación de los conocimientos a través de ejercicios relacionados a la vida diaria.	7

El docente lidera variedad de recursos para la comprensión de los conocimientos	Se realizan diversidad de actividades que resultan motivadoras durante el desarrollo de la clase.	8
El docente lidera altas expectativas en el aprendizaje de los estudiantes.	Con ayuda del docente descubres tus fortalezas y debilidades en el proceso de aprendizaje.	9
Desarrollo de una propuesta que atienda la necesidad institucional relacionada al desarrollo profesional.	Considera adecuado que los docentes se capaciten para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje	10

Elaborado por Lic. Amarilis Campoverde y Arq. Isabel Veliz

2.3.2.2 Estadísticos de encuesta aplicada a estudiantes

Tabla 32 Cuadro estadísticos de las preguntas del 1 al 9 Encuesta de Estudiantes.

Estadísticos											
		Los docentes muestran actualización y diversidad de recursos para mediar los aprendizajes.	Las autoridades realizan observaciones de la labor docente durante toda la hora clase.	Construye Ud. los nuevos conocimientos con la ayuda del docente	Se atienden las dificultades de aprendizaje de manera oportuna creando actividades novedosas en la clase.	El docente realiza procesos evaluativos de manera diversa indicando siempre los desempeños que se evalúan	Los directivos han organizado proyectos para el aprendizaje interdisciplinarios y colaborativos .	Realizas la aplicación de los conocimientos a través de ejercicios relacionados a la vida diaria.	Se realizan diversidad de actividades que resultan motivadoras durante el desarrollo de la clase.	Con ayuda del docente descubres tus fortalezas y debilidades en el proceso de aprendizaje	Considera adecuado que los docentes se capaciten para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje
N	Válidos	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		2,20	1,92	1,82	1,76	2,33	1,38	1,87	1,92	1,82	4,80
Mediana		2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	5,00
Moda		1	2	1	1	2	1	1	1	1	5
Rango		4	3	3	3	4	2	4	4	4	2

Elaborado por SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en el Colegio Fiscal Chongón

2.3.2.3 Cuadros de frecuencias y porcentajes de encuesta a estudiantes

Tabla 33 Ítem 1 Encuesta a estudiantes

Los docentes muestran actualización y diversidad de recursos para mediar los aprendizajes.					
ITEM 1		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	41	41,0	41,0	41,0
	Rara vez	21	21,0	21,0	62,0
	Algunas veces	20	20,0	20,0	82,0
	Frecuentemente	13	13,0	13,0	95,0
	Siempre	5	5,0	5,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Elaborado por SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en el Colegio Fiscal Chongón

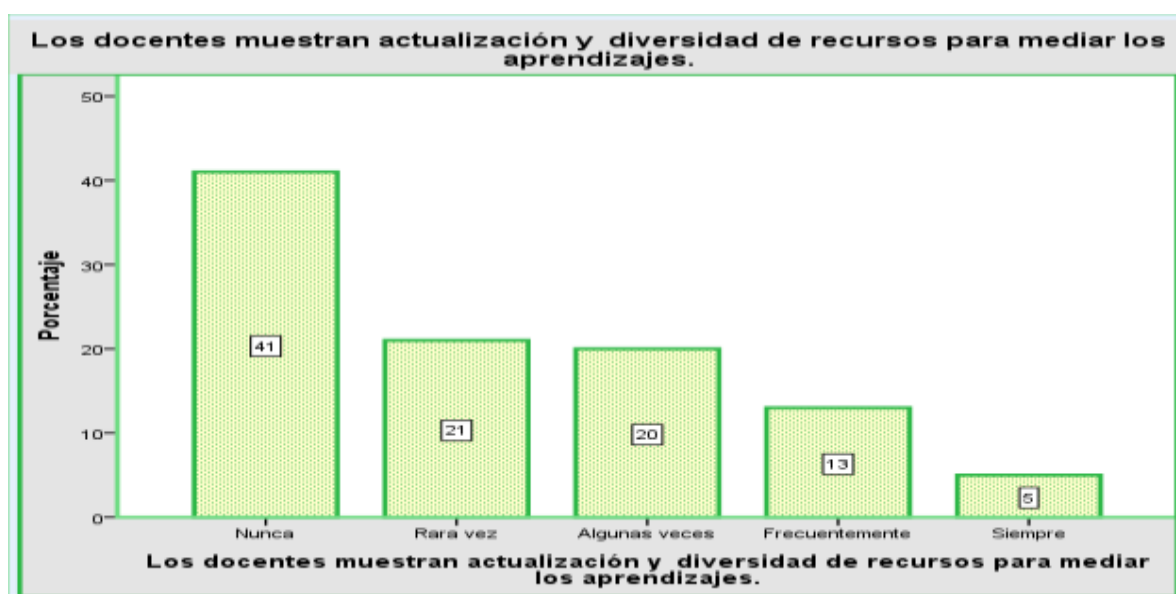


Ilustración 12 Ítem 1 Encuesta a estudiantes

A través del Ítem 1 se busca respuesta para el indicador: los docentes muestran dominio de diversidad de recursos para mediar los aprendizajes el 41% que no tienen diversidad de recursos para los aprendizajes, el 21% indica que Rara Vez se hay diversidad y el 20% indica que Algunas Veces, 13% frecuentemente y el 5% Siempre.

Tabla 34 Ítem 2 Encuesta a estudiantes

Las autoridades realizan observaciones de la labor docente durante toda la hora clase.					
ITEMS 2		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	38	38,0	38,0	38,0
	Rara vez	40	40,0	40,0	78,0
	Algunas veces	14	14,0	14,0	92,0
	Frecuentemente	8	8,0	8,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Elaborado por SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en el Colegio Fiscal Chongón

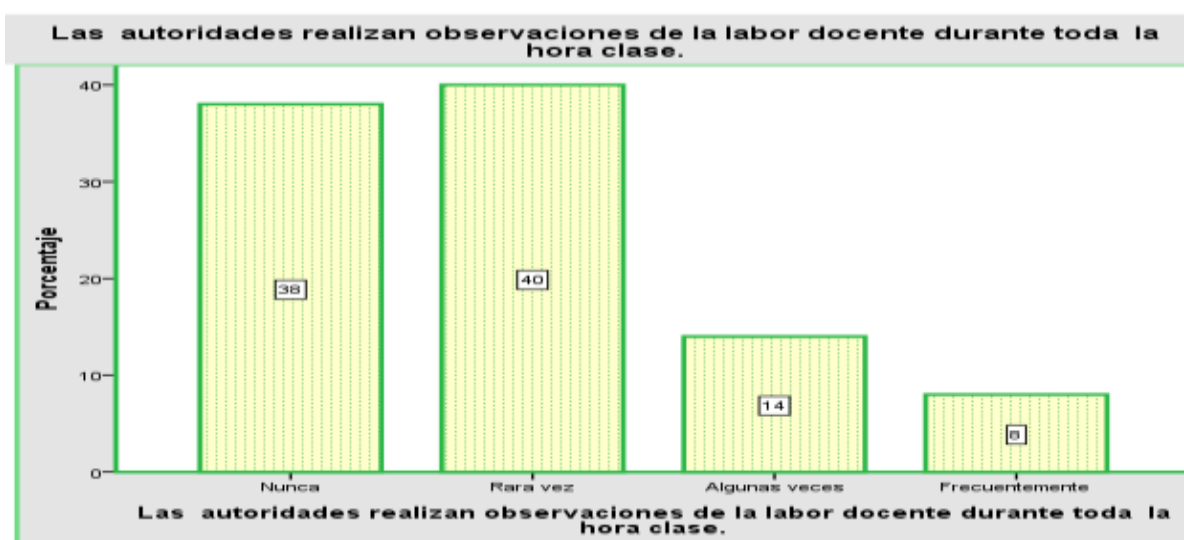


Ilustración 13 Ítem 2 Encuesta a estudiantes

A través del Ítem 2 se busca respuesta para el indicador: las autoridades realizan observaciones de la labor docente durante toda la hora clase el 38 % que no nunca se realizan observaciones de la labor del docente, el 40% indica que Rara Vez, el 14% indica que Algunas Veces, 8% frecuentemente.

Tabla 35 Ítem 3 Encuesta a estudiantes

Construye Ud. los nuevos conocimiento con la ayuda del docente					
ITEM 3		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	47	47,0	47,0	47,0
	Rara vez	29	29,0	29,0	76,0
	Algunas veces	19	19,0	19,0	95,0
	Frecuentemente	5	5,0	5,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Elaborado por SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en el Colegio Fiscal Chongón

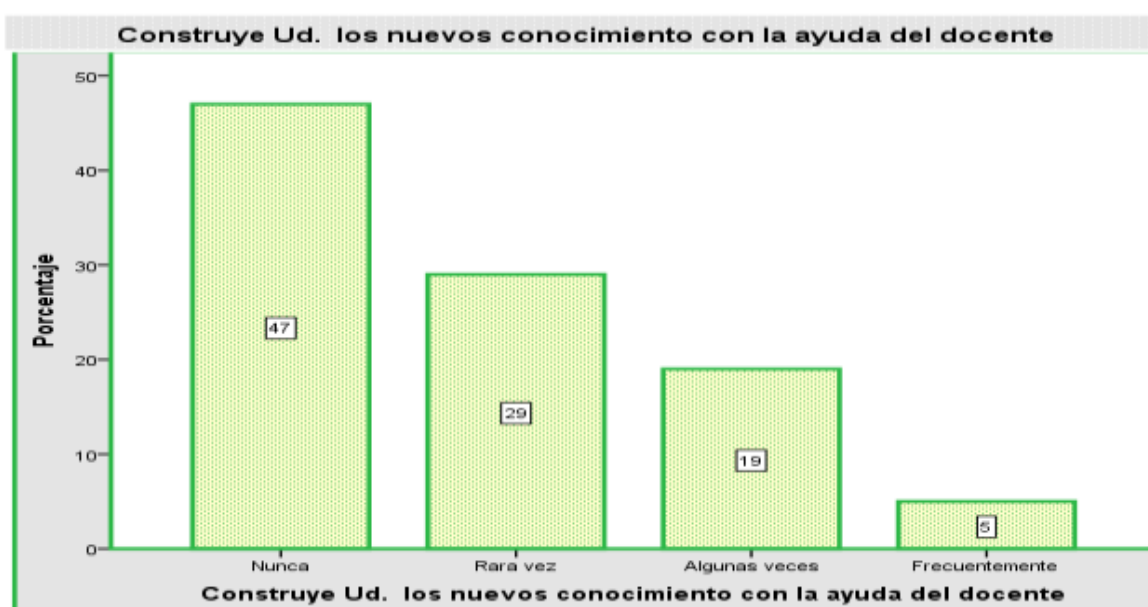


Ilustración 14 Ítem 3 Encuesta de estudiantes

A través del Ítem 2 se busca respuesta para el indicador: Construye los nuevos con la ayuda del docente el 47 % dice que no nunca construye sus conocimientos con el docente, el 29% indica que Rara Vez, el 19% indica que Algunas Veces, 5% frecuentemente.

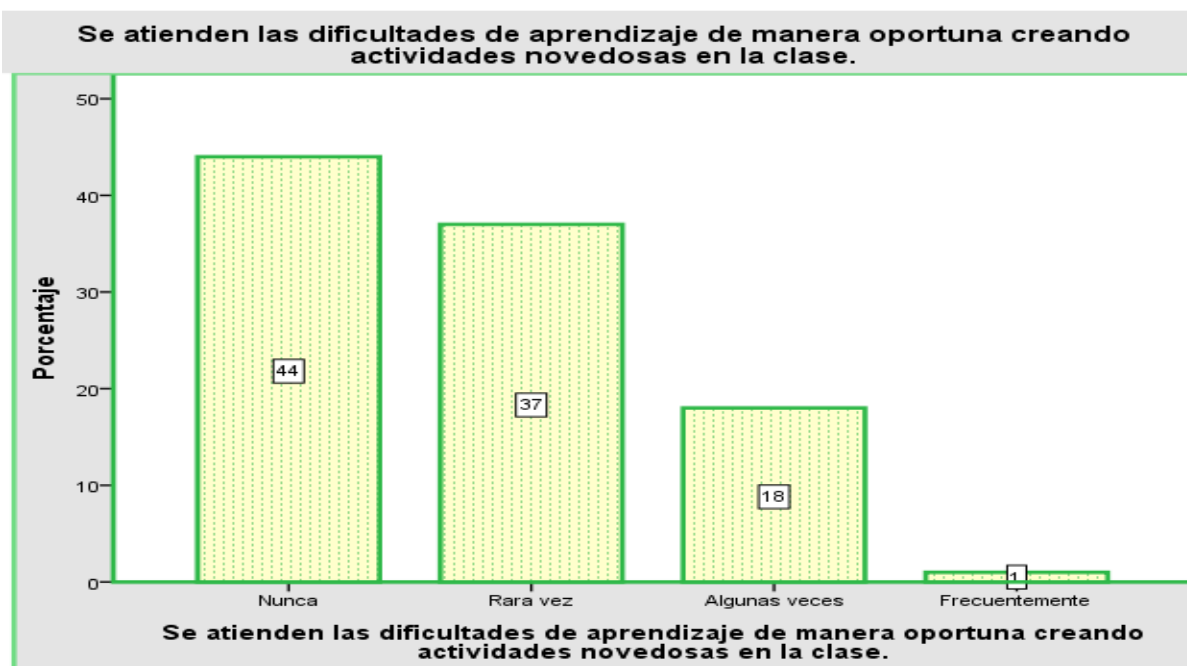
Tabla 36 Ítem 4 Encuesta a estudiantes

Se atienden las dificultades de aprendizaje de manera oportuna creando actividades novedosas en la clase.					
ITEM 4		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	44	44,0	44,0	44,0
	Rara vez	37	37,0	37,0	81,0
	Algunas veces	18	18,0	18,0	99,0
	Frecuentemente	1	1,0	1,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Elaborado por SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en el Colegio Fiscal Chongón

Ilustración 15 Ítem 4 Encuesta a estudiantes



A través del Ítem 4 se busca respuesta para el indicador: Se atienden las dificultades de aprendizaje de manera oportuna creando actividades novedosos en la clase el 44 % dice que no nunca se atiende las dificultades de aprendizaje de manera oportuna, el 37% indica que Rara Vez, el 18% indica que Algunas Veces, 1% frecuentemente.

Tabla 37 Ítem 5 Encuesta a estudiantes

El docente realiza procesos evaluativos de manera diversa indicando siempre los desempeños que se evalúan					
ITEM 5		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	14	14,0	14,0	14,0
	Rara vez	55	55,0	55,0	69,0
	Algunas veces	17	17,0	17,0	86,0
	Frecuentemente	12	12,0	12,0	98,0
	Siempre	2	2,0	2,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Elaborado por SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en el Colegio Fiscal Chongón

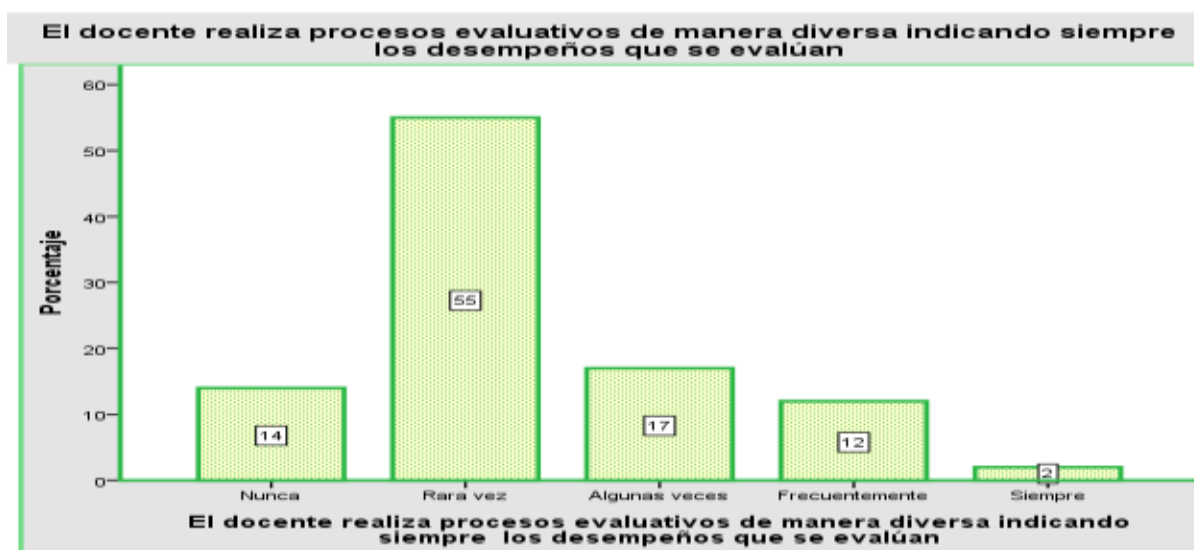


Ilustración 16 Ítem 5 Encuesta a estudiantes

A través del Ítem 4 se busca respuesta para el indicador: El docente realiza procesos evaluativos de manera diversa indicando siempre los desempeños que se evalúan el 14 % indica que no hay proceso evaluativos diversos conociendo el desempeño que se evalúa, el 55% indica que Rara Vez, el 17% indica que Algunas Veces, 12 % frecuentemente y 2% siempre.

Tabla 38 Ítem 6 Encuesta a estudiantes.

Los directivos han organizado proyectos para el aprendizaje interdisciplinarios y colaborativos.					
ÍTEM 6		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	74	74,0	74,0	74,0
	Rara vez	14	14,0	14,0	88,0
	Algunas veces	12	12,0	12,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Elaborado por SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en el Colegio Fiscal Chongón

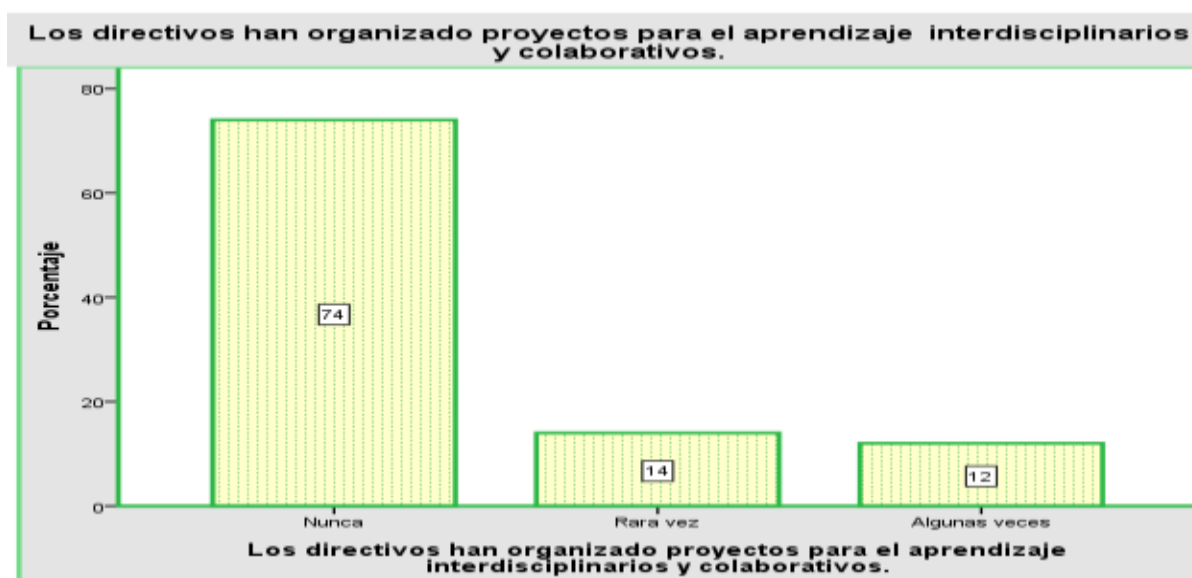


Ilustración 17 Ítem 6 Encuesta a estudiantes

A través del Ítem 5 se busca respuesta para el indicador siendo el porcentaje del 14% indica que Rara Vez, el 12% indica que Algunas Veces.

Tabla 39 Ítem 7 Encuesta a estudiantes.

Realizas la aplicación de los conocimientos a través de ejercicios relacionados a la vida diaria.					
ITEM 7		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	49	49,0	49,0	49,0
	Rara vez	34	34,0	34,0	83,0
	Algunas veces	5	5,0	5,0	88,0
	Frecuentemente	5	5,0	5,0	93,0
	Siempre	7	7,0	7,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Elaborado por SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en el Colegio Fiscal Chongón

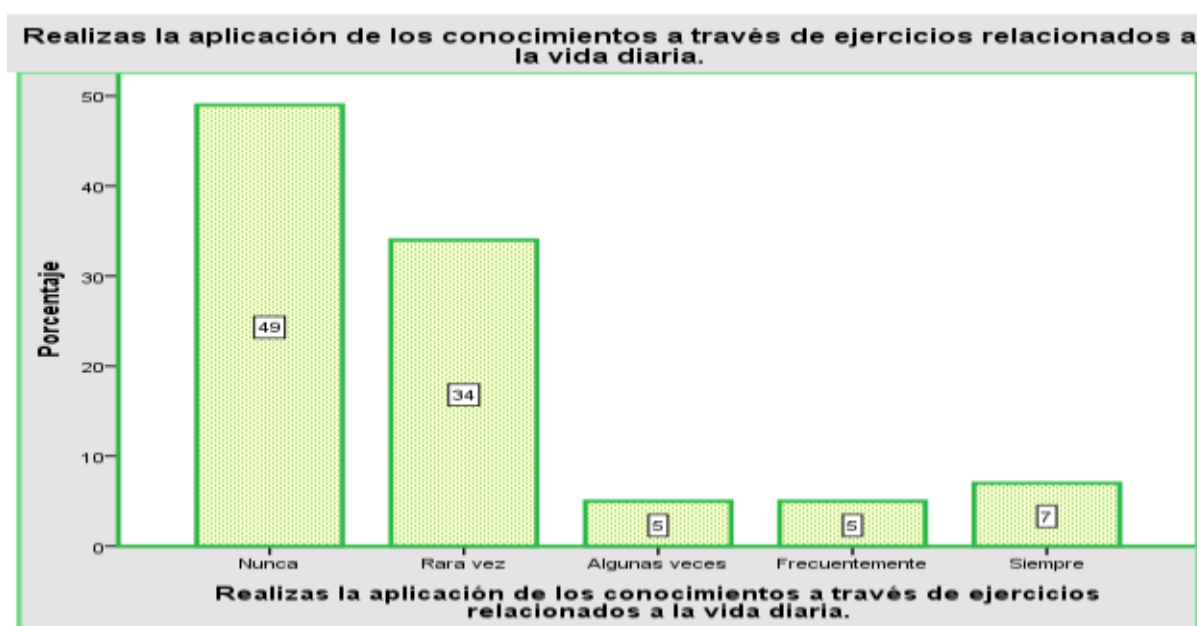


Ilustración 18 Ítem 7 Encuesta a estudiantes.

A través del Ítem 6 se busca respuesta para el indicador: El docente realiza la aplicación de los conocimientos a través de ejercicios relacionados a la vida diaria 49 % indica que no, el 34% indica que Rara Vez, el 5% indica que Algunas Vezes, el 5% Frecuentemente y 7% Siempre.

Tabla 40 Ítem 8 Encuesta a estudiantes

Elaborado por SPSS

Se realizan diversidad de actividades que resultan motivadoras durante el desarrollo de la clase.					
ITEM 8		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	48	48,0	48,0	48,0
	Rara vez	31	31,0	31,0	79,0
	Algunas veces	9	9,0	9,0	88,0
	Frecuentemente	5	5,0	5,0	93,0
	Siempre	7	7,0	7,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en el Colegio Fiscal Chongón

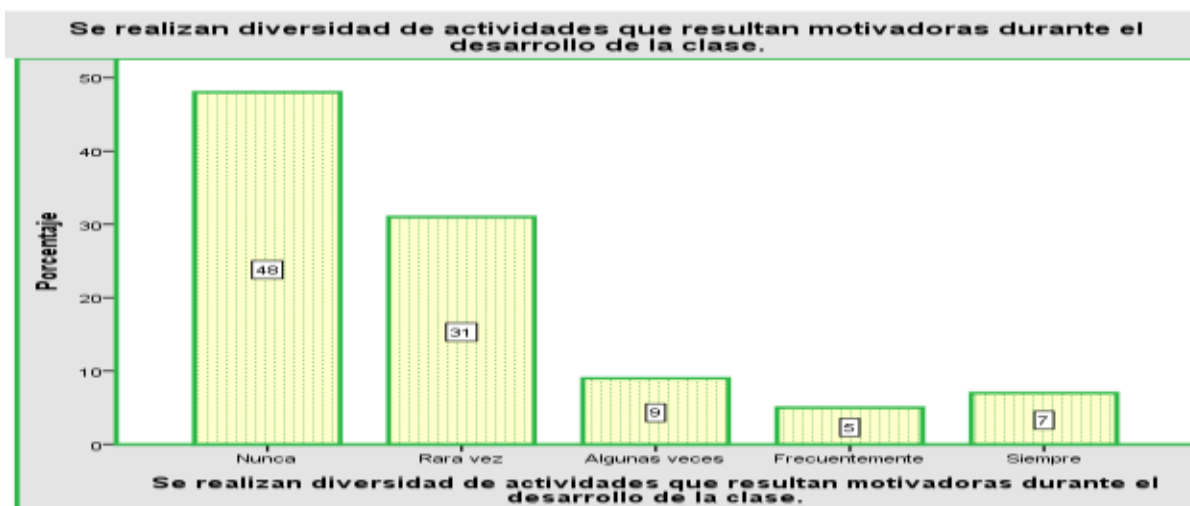


Ilustración 19 Ítem 8 Encuesta a estudiantes.

A través del Ítem 7 se busca respuesta para el indicador: El docente realiza diversidad de actividades que resultan motivadoras durante el desarrollo de la clase el 48% indica que Nunca, el 31% Rara vez, el 9% Algunas veces, el 5% Frecuentemente y 7% Siempre.

Tabla 41 Ítem 9 Encuesta a estudiantes.

Con ayuda del docente descubres tus fortalezas y debilidades en el proceso de aprendizaje.					
ITEM 9		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	55	55,0	55,0	55,0
	Rara vez	26	26,0	26,0	81,0
	Algunas veces	8	8,0	8,0	89,0
	Frecuentemente	4	4,0	4,0	93,0
	Siempre	7	7,0	7,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Elaborado por SPSS

Fuente Encuesta de proceso investigativo de Tesis en el Colegio Fiscal Chongón

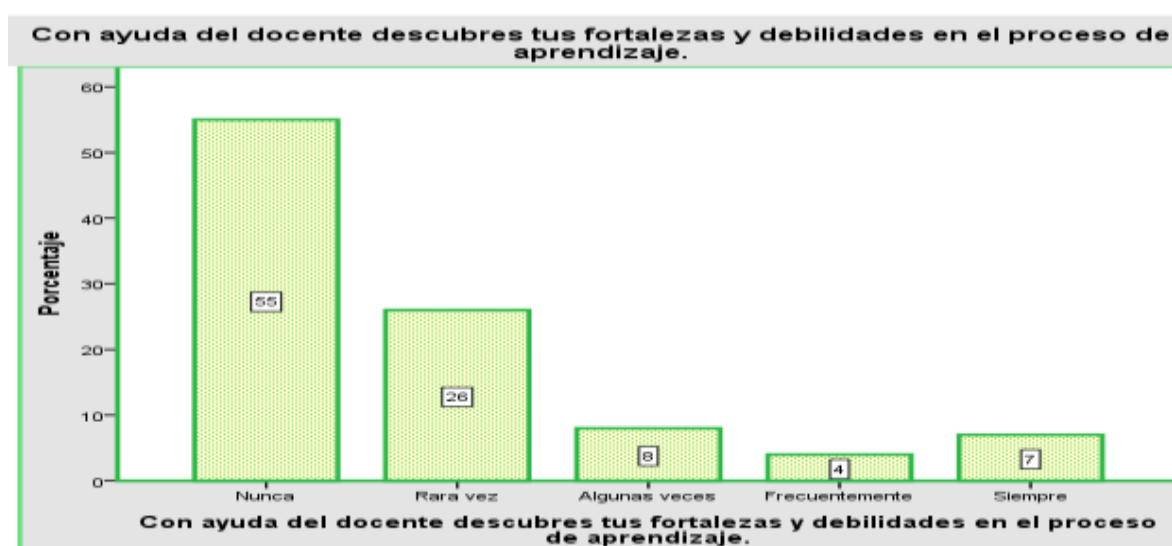


Ilustración 20 Ítem 9 Encuesta a estudiantes.

A través del Ítem 8 se busca respuesta para el indicador: Con la ayuda del docente descubres tus fortalezas y debilidades en el proceso de aprendizaje, el 55% indica que Nunca, el 26 % Rara vez, el 7% Algunas veces, el 5% Frecuentemente y 7% Siempre.

Tabla 42 Ítem 10 Encuesta a estudiantes.

Considera adecuado que los docentes se capaciten para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje.					
ITEM 10		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algunas veces	6	6,0	6,0	6,0
	Frecuentemente	8	8,0	8,0	14,0
	Siempre	86	86,0	86,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

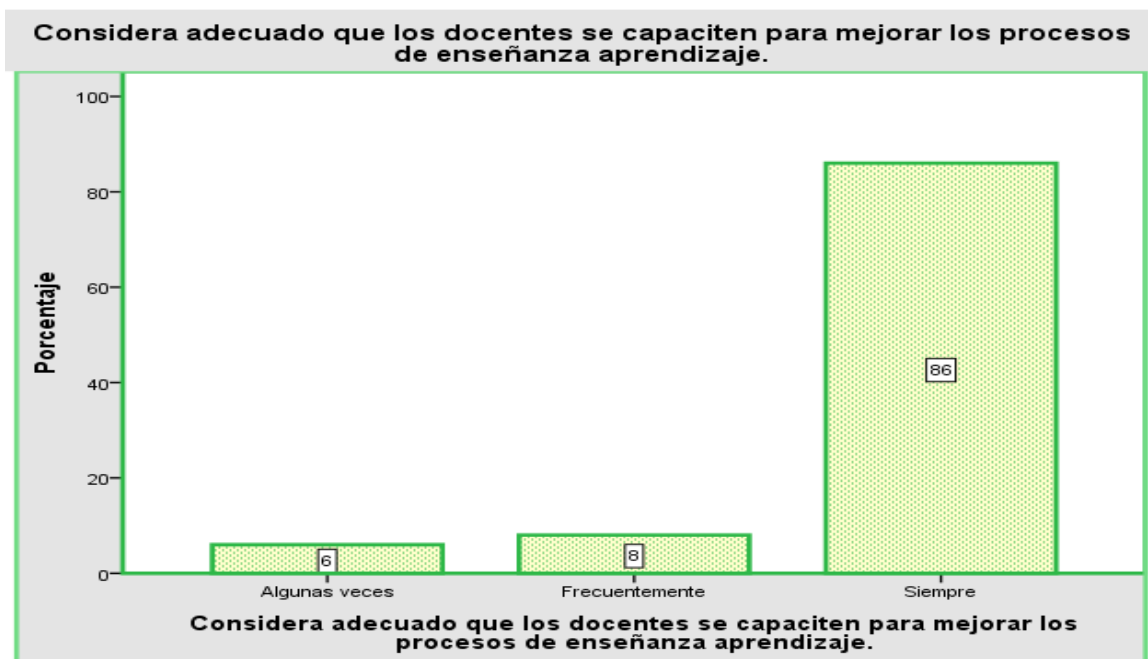


Ilustración 21 ítem 9 Encuesta a estudiantes.

2.4 Verificación de hipótesis

2.4.1 Contraste de indicadores y resultados estadísticos

Tabla 43 Cuadro estadístico de verificación de los indicadores encuesta a docentes.

Estadísticos para una muestra				
	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Desde el liderazgo de la gestión educativa se han planificado capacitaciones dirigidas a suplir las necesidades institucionales de los docentes ante los procesos de enseñanza aprendizaje.	20	1,75	,910	,204
Se realizan observaciones áulicas con sus debidas retroalimentaciones que permiten mejoras en los desempeños docentes.	20	1,65	,587	,131
El liderazgo de la gestión educativa ha implementado un modelo pedagógico.	20	1,85	,813	,182
El liderazgo de la gestión educativa ha organizado procedimientos de atención a las NEE.	20	1,90	,788	,176
El liderazgo de la gestión educativa ha implementado variedad de estrategias evaluativas para determinar los logros académicos	20	1,80	,768	,172
Se han organizado desde el liderazgo educativo estrategias para el desarrollo de aprendizajes cooperativos e interdisciplinarios.	20	1,55	,605	,135
Maneja Ud. procesos de detección de las NEE en los estudiantes.	20	1,75	,851	,190
Utiliza Ud. Variedad de recursos para evaluar logros en los aprendizajes de los estudiantes.	20	1,80	,768	,172
Organiza Ud. proyectos interdisciplinarios y cooperativos en su planificación curricular.	20	1,85	,875	,196

Elaborado por el programa SPSS
Fuente: Encuesta aplicada en el Colegio Chongón

Tabla 44 Cuadro estadístico de verificación de los indicadores encuesta a docentes.

Prueba para una muestra Valor de prueba = 4							
PREGUNTAS	INDICADORES	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
						Inferior	Superior
Desde el liderazgo de la gestión educativa se han planificado capacitaciones dirigidas a suplir las necesidades institucionales de los docentes ante los procesos de enseñanza aprendizaje.	Detección de las necesidades de desarrollo profesional institucionales	-11,052	19	,000	-2,250	-2,68	-1,82
Se realizan observaciones áulicas con sus debidas retroalimentaciones que permiten mejoras en los desempeños docentes.	Liderazgo pedagógico que propicia retroalimentación del proceso clase	-17,899	19	,000	-2,350	-2,62	-2,08
El liderazgo de la gestión educativa ha implementado un modelo pedagógico.	Se ha implementado un modelo pedagógico	-11,831	19	,000	-2,150	-2,53	-1,77
El liderazgo de la gestión educativa ha organizado procedimientos de atención a las NEE.	Se han generado estrategias de atención a las NEE	-11,917	19	,000	-2,100	-2,47	-1,73
El liderazgo de la gestión educativa ha implementado variedad de estrategias evaluativas para determinar los logros académicos	Se han implementado diversidad de instrumentos evaluativos	-12,815	19	,000	-2,200	-2,56	-1,84
Se han organizado desde el liderazgo educativo estrategias para el desarrollo de aprendizajes cooperativos e interdisciplinarios.	La IE a través del liderazgo pedagógico propicia estrategias para aprendizajes cooperativos e interdisciplinarios	-18,116	19	,000	-2,450	-2,73	-2,17
Maneja Ud. procesos de detección de las NEE en los estudiantes.	El docente lidera la atención a las NEE	-11,828	19	,000	-2,250	-2,65	-1,85
Utiliza Ud. Variedad de recursos para evaluar logros en los aprendizajes de los estudiantes.	El docente lidera variedad de recursos para la evaluación de los conocimientos	-12,815	19	,000	-2,200	-2,56	-1,84

Elaborado por el programa SPSS y Lic Amarilis Campoverde y Arq. Isabel Véliz Carranza

Fuente: Encuesta aplicada en el Colegio Chongón.

Bootstrap para Prueba para una muestra

	Diferencia de medias	Bootstrap ^a				
		Sesgo	Típ. Error	Sig. (bilateral)	Intervalo de confianza al 90,4%	
					Inferior	Superior
Considera pertinente la elaboración de talleres que atiendan las necesidades en la gestión educativa.	,800	,013 ^b	,122 ^b	,050 ^b	. ^{b,c}	. ^{b,c}

a. A menos que se indique lo contrario, resultados bootstrap se basan en 20 muestras bootstrap

b. Base en 19 simples

c. Un intervalo de confianza de 90,4% requiere al menos 20 muestras bootstrap.

Tabla 45 Cuadro estadístico de verificación de los indicadores encuesta a docentes.

Prueba para una muestra Valor de prueba = 4							
PREGUNTAS	INDICADORES	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
						Inferior	Superior
Los docentes muestran actualización y diversidad de recursos para mediar los aprendizajes.	Los docentes aplican actualizaciones y diversidad de recursos en los procesos clase	-14,432	99	,000	-1,800	-2,05	-1,55
Las autoridades realizan observaciones de la labor docente durante toda la hora clase.	Liderazgo pedagógico supervisa el desempeño docente.	-22,667	99	,000	-2,080	-2,26	-1,90
Construye Ud. los nuevos conocimiento con la ayuda del docente	Se ha implementado un modelo pedagógico	-23,843	99	,000	-2,180	-2,36	-2,00
Se atienden las dificultades de aprendizaje de manera oportuna creando actividades novedosas en la clase.	Los docentes aplican Adaptaciones Curriculares como atención a las NEE	-28,716	99	,000	-2,240	-2,39	-2,09
El docente realiza procesos evaluativos de manera diversa indicando siempre los desempeños que se evalúan	El docente crea diversidad de instrumentos evaluativos	-17,906	99	,000	-1,670	-1,86	-1,48
Los directivos han organizado proyectos para el aprendizaje interdisciplinarios y colaborativos.	La IE propicia estrategias para aprendizajes cooperativos e interdisciplinarios	-37,801	99	,000	-2,620	-2,76	-2,48
Realizas la aplicación de los conocimientos a través de ejercicios relacionados a la vida diaria.	El docente lidera la aplicación de conocimientos	-18,219	99	,000	-2,130	-2,36	-1,90

Se realizan diversidad de actividades que resultan motivadoras durante el desarrollo de la clase.	El docente lidera variedad de recursos para la comprensión de los conocimientos	-17,531	99	,000	-2,080	-2,32	-1,84
Con ayuda del docente descubres tus fortalezas y debilidades en el proceso de aprendizaje	El docente lidera altas expectativas en el aprendizaje de los estudiantes.	-18,154	99	,000	-2,180	-2,42	-1,94

Elaborado por SPSS y Lic. Amarilis Campoverde y Arq. Isabel Veliz Carranza
Fuente: Encuesta aplicada en el Colegio Chongón.

Bootstrap para Prueba para una muestra

	Diferencia de medias	Bootstrap ^a				
		Sesgo	Típ. Error	Sig. (bilateral)	Intervalo de confianza al 90,4%	
					Inferior	Superior
Considera adecuado que los docentes se capaciten para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje	,800	-,006	,044	,048	,681	,880

a. A menos que se indique lo contrario, resultados bootstrap se basan en 100 muestras bootstrap

El presente trabajo realizó su campo investigativo a través de encuestas utilizando:

- La escala de Likert con las medidas ordinales: 1 Nunca, 2 Rara vez, 3 Algunas veces, 4 Frecuentemente, 5 Siempre.
- El sistema SPSS para los resultados estadísticos
- La verificación de hipótesis a través de la Prueba T del sistema SPSS, para una muestra con Valor 4. Correspondiente la medida ordinal Frecuentemente
- Se declara las hipótesis nulas

$H_0 < 0,05$ se rechaza

$H_0 \geq 0,05$ se acepta

El trabajo investigativo proponer en su objetivo general *Identificar los efectos del liderazgo a través del análisis de la gestión educativa aportando a las necesidades en los procesos de aprendizajes* y se determinó como hipótesis general: *El liderazgo que identifica las necesidades en el desarrollo profesional docente mejora la gestión educativa.*

Esta primera hipótesis se verifica a través del indicador *Detección de las necesidades de desarrollo profesional institucionales*, tanto en la encuesta de docentes como estudiantes obteniendo una media de 1,75 y 2,20 respectivamente.

La hipótesis es rechazada en la investigación al determinar en el proceso de las estadísticas el Sigma Bilateral 0.00 que es menor a 0,05 por lo tanto se determina que se debe trabajar en el liderazgo con el fin de detectar las necesidades de desarrollo profesional.

El primer objetivo particular determina la necesidad de *Diagnosticar el desempeño del liderazgo en la gestión educativa*, para lo cual se determinó la hipótesis *Si el liderazgo es efectivo causa logros en la gestión educativa*, la hipótesis fue analizada a través del indicador *El Liderazgo pedagógico propicia retroalimentación del proceso clase*. En el proceso investigativo se estableció para este indicador una media de 1,65 y 1,92 en las encuestas de docentes y estudiantes respectivamente, determinando que la primera hipótesis particular es rechazada, con un Sigma Bilateral 0.00 que es menor

a 0,05, estableciendo la necesidad de atender la Retroalimentación de los procesos clase en la IE.

El segundo objetivo particular plantea: *Determinar la importancia del liderazgo en la gestión educativa a través del desempeño docente en los procesos clases.* Para lo cual se estableció la siguiente hipótesis: *Si el liderazgo es efectivo se evidencia en los procesos clase.* Hipótesis que se confirma a través desde las preguntas 3 hasta la 9 en la encuesta de estudiantes con los siguientes indicadores:

- Se ha implementado un modelo pedagógico.
- Los docentes aplican Adaptaciones Curriculares como atención a las NEE
- El docente crea diversidad de instrumentos evaluativos.
- La IE propicia estrategias para aprendizajes cooperativos e interdisciplinarios.
- El docente lidera la aplicación de conocimientos.
- El docente lidera variedad de recursos para la comprensión de los conocimientos.
- El docente lidera altas expectativas en el aprendizaje de los estudiantes.

Los indicadores fueron evaluados, se obtuvieron las siguientes medias 1,82; 1,76; 2,33; 1,38; 1,87; 1,92; 1,82 en cada indicador respectivamente, con un el Sigma Bilateral 0.00 que es menor a 0,05 en cada indicador, por lo tanto se rechaza la hipótesis de que frecuentemente se cumplen y se establece la necesidad de trabajar en el desarrollo profesional que potencie el desempeño clases.

El tercer objetivo particular propone: *Establecer la factibilidad de aplicación de estrategias que faciliten mejoras en la gestión educativa,* para lo cual se planteó la siguiente hipótesis: *Las estrategias que fortalecen el desarrollo profesional propicia la optimización de la gestión educativa.* Hipótesis que se verificó a través de las preguntas 3 hasta 9 en la encuesta de docentes con los siguientes indicadores:

- Se ha implementado un modelo pedagógico.
- Se han generado estrategias de atención a las NEE.
- Se han implementado diversidad de instrumentos evaluativos.
- La IE a través del liderazgo pedagógico propicia estrategias para aprendizajes cooperativos e interdisciplinarios.
- El docente lidera la atención a las NEE

- El docente lidera variedad de recursos para la evaluación de los aprendizajes
- El docente lidera la organización de proyectos cooperativos e interdisciplinarios

Los indicadores fueron evaluados, las medias 1,85; 1,90; 1,80; 1,55; 1,75; 1,80; 1,85 fueron las obtenidas respectivamente, con el Sigma Bilateral 0.00 que es menor a 0,05 en cada indicador, por lo tanto se rechaza la hipótesis de que frecuentemente se cumplen estableciendo que la gestión de liderazgo docente tiene la necesidad de trabajar en el desarrollo profesional que potencie el desempeño clases.

El cuarto objetivo particular propone: *Diseñar talleres de capacitación que atiendan las necesidades de desarrollo profesional en la gestión educativa* y se establece la hipótesis: *Los talleres de capacitación docentes propician avances en la gestión educativa.*

El indicador que se busca verificar es: *Desarrollo de una propuesta que atienda la necesidad institucional relacionada al desarrollo profesional*, la media obtenida es 4,80 respectivamente, con un sigma bilateral de 0,050 y 0,048 los que equivalen a 0,05 siendo aceptada la Hipótesis, mostrando el interés en los procesos de capacitación que potencien el desempeño docente y por consecuencia mejore la gestión educativa en la institución.

CAPITULO III

3 LA PROPUESTA

GUIA METODOLOGICA Y TALLERES DE CAPACITACIÓN DOCENTE

3.1 Introducción

La propuesta es la respuesta que planteamos ante el problema presentado permitiendo la elaboración de una guía de talleres de acuerdo a las Necesidades de la gestión educativa de desarrollo profesional que permita el aporte al liderazgo institucional y desempeño docente planteado en los Estándares de Calidad Educativas al mismo tiempo que permita reflexión ante la labor docente y la actualización constante y procurar mejoras en los procesos de aprendizaje.

Las temáticas presentadas en cada uno de los talleres guardan prioridad con las necesidades detectadas que inciden de manera directa en la labor docente, por lo tanto estos se relacionan con la Actualización y Fortalecimiento Curricular AFC. Es importante recalcar que el liderazgo se propicia desde todo ámbito educativo y quienes lideran las instituciones educativas deben gestar que se despierte en cada uno de sus docentes y miembros de la comunidad el liderazgo que evidencien compromiso, mejoras e innovaciones en los centros escolares.

La detección de las Necesidades Institucionales en el desarrollo profesional es un espacio de la práctica del liderazgo en los directivos y la disponibilidad de revisar las diversas temáticas y fortalecer la labor es una práctica del desempeño docente, de acuerdo a los estándares de Calidad Educativa, por tanto, el participar de la presente propuesta es relacionarse con la búsqueda de mejoras institucionales, no obstante, se recalca que la propuesta responde a la investigación que tiene una metodología transeccional, es decir, es la respuesta a una investigación que toma los datos de un

tiempo determinado, por lo tanto, el análisis de la realidad o contexto educativo debe ser revisado constantemente con el fin de aportar con nuevas propuestas.

3.2 Visión y misión de la propuesta.

3.2.1 Misión

Fortalecer la gestión del liderazgo institucional y el desempeño docente en su gestión educativa a través de talleres diseñados de acuerdo a las necesidades institucionales detectadas, mediante una metodología participativa, dinámica, beneficiando el desarrollo profesional, y el aprendizaje en los estudiantes, contribuyendo a la búsqueda de calidad educativa establecida en los estándares de educativos propuestos por el ministerio de educación.

3.2.2 Visión





La aplicación de la guía de talleres como parte del Plan de desarrollo profesional interno en función de las necesidades de la institución para fortalecer el liderazgo docente en la gestión educativa beneficiando el aprendizaje de los estudiantes durante el año lectivo 2015 – 2016

3.3 Objetivos

3.3.1 Objetivo general

Elaborar talleres de capacitación que permitan atender las necesidades institucionales detectadas para mejorar la gestión educativa en los procesos de enseñanza aprendizaje.

3.3.2 Objetivo específico

-  Determinar los temas de los talleres de acuerdo a las necesidades institucionales de los docentes en sus gestiones educativas.
-  Especificar los componentes que tendrá la guía de talleres y el proceso evaluativo.
-  Diseñar cada taller según las temáticas determinadas.
-  Organizar los anexos que formaran parte de las estrategias metodológicas de cada taller

3.3.3 Factibilidad

La propuesta se plantea bajo la siguiente factibilidad.

3.3.4 Financiera.

El valor económico que involucra el estudio investigativo de la tesis, la verificación de las hipótesis y el desarrollo de la propuesta es asumido por sus autoras, no obstante, el costo operativo de la aplicación de la propuesta se considera dentro del presupuesto nacional al ser beneficiado un colegio fiscal, por cuanto podrá ser aplicado a través del **Plan Interno de Desarrollo Profesional Educativo de la institución⁹** convirtiendo a la Propuesta en un aporte al cumplimiento de los estándares de calidad.

3.3.5 Técnica.

En lo relacionado a la factibilidad técnica podrían determinarse algunos aspectos, pero en la postura de relacionar la aplicación de la Propuesta como un aporte al Liderazgo Institucional, ésta es vinculada en su factibilidad con:

- ✚ La vinculación de la propuesta con el Proyecto Educativo institucional.
- ✚ La ubicación del desarrollo de la propuesta en el Plan Operativo Anual.
- ✚ La búsqueda de la calidad educativa establecida en los estándares.

Esta vinculación por considerar estos aspectos técnicos en la gestión de liderazgo educativo.

Otro aspecto importante que es considerado en la factibilidad técnica de la propuesta es su vinculación con la búsqueda de calidad en los aprendizajes de los estudiantes, según lo mencionado la Propuesta es vinculada también con:

- ✚ La Dimensión de Desarrollo Profesional de los Docentes.**10**

3.3.6 Recursos humanos.

⁹ Estándar de Gestión Escolar, Dimensión Gestión Administrativa

¹⁰ Estándares de Desarrollo Profesional Docente

Desde el liderazgo directivo la propuesta puede vincularse con varios estándares del Desempeño Profesional Directivo como son:

- ✚ El directivo organiza orienta, lidera y evalúa el trabajo técnico pedagógico de los docentes.
- ✚ El directivo establece condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal.
- ✚ El directivo muestra en su gestión una sólida formación profesional.

La vinculación establecida involucra que desde el liderazgo directivo se debe poseer la facultad de evaluar y determinar debilidades y fortalezas del talento humano con el que se conforma el equipo de trabajo, por lo tanto la presente propuesta deja abierta la posibilidad de incorporar a la aplicación de la misma profesionales de la institución educativa, convirtiéndose en un aporte al aprendizaje de la experiencia de la labor docente.

3.3.7 Operativa

La factibilidad de la aplicación de la presente propuesta dependerá de quienes conforman el equipo directivo del Colegio Fiscal Chongón, puesto que, deberá organizarse considerando aspectos como:

- ✚ Organización del cumplimiento de Estándares de Calidad Educativa.
- ✚ Organización de cronogramas.
- ✚ Seguimiento y Evaluación.

3.3.8 Factibilidad legal

La factibilidad legal de la presente Propuesta se establece en lo que se especifica en el La búsqueda de Calidad Educativa de acuerdo a lo dispuesto en la Constitución de la Republica¹¹ y lo dispuesto en el Reglamento general de la Ley Orgánica de Educación Intercultural¹².

¹¹ Art 27 de la Constitución de la Republica Ecuador 2008

¹² Título II Capitulo 1 De los Estándares e Indicadores de la Calidad Educativa.

3.4 Beneficiarios

La presente propuesta pretende beneficiar a la comunidad educativa del Colegio Fiscal Chongón.

En lo relacionado con el liderazgo institucional la Propuesta permite el fortalecimiento de la gestión educativa al determinar las necesidades sobre las cuales se aplicaran los talleres.

Los docentes a través de su labor median los conocimientos que se buscan lograr en los estudiantes y al recibir de acuerdo a las necesidades detectadas los talleres, estos forcatearan su gestión educativa, beneficiando el desarrollo de aprendizajes en los estudiantes.

Los estudiantes se benefician al recibir de sus docentes la aplicación de los aprendizajes de los talleres y logrando cambios en el desempeño profesional docente.

3.5 Descripción de la propuesta

3.5.1 Datos generales de los talleres

La Propuesta contará con seis talleres como un Plan de Mejoras a los resultados de la investigación realizada, los talleres que se aplicarán se relacionan con procesos cotidianos de la labor docente y fundamentales de la gestión educativa.

Tabla 46 Temas y talleres de la Propuesta

TEMA	TALLER	OBJETIVO	INDICADORES
El constructivismo	Bases teóricas del constructivismo	Revisar las bases teóricas del constructivismo y su incidencia en los procesos clase a través del aprendizaje cooperativo que propicie mejoras en la gestión educativa de enseñanza aprendizaje	Los docentes conocen las bases teóricas del constructivismo. Los docentes pueden explicar el porqué de las fases del desarrollo clase
	¿Cómo aplico el constructivismo en clase?	Relacionar la aplicación del modelo constructivista con las fases de la planificación clase a través de un aprendizaje cooperativo que propicie mejoras en la gestión educativa de enseñanza aprendizaje	Los docentes seleccionan estrategias para la planificación clase que permiten la aplicación del constructivismo. Los docentes aplican en la planificación clase las fases del constructivismo.
Necesidades educativas especiales	La inclusión educativa	Identificar las características de una Institución inclusiva a través del conocimiento de los elementos que conforman la inclusión para la aplicación de estrategias que permitan el reconocimiento de las NEE	Identifican las características de una IE inclusiva desde el análisis de la información y su contexto. Reconocen NEE en estudiantes desde la observación de su realidad clase.
	Adaptaciones curriculares	Identificar el tipo de adaptación curricular que debe realizarse de acuerdo al análisis de la NEE	Identifican el tipo de adaptación curricular que se debe aplicar desde la clasificación determinada en el material del Ministerio de Educación

La evaluación.	Instrumentos evaluativos	Lograr el buen uso de las evaluaciones basada en el constructivismo para tener un aprendizaje- enseñanza apropiado a los cambios que se necesita.	Los docentes conocen de evaluación de acuerdo a lo establecido en el marco legal y cumplen con su aplicación de acuerdo a los procesos de aprendizaje. Los docentes preparan diversos instrumentos para los procesos evaluativos.
Aprendizajes cooperativos y proyectos interdisciplinarios	El aprendizaje cooperativo	Revisar el tema del aprendizaje cooperativo y aplicarlo en el proceso de desarrollo curricular que propicie mejoras en la gestión educativa de enseñanza aprendizaje.	Los docentes conocen sobre el esquema de una aprendizaje cooperativo Los docentes organizan equipos y tareas de aprendizaje cooperativo para la clase
La meta cognición	La meta cognición	Revisar el tema de la metacognición , importancia, características y aplicación en el proceso de enseñanza aprendizaje propiciando mejoras en la gestión educativa.	Los docentes conocen y aplican metacognición y su importancia en los procesos de aprendizaje

Elaborado por Lic. Amarilis Campoverde y Arq. Isabel Veliz

3.5.2 Componentes de la propuesta

La propuesta tendrá los siguientes componentes

- **Guía de taller**

Permite tener datos generales de cada uno de los talleres como son::

- ✚ El tema,
- ✚ Objetivos,
- ✚ Evaluación y
- ✚ Distribución del tiempo.

- **Planificación del taller**

La planificación contiene la distribución de las actividades de acuerdo a las fases de la metodología planteada: *didácticas afectivas*, *didácticas cognitivas*, *didácticas praxitiva* y *evaluación*; organizadas en el tiempo indicado en las respectivas guías. En lo relacionado a los recursos se cuenta con Wi-fi que permite desde los medios electrónicos con los que cuentan los docentes como son las laptops, Tablet celulares revisar contenidos de las direcciones sugeridas en la planificación.

- **Dossier de actividades**

El Dossier de Actividades es un recurso que permite el desarrollo de las actividades propuestas en la planificación convirtiéndose en las memorias del taller, este Dossier es considerado en el proceso evaluativo y a su vez se transforma en una fuente de verificación de la aplicación del taller que podrá ser ubicado en el portafolio docente.,

- **Rubricas evaluativas**

Las Rúbricas propuestas tiene el fin de realizar una práctica de los procesos evaluativos como son la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, así como también permite realizar un registro del impacto de cada taller para su posterior análisis estadístico y emisión de informe.

Tabla 47 Rúbricas evaluativas de talleres

REALIZAR LAS EVALUACIONES.

La coevaluación está a cargo de los coordinadores de equipos.

COEVALUACIÓN

Favor marque con una (X) en el casillero que usted crea conveniente, tomando en cuenta los siguientes parámetros.

- 5 = SIEMPRE
- 4 = FRECUENTEMENTE
- 3 = ALGUNAS VECES
- 2 = RARA VEZ
- = NUNCA

INDICADORES	5	4	3	2	1
-------------	---	---	---	---	---

Muestra integración ante la actividad cooperativa.

Asimila y acepta las actividades asignadas.

Muestra iniciativa ante el proceso cognitivo, praxítico de manera colaborativa y en equipo.

Prepara y expone los conocimientos de acuerdo a lo organizado en equipo.

Acepta y aporta al proceso evaluativo del equipo como parte aprendizaje cooperativo.

AUTOEVALUACION

INDICADORES	Si lo logre	Casi lo logro	No lo logré
-------------	-------------	---------------	-------------

Reflexioné sobre mi desempeño docente da partir de las experiencias personales

Realicé aportes significativos en la conceptualización

Contribuí en los trabajos cooperativos planteados en el taller

Relaciono la aplicación del conocimiento en el desempeño docentes

Revisé el material anexo del taller

Elaborado por Lic. Amarilis Campoverde y Arq. Isabel Veliz

- **Anexos y bibliografía**

Los anexos son recurso que permiten al facilitador contar con el material apropiado para lectura y entrega de información a los docentes durante el desarrollo del taller o posterior a este con el fin de ampliar conocimientos del tema tratado. Entre los anexos se encuentran videos de YouTube e información de Google Académico que han sido incluidas en la bibliografía.

3.5.3 Metodología de los talleres

La aplicación de los talleres se basa en una metodología constructivista, participativa, cooperativa, aplicada a la experiencia docente, que permitirá explorar las experiencias previas hasta llegar a una conceptualización y aplicación de los conocimientos.

La estructura didáctica de los talleres se conforma de la siguiente manera.

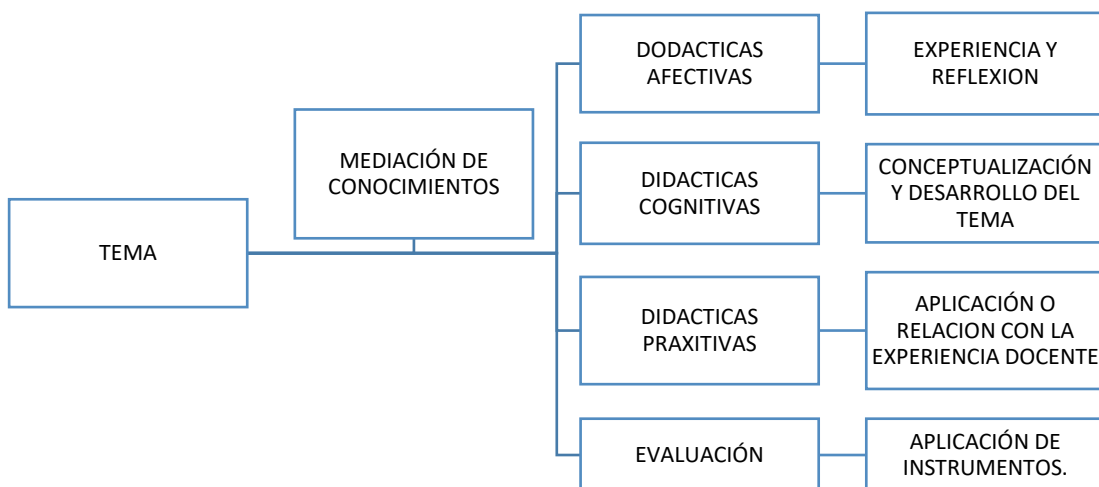


Ilustración 22 estructura didáctica de los talleres

3.5.4 Presentación de talleres

3.5.4.1 Guía de taller 1: Bases teóricas del constructivismo

Objetivo: Todos los docentes podrán:

Revisar las bases teóricas del constructivismo y su incidencia en los procesos de clase a través del aprendizaje colaborativo que propicie mejoras en la gestión educativa de enseñanza aprendizaje.

Indicadores de evaluación

- Los docentes conocen las bases teóricas del constructivismo.
- Los docentes pueden explicar el porqué de las fases del desarrollo de clase

Tiempo. La distribución del taller se organizará en un tiempo de 120 minutos el cual será distribuido de la siguiente manera.

Tabla 48 Distribución del tiempo taller 1

ACTIVIDADES	TIEMPO
Didácticas afectivas	
Introspección a la labor docente	15
Elaborar el ideario de docente	
Reflexionar: Explorar experiencias previas	10
Didácticas cognitivas	
Conceptualización	20
Refrigerio	10
Didácticas cognitivas	
Desarrollo del tema	30
Didácticas praxitivas	

Aplicación de los conocimientos.

15

Evaluación

20

Aplicación de evaluaciones

Elaborado por Lic. Amarilis Campoverde y Arq. Isabel Veliz

Proceso evaluativo.

El taller será evaluado sobre 10 puntos basados en la siguiente rúbrica

Tabla 49 Rúbrica evaluativa Taller 1

EVALUACIÓN DEL TALLER		
ACTIVIDADES	PUNTOS	PORCENTAJE
Las exposiciones de las temáticas tratadas	4	40%
La Coevaluación entre los integrantes de equipo de aprendizaje cooperativo	3	30%
Dossier de actividades	3	30%
TOTAL	10	100%

Elaborado por Lic. Amarilis Campoverde y Arq. Isabel Veliz

El taller contará en su desarrollo con Autoevaluación, Coevaluación y Evaluación al final del taller.

3.5.4.1.1 Desarrollo del taller
BASES TEORICAS DEL CONSTRUCTIVISMO

Tabla 50 Planificación del Taller 1

	ESTRATEGIA	TECNICA	ACTIVIDADES	TIEMPO	RECURSOS
Didácticas afectivas	Introspección	Elaborar el ideario de docente	* Realizar un trabajo en pareja en el cuál a partir de las respuestas y conversatorio entre compañeros se realice una presentación general de las respuestas.	15 minutos	Recursos Humanos Facilitador Docente
	Explorar experiencias previas	Reflexión	* Realizar preguntas que vinculen el tema con las experiencias previas. ¿Cómo debemos dar valor a nuestra labor? Ante el aprendizaje de mis estudiantes que debo preguntarme? y ¿por qué? * Establecer la importancia de la temática en el actual desarrollo profesional. *	10 minutos	
Didácticas cognitivas	Conceptualización	Observación Análisis	* Observar video Video el Constructivismo nueva forma de aprendizaje (Gálvez, 2011). * Reflexionar sobre lo observado y determinar características que se pueden observar en un proceso constructivista.	20 minutos	
	Refrigerio			10´	

Didácticas cognitivas	Desarrollo del tema	Aprendizaje colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> * Organizar equipos para que de manera colaborativa revisen y expongan la teoría del pedagogo. Vygotsky, Ausubel, Piaget, Bruner Novak según corresponda. * Observar la presentación de los videos sugeridos en los anexos con la ayuda del Wi-fi Fundamentos Teóricos de Piaget y Vygotsky (Cadena C. J., 2013) Conociendo a Vygotsky, Piaget, Ausubel y Novak (CECC/SICA, 2009) * Cada equipo presenta los aportes de los pedagogos según la información recibida y basadas en sus aprendizajes, conocimientos y experiencias * Todos los equipos deberán estar pendiente de las exposiciones de los demás para realizar preguntas y una sola definición general. * Al término de las exposiciones cada equipo deberá organizar una definición total. 	30 minutos	Recursos Tecnológicos Internet Computadora Proyector. Celulares Laptops Tablet Wi-fi
Didácticas praxitivas	Aplicación del conocimiento	Codificar información	<ul style="list-style-type: none"> * A partir de la definición creada elaborar un organizador en el cual se establezca una definición de constructivismo desde el aporte de los pedagogo y en relación con la práctica docente * El facilitador hace unas acotaciones de lo tratado, llegando a conclusiones. 	15 minutos	Recursos materiales Dossier de actividades Bibliografía
Evaluación		Evaluación y compromiso	<ul style="list-style-type: none"> * Se evalúa con preguntas y se establecen compromisos * 	20 minutos	

Elaborado por Lic. Amarilis Campoverde y Arq. Isabel Veliz

DIDACTICAS AFECTIVAS

ACTIVIDAD 1

Elabore su ideario de maestro

Contestar las siguientes preguntas.

¿Cuál es su nombre?

¿Cuántos años de experiencia docente tienes?

¿Qué motivo a hacer maestro?

¿Comenta una anécdota que haga referencia a su labor docente?

¿Qué aspiraciones tienes del presente taller?



ACTIVIDAD 2

Realice un intercambio de información con su compañero basados en sus respuestas y permita que él escriba en su dossier su ideario de docente.

** Establecer la importancia de la temática en el actual desarrollo profesional.*

ACTIVIDAD 3

CARACTERÍSTICAS DE LA LABOR DOCENTES

Luego de observado el video reflexiona y elabora un esquema de diferencias entre un proceso constructivista y no constructivista.

proceso no constructivista	proceso Constructivista
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

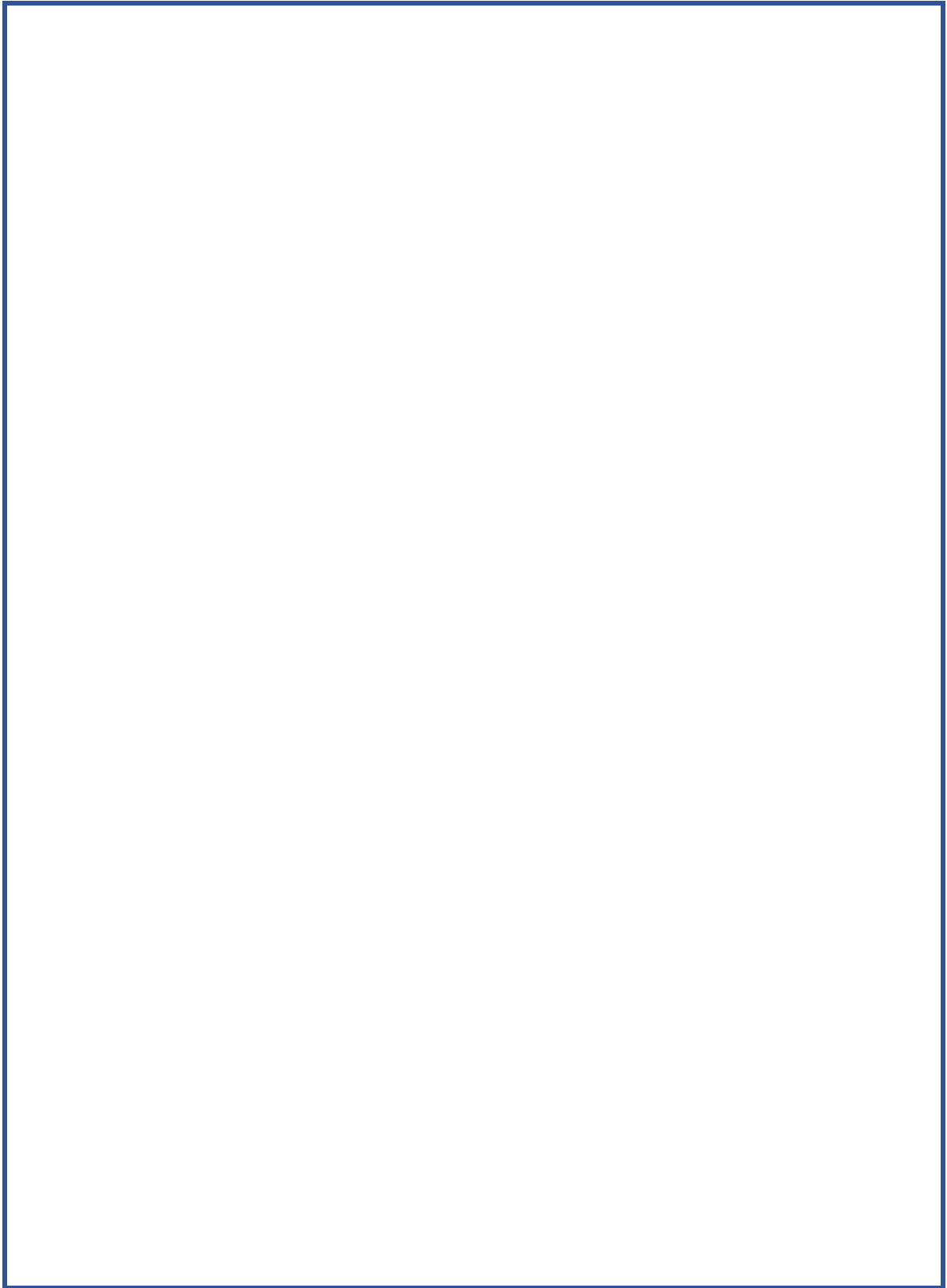
DIDACTICAS COGNITIVAS

ACTIVIDAD 4

APRENDIZAJE COOPERATIVO

Escribe el nombre del pedagogo que deben analizar e investiga datos de referencia biográficas como aporte agregado a la temática.

Determina la teoría y su incidencia en el constructivismo desde el análisis de la información revisada y el criterio del equipo.



Determina el aporte de los pedagogos a partir de la exposición de cada equipo.

Equipo 1

Equipo 2

Equipo 3

Equipo 4

Equipo 5

ACTIVIDAD 5

Terminadas las exposiciones con el aporte recibido de cada equipo elabore una definición sustentada con el aporte de todos los pedagogos utilizando un esquema organizador

ACTIVIDAD 7

Apuntes de cierre de taller

ACTIVIDAD 8

¿Cuál sería su compromiso ante su desempeño docente luego de concluido el presente taller?

ACTIVIDAD 8

REALIZAR LAS EVALUACIONES.

La coevaluación está a cargo de los coordinadores de equipos.

COEVALUACIÓN

Favor marque con una (X) en el casillero que usted crea conveniente, tomando en cuenta los siguientes parámetros.

- 5 = SIEMPRE
- 4 = FRECUENTEMENTE
- 3 = ALGUNAS VECES
- 2 = RARA VEZ
- = NUNCA

INDICADORES

5 4 3 2 1

Muestra integración ante la actividad cooperativa.

Asimila y acepta las actividades asignadas.

Muestra iniciativa ante el proceso cognitivo, praxítico de manera colaborativa y en equipo.

Prepara y expone los conocimientos de acuerdo a lo organizado en equipo.

Acepta y aporta al proceso evaluativo del equipo como parte aprendizaje cooperativo.

AUTOEVALUACION

INDICADORES	Si lo logre	Casi lo logro	No lo logré
Reflexioné sobre mi desempeño docente da partir de las experiencias personales			
Realicé aportes significativos en la conceptualización			
Contribuí en los trabajos cooperativos planteados en el taller			
Relaciono la aplicación del conocimiento en el desempeño docentes			
Revisé el material anexo del taller			

Bibliografía

Pensar pedagógicamente desde el constructivismo De las concepciones a las prácticas docentes (Ordóñez, 2004)

El constructivismo en educación (Cadena C. J., 2013)

El Constructivismo hoy: enfoques constructivistas en educación (Serrano J. M. ,Pons R. M., 2011)

Videos

Fundamentos Teóricos de Piaget y Vygotsky (Cadena C. J., 2013)

Constructivismo nueva forma de aprendizaje (Gálvez, 2011)

Conociendo a Vygotsky, Piaget, Ausubel y Novak (CECC/SICA, 2009)

3.5.4.2 Guía del taller 2 ¿Cómo aplico el constructivismo en clase?

Objetivo Todos los docentes desde el análisis de sus áreas podrán.

Relacionar la aplicación del modelo constructivista con las fases de la planificación clase a través de un aprendizaje colaborativo que propicie mejoras en la gestión educativa de enseñanza aprendizaje.

Indicadores de evaluación

- Los docentes seleccionan estrategias para la planificación clase que permiten la aplicación del constructivismo.
- Los docentes aplican en la planificación clase las fases del constructivismo.

Tiempo: La distribución del taller se organizará en un tiempo de 120 minutos el cual será distribuido de la siguiente manera.

ACTIVIDADES	TIEMPO
Didácticas afectivas	
Observación FODA Del área	15
Reflexión	15
Didácticas cognitivas	
Conceptualizar	20
Refrigerio	15
Didácticas cognitivas	
Desarrollo del Tema	30
Didácticas praxitivas	
Aplicación de conocimientos	15
Evaluación	
Aplicación de evlaciones	10

Proceso evaluativo.

El taller será evaluado sobre 10 puntos basados en la siguiente rúbrica

EVALUACIÓN DEL TALLER		
ACTIVIDADES	PUNTOS	PORCENTAJE
Las exposiciones de las temáticas tratadas	4	40%
La Coevaluación entre los integrantes de equipo de aprendizaje cooperativo	3	30%
Dossier de actividades	3	30%
TOTAL	10	100%

El taller contará en su desarrollo con Autoevaluación, Coevaluación y Evaluación al final del taller

3.5.4.2.1 Desarrollo del taller 2

¿CÓMO APLICO EL CONSTRUCTIVISMO EN CLASE?

Tabla 51 Taller 2

	ESTRATEGIA	TECNICA	ACTIVIDADES	TIEMPO	RECURSOS
Didácticas afectivas	Explorar experiencias previas	(Observación) FODA DEL AREA	<ul style="list-style-type: none"> * Reunir los docentes por áreas para realizar un proceso evaluativo a partir de la definición analizada del constructivismo * Determinar un proceso evaluativo a partir de la definición analizada del constructivismo 	15 minutos	Recursos Humanos Facilitador Docente
	Reflexión a partir de experiencias	Reflexión Exposición	<ul style="list-style-type: none"> * Presentar la evaluación y determinar propósitos por equipo 	15 minutos	
Didácticas cognitivas	Conceptualizar	Aprendizaje Cooperativa	<p>Realizar lectura del fragmento del Capítulo 2 del libro La enseñanza para la comprensión (Stone , Archivos/pregrado/Ciclo_Introductorio/Materiales/que_es_la_comprensi_n).</p> <p>Determinar la importancia del constructivismo en la comprensión.</p> <p>Enlazar el contenido con los componentes de la planificación clase</p>	20 minutos	
	Refrigerio			15´	

Didácticas cognitivas	Desarrollo del tema	Aprendizaje Colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> * Organizar trabajo en equipo * Determinar para cada equipo una fase del proceso aprendizaje (Experiencia., Reflexión. Conceptualización, Practica, Evaluación * Solicitar a cada equipo seleccione un bloque y dos temas de su área y organice actividades que realizarían para la construcción del conocimiento por parte del estudiante. * Exponer en plenaria los temas y la fase otorgada con variedad de actividades que construyan el aprendizaje y hacer relevancia de estrategias para la comprensión de los mismos * Cada equipo deberá estar pendiente de las exposiciones con el fin de determinar las características constructivistas basadas en la comprensión que se deben cumplir. * Registro de exposiciones de los equipos durante la exposición y realizar el planteamiento de 1 pregunta por equipo que permita ampliar la entrega de información de cada equipo. 	30 minutos	<p>Recursos Tecnológicos</p> Internet Computadora Proyector. Celulares Laptops Tablet Wi-fi
Didácticas praxitivas	Aplicación de conocimientos	Exposición Plenaria	<ul style="list-style-type: none"> * A partir de las referencias expuestas por los compañeros se debe elaborar por equipos toda una planificación clase completa que evidencie la aplicación del constructivismo en busca de la comprensión de los conocimientos. * Aplicar autoevaluación y coevaluación. * El facilitador hace acotaciones de lo tratado, propiciando llegar a conclusiones finales. 	15 minutos	<p>Recursos materiales</p> Dossier de actividades Bibliografía

Evaluación	Evaluación y compromiso	Evaluación y compromiso	* Se evalúa con preguntas y se establecen compromisos * Aplicación de evaluación del taller	10 minutos	
-------------------	-------------------------	-------------------------	--	------------	--

¿CÓMO APLICO EL CONSTRUCTIVISMO EN CLASE?

ACTIVIDAD 1

Realizar un proceso evaluativo a partir de la definición analizada del constructivismo en el taller anterior

FODA POR AREA

Área: _____

F	O
D	A

ACTIVIDAD 2

Elaborar en equipo propósitos por áreas luego de la evaluación

ACTIVIDAD 4

* *El facilitador organizará y determinará para cada equipo una fase del proceso aprendizaje. (Experiencia., Reflexión. Conceptualización, Practica, Evaluación*

Escribe la fase que toco analizar y el nombre de los integrantes del equipo.

Realiza los apuntes de cada uno de los equipos para luego realizar una sistematización de la información

Equipo 1

Equipo 2

Equipo 3

Equipo 4

* **ACTIVIDAD 5**

A partir de las referencias expuestas se debe elaborar por equipos toda una planificación clase que evidencie la aplicación del constructivismo.

ACTIVIDAD 6

Apuntes del cierre del taller

ACTIVIDAD 7

¿Cuál sería su compromiso ante su desempeño docente luego de concluido el presente taller?

ACTIVIDAD 8

REALIZAR LAS EVALUACIONES.

La coevaluación está a cargo de los coordinadores de equipos.

COEVALUACIÓN

Favor marque con una (X) en el casillero que usted crea conveniente, tomando en cuenta los siguientes parámetros.

- 5 = SIEMPRE
- 4 = FRECUENTEMENTE
- 3 = ALGUNAS VECES
- 2 = RARA VEZ
- = NUNCA

INDICADORES

5 4 3 2 1

Muestra integración ante la actividad cooperativa.

Asimila y acepta las actividades asignadas.

Muestra iniciativa ante el proceso cognitivo, praxitivo de manera colaborativa y en equipo.

Prepara y expone los conocimientos de acuerdo a lo organizado en equipo.

Acepta y aporta al proceso evaluativo del equipo como parte aprendizaje cooperativo.

AUTOEVALUACION

INDICADORES

Si lo logre Casi lo logro No lo logré

Reflexioné sobre mi desempeño docente da
partir de las experiencias personales

Realicé aportes significativos en la
conceptualización

Contribuí en los trabajos cooperativos
planteados en el taller

Relaciono la aplicación del conocimiento en el
desempeño docentes

Revisé el material anexo del taller

BIBLIOGRAFIA

Fragmento de la Enseñanza para la Comprensión Capítulo 2 ¿Qué es la
Comprensión? (Stone ,
Archivos/pregrado/Ciclo_Introductorio/Materiales/que_es_la_comprensi_n)
Aprendizaje Cooperativo 7 colaborativo (EAFIT)

3.5.4.3 Guía taller 3 la inclusión educativa

OBJETIVO Todos los docentes podrán.

Identificar las características de una Institución inclusiva a través del conocimiento de los elementos que conforman la inclusión para la aplicación de estrategias que permitan el reconocimiento de las NEE

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- ✚ Identifican las características de una IE inclusiva desde el análisis de la información y su contexto.
- ✚ Reconocen NEE en estudiantes desde la observación de su realidad clase.

TIEMPO: La distribución del taller se organizará en un tiempo de 120 minutos el cual será distribuido de la siguiente manera.

ACTIVIDADES	TIEMPO
Didácticas afectivas	
Explorar experiencias previas	20
Reflexión a partir de experiencias	10
Didácticas cognitivas	
Conceptualizar (Aprendizaje cooperativo)	20
Refrigerio	15
Didácticas cognitivas	
Desarrollo del Tema (Aprendizaje cooperativo)	30
Didácticas praxitivas	
Aplicación de conocimientos	15
Evaluación	
Aplicación de evaluaciones	10

Proceso evaluativo.

El taller será evaluado sobre 10 puntos basados en la siguiente rúbrica

EVALUACIÓN DEL TALLER		
ACTIVIDADES	PUNTOS	PORCENTAJE
Las exposiciones de las temáticas tratadas	4	40%
La Coevaluación entre los integrantes de equipo de aprendizaje cooperativo	2	20%
Dossier de actividades	2	20%
Tarea	2	20%
TOTAL	10	100%

El taller contará en su desarrollo con Autoevaluación, Coevaluación y Evaluación al final del taller

3.5.4.3.1 Desarrollo del taller 3

LA INCLUSIÓN EDUCATIVA

Tabla 52 Taller 3

	ESTRATEGIA	TECNICA	ACTIVIDADES	TIEMPO	RECURSOS
Didácticas afectivas	Explorar experiencias previas	Observación	<ul style="list-style-type: none"> * Saludo * Video Foro El circo de la mariposa (theINDIOPOETA2, 2011) 	20 minutos	Recursos Humanos Facilitador Docente
	Reflexión a partir de experiencias	Reflexión Exposición	<ul style="list-style-type: none"> * Analizar lo observado en el video. * Realizar una comparación entre las acciones vistas en el video y la actitud de docentes ante las NEE 	10 minutos	
Didácticas cognitivas	Conceptualizar	Aprendizaje Cooperativa	<ul style="list-style-type: none"> * Organizar equipos de trabajo * Entregar material para lectura de acuerdo a los siguientes temas <ul style="list-style-type: none"> ✚ Analizar los artículos indicados de la LOEI que hacen referencia a la inclusión educativa. ✚ Los principios y elementos de la inclusión ✚ Dimensiones de la Inclusión ✚ Características de una escuela inclusiva ✚ El docente inclusivo ✚ Aulas inclusivas 	25 minutos	
	Refrigerio			10´	
Didácticas cognitivas	Desarrollo del tema	Aprendizaje Cooperativa Exposición	<ul style="list-style-type: none"> * Presentar las exposiciones por equipos. * Los equipos deben prepara 1 pregunta para ser realizadas durante la exposición de los compañeros. * Al término de las exposiciones con el soporte de la información recibida elaborar en equipos un 	25 minutos	Recursos Tecnológicos Internet Computadora Proyector.

			<p>definición de inclusión educativa utilizando un organizador gráfico,</p> <p>* Socializar la definición lograda por equipo.</p>		<p>Celulares Laptops Tablet Wi-fi</p> <p>Recursos materiales Dossier de actividades Bibliografía</p>
Didácticas praxitivas	Aplicación de conocimientos	Exposición Plenaria	<p>* Elaborar una ficha que recoja información pertinente que permita elaborar un informe sobre la dificultad de aprendizaje que este presentando un estudiante en clase considerando los siguientes aspectos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Datos informativos. ▪ Historia personal, aspectos psicológicos. ▪ Salud general ▪ Historia escolar 	15 minutos	
Evaluación	Evaluación y compromiso	Evaluación y compromiso	<p>* Contestar interrogantes.</p> <p>* Establecer compromisos.</p> <p>* Realizar las evaluaciones del taller.</p>	15 minutos	
TAREA	Aplicación de conocimientos		<p>* .Identificar mínimo dos casos de NEE en la IE a los cuales se aplicará la ficha elaborada y se realizara la descripción de la NEE desde la apreciación docente a manera de informe en el siguiente taller.</p>	5	

3.5.4.3.2 Dossier de actividades taller 3

LA INCLUSIÓN EDUCATIVA

ACTIVIDAD 1

* Después de observado el video en YouTube **El circo de la mariposa** (theINDIOPETA2, 2011) Realiza la siguiente actividad

De acuerdo a lo observado en el video encuentra similitud entre escenas y la actitud del docente ante las NEE

DOCENTE NO INCLUSIVO	ACCIONES

DOCENTE INCLUSIVO	ACCIONES

ACTIVIDAD 2

- * *Organizar equipos de trabajo*

Escribir el tema para análisis y los integrantes el equipo

EQUIPO N ° 1

Equipo 2

Equipo 3

Equipo 4

Actividad 3

- * *Al término de las exposiciones con el soporte de la información recibida elaborar en equipos una definición de **Inclusión Educativa** utilizando un organizador gráfico, para socializarlo*

Actividad 4

Luego del desarrollo del tema sobre la clasificación de las NEE elaborar un organizador sobre la clasificación de las NEE con sus definiciones correspondientes

* **ACTIVIDAD 5**

*

Considerando los aspectos indicados por el facilitador elaborar una ficha que permita recoger datos relevantes del estudiante con la finalidad de explorar la situación del mismo y emitir el informe correspondiente.

Realice el bosquejo de la ficha-

ACTIVIDAD 6

Apuntes del cierre del taller

ACTIVIDAD 7

¿Cuál sería su compromiso ante su desempeño docente luego de concluido el presente taller?

ACTIVIDAD 8

REALIZAR LAS EVALUACIONES.

La coevaluación está a cargo de los coordinadores de equipos.

COEVALUACIÓN

Favor marque con una (X) en el casillero que usted crea conveniente, tomando en cuenta los siguientes parámetros.

- 5 = SIEMPRE
- 4 = FRECUENTEMENTE
- 3 = ALGUNAS VECES
- 2 = RARA VEZ
- = NUNCA

INDICADORES

5 4 3 2 1

Muestra integración ante la actividad cooperativa.

Asimila y acepta las actividades asignadas.

Muestra iniciativa ante el proceso cognitivo, praxítico de manera colaborativa y en equipo.

Prepara y expone los conocimientos de acuerdo a lo organizado en equipo.

Acepta y aporta al proceso evaluativo del equipo como parte aprendizaje cooperativo.

AUTOEVALUACION

INDICADORES

Si lo logre Casi lo logro No lo logré

Reflexioné sobre mi desempeño docente da
partir de las experiencias personales

Realicé aportes significativos en la
conceptualización

Contribuí en los trabajos cooperativos
planteados en el taller

Relaciono la aplicación del conocimiento en el
desempeño docentes

Revisé el material anexo del taller

3.5.4.3.3 Anexos del taller 3

BIBLIOGRAFÍA

Informe del Seguimiento Educación Para Todos (UNESCO, 2008)

La Educación que queremos para el bicentenario (Bravo Murillo, 2010)

Diversidad e inclusión educativa, algunas reflexiones sobre el liderazgo en el centro escolar (González M. T., 2008)

Aulas Inclusiva (Blanco, 2014)

VIDEO

Video el circo de la mariposa. (theINDIOPOETA2, 2011)

3.5.4.4 Guía del taller 4: Adaptaciones curriculares

OBJETIVO Todos los docentes podrán

Identificar el tipo de adaptación curricular que debe realizarse de acuerdo al análisis de la NEE

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Identifican el tipo de adaptación curricular que se debe aplicar desde la clasificación determinada en el material del Ministerio de Educación

TIEMPO: La distribución del taller se organizará en un tiempo de 120 minutos el cual será distribuido de la siguiente manera.

ACTIVIDADES	TIEMPO
Didácticas afectivas	
Explorar experiencias previas	5
Reflexión a partir de experiencias	15
Didácticas cognitivas	
Conceptualizar (Aprendizaje cooperativo)	25
Refrigerio	15
Didácticas cognitivas	
Desarrollo del Tema (Aprendizaje cooperativo)	35
Didácticas praxitivas	
Aplicación de conocimientos	15
Evaluación	
10	
Aplicación de evaluaciones	10

PROCESO EVALUATIVO.

El taller será evaluado sobre 10 puntos basados en la siguiente rúbrica

EVALUACIÓN DEL TALLER		
ACTIVIDADES	PUNTOS	PORCENTAJE
Las exposiciones de las temáticas tratadas	4	40%
La Coevaluación entre los integrantes de equipo de aprendizaje cooperativo	3	30%
Dossier de actividades	3	30%
TOTAL	10	100%

El taller contará en su desarrollo con Autoevaluación, Coevaluación y Evaluación al final del taller

3.5.4.4.1 Desarrollo del taller 4

ADAPTACIONES CURRICULARES

Tabla 53 Taller 4

	ESTRATEGIA	TECNICA	ACTIVIDADES	TIEMPO	RECURSOS
Didácticas afectivas	Experiencia Previas	Explorar experiencias previas	Recordar experiencias personales como estudiantes donde existieron dificultades de aprendizajes.	5 minutos	Recursos Humanos Facilitador - Docente
	Reflexión a partir de experiencias	Reflexión Participación	<ul style="list-style-type: none"> * Trabajar la reflexión basadas en las preguntas del Dossier * ¿Qué actitud tomo el docente ante su dificultad? * Se informó a los representantes * ¿Cómo reaccionaron sus padres ante la dificultad? * Considera Ud. que se atendió la NEE ¿Por qué * ¿Cómo reconoces una NEE? ¿Qué tipo de NEE conoces? ¿Sabes cómo atenderlas? ¿Qué cualidades se requieren como docente para atender las NEE? 	15 minutos	
Didácticas cognitivas	Conceptualizar	Aprendizaje Cooperativa	<ul style="list-style-type: none"> * Organizar equipos de trabajo y realizar una exposición de acuerdo a la siguiente pregunta * ¿Qué tipo de NEE existen? * Facilitar información para su análisis Introducción a las adaptaciones curriculares (MinEduc Programa de formación continua de docentes, 2014)	25 minutos minutos	Recursos Tecnológicos Internet Computadora Proyector. Celulares Laptops Tablet Wii

			<ul style="list-style-type: none"> Cada equipo debe elaborar 1 pregunta al equipo que expone con la finalidad de ampliar información 		
	Refrigerio			15´	
Didácticas cognitivas	Desarrollo del tema	Aprendizaje Cooperativa	<ul style="list-style-type: none"> * Terminadas las exposiciones iniciar con interrogantes ¿Qué se requiere hacer ante una NEE? * ¿Cómo reconozco la adaptación curricular que debo hacer? * Organizar equipos de trabajo plantear la siguiente pregunta * ¿Qué tipo de adaptaciones curriculares se plantean y en qué consisten? * Prepara un organizador gráfico y socializarlo en exposición. 	35 minutos	Recursos materiales Dossier de actividades Bibliografía
Didácticas praxitivas	Aplicación de conocimientos	Exposición Plenaria	<ul style="list-style-type: none"> * Clasificar mínimo 1 caos por equipo que existen en la IE desde sus características. Según la tarea solicitada en el taller anterior. 	15 minutos	
Evaluación	Evaluación y compromiso	Evaluación y compromiso	<ul style="list-style-type: none"> * Responder preguntas * Realizar cierre de taller. Y compromisos * realizar las evaluaciones del taller 	10 minutos	

3.5.4.4.2 Dossier del taller 4

ADAPTACIONES CURRICULARES

ACTIVIDAD 1

Evoca una experiencia donde hayas experimentado dificultad de aprendizaje durante la trayectoria estudiantil

Actividad 2

¿Qué actitud tomo el docente ante su dificultad?

Se informó a los representantes

¿Cómo reaccionaron sus padres ante la dificultad?

Considera Ud. que se atendió la NEE ¿Por qué?

📄 **En su práctica docente**

¿Cómo reconoces una NEE?

¿Qué tipo de NEE conoces?

¿Sabes cómo atenderlas?

¿Qué cualidades se requieren como docente para atender las NEE?

CTIVIDAD 3

- * *Organizar equipos 5 equipos de trabajo y preparar exposición de acuerdo a la siguiente pregunta ¿Qué tipo de NEE existen? Revisar la información que se encuentra en la siguiente referencia (MinEduc Programa de formación continua de docentes, 2014)*
- * *Cada equipo debe elaborar 1 pregunta al equipo que expone.*

Escribe el nombre de los miembros del equipo:

Realiza apuntes de las exposiciones

Equipo 1

EQUIPO 2

EQUIPO 3

EQUIPO4

EQUIPO 5

ACTIVIDAD 4

- * *Contestar las siguientes preguntas,*
- * *¿Qué se requiere hacer ante una NEE?*

- * *¿Cómo reconozco la adaptación curricular que debo hacer?*

*

* *En equipos contestar la siguiente pregunta*

* *¿Qué tipo de adaptaciones curriculares se plantean y en qué consisten?*

Prepara un organizador gráfico y socializarlo en exposición.

ACTIVIDAD 6

Apuntes del cierre del taller

ACTIVIDAD 7

¿Cuál sería su compromiso ante su desempeño docente luego de concluido el presente taller?

ACTIVIDAD 8

REALIZAR LAS EVALUACIONES.

La coevaluación está a cargo de los coordinadores de equipos.

COEVALUACIÓN

Favor marque con una (X) en el casillero que usted crea conveniente, tomando en cuenta los siguientes parámetros.

- 5 = SIEMPRE
- 4 = FRECUENTEMENTE
- 3 = ALGUNAS VECES
- 2 = RARA VEZ
- = NUNCA

INDICADORES

5 4 3 2 1

Muestra integración ante la actividad cooperativa.

Asimila y acepta las actividades asignadas.

Muestra iniciativa ante el proceso cognitivo, praxítico de manera colaborativa y en equipo.

Prepara y expone los conocimientos de acuerdo a lo organizado en equipo.

Acepta y aporta al proceso evaluativo del equipo como parte aprendizaje cooperativo.

AUTOEVALUACION

INDICADORES

Si lo logre Casi lo logro No lo logré

Reflexioné sobre mi desempeño docente da
partir de las experiencias personales

Realicé aportes significativos en la
conceptualización

Contribuí en los trabajos cooperativos
planteados en el taller

Relaciono la aplicación del conocimiento en el
desempeño docentes

Revisé el material anexo del taller

3.5.4.4.3 Anexos del taller 4

BIBLIOGRAFÍA

Orientación Andújar, recursos y materiales gratuitos y accesibles.
(<http://www.orientacionandujar.es>)

Currículum y atención a la diversidad (Sánchez)

Introducción a las adaptaciones curriculares para estudiantes con NEE (MinEduc
Programa de formación continua de docentes, 2014)

3.5.4.5 Guía taller 5: Instrumentos evaluativos

OBJETIVO:

Lograr el buen uso de las evaluaciones basada en el constructivismo para tener un aprendizaje- enseñanza apropiado a los cambios que se necesita.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- * Los docentes conocen de evaluación de acuerdo a lo establecido en el marco legal y cumplen con su aplicación de acuerdo a los procesos de aprendizaje.
- * Los docentes preparan diversos instrumentos para los procesos evaluativos.

Tiempo: 120 minutos.

Proceso evaluativo: Después del taller realizar una evaluación para reconocer el proceso y su uso.

ACTIVIDADES	TIEMPO
Didáctica afectivas	
Experiencias previas	10
Reflexión	15
Didáctica cognitivas	
Conceptualización	20
Refrigerio	15
Didáctica cognitivas	
Aprendizaje cooperativo	25
Didáctica praxitivas	

.Aplicación de conocimientos.	20
Evaluación	
Aplicación de evaluación	15

Proceso evaluativo.





El taller será evaluado sobre 10 puntos basados en la siguiente rúbrica

EVALUACIÓN DEL TALLER		
ACTIVIDADES	PUNTOS	PORCENTAJE
Las exposiciones de las temáticas tratadas	4	40%
La Coevaluación entre los integrantes de equipo de aprendizaje cooperativo	3	30%
Dossier de actividades	3	30%
TOTAL	10	100%

El taller contará en su desarrollo con Autoevaluación, Coevaluación y Evaluación al final del taller

3.5.4.5.1 Desarrollo del taller 5

INSTRUMENTOS EVALUATIVOS

	ESTRATEGIA	TECNICA	ACTIVIDADES	TIEMPO	RECURSOS
Didácticas afectivas	Experiencias previas	Observación y pregunta	<ul style="list-style-type: none"> * Recordar una anécdota en la cual consideremos ahora que fue injusta sobre un proceso evaluativo. * Observar el ejemplo publicado: (Blog, 2010) * Reflexión de lo observado. 	10 minutos	Recursos Humanos Facilitador - Docente Recursos Tecnológicos Internet Computador Proyector. Celulares Laptops Tablet Wi-fi
	Reflexión	Pregunta	<ul style="list-style-type: none"> * Para que se evalúa * Como se evalúa * Qué evaluaciones se utilizan en los aprendizajes * Que papel cumplen los indicadores de evaluación en la planificación 	15 minutos	
Didácticas cognitivas	Conceptualización	Análisis y síntesis	<ul style="list-style-type: none"> * Analizar lo establecido sobre evaluación en la Reglamento de la LOEI * Definir que es evaluación educativa. * Reflexionar sobre lo analizado y determinar las características de las evaluaciones a través de un organizador gráfico 	20 minutos	
	Refrigerio			minutos	
Didáctica cognitivas	Aprendizaje Cooperativa	Desarrollo del tema Exposición Atención Síntesis Clasificación	<ul style="list-style-type: none"> * Organizar equipos de trabajo. * Entregar a cada equipo por área los temas para preparar exposición de los tipos de evaluación <ul style="list-style-type: none">  Evaluación diagnosticas  Evaluación de contenidos  Evaluación formativas  Evaluación sumativa 	25 minutos	

		Codificar información	<p>✚ Instrumento de evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Cada grupo realiza su aporte en exposición de área y dificultades que encuentra. * Atención de los grupos para formular interrogantes que encuentra en la exposición o dudas * Finalizando las exposiciones se organiza una sola conclusión para las áreas en el mejoramiento de los procesos evaluativos 		
Didácticas praxitivas	Aplicación de conocimientos	Mapa conceptual Elaborar evaluaciones	<ul style="list-style-type: none"> * A partir de las exposiciones realizadas elaborar instrumentos evaluativos por área de acuerdo a una evaluación diagnóstica, de contenido y formativa de un bloque seleccionado * El facilitador hace acotaciones de lo tratado, llegando a conclusiones. 	20 minutos	Recursos materiales Dossier de actividades Bibliografía
Evaluación		Evaluación y compromiso	<ul style="list-style-type: none"> * Se establecen compromisos. * Se evalúa con rúbricas 	15 minutos	

3.5.4.5.2 Dossier del taller 5

INSTRUMENTOS EVALUATIVOS

DIDACTICAS AFECTIVAS

ACTIVIDAD 1

EXPLORARNDO EXPERIENCIA PREVIAS

¿Cómo se siente Usted cuando lo evalúan?

¿Comente alguna experiencia de un proceso evaluativo en sus años de escolarización que ahora Ud. considere no fue justa?

Observa el ejemplo sobre evaluación, comente sobre lo que puede suceder si no se determina que es lo se evalúa

¿Qué es un examen?

¿Qué es una evaluación?

¿Qué importancia tienen los indicadores de evaluación en los procesos de aprendizaje y cómo se deben vincular en la planificación?

DIDACTICAS COGNITIVAS

ACTIVIDAD 2

ANALISIS DE EVALUACION SEGÚN RGLOEI

Revisada la información que se encuentra en el reglamento sobre la definición de evaluación y realiza un esquema gráfico que relacione los tipos de evaluación y determinen su finalidad.

ACTIVIDAD 3

APRENDIZAJE COLABORATIVO

- * *Organizar equipos por área y preparar exposición de acuerdo al tipo de evolución que se entregue relacionándola con variedad de instrumentos evaluativos.*
- * *Escribir el tema que corresponde analizar y los nombres de los integrantes del equipo.*

Realizar apuntes de las exposiciones

Equipo 1: Evaluación diagnosticas

Equipo 2 : *Evaluación de Contenidos*

Equipo 3: *Evaluación Formativa*

Equipo 4: *Evaluación Sumativa.*

Equipo 5

Instrumentos evaluativos y su importancia en la evaluación de logros.

* **ACTIVIDAD 4**

- * *A partir de las exposiciones realizadas elaborar instrumentos evaluativos por área de acuerdo a una evaluación diagnóstica, de contenido y formativa de un bloque seleccionado*

ACTIVIDAD 5

Apuntes del cierre del taller

ACTIVIDAD 6

¿Cuál sería su compromiso ante su desempeño docente luego de concluido el presente taller?

ACTIVIDAD 7

REALIZAR LAS EVALUACIONES.

La coevaluación está a cargo de los coordinadores de equipos.

COEVALUACIÓN

Favor marque con una (X) en el casillero que usted crea conveniente, tomando en cuenta los siguientes parámetros.

- 5 = SIEMPRE
- 4 = FRECUENTEMENTE
- 3 = ALGUNAS VECES
- 2 = RARA VEZ
- = NUNCA

INDICADORES

5 4 3 2

Muestra integración ante la actividad cooperativa.

Asimila y acepta las actividades asignadas.

Muestra iniciativa ante el proceso cognitivo, praxítico de manera colaborativa y en equipo.

Prepara y expone los conocimientos de acuerdo a lo organizado en equipo.

Acepta y aporta al proceso evaluativo del equipo como parte aprendizaje cooperativo.

AUTOEVALUACION

INDICADORES

Si lo logre Casi lo logro N
lo

Reflexioné sobre mi desempeño docente da
partir de las experiencias personales

Realicé aportes significativos en la
conceptualización

Contribuí en los trabajos cooperativos
planteados en el taller

Relaciono la aplicación del conocimiento en el
desempeño docentes

Revisé el material anexo del taller

3.5.4.6 Anexos taller 5

BIBLIOGRAFÍA

De la programación a la evaluación en educación artística (Blog, 2010)

3.5.4.7 Guía taller 6: Aprendizaje cooperativo

OBJETIVO: Todos los docentes podrán:

Revisar el tema del aprendizaje cooperativo y aplicarlo en el proceso de desarrollo curricular para el mejoramiento en la gestión educativa de enseñanza aprendizaje.

INDICADOR DE EVALUACIÓN

- ✚ Los docentes conocen sobre el esquema de una aprendizaje cooperativo
- ✚ Los docentes organizan equipos y tareas de aprendizaje cooperativo para la clase

TIEMPO: La distribución del taller se organizará en un tiempo de 120 minutos el cual será distribuido de la siguiente manera.

ACTIVIDADES	TIEMPO
Didáctica afectivas	
Experiencias previas	10
Reflexión	10
Didáctica cognitivas	
Conceptualización	15
Refrigerio	10
Didáctica cognitivas	
Desarrollo del tema	40
Didáctica praxitiva	
Aplicación de conocimientos	15
Evaluación	
	15

PROCESO EVALUATIVO.

El taller será evaluado sobre 10 puntos basados en la siguiente rúbrica

EVALUACIÓN DEL TALLER		
ACTIVIDADES	PUNTOS	PORCENTAJE
Las exposiciones de las temáticas tratadas	4	40%
La Coevaluación entre los integrantes de equipo de aprendizaje cooperativo	3	30%
Dossier de actividades	3	30%
TOTAL	10	100%

El taller contará en su desarrollo con Autoevaluación, Coevaluación y Evaluación al final del taller

3.5.4.7.1 Desarrollo del taller 6

APRENDIZAJE COOPERATIVO

	ESTRATEGIA	TECNICA	ACTIVIDADES	Tiempo	RECURSOS
Didácticas afectivas	Experiencias previas	Observación	<ul style="list-style-type: none"> * Observar video. * El aprendizaje cooperativo (UNED, 2013) 	10 minutos	
	Reflexión	Dialogo	<ul style="list-style-type: none"> * Reflexión sobre el video * A través de preguntas analizar los punto de vista del trabajo cooperativo * Realizar apuntes significativos en el Dossier. 	10 minutos	
Didácticas cognitivas	Conceptualizar	Investigar	<p>Organizar equipos de trabajo Dar indicaciones a los equipo Indicar que cada equipo recibirá información diferente para el análisis de las temáticas para luego organizar una sola estructura del tema a partir de los aportes que realicen los equipos.</p> <ul style="list-style-type: none"> * Realizar la lectura del material El aprendizaje cooperativo en el aula. (Johnson, D. W.,Johnson, R.T.,Holubec, E. J., 1999) de acuerdo a las indicaciones del facilitador. * La cooperación. * Las decisiones previas * La ejecución de tareas y el trabajo en equipo. * La clase cooperativa. * Actividades posteriores a la clase. 	20 minutos	
	Refrigerio			10´	

Didáctica cognitiva	Desarrollo del tema	Aprendizaje Cooperativa	<ul style="list-style-type: none"> * Realizar las exposiciones en plenaria * Cada equipo deberá estar pendiente de las exposiciones para la realización de la actividad práctica. 	40 minutos	
Didácticas praxitivas	Aplicación de conocimiento	Aplicar a la experiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> * En equipo prepara un ejemplo de una clase con aprendizaje cooperativo de acuerdo a la elección de área * Explicar la tarea académica a desarrollar con: * Diagramas reticular, radiales, en cadena 	15 minutos	
Evaluación	Evaluación y compromiso	Practica	<ul style="list-style-type: none"> * Responder preguntas * Realizar cierre de taller. Y compromisos * Realizar las evaluaciones del taller 	15 minutos	

3.5.4.7.2 Dossier del taller 6

LA EVALUACIÓN

DIDACTICAS AFECTIVAS

ACTIVIDAD 1

*Video de trabajo en equipo, trabajo cooperativo o de grupo.
Reflexión y punto de vista del trabajo cooperativo.*

ACTIVIDAD 2

Conceptualización de trabajo cooperativo, que es y cómo se organiza para el aprendizaje cooperativo y sus componentes.

ACTIVIDAD 3

Organizar equipos de trabajo

Recibe información de las temáticas para luego organizar una sola estructura del tema a partir de los aportes que realicen los equipos.

Material de consulta

*Realizar la lectura del material *El aprendizaje cooperativo en el aula.* (Johnson, D. W., Johnson, R. T., Holubec, E. J., 1999) de acuerdo a las indicaciones del facilitador.*

Escribir el nombre de la temática que se trabajará y los integrantes del equipo.

Organizar un esquema sobre la subdivisión del equipo para el análisis de la información

Prepara la temática para la exposición.

Realiza apuntes del trabajo realizado por los otros equipos

Equipo 1

Equipo 2

Equipo 3

Equipo 4

Equipo 5

□ **ACTIVIDAD 3**

En equipo prepara un ejemplo de una clase con aprendizaje cooperativo de acuerdo a la elección de área

Explicar la tarea académica a desarrollar con:

Diagramas reticular, radiales, en cadena

ACTIVIDAD 4

Apuntes de cierre de taller

ACTIVIDAD 5

¿Cuál sería su compromiso ante su desempeño docente luego de concluido el presente taller?

ACTIVIDAD 6

REALIZAR LAS EVALUACIONES.

La coevaluación está a cargo de los coordinadores de equipos.

COEVALUACIÓN

Favor marque con una (X) en el casillero que usted crea conveniente, tomando en cuenta los siguientes parámetros.

- 5 = SIEMPRE
- 4 = FRECUENTEMENTE
- 3 = ALGUNAS VECES
- 2 = RARA VEZ
- = NUNCA

INDICADORES

5 4 3 2 1

Muestra integración ante la actividad cooperativa.

Asimila y acepta las actividades asignadas.

Muestra iniciativa ante el proceso cognitivo, praxítico de manera colaborativa y en equipo.

Prepara y expone los conocimientos de acuerdo a lo organizado en equipo.

Acepta y aporta al proceso evaluativo del equipo como parte aprendizaje cooperativo.

AUTOEVALUACION

INDICADORES

Si lo logre Casi lo logro No lo logré

Reflexioné sobre mi desempeño docente da
partir de las experiencias personales

Realicé aportes significativos en la
conceptualización

Contribuí en los trabajos cooperativos
planteados en el taller

Relaciono la aplicación del conocimiento en el
desempeño docentes

Revisé el material anexo del taller

3.5.4.7.3 Anexos del taller 6

BIBLIOGRAFÍA

El aprendizaje cooperativo en el aula (Johnson, D. W., Johnson, R.T., Holubec, E. J., 1999)

VIDEO

El aprendizaje cooperativo (UNED, 2013)

3.5.4.8 Guía taller 7: La metacognición

Objetivo: Todos los docentes podrán:

Revisar el tema de la metacognición, importancia, características y aplicación en el proceso de enseñanza aprendizaje propiciando mejoras en la gestión educativa.

Indicadores de evaluación

- * Los docentes conocen y aplican metacognición y su importancia en los procesos de aprendizaje

Tiempo.- La distribución del taller se organizará en un tiempo de 120 minutos el cual será distribuido de la siguiente manera.

ACTIVIDADES	TIEMPO
Didáctica afectivas	
• Experiencias previas	10
• Reflexión	10
Didáctica cognitivas	
* Conceptualización	25
Refrigerio	10
Didáctica cognitivas	
* Desarrollo del tema	30
Didáctica praxitivas	
* Aplicación del conocimiento	20
Evaluación	
* Aplicación de evaluación	

Proceso evaluativo.

El taller será evaluado sobre 10 puntos basados en la siguiente rúbrica

EVALUACIÓN DEL TALLER		
ACTIVIDADES	PUNTOS	PORCENTAJE
Las exposiciones de las temáticas tratadas	4	40%
La Coevaluación entre los integrantes de equipo de aprendizaje cooperativo	3	30%
Dossier de actividades	3	30%
TOTAL	10	100%

El taller contará en su desarrollo con Autoevaluación, Coevaluación y Evaluación al final del taller

3.5.4.8.1 Desarrollo del taller 7

LA METACOGNICIÓN

	ESTRATEGIA	TECNICA	ACTIVIDADES	Tiempo	Indicador
Didácticas afectivas	Experiencias previas	Dialéctica Observación y	<ul style="list-style-type: none"> * Saludo * Observar el siguientes video de metacognición (C.V., 2012) 	10 minutos	Recursos Humanos Facilitador - Docente
	Reflexión	Preguntas	<ul style="list-style-type: none"> * Reflexionar sobre el video. <i>¿Qué comprende la Metacognición?</i> <i>¿Qué relevancia tiene este tema en la comprensión, retención y uso del conocimiento?</i> <i>¿Qué permite la metacognición en el estudiante en relación a su desempeño?</i> * 	10 minutos	
Didácticas cognitivas	Conceptualización	Análisis	<ul style="list-style-type: none"> * Organizar equipos de trabajo. * Dar instrucciones claras sobre el trabajo que se realizará * Consultar las fuentes bibliográficas del taller. * (Chrobrak, s.f.) (Campanario, 2000, (18) 3) * Cada grupo contestará una de las siguientes preguntas según se asigne: * <i>¿Qué relación establece entre el constructivismo y la meta cognición sustentada con fundamentos teóricos?</i> * <i>¿Qué estrategias se dirigen al docente para lograr la metacognición en sus estudiantes?</i> 	25 minutos	Recursos Tecnológicos Internet Computador a Proyector. Celulares Laptops Tablet Wi-fi

			<ul style="list-style-type: none"> * ¿Qué estrategias se dirigen a los estudiantes para lograr la meta cognición? * ¿Qué relación determinan entre la metacognición y el uso del conocimiento? * ¿Qué relación encuentra entre la metacognición con las responsabilidades establecidas en los estándares de desempeño docente? 		
	Refrigerio			10´	
Didáctica cognitiva	Desarrollo del tema	Exposición Mapa conceptual Atención Selección de información.	<ul style="list-style-type: none"> * Los equipos presentan las exposiciones con la ayuda de esquemas mentales. * Los equipos deben estar pendientes de las exposiciones de los compañeros para seleccionar información para el trabajo de aplicación. * La información debe ser recogida en el Dossier 	30 minutos	Recursos materiales Dossier de actividades Bibliografía
Didácticas praxitivas	Aplicación de conocimientos	Elaborar actividades	<ul style="list-style-type: none"> * A partir de las exposiciones Seleccionar un área, un bloque, un tema y elaborar actividades que evidencien la práctica de la metacognición en el desarrollo del tema. * El facilitador hace conclusiones de lo útil que es la metacognición en la enseñanza aprendizaje. 	20 minutos	
Evaluación		Evaluación y compromiso	<ul style="list-style-type: none"> * Responder preguntas * Realizar cierre de taller. Y compromisos * Realizar las evaluaciones del taller 	15 minutos	

3.5.4.8.2 Dossier del taller 7

LA METACOGNICIÓN

DIDACTICAS AFECTIVAS

ACTIVIDAD 1

Observa el video de la Metacognición (C.V., 2012)

Pregunta para reflexionar.

¿Qué comprende la Metacognición?

¿Qué relevancia tiene este tema en la comprensión, retención y uso del conocimiento?

¿Qué permite la metacognición en el estudiante en relación a su desempeño?

¿Cómo docentes que acciones estamos cumpliendo en este proceso?

Actividad 2

- Organizar equipos de trabajo.**
- Dar instrucciones claras sobre el trabajo que se realizará**
- Consultar las fuentes bibliográficas del taller.**
- (Chrobrak, s.f.) (Campanario, 2000, (18) 3)**
- Cada grupo contestará una de las siguientes preguntas según se asigne:**

Escribe la pregunta que el equipo debe analizar

Escribe el nombre de los integrantes del equipo

Selección de información de los diversos equipos

EQUIPO 1

EQUIPO 2

EQUIPO 3

EQUIPO 4



EQUIPO 5

ACTIVIDAD 3

A partir de las exposiciones seleccionar un área, un bloque, un tema y elaborar actividades que evidencien la práctica de la metacognición en el desarrollo del tema.

ACTIVIDAD 4

Apuntes de cierre de taller

ACTIVIDAD 5

¿Cuál sería su compromiso ante su desempeño docente luego de concluido el presente taller?

ACTIVIDAD 6

REALIZAR LAS EVALUACIONES.

La coevaluación está a cargo de los coordinadores de equipos.

COEVALUACIÓN

Favor marque con una (X) en el casillero que usted crea conveniente, tomando en cuenta los siguientes parámetros.

- 5 = SIEMPRE
- 4 = FRECUENTEMENTE
- 3 = ALGUNAS VECES
- 2 = RARA VEZ
- = NUNCA

INDICADORES	5	4	3	2	1
Muestra integración ante la actividad cooperativa.					
Asimila y acepta las actividades asignadas.					
Muestra iniciativa ante el proceso cognitivo, praxítico de manera colaborativa y en equipo.					
Prepara y expone los conocimientos de acuerdo a lo organizado en equipo.					
Acepta y aporta al proceso evaluativo del equipo como parte aprendizaje cooperativo.					

AUTOEVALUACION

INDICADORES	Si lo logre	Casi lo logro	No lo logré
-------------	-------------	---------------	-------------

Reflexioné sobre mi desempeño docente da partir de las experiencias personales			
Realicé aportes significativos en la conceptualización			
Contribuí en los trabajos cooperativos planteados en el taller			
Relaciono la aplicación del conocimiento en el desempeño docentes			
Revisé el material anexo del taller			

3.5.4.8.3 Anexos del taller 7

El desarrollo de la metacognición en el aprendizaje de las ciencias: estrategias para el profesor y actividades orientadas al alumno. (Campanario, 2000, (18) 3)

La metacognición y las herramientas didácticas. (Chrobrak, s.f.)

Video

La metacognición (C.V., 2012)

3.5.5 Evaluación de la propuesta

Para la evaluación de la Propuesta se organizó la Rúbrica que evalúa cada taller y sus fases para la verificación de lo propuesto en la metodología, con la finalidad de aplicarla al final de cada taller y evaluar el proceso realizado, estas evaluaciones pueden ser analizadas desde un proceso estadístico para la elaboración de un Informe. Emitido por las autoridades de la IE

Tabla 54 Rúbrica de evaluación de talleres

COLEGIO FISCAL CHONGÓN **TALLERES DE CAPACITACIÓN DOCENTE**

TEMA: _____

FACILITADOR _____

FECHA: _____

Favor marque con una (X) en el casillero que usted crea conveniente, tomando en cuenta los siguientes parámetros.

- 5 = SIEMPRE
- 4 = FRECUENTEMENTE
- 3 = ALGUNAS VECES
- 2 = RARA VEZ
- 1 = NUNCA

INDICADORES	5	4	3	2	1
Didácticas afectivas					
Se presentaron los lineamientos del taller y su esquema evaluativo					
Se organizaron actividades que permitieron el interés y motivación ante la temática					
Didácticas cognitivas					
Las definiciones fueron elaboradas por los participantes y la mediación del facilitador					
Se elaboraron esquemas que permitieron codificar información.					
El proceso fue estructurado de manera participativa.					
Se propició el trabajo en equipo de manera organizada.					
Didácticas praxitivas					
Se propició la aplicación del conocimiento en la práctica					
El Tema estuvo de acuerdo a las necesidades existentes en la Gestión Educativa.					

Se facilitó información anexa como referencia para ampliar conocimientos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Evaluación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Se propiciaron evaluaciones durante el taller Autoevaluación, coevaluación, heteroevaluación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Observación; _____

Elaborado por Lic. Amarilis Campoverde y Arq. Isabel Veliz

Para el proceso de seguimiento por parte de los directivos en lo relacionado a la aplicación de la propuesta, se elabora la siguiente Matriz para el seguimiento a la cual debe incrementarse el cronograma de acuerdo a lo propuesto por las autoridades institucionales

Tabla 55 Matriz de seguimiento de la Propuesta

Propuesta	Objetivo	Indicadores de evaluación	Responsables	Fuentes de verificación
Aplicación de un modelo pedagógico	Revisar las bases teóricas del constructivismo y su incidencia en los procesos clase a través del aprendizaje cooperativo que propicie mejoras en la gestión educativa de enseñanza aprendizaje	<p>Los docentes conocen las bases teóricas del constructivismo.</p> <p>Los docentes pueden explicar el porqué de las fases del desarrollo clase</p>	Directivos y Docentes	Observaciones áulicas.
	Relacionar la aplicación del modelo constructivista con las fases de la planificación clase a través de un aprendizaje cooperativo que propicie mejoras en la gestión educativa de enseñanza aprendizaje.	<p>Los docentes seleccionan estrategias para la planificación clase que permiten la aplicación del constructivismo.</p> <p>Los docentes aplican en la planificación clase las fases del constructivismo.</p>		Planificaciones clase
	Identificar las características de una Institución inclusiva a través del conocimiento de los elementos que conforman la inclusión para la aplicación	Identifican las características de una IE inclusiva desde el análisis de la información y su contexto.		Fichas de estudiantes como proceso de atención a las NEE

Atención a las NEE	de estrategias que permitan la transformación en una IE inclusiva.	Reconocen NEE en estudiantes desde la observación de su realidad clase.	Directivos y Docentes	Registro de actividades que muestran la adaptación curricular en la planificación.
	Identificar el tipo de adaptación curricular que debe realizarse de acuerdo al análisis de la NEE	Identifican el tipo de adaptación curricular que se debe aplicar desde la clasificación determinada en el material del Ministerio de Educación		
La evaluación	Lograr el buen uso de las evaluaciones basada en el constructivismo para tener un aprendizaje- enseñanza apropiado a los cambios que se necesita	Los docentes conocen de evaluación de acuerdo a lo establecido en el marco legal y cumplen con su aplicación de acuerdo a los procesos de aprendizaje. Los docentes preparan diversos instrumentos para los procesos evaluativos.	Directivos y Docentes	Se preparan instrumentos evaluativos en los procesos de planificación. El portafolio docente registra instrumentos evaluativos de acuerdo a los indicadores evaluativos.
Aprendizaje cooperativo	Revisar el tema del aprendizaje cooperativo y aplicarlo en el proceso de desarrollo curricular que propicie	Los docentes conocen sobre el esquema de una aprendizaje cooperativo	Directivos	Se organizan trabajos cooperativos en la planificación

	mejoras en la gestión educativa de enseñanza aprendizaje.	Los docentes organizan equipos y tareas de aprendizaje cooperativo para la clase	y Docentes	curricular docente.
La Meta cognición	Revisar el tema de la metacognición , importancia, características y aplicación en el proceso de enseñanza aprendizaje propiciando mejoras en la gestión educativa.	Los docentes conocen y aplican metacognición y su importancia en los procesos de aprendizaje	Directivos y Docentes	Se muestran procesos del compromiso

4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Al término del trabajo investigativo se elaboraron las siguientes conclusiones y recomendaciones:

El objetivo general que la investigación planteó es *Identificar los efectos del liderazgo a través del análisis de la gestión educativa aportando a las necesidades en los procesos de aprendizajes*, a través del proceso de verificación de la hipótesis *El liderazgo que identifica las necesidades en el desarrollo profesional docente mejora la gestión educativa*; se llega a la conclusión de que la IE requiere desarrollar el liderazgo que permita gestiones administrativas estratégicas asertivas, así como, preparar a la comunidad para un nuevo proceso evaluativo que evidencie mejoras en las diversas gestiones, por lo tanto se recomienda que la gestión de liderazgo propicie la investigación institucional con el fin de detectar las necesidades, direccionar acciones estratégicas, la atención de los procesos clases y plantee propuestas de mejoras, en consideración de que los líderes directivos cumplen el rol de asesor y auditor en la IE; convirtiéndose en los primeros gestores del cambio.

El primer objetivo particular planteo *Diagnosticar el desempeño del liderazgo en la gestión educativa*, siendo rechazada a través de los estadísticos la hipótesis *El liderazgo efectivo causa logros en la gestión educativa*, por lo tanto es recomendable que quien lidere la IE conozca y domine los diversos niveles de planificación con el fin de poder incidir en cambios y mejoras en las gestiones educativas y proponga acciones de liderazgo compartido con el fin de que todos formen parte del aporte estratégico y se muestre un mayor compromiso de quienes conforman la comunidad en busca de la calidad educativa.

El segundo objetivo particular planteado en el proceso investigativo es: *Determinar la importancia del liderazgo en la gestión educativa a través del desempeño docente en los procesos clases*. La hipótesis que se vinculó con el objetivo fue *El liderazgo efectivo se evidencia en los procesos clase*, la misma que en los resultados estadísticos fue rechazada, vale recalcar como antecedente la existencia de un proceso evaluativo de auditoría que determinó

como resultado evaluativo ROJO y junto al presente proceso investigativo muestran que se debe atender las necesidades institucionales con el fin de potenciar el desempeño clase, así como, también se puede establecer que se cuenta con el talento humano que debe ser repotenciado ante dichas necesidades, por lo tanto se recomienda que quien lidere y gestione debe direccionar a la comunidad educativa en busca de educación de calidad, a través de la optimización de estrategias que aporten en los proceso de la gestión educativa.

El tercer objetivo particular propuso *Establecer la importancia de la aplicación de estrategias que faciliten mejoras en la gestión educativa*. Para lo cual se elaboró la hipótesis *La aplicación de estrategias en los procesos clase optimiza la gestión educativa*, en el análisis estadístico la hipótesis es rechazada en consideración de que frecuentemente los docentes no elaboran estrategias que optimicen el proceso, por lo tanto, es valedero realizar la recomendación de que el talento humano debe ser constantemente atendido en sus necesidades de desarrollo profesional con el fin de causar efectos en las gestiones curriculares a través de cambios e innovaciones que beneficien a los docentes y estudiantes.

El cuarto objetivo particular que se estableció es: *Diseñar talleres de capacitación que atiendan las necesidades de desarrollo profesional en la gestión educativa*, siendo la hipótesis planteada *Los talleres de capacitación docentes propician avances en la gestión educativa*, en la verificación estadística esta hipótesis no fue rechazada, siendo la consideración tanto de los estudiantes como de los docentes que de manera frecuente los talleres propician mejoras en las gestiones educativas. La IE muestra la necesidad de acciones estratégicas que permitan la consecución de la calidad educativa planteada desde los estamentos ministeriales, necesidad que debe ser atendida de manera emergente con el fin de preparar a la comunidad para un nuevo proceso evaluativo que supere la Auditoría ya efectuada que calificó a la IE con ROJO, siendo esta calificación una señal de alerta y un llamado de atención general que invita a buscar mejoras a través de acciones coordinadas, por lo tanto, se recomienda que entre las acciones que se propongan se aplique la propuesta ya que contribuye a la búsqueda de calidad educativa y su aplicación permite el

cumplimiento de algunos estándares así como permite que los docentes revisen información pertinente para la mejora de la gestión educativa.

5 BIBLIOGRAFÍA

- Agerrondo, I., Xifra, S. (2002). *La escuela del futuro y como piensan las escuelas que innovan* (1° ed.). Buenos Aires: Papers.
- Amaya, H. (10 de Junio de 2013). *Como insertar indice, numeros de paginas y bibliografia APA en word*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=ULz1yQSKwCU>
- Anderson, S. (20 de Agosto de 2010). Liderazgo Directivo. Clave para una mejor escuela. *Psicoperspectivas*, 9(2), 40-41. doi:10.5027
- Begoña, G., S. Fernández, C., Salinero. (2013). XXXII SEMINARIO INTERUNIVERSITARIO DE TEORÍA DE LA EDUCACIÓN: Liderazgo y Educación. *Ponencia 3 El Liderazgo Educativo en el Contexto del centro Escolar*, (pág. 5). Recuperado el 15 de Diciembre de 2015
- Blanco, R. (2014). *Aulas-Inclusivas.pdf*. Obtenido de Ministerio de Educación Ecuador: <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/07/Aulas-Inclusivas.pdf>
- Blog, R. (12 de Junio de 2010). *De-la-programacion-a-la-evaluacion-en-educacion-artistica*. Obtenido de <https://rosatello.wordpress.com>: <https://rosatello.wordpress.com/2010/06/12/nucleo-4-de-la-programacion-a-la-evaluacion-en-educacion-artistica/>
- Bolivar, A. (1997). VIII Reunión del Grupo ADEME Asociación para el Desarrollo y Mejora de la Escuela. En A. Mediana (Ed.), *LIDERAZGO, MEJORA Y CENTROS EDUCATIVOS*, (págs. 25-46). Madrid. Obtenido de http://www.mineduc.cl/usuarios/convivencia_escolar/doc/201103071614300.UNED%20Liderazgo_Mejora_y_Centros_Educativos.pdf
- Bolivar, A. (2009). Una dirección para el aprendizaje. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación RIECE*, 7(1), 2-3. doi:1696-4713
- Bolivar, A. (Julio-Diciembre de 2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 14-15. Obtenido de *Psicoperspectivas* Vol 9 N° 2 p.9-33: <http://www.scielo.cl/pdf/psicop/v9n2/art02.pdf>
- Bravo Murillo. (Agosto de 2010). *metas2021.pdf*. Obtenido de Organización de Estados Iberoamericanos: <http://www.oei.es/metas2021.pdf>
- C.V., G. E. (27 de Junio de 2012). *Metacognición*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=r-FXgdleqaw>
- Cadena, C. J. (22 de Enero de 2013). *Fundamentos teoricos de Piaget y Vygostky*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=J6aM4vrrqeU>

- Cadena, C. J. (22 de Enero de 2013). *Fundamentos Teóricos de Piaget y Vygotsky*. Obtenido de Estudios Generales, Universidad Simón Bolívar:
<https://www.youtube.com/watch?v=J6aM4vrrqeU>
- Calvo de Mora, J. (Agosto de 30 de 2011). Aspectos Críticos del Liderazgo Institucional en la Educación. *Actualidades Investigativas en Educación*, 11(2), 1-29.
- Campanario, J. (2000, (18) 3). *enseñanza/article/El desarrollo de la metacognición en el aprendizaje de las ciencias: estrategias para el profesor y actividades orientadas al alumno*. Obtenido de Revista Catalanes RACO:
<http://www.raco.cat/index.php/enseñanza/article/viewFile/21685/21519>
- CECC/SICA. (24 de Mayo de 2009). *Conociendo a Vigotsky, Piaget, Ausubel y Novak*. Obtenido de <https://www.youtube.com>: <https://www.youtube.com/watch?v=-YpCocmWxPA>
- Chrobrak, R. N. (s.f.). *La metacognición y las herramientas didácticas pdf*. Obtenido de Google Academico: <http://files.procesos.webnode.com/200000015/3b9963c963/>
- EAFIT, U. (s.f.). *Aprendizaje cooperativo/colaborativo*. Obtenido de Colombia aprende:
http://www.colombiaprende.edu.co/html/mediateca/1607/articles-167925_archivo.pdf
- Equipo LLECE. (2008). Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo Los aprendizajes de los estudiantes de América Latina y el Caribe. En *SERCE* (pág. 30). Santiago de Chile: Impreso en Chile por Salesianos Impresiones.
- Equipo técnico de la Dirección de Estándares Educativo MinEduc. (2012). Estándares de Calidad Educativa. *Gratuita*, 7. Quito, Ecuador: Editogran.
- Gairín, J. (2000). Cambio de cultura y organizaciones que aprenden. *Educación* 27, 49.
- Gálvez, C. (2011 de Mayo de 2011). *Constructivismo: nueva forma de aprendizaje*. Obtenido de <https://www.youtube.com>: <https://www.youtube.com/watch?v=DXEDcoLbG-E>
- González, M. T. (2003). El Liderazgo en tiempos de cambio y reformas. *Organización y Gestión Educativa*, 6, 4.
- González, M. T. (Nº 2 de Vol 6 de 2008). *Red Iberoamericana de investigación sobre el cambio y eficacia escolar*. Obtenido de <http://www.rinace.net>:
<http://www.rinace.net/arts/vol6num2/art7.htm>
- Hargreaves, A. (2005). *Profesorado culturas posmodernidad*. Madrid: Morata.
- Horn, A., Marfán, J. (JULIO-DICIEMBRE de 2010). RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO EDUCATIVO Y DESEMPEÑO ESCOLAR: REVISIÓN DE LA INVESTIGACIÓN EN CHILE (**). (p. b. Unported, Ed.) *Psicoperspectivas*, VOL. 9(Nº 2), 83. Obtenido de <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/issue/view/13>
- <http://www.orientacionandujar.es>. (s.f.). Obtenido de Orientación Andujar recursos educativos accesibles y gratuitos:

<http://www.orientacionandujar.es/http://campus.usal.es/~inico/investigacion/jornadas/jornada3/actas/conf2.pdf>

- Inés Aguerrondo.,Equipo técnico de la VVOB,Asesoramiento de expertos socios de la VVOB en Flandes,Equipo técnico del MinEduc. (Noviembre de 2013). Modelo Nacional de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa. *Subsecretaría de Apoyo, Seguimiento y Regulación de la educación*. Ecuador: Ministerio de Educación del Ecuador.
- J. Delors. (1996). *La Educación Encierra un Tesoro*. Madrid -España: Santillana S.A.
- Johnson, D. W.,Johnson, R.T.,Holubec, E. J. (1999). *El aprendizaje cooperativo en el aula*. Buenos Aires: Paidós.
- Levin, B. & Fullan, M. (2008). *Learning about System Renewal*.
- Lugo, M. T. (2002). *Estilos de Cultura Profesional*. Buenos Aires: Papers.
- María Paulina Fabara Padilla,Equipo Técnico de Apoyo para Actualización MinEduc. (Octubre de 2013). Autoevaluación Institucional. *Instrumento de Autoevaluación Institucional MinEduc*. Quito, Ecuador: MInEduc Distribución Gratuita.
- Martínez de Soria,A. B. Ibarrola, G. S. (16 de Enero de 2015). LIDERAZGO DEL PROFESOR: OBJETIVO BÁSICO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA. *REVISTA IBEROAMERICANA DE EDUCACIÓN*(N.º 67 (2015)), 60. Obtenido de <http://www.rieoei.org/rie67.pdf>
- Martins,F.,Cammorato,A.,Neris,D.,Canelon,E. (30 de Agosto de 2009). Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados. *Actualidades investigativas en educación*, 9(1409-4703), 2.
- Michael Barber y Mona Mourshed. (1 de Mayo de 2007). *¿Cómo para alcanzar sus objetivos hicieron los sistemas educativos con mejores desempeños del mundo?* Obtenido de EDUTEKA: <http://www.eduteka.org/informeMcKinsey.php>
- MinEduc. (2006). *Plan Decenal de Educación 2006 - 2015*. Quito.
- MinEduc. (2012). *Estándares de Calidad Educativa*. Obtenido de Ministerio de Educación Ecuador: http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf
- MinEduc. (2013). *Indicadores_Educativos_10-2013_DNAIE.pdf*. Obtenido de Ministerio de Educación ecuador: http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/10/Indicadores_Educativos_10-2013_DNAIE.pdf
- MinEduc Programa de formación continua de docentes. (Octubre de 2014). *Introducción a las adaptaciones curriculares para estudiantes con NEE*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec>: http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/10/necesidades_docente.pdf

- Mourshed, M., Chijioko, Ch., Barber, M. Informe MaKensey & Company. (2012). *¿Cómo continúan mejorando los sistemas educativos de mayor progreso en el mundo?* (PREAL, Ed.) Santiago, Chile: PREAL.
- Muñoz, G., Marfán, J. (2011). Competencias y formación para un liderazgo escolar efectivo en Chile. *Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 48(1), 71-72. Obtenido de <http://www.pensamientoeducativo.org>
- Murillo, F. J., et al. (2007). *Investigación Iberoamericana Sobre Eficacia Escolar*. Bogota Convenio Andrés Bello: Nomos Editores S. A.
- OCDE. (2009). En B. N. Pont, *Mejorar el liderazgo escolar. Política y Práctica* (Mexico, Trad., Vol. 1, pág. 158). OCDE. doi:ISBN: 978-92-64-07401-9-
- Ordóñez, C. L. (2004). *Pensar pedagógicamente desde el constructivismo De las concepciones a las prácticas pedagógicas*. Obtenido de Centro de Trayectoria Profesional CTP: <https://ctp.uniandes.edu.co/Documentos/revista.pdf#page=7>
- Perkins, D. (2008). *La escuela Inteligente*. Barcelona España: Gedisa.
- Perkins, D. (2011). *El aprendizaje pleno*. Buenos Aires: Paidós.
- Pestana, F. M. Cammaroto A. J. Neris, L. M. Canelón, E. (30 de Agosto de 2009). LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN CONTEXTOS DESCENTRALIZADOS. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 9(2), 5. Recuperado el 2015, de <http://revista.inie.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/318/317>
- Sánchez, P. (s.f.). *Currículum y atención a la diversidad*. Obtenido de Universidad de Salamanca: <http://campus.usal.es/~inico/investigacion/jornadas/jornada3/actas/conf2.pdf>
- Serrano J. M., Pons R. M. (5 de Abril de 2011). *redie/v13n1/v13n1a1*. Obtenido de Scientific Electronic Library Online: <http://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v13n1/v13n1a1.pdf>
- Stone, M. (s.f.). *Archivos/pregrado/Ciclo_Introductorio/Materiales/que_es_la_comprension_n*. Obtenido de Departamento de medicina familiar y comunitaria: http://www.medfamco.fmed.edu.uy/Archivos/pregrado/Ciclo_Introductorio/Materiales/que_es_la_comprension_n_1.pdf
- Stone, M. (1999). *La Enseñanza para la Comprensión*. Buenos Aires: Paidós.
- Textos Legales. (2012). *Marco Legal Educativo*. Quito: Editogran S.A.
- theINDIOPETA2. (7 de Marzo de 2011). *El circo de la mariposa completo en español HD.avi*. Obtenido de You Tube: <https://www.youtube.com/watch?v=WPey7ace294>
- UNED, E. G. (11 de Marzo de 2013). *El aprendizaje cooperativo*. Obtenido de <https://www.youtube.com>: https://www.youtube.com/watch?v=VKTqZ_G-ieo

UNESCO. (2008). *Informe de seguimiento de la EPT del mundo*. Obtenido de UNESCO:
<http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001591/159125s.pdf>