



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AREA SOCIOHUMANÍSTICA

TÍTULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION EDUCACIÓN BÁSICA

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio
realizado en el centro educativo, de educación básica “GRAN
COLOMBIA” de la ciudad de Alamor provincia de Loja. Año lectivo
2013-2014.**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Jaramillo Apolo, Ximena Abigail

DIRECTOR: Massa Sánchez, Esther, Lic.

CENTRO UNIVERSITARIO ALAMOR

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Licenciada.

Massa Sánchez, Esther.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN.

De mi consideración:

El presente trabajo, de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el centro educativo “GRAN COLOMBIA” año lectivo 2013-2014 realizado por: Jaramillo Apolo Ximena Abigail; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Agosto del 2014

f).....

Lic. Esther Massa Sánchez

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Jaramillo Apolo Ximena Abigail, declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación Desempeño Docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. “Estudio realizado en el centro educativo Gran Colombia año lectivo 2013 - 2014 de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo la Licenciada Massa Sánchez Esther directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

.....
Ximena Abigail Jaramillo Apolo
C.I. 17198838

DEDICATORIA:

En reciprocidad al inmenso amor traducido en sacrificio, cuidados, afectos y ternura que me han entregado siempre mis entrañables hijas Nohelia Abigail, mis gemelas Domenica Alejandra y Emily Ariana, a mi querido esposo Wilton Mauricio por su apoyo constante, a mi querido y recordado papito quien desde el cielo estará orgulloso de la meta que he logrado, a mi madre, a mis hermanos a Uds. Esta meta cumplida.

Ximena Abigail Jaramillo Apolo.

AGRADECIMIENTO:

Dejo constancia de mi agradecimiento a Dios por la oportunidad puesta en mi vida, a mi familia por el apoyo constante en esta magnífica experiencia, a la Universidad Técnica Particular de Loja, a la planta docente y de manera especial a mi tutora Leda. Esther Massa, por la colaboración brindada para lograr mi profesionalización.

Ximena Abigail Jaramillo Apolo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	5
1. 1. Desempeño docente.....	6
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	6
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	7
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación docente.....	9
1.1.2.2. Motivación.....	10
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	11
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	13
1.1.2.5. Organización Institucional.....	16
1.1.2.6. Políticas educativas.....	18
1.1.3. Características del desempeño docente.....	20
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	21
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	23
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	24
1.1.4.3. Fundamentación teórico de la práctica docente.....	25
1.2. Gestión educativa.....	27
1.2.1. Definición de gestión educativa.....	27
1.2.2. Características de la gestión.....	29
1.2.3. Tipos de gestión.....	30
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente:.....	31
1.2.4.1. Ámbitos de la gestión legal.....	31
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	34
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	36
1.2.4.4. Ámbito de la gestión de liderazgo y la comunicación.....	38
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.....	39

1.3.1. Definición de estrategias.....	40
1.3.2. Tipos de estrategias.....	41
1.3.2.1. En la gestión legal.....	42
1.3.2.2. En la gestión de planificación institucional y curricular.	43
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.	44
1.3.2.4. En la gestión el liderazgo y la comunicación.	45
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	48
2.1. Diseño de investigación.	49
2.2. Contexto.	49
2.3. Participantes.	50
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	50
2.4.1. Métodos.	50
2.4.2. Técnicas.	51
2.4.3. Instrumentos.	52
2.5. Recursos.....	53
2.5.1. Talento Humano.	53
2.5.2. Institucionales.	53
2.5.3. Materiales	53
2.5.4. Económicos.	53
2.6. Procedimiento.....	54
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	56
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	58
3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.	58
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.	59
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.	61
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	62
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación	62
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.	64
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.	66
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.	67

3.3.1. Planificación del proceso enseñanza aprendizaje.....	67
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	67
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	69
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	70
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje.	72
3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	72
3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.	73
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACION.....	75
3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISION GLOBAL	76
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje INICIO.	78
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	79
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje EVALUACION	81
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje VISION GLOBAL.....	82
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje INICIO.	83
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	84

3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje EVALUACION.	86
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje VISION GLOBAL.....	87
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.....	88
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	90
3.4.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	90
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	92
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.	94
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	95
3.6. Desempeño profesional docente (análisis global).	97
CONCLUSIONES.....	99
RECOMENDACIONES.....	100
PROPUESTA.	102
BIBLIOGRAFÍA.....	105
ANEXOS.	110
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo.....	111
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación.....	112
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación.....	113
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados.	117

RESUMEN.

El presente trabajo de investigación corresponde al tema denominado Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje “Estudio en centros educativos del Ecuador” cuyo objetivo general es determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación considerando los ámbitos de la gestión legal, de planificación institucional y curricular del aprendizaje, de liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis, para la realización de la presente investigación se contó con la colaboración de directivos y docentes del centro educativo “GRAN COLOMBIA” ubicado la parroquia Alamor cabecera cantonal de Puyango, para el efecto se pidió la colaboración de cinco docentes de la institución los mismos que fueron objeto de la investigación, y se les aplicó un cuestionario, se pudo observar el desenvolvimiento de su labor docente, evidenciando su dedicación, perseverancia y eficiencia. De la misma manera se empleó para recopilar información técnicas de investigación bibliográfica así también técnicas de investigación de campo, los métodos empleados fueron el método descriptivo, analítico, inductivo, deductivo, estadístico y finalmente el heurístico, los mismos que quedan evidenciados al realizar la lectura y el análisis del presente trabajo, por ello invito a iniciar con la revisión de todo lo plasmado fruto del empeño, esfuerzo y dedicación.

PALABRAS CLAVES: Desempeño, colaboración, dedicación, esfuerzo.

ABSTRAC.

This research corresponds to the topic called " TEACHER PERFORMANCE IN THE TEACHING LEARNING " whose overall objective is to determine the performance of teaching professionals in Science Education considering the areas of legal management , institutional learning and curriculum planning , leadership and communication for characterization and analysis, for conducting this research with the collaboration of school administrators of the school GRAN COLOMBIA located parish Alamor cantonal head Puyango to effect collaboration was requested five teaching institution thereof being the subject of research, to which we applied a questionnaire and were able to observe the development of their teaching , demonstrating their dedication, perseverance and efficiency, in the same way it was used to collect information bibliographic techniques as well as technical research field research , the methods used were descriptive, analytical , inductive, deductive , statistical, and finally the heuristic method are the same as evidenced by performing the reading and analysis of this work , so I invite you to start with a review of all embodied result of the efforts , hard work and dedication.

KEYWORDS: Performance, collaboration, commitment, effort.

INTRODUCCIÓN.

La finalidad del presente trabajo de investigación es hacer notar el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, estudio realizado en el centro educativo "Gran Colombia" en el año lectivo 2013-2014.

Puesto que el docente es el ente que incluye y valora principios éticos, además de habilidades didácticas y conceptuales, en la búsqueda continua de dar soluciones a los problemas que se le planteen en su acontecer diario en las aulas de clase.

A través de la investigación servirá de apoyo a la Universidad quien ha propuesto esta temática la misma que le proporcionará información real del desempeño que poseen los docentes y así rediseñar la formación práctica de los estudiantes con los que cuenta la Universidad en la titulación de Ciencias de la Educación, también es conveniente para el centro educativo, pues hará notar las debilidades y fortalezas que poseen sus docentes para favorecer la eficiencia de su labor y como una autoevaluación, finalmente como investigadora llenando las expectativas para ponerlo en prácticas en un futuro cercano.

En la misma se requirió de recursos económicos, humanos, cuestionarios y fichas de observación, para emplearlos en la investigación, se contó con el apoyo de personas que animaron a seguir en esta ardua pero fructífera labor, la cual tiene una meta conjunta tanto para la universidad, el centro educativo, y en especial a la investigadora, se pudo hacer constar que no fue fácil la realización del mismo, ya que en algunas ocasiones no se logró acoplar los cronogramas establecidos por circunstancias ajenas, pero al final fue gratificante el compartir con docentes que brindaron la comprensión y estuvieron prestos a colaborar y facilitar la ayuda necesaria para que este proyecto llegue a culminar.

De esta manera se pudo constatar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente logradas a través de la planificación previa que tienen en su proceso de enseñanza, también la importancia que asignan los docentes a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente, puesta de manifiesto en el desenvolvimiento docente en el aula de clases, además el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realizan su actividad, ya que la práctica docente que poseen es muy amplia y dejan fluir con gran asertividad los conocimientos que poseen a través de la experiencia como instrumento valioso en su desempeño. Con ello se puede analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión de aprendizaje de liderazgo y de

comunicación a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de clases, los cuales me permitieron responder y plasmar en los registros de observación cada parámetro que se pudo hacer constar en el presente trabajo los mismos que constan en el apartado de anexos.

La investigación presente consta de las siguientes capítulos: Marco teórico que es la parte central de la investigación conformado por conceptos teóricos que servirán de base para argumentar, los mismos vitalizaran la interpretación de la información organizada, dando conocer al lector en primera instancia un panorama del estado actual de lo que se ha investigado, y a la vez proporcionar una teoría perspectiva que oriente la investigación propuesta y finalmente proveer de fundamentos teóricos a la discusión conclusiones y recomendaciones.

Otro capítulo fundamental que consta el presente trabajo es la metodología la misma que hace referencia al diseño que se empleó en la investigación en los cuales se incluye a las personas, objetos estudio, cuando, donde y bajo qué circunstancias se utilizó dichos requerimientos. Así también constan en este apartado los métodos, técnicas e instrumentos, empleados en la realización del proyecto además los recursos con los que se contó para realizar y llevar a cabo el proceso de investigación. También intervienen los resultados, análisis y discusión de los datos obtenidos el cual da a conocer el significado alcance y limitación obtenidas en el proceso describiendo paso a paso el desempeño del docente en los diferentes ámbitos evaluados, tomando muy en cuenta los lineamientos figados en el marco teórico constituyendo así la parte central del informe, evidenciando en esta parte la capacidad analítica e interpretativa.

Se incluyen además el apartado de conclusiones recomendaciones y propuesta, la que explica de forma precisa y coherente en los objetivos que percibe la investigación.

La propuesta de la presente temática esta descrita en base a las debilidades y fortaleza que se suscitaron en la investigación, cuyo objetivo es lograr el conocimiento de los temas mediante el razonamiento, observación, práctica y recreación de los estudiantes, utilizando los mecanismos fiables y auténticos en el proceso de enseñanza aprendizaje. El informe consta así también de los referentes bibliográficos utilizados para enriquecer el trabajo de investigación, y concluye con un apartado de anexos.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1. 1. Desempeño docente.

La investigación plantea que el desempeño docente implica garantizar la calidad de la educación que hoy por hoy es muy emergente. En Ecuador se ha visto la incorporación de un sinnúmero de reformas con el fin de obtener docentes de calidad, puesto que el gobierno promueve constantemente a través de su Ministerio el desempeño que deben tener los docentes dentro de su labor profesional, como tal se ha podido notar las evaluaciones constantes a las que deben regirse los docentes para medir así su nivel de conocimiento a la vez incorporando a su labor un arsenal de actitudes y aptitudes que deben asumir para poder realizar su trabajo de forma eficaz, y así cumplir con los estándares que requieren una educación de calidad, puesto que la labor docente es ardua dentro del desenvolvimiento del aula de clase. Quedando claro evidenciar el desarrollo intelectual y moral que como docentes de calidad deben poner en manifiesto.

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

Se dice que el desempeño docente se evidencia en el aula de clase al interactuar en forma eficiente frente al grupo de educandos, a los cuales debemos moldear con saberes utilizando para dicho desenvolvimiento actividades acordes a las necesidades planteadas, así mismo los recursos necesarios para facilitar la labor logrando la asimilación por parte de los estudiantes.

Díaz, F (2007) manifiesta: La profesionalización de los docentes es un requisito fundamental para la consolidación de un modelo educativo de calidad. La implantación de la LOGSE (1990) permitió profundizar y difundir un nuevo perfil que concibe al docente como un profesional con capacidad para la investigación y la innovación. La función docente se considera como una profesión polivalente que incluye y valora principios éticos, además de habilidades didácticas y conceptuales. Si en otro tiempo se podría identificar al docente como un mero transmisor de conocimientos, en la actualidad la docencia abarca ámbitos más amplios y diversificados que tiene relación con el aprendizaje, las relaciones sociales y el trabajo en equipo.

Un aspecto básico del docente actúa en la capacidad para soportar la inseguridad y para vivir en la búsqueda continua de soluciones a los problemas que se le plantean. Es de las pocas profesiones que la rutina no tiene cabida, (p.p. 24-25)

Se da a conocer con ello que los docentes son entes productores de conocimiento quienes para la ejecución de las tareas planteadas deben nutrirse de saberes intelectuales y morales, que les permitan desenvolverse dentro de su ámbito laboral, brindando con la oportunidad de transmitir sus conocimientos y de esta manera garantizar su labor docente.

La investigación invita a actualizarse constantemente para poner en evidencia el conocimiento, pues de lo contrario caerían en la rutina y el conformismo, y la tarea como docentes implica más bien la búsqueda del conocimiento continuo, para cumplir a cabalidad la labor docente, planificando las metodologías y técnicas de enseñanza aprendizaje, quedando de manifiesto ante los estudiantes el rol que como facilitadores de la enseñanza se ha encomendado. Anderson (1991) señala: “un docente efectivo es aquel que con bastante consistencia logra objetivos enfocados sobre el aprendizaje de sus estudiantes sea de forma directa o indirecta” (p.6).

Estos son algunas de las definiciones que aportan los autores con respecto al desempeño docente haciendo hincapié en enfatizar la búsqueda de mejorar la calidad de la enseñanza a través de los aportes que imparten los docentes buscado siempre entes de calidad. Ministerio de educación del Ecuador (2012) define: “Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país”.

Para finalizar con las definiciones del desempeño docente hacemos contar los criterios de Dunkin (1997) que afirma:

La efectividad docente es una cuestión referida a la capacidad del mismo para lograr los efectos deseados sobre los estudiantes. Además define la competencia docente como el conocimiento y las habilidades necesarias, y del desempeño docente como la forma en que este se conduce durante el proceso de enseñanza (p. 6)

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

Establecen que los factores que influyen en el desempeño docente son todos aquellos que enriquecen el quehacer educativo dentro del aula de clase, para ello el docente debe estar principalmente motivado para realizar su labor, como tal la motivación intrínseca juega un papel fundamental pues es la que le permite demostrar los potenciales que como persona activa posee, para luego acoplar su ritmo de trabajo con la motivación extrínseca y así lograr un vínculo con los estudiantes en el cual la familiarización será un fuerte lazo que permitirá lograr los objetivos planteados en el año escolar.

Arancibia, V, Herrera, P; Strasser, K (1999), establecen:

Los profesores efectivos disponen de factores directos y factores indirectos. Los factores indirectos se relacionan con las características del profesor y los antecedentes

del mismo... aparecen como especialmente importantes la vocación, los rasgos personales y el dominio de los contenidos que enseña...por otro parte, los factores directos serán todas aquellas acciones que realiza el profesor en la interacción con sus alumnos en la sala de clase... entre los factores directos de los profesores efectivos, los que parecen más relevantes son el clima grupal que se desarrolla en la sala de clase y el liderazgo académico... (P.p. 208-209-210).

Se dice que dentro de los factores que influyen en el desempeño docente, se encuentran la actitud y la predisposición para realizar la labor, sensibilizarse ante las diversas problemáticas es sin duda muy importante, puesto de ello depende los resultados positivos que tengan en el ámbito educativo, y así poder a la vez modificar el ambiente en donde se labora, López, M. (2001) menciona: “Gran parte de la formación docente ocurre entonces en la práctica escolar cotidiana. Los maestros aprenden a usar los recursos propios de la escuela, actúan de acuerdo a la forma en la que se organiza” (p. 70)

Teniendo como resultados actuaciones satisfactorias del acontecer educativo. Plantearse ideas para facilitar y armonizar el desempeño deben ser retos que lleven al éxito de la labor, sin tener miedo al fracaso ya que los desafíos que se presentan son múltiples y muy variados en el trabajo a desempeñar dentro del campo educativo.

Montenegro, I (2003)menciona: Pero, el desempeño no solo se circunscribe a los ambientes de aprendizaje, el entorno institucional en su conjunto, constituyen un campo de acción del docente. En este entorno, actúa a su vez, sobre dos: el enriquecimiento del ambiente y el aporte del proyecto educativo. Mediante la interacción diaria con los diferentes miembros de la comunidad educativa, el docente armoniza las relaciones fortaleciéndolas en armonía y cooperación.

La acción del docente trasciende el ámbito institucional y se proyecta al contexto socio-cultural en el cual se halla inscrito el establecimiento educativo. Esta labor la ejerce mediante la relación con otras instituciones de orden académico, artístico, deportivo y asistencial. En la interacción con este entorno, el docente proyecta su labor educativa y al mismo tiempo, genera conocimiento que puede, luego revertirlo en el trabajo con sus estudiantes.

De todos los anteriores, el que reviste mayor importancia es el trabajo en el aula porque este es el que de manera directa se relaciona con la formación de los niños y jóvenes, la acción del docente sobre sí mismo, sobre el entorno institucional, y sobre el contexto socio-cultural en cierta forma es un trabajo subsidiario del anterior, p. (23)

Por tanto el acoplar los factores para el desempeño es tarea del docente, puesto que es el, el encargado de enriquecer dentro del aula sus capacidades intelectuales y morales, demostradas a los alumnos, aprendiendo también dentro del desempeño a cultivar hábitos para lograr resultados favorables dentro de la práctica docente. Finalmente: Vaillant, D (2004) acota que es necesario: “Promover estrategias de

participación y negociación gobiernos-sindicatos que permitan avanzar en la profesionalización de los docentes latinoamericanos” (p.31).

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación docente.

El docente es sin duda el recurso humano fundamental para el desarrollo de la educación, pues sin él no podrían realizar la enseñanza, pero para ello la persona que se atribuya el ser docente necesita a si mismo comprometerse con su labor buscando siempre que su formación existan las metodologías, estrategias que sirvan dentro su tarea docente, así también las herramientas necesarias para hacer de su labor un acto fructífero para los educandos , y obtener el desarrollo de competencias acordes a las necesidades de la demanda educativa.

La formación debe ser continua incorporando a ella las reformas que constantemente se incrementan para favorecer el quehacer educativo. Arancibia, V. et al. (1999), afirman: “un profesor efectivo es aquel docente que presenta comportamientos positivos en relación a promover el entendimiento académico para lograr que todos o casi todos los alumnos logren este aprendizaje” (p. 215).

Se investigó así mismo que el docente en su formación debe realizarla de una manera colectiva con la participación de sus colegas, para con ello intercambiar conocimientos, despejar inquietudes con el fin de enriquecer su labor, puesto que al realizar su formación de manera aislada se estaría formando un docente individualista, y consigo provocaría un sinnúmero de falencias, que a la vez se verían reflejadas en el desenvolvimiento dentro del ámbito laboral.

Contreras, R (2000) expresa que, es una idea generalizada y así aceptada por la literatura especializada que la formación del profesorado no puede considerarse un ámbito autónomo de conocimiento y decisión, si no que muy al contrario las diversas orientaciones que han tenido a lo largo de su historia se encuentran determinadas por los conceptos de la escuela, enseñanza y currículum que prevalecen en cada época (p. 21)

Harán con ello un vínculo que garantice un desempeño profesional docente enmarcado en las normativas institucionales que hoy por hoy exige la sociedad:

Según: Contreras, R (2000) menciona que:

El perfil del nuevo profesor apunta a un contenido eminentemente positivista, cuyo objetivo prioritario es la formación en el docente de competencias específicas y observables, concebidas como habilidades de intervención, los cuales se consideran suficientes para producir en la práctica los resultados eficaces que se esperan. Dicho

modelo positivista se preocupa fundamentalmente de la eficacia de la enseñanza en relación a los métodos y resultados de los alumnos. Sin embargo el papel de los profesores es muy deslucido, ya que considera que las únicas personas competentes para tomar decisiones acerca de las políticas y las prácticas educativas son las que hayan adquirido dicha capacidad científica, en donde no se encuentran la generalidad de los profesores que, no obstante ha de llevar a cabo las mencionadas decisiones.

Ahora bien, el enfoque positivista plantea dos perspectivas diferentes, la primera en el tiempo denominada paradigma presagio-producto concibe la enseñanza eficaz como efecto directo de las características psicológicas y físicas definidoras del profesor. De ahí que los estudios se centran en la búsqueda del criterio del profesor eficaz, pero definido en función de las características y capacidades que conforman su personalidad y no en función de su comportamiento real en el aula (p.21).

Por su parte La ley Orgánica de educación del Ecuador a su vez manifiesta:

LOEI, Art. 261 (2013) La carrera educativa pública incluye a los profesionales de la educación que tienen nombramiento fiscal. Se inicia cuando una persona ingresa como docente al sistema educativo fiscal y avanza cuando esta, mediante un proceso continuo de evaluación y desarrollo profesional, asciende dentro del escalafón o accede a otras funciones de gestión educativa. Para ingresos, promociones y traslados en la carrera educativa pública, los aspirantes deben ganar el respectivo concurso de méritos y oposición. La promoción o cambio de función dentro del sistema educativo fiscal exige siempre un Programa de formación en habilidades específicas de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Educación Intercultural y el presente reglamento (p. 66)

La investigación consideró estos aportes en cuanto a la formación inicial docente, los mismos que manifiesta la importancia de los conocimientos para el desempeño y puesta en práctica de las diversas actividades dentro del campo educativo garantizando su labor de calidad educativa.

1.1.2.2. Motivación.

Establecen que la motivación es una exigencia perenne en el ámbito laboral por tanto los objetivos, necesidades y deseos que el docente se plantee ante su labor deben estar siempre presentes puesto que de ello depende la fuerza que lo movilice a alcanzar dichas metas. La motivación se refleja en su actuar, en su comportamiento así como una multitud de procesos intelectuales, fisiológicos, psicológicos, que garantizaran el desempeño de su personalidad y forma de actuar frente a los demás.

Una persona motivada es inspiradora de los objetivos propuesto, e irradia ese positivismo para emprender nuevas metas, es por ello que los docentes deben poseer este factor muy fundamental en el desempeño docente.

La motivación por tanto se ve reflejada también en la forma de incentivar que poseen los docentes, acota James, P (1998)

Todo individuo busca una calidad de funcionamiento humano basada en la posibilidad de determinar su propio comportamiento; tiene la necesidad innata de sentirse autónomo y de controlar su propia vida. Esta necesidad de autodeterminación se satisface cuando el individuo se siente libre de actuar por propia libertad, de comprometerse en actividades porque así lo desea y no porque debe hacerlo. El fundamento es la libertad de elegir de tener opciones. En lugar de estar forzado a compararse de acuerdo con los deseos de otros (p. 13)

Es conveniente que la relación alumno profesor esté estrechamente relacionado, de ahí depende el clima que aporten a su desempeño como a su estado de ánimo por tanto, añade:

Arancibia, V. et al. (1999), “una alta autoestima en el profesor incidiría positivamente en la del alumno, por ello la importancia del desarrollo de la autoestima en el profesor radica principalmente en la relación de comunicación que se establece entre él y los alumnos “(p. 224).

Así también se dice que el docente debe sentirse siempre motivado para realizar su labor, evitando las presiones a las que se siente expuesto en el ámbito educativo, sabiendo sobrellevar las adversidades con madurez y valentía y demostrando mente positiva a los obstáculos que se presentan a diario en la ardua labor de educar.

Prot, B (2005).Añade: “La emergencia de la motivación sale esencialmente del grado de confianza en sí mismo y permite superar unos límites” (p. 16).

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

Acuerdan que es sin duda el punto más importante que debe mantener en la educación, la relación debe ser óptima entre las partes para el desarrollo de las actividades previstas en el proceso de educar, se pueda mantener un equilibrio entre profesor- alumno. En donde el docente es concebido como el facilitador del aprendizaje, y el protagonista principal del acto de aprender es el alumno, por tal razón su relación debe ser en base a la armonía, el compañerismo y el trabajo en equipo respaldados por el docente y que al momento de encontrarse con dudas e inquietudes no tenga temor de exponerlas, manteniendo la empatía dentro del aula de clase.

Logrando con ello el crecimiento intelectual, y a la vez el estudiante se pueda sentirse importante ya que es el ser que van a pulir y formar, pues si de lo contrario es ignorado, temeroso y con miedo de exponer lo que siente, su aprendizaje no va a ir

acorde a su ganas de superarse, más bien lograrían estancarlos y provocarían crear personas sin ganas de salir adelante.

Así recalcan que el aprendizaje de las personas no solo debe ser en bases cognitivas, si no también emocionales, esta función debe estar siempre presente en el desempeño como docentes para formar estudiantes con visión y deseos de superación.

Vieira, H (2007). "En la relación profesor -alumno es muy importante que el primero se libere de preconceptos y estereotipos y que mantengan unas expectativas positivas y adecuadas con todos los alumnos, pues, sin duda, cada uno de ellos podrá ofrecer uno a más aspectos a esa relación, que se quiere positiva y constructiva" (p.12).

Por tanto es tarea del docente identificar las falencias que los alumnos reflejen para poder dar oportunas soluciones y garantizar el buen desempeño de las actividades encargadas a los estudiantes, dando valor personal a cada uno de ellos sabiéndonos familiarizar y comprender sus necesidades e inquietudes. Vieira, H; Marcel Pastic (2007) manifiestan: "la percepción que tiene el docente de sus alumnos en general, y de cada uno en particular y la percepción que tiene el alumno de sus compañeros y del docente en la situación educativa determina la manera de actuar y de relacionar" (p. 21).

El lazo formado entre el docente y los alumnos conlleva al éxito de la educación, pues es el reflejo de que los conocimientos impartidos sean asimilados de la mejor forma por parte de los estudiantes, con ello están garantizando la calidad en la educación, si por lo contrario se imponen en abuso de la autoridad logran el temor y también estarán fracasando en la tarea que como docentes les han encomendado.

Allidiere, N (2008). Menciona: La asimetría constituida de los vínculos pedagógicos se asienta en la necesidad de que tanto los docentes como los alumnos jueguen roles bien diferenciados. Roles que seguramente adoptaran la impronta de la institución educativa en la que se ejerzan (del contexto socio cultural la que la misma se encuentre inserta, de su prestigio o desprestigio, del grado de claridad o confusión que presenten las reglas institucionales y la rigidez y flexibilidad con que estas se cumplan de la actitud de respaldo o menos cabo de las autoridades hacia los docentes, etc.), en lo general estar sesgados, siempre, por las proyecciones inconscientes y por los afectos transferenciales y contra transferenciales de los actores participantes de los vínculos pedagógicos p. (25)

En el Ecuador, en el capítulo tercero de los derechos y obligaciones de los estudiantes, estipulado dentro del marco legal educativo, manifiesta: Marco legal educativo (2012), Art. 8 menciona:

- a) Asistir regularmente a clases y cumplir con las tareas y obligaciones derivadas del proceso de enseñanza y aprendizaje, de acuerdo con la reglamentación correspondiente y de conformidad con la modalidad educativa, salvo los casos de situación de vulnerabilidad en los cuales se pueda reconocer horarios flexibles;
- d) Comprometerse con el cuidado y buen uso, mantenimiento y mejoramiento de las instalaciones físicas, bienes y servicios de las instituciones educativas, sin que ello implique egresos económicos (p.61).

Según el marco legal educativo (2012) en capítulo cuarto obligaciones Art. 11: afirma:

- e) Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos;
- j) Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades habilidades y destrezas (p. 64).

1.1.2.4. Relación familia escuela.

Inciden como un factor fundamental en la educación pues de él depende que sea productivo, los pilares fundamentales para garantizar una educación de calidad son: la familia, la escuela, la relación que se puedan mantener entre ellos es de vital importancia para lograr una tarea conjunta en donde al verse respaldados por sus padres y a la vez la escuela complementa su labor, lograrán resultados positivos en la formación de los estudiantes, la actitud activa frente a los compromisos adquiridos es responsabilidad conjunta de escuela y padres de familia, ya que la responsabilidad de educar no es tarea solo de la escuela, sino más bien es un compromiso compartido.

Según, Forest, C; García, F (2004) menciona:

Los padres pasan a ser socios del profesor en el desarrollo del currículo. Se presenta una propuesta muy interesante para llevar a cabo el aprendizaje y la evaluación a través del uso los portafolios o las carpetas que los alumnos confeccionan a lo largo del curso, con la colaboración de maestros y familiares. Amplía en forma consiente el entorno del aprendizaje y propone la colaboración entre padres y maestros, que extienden a diálogos a tres bandas en los que incluye el alumno, en los procesos de aprendizaje (p. 61).

Los docentes son responsables de mantener informados a los padres de familia sobre los aspectos de los alumnos estos es: desarrollo intelectual, comportamiento, actitudes, debilidades puesto que la familia simiente los valores y hábitos con los que el niño va a la escuela, y es en ella en donde los alumnos ponen a relucir sus actitudes. Así mismo la participación activa de los padres en la educación de sus hijos logran en ellos los sentimientos de seguridad y confianza para el desarrollo de las

actividades escolares y de esta manera los resultados a obtenerse serán buenos rendimientos escolares.

Unas de las primeras connotaciones es la diversidad de situaciones, intereses, expectativas que existen entre los docentes y los padres y las madres que pueden coincidir o generar choques entre ellos. Siendo sintéticos, las citadas características indican la existencia de diferentes barreras de comunicación que separa al personal de la escuela y los progenitores: falta de disponibilidad de algunos padres por las condiciones de vida precarias, horarios de trabajo...; nivel de escolarización insuficiente para poder ayudar en los estudios de los hijos.

Por tanto la relación entre padres de familia y escuela debe ser marcada por el trato cordial y la amistad para poder así mismo delimitar los roles del trabajo de educar en manera conjunta, logrando la educación integral de los alumnos. Y a la vez los docentes sentirse respaldados por los padres de familia en la formación de los alumnos y hacer de esta labor un excelente trabajo conjunto.

Según el marco legal (2012) en el Art.13 de las obligaciones de los padres, madres o representantes legales afirma:

- b) Garantizar que sus representados asistan regularmente a los centros educativos, durante el periodo de educación obligatoria, de conformidad con la modalidad educativa;
- f) Propiciar un ambiente de aprendizaje adecuado en su hogar, organizando espacios dedicados a las obligaciones escolares y a la recreación y esparcimiento, en el marco de un uso adecuado del tiempo (p.66).

Al respecto añade:

Soubal, S (2008) expresa: En la escuela de hoy el problema central obedece a la no – solución del dilema entre el desarrollo de las potencialidades del sujeto no satisfechas y las exigencias del medio social cada vez más crecientes. Este dilema es consecuencia de la brecha que se ha originado entre la escuela y el medio social, en que cada uno “camina” por su lado sin vínculo concreto. No forman parte en la realidad de una complejidad.

Esto nos conduce a pensar que este dilema hay que abordarlo a partir de la integración de cinco elementos: los alumnos que aprenden y construyen los conocimientos, el docente y su forma de facilitar el aprendizaje en lo cognitivo, afectivo y valórico, la estructuración del currículo, el gobierno del sistema educativo y el entorno escolar p. (318)

La formación de los alumnos es tarea conjunta entre la familia y la escuela, considerando que la familia es el medio de formación moral y cultural de los hijos y por tanto no debe delegar esta función a los entes educativos, pues las familias son el cimiento de dichos valores que pondrá en manifiesto los niños en las aulas de clase al interactuar con el resto de estudiantes, hoy en día existe diversidad de tipologías familiares, y con tal diversidad la escuela es la encargada de detectar las diferentes inconvenientes que se presente en cada estudiante, y brindar soluciones oportunas de manera conjunta para sobrellevar los inconvenientes presentados, es por tanto que su relación familia- escuela debe ser de forma cooperativa y colaborativa para formar la personalidad de los ciudadanos. Los Estándares de calidad educativa 2012 establecen:

En la dimensión: relación del centro educativo con la comunidad, desarrollar programas de redes de trabajo a través de:

Promover y desarrollar programas de redes de trabajo con instituciones escolares de su circuito y otras.

Promover el trabajo cooperativo con organizaciones vinculadas al área educativa, instituciones de educación superior, empresas públicas y privadas, asociaciones de apoyo técnico, entre otras (p. 10).

A esta temática menciona:

Puigdemí, I (2005). Toda acción y de modo especial las que tienen carácter reeducativo, requiere un estrecho contacto con la familia del alumno. La responsabilidad básica de dicho contacto recae en el profesor-tutor, razón por la cual la intervención de otros especialistas nunca debe sustituir dichos contactos ni su carácter de contacto fundamental en la relación entre la familia y la escuela. A pesar de ellos cuando el profesor de apoyo atiende directamente al alumno, puede ser conveniente que contacte directamente con los padres, sea a través de entrevistas de dos profesores o mantenidas por separado (p.167).

Es decir que la escuela representada por los docentes es la encargada de viabilizar la comunicación directa con los padres para con ello dar respuesta a los requerimientos que se desean con la finalidad de satisfacer las necesidades presentes en el ámbito educativo, por tanto se debe tomar conciencia de la responsabilidad que se requiere para dar cambios positivos a la sociedad y contribuyendo a disminuir el fracaso escolar.

Garreta, J (2007). La escuela es la primera institución pública a la que los niños acceden de modo sistemático y prolongado. Esto por sí solo la señala como el lugar de aprendizaje de formas de convivencia que no cabe aprender en la familia, donde aquella está vertebrada por los lazos de afecto y de la dependencia personal. La familia

puede educar eficazmente para convivencia domestica pero es constitucionalmente incapaz de hacerlo para la convivencia civil, pues que no puede ofrecer un marco de experiencia. En esto puede cooperar con la escuela, pero no puede entregarle el trabajo de hecho. Por lo demás, la escuela puede encontrarse con que la sociedad más amplia y su propia lógica institucional la empujan en direcciones distintas a las de la familia, o a las de algunos familiares, incluso en terrenos en que la socialización si es eficaz (p.p. 9-10).

Por tanto se concluirá, que la familia es el agente socializador en donde los niños forman su carácter, y que la escuela es la encargada de enriquecer el desarrollo intelectual y en sí de pulir el perfil del niño para crear autonomía y responsabilidad en las tareas encomendadas. Por consiguiente la función familia- escuela son estrechamente el lazo responsable de la formación ciudadano, y es algo que no se debe olvidar pues el protagonista principal del acto educativo es sin duda el alumno, y es el que verá reflejada la armonía, responsabilidad y desarrollo intelectual a través del correcto funcionamiento de las partes, pues se sentirá apoyado para poder desenvolverse en el ámbito académico, como un agente activo para poder desenvolverse en la comunidad de la cual forma parte.

1.1.2.5. Organización Institucional.

La organización institucional es un requisito indispensable para la garantía de la educación de calidad al que todos están aspirando, esta debe cumplir con requerimientos y expectativas para la ejecución de los objetivos que tengan por cumplir, así mismo generar condiciones favorables es otro compromiso que debe adquirir la organización institucional, con ello también implica compromisos para favorecer el desarrollo de su actividad educativa. Es indispensable el aporte de los docentes para brindar un ambiente de trabajo favorable, ya que deben cumplir con deberes y responsabilidades a favor de la entidad educativa, y así construir en base solidas la herencia cultural que dejen a las futuras generaciones.

Malfe, R (1998).Las escuelas de calidad generan situaciones de trabajo institucional que facilitan una mirada reflexiva sobre sus propias prácticas. Los directivos saben que no existe mejor propuesta de cambio que una mirada reflexiva sobre sus propias prácticas: esto asegura una propuesta contextualada y ajustada a la comunidad.

Recordemos que la aceptación del cambio, o cuanto menos su tolerancia, va acompañada de algunos factores; algunos implican condiciones internas de la personalidad: la autoestima, las motivaciones la seguridad; otros vinculan condiciones externas la infraestructura escolar, las situaciones generadas de trabajo el salario, los aspectos burocráticos-administrativos.

En consecuencia tanto los directivos como los asesores internos y externos deberán gestionar espacio y posibilidades que garanticen tales condiciones propulsoras de cambio educativo institucional (p.p. 23-24).

La influencia del marco institucional es vital para poder denotar las características que poseen, así también para tomar decisiones correctas al favor de la institución y que su organización quede cimentada en procesos didácticos, muy bien establecidos para que enfrenten juntos el compromiso de educar, y con ello cumplir con las propuestas escolares.

Gairin, J (2000) manifiesta: La estructuración que adoptan los sistemas escolares para cumplir sus funciones es diversa en función de su complejidad, dependiendo del desarrollo de los sistemas que les soportan. En cualquier caso se puede identificar los siguientes componentes:

- a) Un órgano rector, comúnmente conocido como la denominación de administración educativa, responsable de dirigir la enseñanza escolar.
- b) Un sistema operativo, realizador directo de la transformación de los objetivos de la enseñanza en resultados formados por la red de centros docentes.
- c) Un sistema de enseñanza que incluye, de acuerdo con un determinado modelo, los objetivos, los contenidos, niveles formativos, los recursos, y en general el conjunto de factores que configuran la acción escolar institucional.

Hay que considerar además que la realidad histórica de cada país ha condicionado la configuración de los sistemas escolares, que adoptan según los contextos diversas especificaciones relacionadas a la titularidad (red pública o privada), la realidad socio-geográfica (centros urbanos o rurales), su contenido (su educación reglada o no reglada) u otros aspectos. El desarrollo de los componentes citados y su especificidad contextual será objeto de análisis por la administración y organización escolar (p.29).

Se dice que lo efectúan con la finalidad de garantizar una educación de calidad la cual está vigente en la renovación de la educación en el Ecuador.

Palos, J (2000). Afirma:

El proceso deductivo que parte de lo general (Diseño Curricular Base de las administraciones) y se va concentrando posteriormente en los proyectos curriculares del centro y de aula, es el que permite secuenciar los objetivos y contenidos de los temas transversales de forma integrada y coherente en los objetivos y contenidos generales del centro. Este proceso supone un análisis del contexto del centro y de las necesidades educativas que se derivaran, así como una reflexión colectiva inicial en la que se dé una clarificación conceptual y se defina el profesorado respecto al posible proyecto (p. 25).

1.1.2.6. Políticas educativas.

Son sin duda alguna las que regirán la marcha del proceso educativo, pues quedan plasmadas los programas, proyectos a cumplir por los miembros inmersos de la entidad educativa, estableciendo así una inserción adecuada para sobrellevar la demanda en los aspectos de ciencia y tecnología hoy por hoy muy exigentes en el ámbito de la educación. Y con ello mejorar el desempeño docente para favorecer la calidad de educación que tiene por meta los centros educativos. Con la utilización también adecuada de las estrategias previamente establecidas para encaminar la buena marcha de la institución, buscando mejorar día a día el proceso de enseñanza aprendizaje, incluye la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa.

Pons, J; Área, M; Valverde, J (2010) manifiestan:

Su uso en el campo de la educación ha sido más tardío y en consecuencia de su evolución que han sufrido los sistemas educativos a partir de la década de los ochenta. Características asociadas a la evolución de los sistemas de políticos actuales como son la apertura democrática, el control del gasto público, la competitividad económica y la descentralización junto con la manifestación y la atención de la diversidad como cambios fundamentales acontecidos en el seno de los sistemas educativos. Han provocado que las políticas educativas pongan en marcha mecanismos de control, de la gestión, del funcionamiento, de los procesos y de los logros de los sistemas educativos. Estas nuevas realidades a su vez han provocado una cada vez más frecuente institucionalización de la evaluación de los sistemas educativos, y por, extensión, de las políticas tanto educativas como públicas en las que ellos se ubican (p.p. 29-30).

En este nuevo escenario, en el que al sistema educativo se le exige que rinda cuentas a la sociedad, no es casualidad que empiece a establecerse en la cultura pedagógica términos como el de calidad educativa y más concretamente el de eficacia de los sistemas educativos. Esta búsqueda incesante de calidad, lleva por parte de quien define y marca las líneas maestras de las políticas educativas a diseñar en algunos casos y a diseñar en otros, herramientas o instrumentos que nos permitan conocer, la excelencia del profesorado de los resultados escolares o de los centros en su conjunto. El concepto de *buenas prácticas* se enmarca dentro de la cultura de calidad que envuelve actualmente a los sistemas educativos occidentales, en manera específica a los centros educativos en todas sus manifestaciones.

El fin que se plantea la organización educativa es el garantizar la calidad de la educación estableciendo adecuadamente todos los requisitos que enmarquen la ejecución y puesto en marcha de la organización educativa.

Para ello ratifican el compromiso firme de responsabilidad, unión y compañerismo de todos y cada uno de los miembros tanto docentes como administradores para lograr la aplicación de las políticas establecidas y lograr los objetivos planteados dentro de la misma.

Savedra, A (2007) da su punto de vista ante esta temática:

En efecto la política educativa es un espacio de deliberación respecto al porvenir de nuestras sociedades que hemos de reivindicar a día. Se basa en el convencimiento que es posible modificar el curso de la historia, que en futuro se construye desde ahora. Y también se apoya en una conciencia perspicaz de la distancia que separa lo que existe de lo que debería existir en el funcionamiento y la vida de la sociedad. Solo esta capacidad de anticipación podrá hacer notar la incertidumbre del porvenir y permitir una acción en el presente. Pues lo que se trata es de actuar prever es combatir la apatía y la indiferencia, alerta las conciencias, reorientar en caso necesario, las decisiones del hoy. Prever es imaginar, reflexionar, montar, escenarios quizás contradictorios, crear mundo y a utopías.

En consecuencia toda política educativa existe gracias al bien común y con vistas a él, que es algo más que la suma de intereses particulares, individuales y colectivos, frecuentemente contradictorios entre sí. El bien común incluye el conjunto de las condiciones de la vida social que permite al hombre, familias y grupos realizarse mejor y con mayor facilidad. La educación es un servicio para el bien público. Este el motivo que justifica su autoridad específica y su intensidad propositiva, a tal punto que sin ella todo desarrollo social y personal pierde fuerza potencia y vitalidad humana. Si tiene que ver con el crecimiento humano de la sociedad, su papel precisamente es el de servir, sabiendo interrogarse para realizar propuestas que tengan capacidad de empuje, motivación y arrastre. Gracias a esta capacidad hombres y mujeres pueden vivir juntos y reconocerse como seres a la vez iguales y diferentes. Esta es la finalidad esencial de toda política educativa (p.p. 2-9).

El capítulo III Currículo Nacional que se encuentra en la LOEI (2013), expresa:

Art. 10.- Adaptaciones curriculares. Los currículos nacionales pueden complementarse de acuerdo con las especificidades culturales y peculiaridades propias de las diversas instituciones educativas que son parte del Sistema Nacional de Educación, en función de las particularidades del territorio en el que operan.

Las instituciones educativas pueden realizar propuestas innovadoras y presentar proyectos pendientes al mejoramiento de la calidad de la educación, siempre que tengan como base el currículo nacional; su implementación se realiza con previa aprobación del Consejo Académico del Circuito y la autoridad Zonal correspondiente (p.4).

En cuanto al sistema nacional de educación, Capítulo II incorporado a la LOEI (2013), nos indica:

Art. 23.- Educación escolarizada. La educación escolarizada conduce a la obtención de los siguientes títulos y certificados: el certificado de asistencia a la Educación Inicial, el certificado de terminación de la Educación General Básica y el título de Bachillerato. La educación escolarizada puede ser ordinaria o extraordinaria. La ordinaria se refiere a los niveles de Educación Inicial, Educación General Básica y Bachillerato cuando se atiende a los estudiantes en las edades sugeridas por la Ley y el presente reglamento. La extraordinaria se refiere a los mismos niveles cuando se atiende a personas con escolaridad inconclusa, personas con necesidades educativas especiales en establecimientos educativos especializados u otros casos definidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional (p.2).

Así mismo en el capítulo VII de la denominación de instituciones educativas, expuestas en la LOEI (2013), describe:

Art. 108.- Denominación. Toda institución educativa pública, fisco misional o particular debe tener una denominación general, un nombre específico que la identifique y un código según los diferentes niveles y modalidades educativas, de conformidad con la normativa específica que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional. Dentro un mismo Distrito educativo, no puede repetirse el nombre específico de una institución educativa. En caso de existir dos o más instituciones educativas de igual nivel con el mismo nombre específico, debe ser válido únicamente aquel que corresponda la institución con más antigüedad (p.32).

En tanto:

LOEI, (2013), **Art. 5.- Consejo Académico.** Afirma: “Es el órgano encargado de proponer las acciones educativas que serán implementadas en los establecimientos educativos para alcanzar la prestación de un servicio de calidad, de acuerdo a la problemática social del entorno y a las necesidades locales” (p.3).

1.1.3. Características del desempeño docente.

Para destacar las características del desempeño docente cabe hacer notar cual es la valoración personal del ser docente, es decir la inclinación que tenga por ejercer la profesión, poniendo de manifiesto su eficiencia en el trabajo encomendado, afrontando los retos a los cuales están inmersos dentro de la carrera, sabiendo salir victoriosos ante ellos para denotar que puede desenvolverse y sobrellevar las adversidades dentro de la profesión, demostrando que su formación y cultura están puestos en práctica en las aulas de clase, y que están dando frutos al servicio de la educación.

Gómez, M (2008). Menciona. El verdadero efecto en la concepción sistémica de la enseñanza no es el maestro que educa sino, el alumno que se educa... el maestro puede ser fuente informativa y selectiva del proceso. También debe ser el control extrínseco del mismo. No hay que olvidar que la verdadera relación en el sistema educativo se da entre “el que se educa” y “lo que educa” (los contenidos en general)... para nosotros, como educadores, esto nos habla de la labor docente como “animadores del proceso” y “selectores de información” (p. 152).

Así también es conveniente hacer constar los aportes del siguiente autor con respecto a esta temática:

Hunt (2008) destaca una detallada revisión de la literatura sobre efectividad del desempeño docente y concluye que es importante que la calidad y las cualidades de los buenos docentes se definan a nivel de la escuela y de la comunidad, no solo a los niveles locales y nacionales. Existen grandes diferencias culturales en el mundo en cuanto a las escuelas y sus resultados, sin embargo parecía que cinco características se repiten en los docentes que obtienen aprendizajes en los estudiantes. Se trata de docentes que:

- Están comprometidos con los estudiantes y sus aprendizajes.
- Conocen las materias que enseñan y como enseñarlas.
- Son responsables de la gestión y monitoreo del aprendizaje estudiantil.
- Piensan sistemáticamente acerca de sus prácticas y aprenden de la experiencia.
- Son integrantes de comunidades de aprendizaje (p.32).

Es decir se comprometen en la construcción de los conocimientos de los alumnos, pues depende de ello el prestigio que se les dé como docentes de calidad, garantizando la enseñanza y promoviendo el pensamiento crítico en los estudiantes, dejando de lado el memorismo y haciéndolos reflexionar, dar sus puntos de vista antes las temáticas que se expongan, con ello se demostrará que la eficiencia de los docentes hoy en día esta puesta en práctica en los distintos ámbitos educativos, pues la formación ha cambiado de esquemas para promover una educación de calidad.

Marcelo, C; Vaillant, D (2009). Expresa: Hacia varias décadas los investigadores intentan desentrañar los rasgos que caracterizan a los docentes que demuestran una alta efectividad en su desempeño. Así, por ejemplo, hace ya casi treinta años el estudio de Avalos y Haddad (1981) identifican las características que tienen un efecto positivo en el desempeño docente entre las cuales se destacan las siguientes: la formación y certificación, la capacitación en micro-enseñanza, simulaciones juegos del rol, estudios de casos, la responsabilidad y la estabilidad emocional, y el empleo de métodos descubrir- investigar. Además, el estudio demostró que las bajas expectativas de los docentes hacia los estudiantes, tenían efectos negativos en el aprendizaje p. (23)

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

Los desafíos a los que están expuestos los docentes son múltiples, de ahí la manera de enfrentarlos los diferencia como docentes de calidad puesto que en el acontecer educativo existen varios obstáculos que limitan el desempeño, pero se debe admitir con responsabilidad cuando estos se presenten. A menudo se ve afectado por la poca capacitación que brindan los centros educativos a los docentes y lo que provoca el estancamiento del desarrollo intelectual, para ello la formación permanente de los entes educativos es indispensable para poder dominar los contenidos de los diferentes

temas que se deben impartir en los centros de educación, otro aspecto fundamental que se debe tomar en cuenta son las características individuales que presentan los estudiantes, sabiendo dar oportuna solución a los requerimientos que se den. Otros de los desafíos que a diario se ven expuestos son el ámbito personal que cada docente como persona miembro de una sociedad se enfrenta, delimitar sus problemas para que estos no repercutan en su entorno laboral.

Villagómez, S (2012) expresa: en el Ecuador, a partir de los últimos cinco años se evidencia un proceso interesante en la política educativa pública tendiente a la revalorización del sector educativo y la recuperación de la rectoría del estado sobre la educación y el sistema educativo, a partir de lineamientos constitucionales y legales y desde la comprensión de la educación como un derecho en el marco del buen vivir p. (119)

La investigación ha notado que los desafíos que se plantean a los docentes han crecido considerablemente en el pasar de los años, con la finalidad de garantizar su labor docente, así lo detalla la autora a continuación.

Vaillant, D (2007) menciona: Los desafíos para la formación docente se ubican ya no únicamente desde la perspectiva del docente como ejecutor de un currículo sino como actor fundamental del proceso educativo. Es necesario repensar la formación docente desde y para reflexión crítica y la investigación; para la reflexión sobre el currículo y sobre sus propias prácticas y la pertinencia de éstas en relación a los contextos donde se desarrollan: "...y nos preguntamos en qué medida el desplazamiento de las demandas de profesionalización a un modelo que propone el desarrollo profesional, supone nuevas formas de concebir e implementar las políticas en materia de formación, en la que los docentes dejan de ser el 'objeto' de la política para transformarse en sujetos centrales en su construcción" (p.121).

Por su parte Esteve, J (2009). Expresa:

Como es sabido, el campo de la formación docente ha crecido de manera exponencial en las últimas décadas, por lo cual es mucho lo escrito y debatido sobre los contenidos y procesos de formación y crecen en número los análisis que buscan captar la especialidad que aquellos que asumen, según cual sea el nivel de enseñanza, el contexto institucional probable de ejercicio y el perfil disciplinar del futuro profesor. En la actualidad parece razonable, proponer que independientemente del modo en que se los ordene en la estructura curricular, la formación de profesores debe incorporar saberes organizativos en torno a cinco ejes:

- Formación pedagógica general, que vehiculiza el saber pedagógico propio de los docentes como grupo profesional, independientemente del nivel o modalidad del sistema educativo en el que trabaje.
- Formación disciplinar (científico, tecnológica, artística, etc.) básica y de profundización en el área o disciplina de especialización del futuro profesor.
- Formación didáctica específica, ligada a la enseñanza de los contenidos propios del área o disciplina o especialización.
- Prácticas docentes progresivas en contextos institucionales reales.

- Contenidos de formación cultural y propedéutica, incluyendo entre los primeros aquellos que capacitan a los futuros profesores para una comprensión crítica de los cambios socio-culturales, y entre los segundos, herramientas para la propia formación como lenguas extranjeras, manejo de tecnologías y modalidades de trabajo intelectual, vinculadas con la producción, apropiación y difusión de conocimientos p.p. (126-127)

Es decir unos de los desafíos al que está expuesto el docente debe ser el de mejorar la instrucción, que imparte a los alumno, incluyendo constantemente la práctica pedagógica, capacitándose y estar acorde a las demandas educativas que cada vez exige mayores expectativas.

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

Se dice que el desarrollo profesional nace sin duda en el las aulas de clase, pues es ahí donde el docente demuestra y da a relucir las capacidades y habilidades que posee como ente generador de conocimiento, en el que recae la mayor responsabilidad que es formar moral e intelectualmente a los alumnos, ya que sus resultados se dan a conocer ante una sociedad que cada vez está más exigente.

Es decir innovando siempre sus conocimientos adoptando destrezas y actitudes al beneficio de la enseñanza, siendo siempre agentes de cambio, procurando con ello el buen desempeño profesional, facilitando también los procesos de enseñanza aprendizaje, velando por la ejecución de las tareas encomendado, demostrando a cada momento que el alumno es importante para él y que sin duda es él la fuente inspiradora de su labor como profesional.

Marcelo, C; Vaillan, D (2009). Afirma: Los cambios en la forma de aprender que afectan al profesorado, refuerzan la idea que la responsabilidad de la formación recae cada vez más en los propios profesionales. Hacer de nuestras escuelas espacios en los que no solo se enseñe sino en que los profesores aprendan, representa el gran giro que estamos necesitando. Y para ello, nada mejor que entender cabalmente que significa el “derecho de aprender “de nuestros estudiantes, como un principio orientador en la formación de los docentes. Una formación dirigida a asegurar un aprendizaje de calidad en nuestros estudiantes, comprometida con la innovación y la actualización y que supere el tradicional aislamiento que caracteriza a la profesión docente. Una formación que consolide un tejido profesional a través del uso de la redes de profesores y escuelas, y que facilite el aprendizaje flexible e informal. Una formación que en definitiva contribuya a re-profesionalizar la docencia, en contraste con aquellos que pretenden simplificar la complejidad del acto de enseñar. Desde siempre hemos sabido que la profesión docente es una “profesión del conocimiento”.

El conocimiento, el saber, ha sido el componente legitimador de la profesión docente. Y lo que en definitiva ha justificado el trabajo del docente ha sido su compromiso con la transformación de ese conocimiento en aprendizajes relevantes para los estudiantes. Para que ese compromiso se siga renovando, antes era necesario- y ahora resulta

imprescindible, que los docentes –como también sucede con muchos otros profesionales estén convencidos de la necesidad de ampliar, profundizar, mejorar su competencia profesional y personal (p.25).

Los docentes requieren para su buen desempeño la actualización continua pero para ello también es necesario que la institución en la que labora preste las condiciones necesarias para realizar su actividad, pues de lo contrario no serviría el empeño e interés que el docente ponga para realizar su labor de la mejor manera, sino más bien es necesario la tarea conjunta para lograr llegar a los mejores eslabones en la educación, pues unas de las herramientas indispensables con las que cuentan los docentes es la planificación que hacen de los contenidos educativos, es ahí la importancia de que la institución vigile que dichas planificaciones sean cumplidas y que los objetivos propuestos estén encaminados a la buena práctica para bien de los alumnos de la institución y de la sociedad en general.

Day, Ch (2005), da su punto de vista sobre el desarrollo profesional de los docentes:

La participación activa de las actividades de desarrollo profesional durante una carrera de 40 años es una tarea ambiciosa. Significa establecer y mantener unos niveles elevados de docencia; interactuar de manera diferenciada con un conjunto de estudiantes cuyas necesidades, motivaciones, circunstancias y capacidades varían y, sin embargo, para quienes las expectativas del rendimiento deben ser apropiadas y estimulantes; ser miembro activo de comunidades adultas dentro y fuera de la escuela; responder a las exigencias externas de cambio, y mantener el compromiso, el entusiasmo y la confianza en sí mismos, en medio de la continua turbulencia de la vida del aula y de la escuela. Estas notas contribuyen la función profesional del docente, y la finalidad central del desarrollo profesional consiste en capacitarle para cumplir esta función en los contextos cambiantes en los que trabaja y tiene lugar el aprendizaje (p.16).

El marco legal (2012) de la Educación en el Capítulo VII Art: 238 de la oferta de formación permanente para los profesores de la educación manifiesta:

Tipos de formación permanente. La oferta de formación en ejercicio para los Profesionales de la educación es complementaria o remedial. La formación permanente de carácter complementario se refiere a los procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico para que provean a los docentes de conocimientos y habilidades distintas de las aprendidas en su formación inicial. La formación permanente de carácter remedial es obligatoria y se programa para ayudar a superar las limitaciones que tuviere el docente en aspectos específicos de su desempeño profesional p. (238)

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

La educación de las personas inicio por marcadas limitaciones sociales que poseían en un principio, así como menciona Gómez, M. (2008):

La educación empezó a formarse con el crecimiento de la sociedad. Así vemos que, en las sociedades primitivas, la propia familia se encargaba del proceso educativo de sus miembros, debido a que el bagaje cultural que poseían no era abundante y, por lo tanto, no era necesaria la presencia de un cuerpo de educadores (p.144).

La comunidad forma parte esencial en la capacitación intelectual, obviamente las personas con estatus sociales altos eran los privilegiados en la formación, con el pasar del tiempo los derechos humanos han podido apalea estas condiciones de igualdad para poder educar a las sociedades regidas en su mayoría por grupos sociales de clase media y baja. Señala: Colom, A. (1987), que “cuando el adelanto técnico de la humanidad se amplía, la función específica de la educación se disgrega de los cometidos directos de la sociedad” (p. 83).

La relación escuela- sociedad queda señalada en la obra de Pereira, L (1970) “Las escuelas no actúan como algo aparte, no son entidades externas a la sociedad, sino que se encuentran insertas en el sistema social”

Por su parte Garreta, J (2007). Expresa:

Las relaciones entre la escuela y la comunidad son complementadas actualmente como un factor de gran importancia en la educación del alumnado. La educación empieza en la familia y se prolonga en la escuela, y una buena comunicación exige el conocimiento del medio en el que viven los alumnos, así como la representación de esta en la vida escolar. Estos principios inspiradores de numerosas intervenciones, tienen como una de sus conversiones más importantes favorecer la participación de los padres en la vida escolar. Y no solo está por sí misma, si no por lo que representa de que la familia sienta como propia la escuela evitando lo que X Bonal (2007) a llamado “la alteridad familiar respecto a la escuela”, uno de los elementos que considera claves, junto con la “referencialidad de la inserción socio laboral familiar”. Para comprender el paso del alumnado por esta institución p.p. (9-10)

1.1.4.3. Fundamentación teórico de la práctica docente.

Exponen que la práctica docente se ve evidenciada a través de aspectos tales como las base conceptuales que se refieren a los conocimientos que el docente adquiere en su formación académica para garantizar el desarrollo de su profesión, así como también las habilidades para poder llevar a cabo a la ejecución de los conocimientos, los métodos son los medios más viables para fundamentar las práctica docente pues son los encargados de utilizar el procedimiento para llegar al fin que se persigue en la educación.

La experiencia es otro factor importante que pone de manifiesto la práctica docente, pues es la acumulación de factores positivos y negativos que han intervenido en el proceso de enseñanza y que a la vez le han servido de molde para pulir su labor docente, con ello también los fundamentos teóricos cumplen gran importancia los valores éticos y morales que posea el docente para el desempeño de su función de guía y facilitador del proceso de enseñanza, estas competencias que el docente debe poseer son fundamentales para garantizar el desempeño de las metodologías que posea para complementar su función.

Elías, M (2009), establece que:

En primer lugar, la necesidad de facilitar en los estudiantes de profesorado el desarrollo de los instrumentos conceptuales básicos para un análisis crítico de la problemática educativa en toda su complejidad. En segundo lugar, la importancia que tiene esta materia en la iniciación del proceso de construcción de una identidad docente que constituya el eje articulador de toda la formación. La educación es presentada como una práctica social con ineludible significado político. Las prácticas educativas tienen consecuencias que van más allá de los resultados individuales de carácter estrictamente académico. Diferentes prácticas educativas implican modelos de sociedad diferentes. En consecuencia, la tarea docente si bien implica un componente técnico, tiene fundamentalmente una dimensión ética (p.1).

Con el fin de alcanzar un buen grado de eficiencia de propiciar una actuación coherente entre los docentes la acción tutorial debe indicarse, así mismo dentro del proceso organizativo del centro. Este debe realizarse en colaboración con el profesorado que interviene en el aula con el alumnado, pues la concepción educativa de la orientación exige su implicación como agente educativo institucional esta organización debe manifestarse en un compromiso colectivo del equipo docente con la educación y orientación del alumnado, por su parte Pérez, J (2008) expone:

La confluencia existente entre la teoría y la práctica docente implica, a su vez, una estrecha vinculación entre la acción tutorial y el currículo escolar, de modo que esta pasa a considerarse como una acción educativa que puede desarrollarse en cualquier contexto y situación, y no como un elemento añadido en el quehacer educativo de un profesor” (p.220).

Como resultado del interés que suscita este aspecto de la orientación entre sus profesionales, y en buena parte del profesorado, están surgiendo numerosos materiales, muchos de ellos on-line, que contribuyen verdaderas herramientas de trabajo y que abordan verdaderos temas relativos al desarrollo personal del alumno, su orientación académico-profesional y para la vida.

La innovación es importante dentro de su función, pues le servirán de pauta para dinamizar y poder transformar su práctica docente, buscando herramientas acorde a las necesidades que se suscitan dentro de la labor pedagógica, logrando la

participación activa de los miembros del proceso educativo, estar motivado para la puesta en práctica de todas las bases conceptuales y poder lograr un desempeño garantizando una educación de calidad, que son los objetivos que los docentes deben plantearse.

1.2. Gestión educativa.

La gestión educativa es la búsqueda que garantiza ofrecer educación de calidad, implementadas para favorecer el desarrollo del proceso educativo, los cuales están visibles en el desempeño docente en las aulas de clase, para garantizar y obtener entes de calidad educativa.

1.2.1. Definición de gestión educativa.

Se puede expresar que la gestión educativa favorece el fortalecimiento de los centros educativos a través de la inserción de procesos pedagógicos acorde a las demandas educativas en donde intervienen todos los entes que conforman la comunidad educativa como son los estudiantes, los docentes, y así promover los aprendizajes para fortalecer y cimentar la institución educativa de la cual forman parte, buscando mejorando continuamente su labor, estando acorde a las demandas educativas las cuales les permitirán ubicar y destacarse como entes productivos en los proceso de enseñanza aprendizaje.

Aguilera, J y Gálvez, L (2004) acotan:

Una organización educativa consiste en una comunidad de personas que se han sido unidos libremente en la búsqueda del saber, que se constituye en un bien o fin compartido (común) para lo cual es preciso ejercitar el entendimiento y la libertad de los miembros de dicha comunidad. Dicho de otro modo la organización educativa, como toda organización, es una institución que lleva a cabo “la coordinación de acciones de personas para la satisfacción de necesidades reales de los miembros de la organización”. Es decir aquellas necesidades que contribuyan a la perfección del ser humano, y hacen referencia, por tanto, a los bienes honestos en terminología aristotélica. Se trata de dar sentido a las acciones que coordinan de ahí que lo característico de las institución educativa, en tanto que organización, sea la consideración de los valores, los principios y los fines que la mueven. Prestar un servicio personal y de calidad, en lo que se proyecte lo propio de la institución familiar: personas sirviendo a personas (p.p.24-25).

Es decir buscar como centro de gestión el desarrollo personal de los miembros de la comunidad educativa, conformado equipos para responder a las demandas educativas, realizándola con responsabilidad y con miras a la calidad de los procesos

pedagógicos que se van a impartir a los estudiantes, fuente inspiradora de la educación; al respecto Limachi, V (2006) menciona:

La gestión educativa, así como la gestión de las instituciones públicas, han atravesado por diversos procesos de cambio en América latina. Estos cambios pueden ser comprendidos y explicados a través de cinco enfoques: jurídico, tecnocrático, conductista, desarrollista y sociológico, los mismos que están desarrollados con las dinámicas económicas, sociales y políticas que han caracterizado a nuestro contexto desde siglo XVI hasta el presente” (p.35).

Se dice también que el proceso de gestión educativa están inmersos continuamente a cambios es por tanto que los centros educativos tienen que permanecer en la vanguardia de innovación por el adelanto institucional, pues no serviría de nada permanecer estancados en los tradicionalismos, más bien es necesario ir superando las barreras que los ubiquen como entes productores de miembros activos con autonomía, visión al servicio de la sociedad, es la recompensa valiosa que tendrán los centros educativos de garantizar educación de calidad al servicio de la sociedad tan cambiante y exigente hoy por hoy.

La gestión educativa se asume como el conjunto de acciones relacionadas entre sí que desarrolla el equipo docente y administrativo de un centro educativo, un distrito, una regional, o una misma instancia nacional para promover y posibilitar el logro de sus propósitos para la comunidad educativa. El desafío de la gestión educativa esta en dinamizar los procesos y la participación de los actores que intervienen en la acción educativa (Fernández, J. 2002, p.105)

La investigación pudo informarse que: El Nuevo Modelo de Gestión Educativa (NMGE) es un proyecto que inició su gestión en enero de 2010, y plantea la reestructuración del Ministerio de Educación para garantizar y asegurar el cumplimiento del derecho a la educación. Es decir, busca influir de manera directa sobre el acceso universal y con equidad a una educación de calidad y calidez, lo 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.

La gestión educativa de calidad es entonces un paradigma que permite a los centros educativos y a las unidades administrativas en las diferentes instancias de la gestión, a orientar de forma permanente o continuada su funcionamiento hacia la mejora los resultados. La gestión educativa de calidad reúne elementos como los del enfoque sistémico, la administración y planteamiento estratégico y la búsqueda del mejoramiento continuo, con el propósito de obtener mejores resultados educativos (Carvajal, D 2002 p.107)

En ese marco, el Nuevo Modelo busca que la Autoridad Educativa Nacional, a su vez, una nueva práctica de realización del servicio público (mejor distribución de personal capacitado e idóneo); así como la racionalización recursos, distribución de competencias y responsabilidades.

1.2.2. Características de la gestión.

Como ya se hablado anteriormente sobre la gestión educativa, cabe recalcar que es la clave que favorece la calidad de la educación, dentro de sus características para alcanzar los objetivos que deben atravesar por un proceso de diagnóstico, en el cual se verán los requerimientos necesarios para emprender la función del proceso educativo, así también la planeación en la que pondrá de manifiesto todos los requerimientos que se pretenda lograr dentro del centro, de la misma forma el proceso de ejecución en que se podrá evidenciar el desenvolvimiento de la gestión tomando como referencia la planificación, y finalmente la evaluación en donde se notará si los resultados arrojados han sido satisfactorios dentro de la gestión para mejorar el proceso educativo, y así favorecer el desarrollo de las diferentes competencias puesta en práctica para generar mejores oportunidades formación integral de los miembros de la sociedad. Estos los procesos característicos previamente organizados con el fin de lograr los objetivos previstos para la mejorar la educación. Ruiz, P (2007) Afirma:

- Las distintas administraciones educativas deberán actuar coordinadamente, para llevar a cabo una acción regida por la coherencia, dentro del respeto al pluralismo inherente a toda la sociedad democrática.
- Debe estructurarse de forma descentralizada, a fin de que puedan adecuarse las decisiones a las necesidades concretas, dentro del marco de los objetivos generales establecidos.
- Dispondrán de mecanismos que garanticen la participación de todos los sectores de la comunidad escolar como único modo de posibilitar la corresponsabilidad de esta en una tarea que a todos afecta (p.115).

Las actuaciones de los organizadores administrativos educativos, están inspirados por los principios democráticos de transparencia en la gestión para lograr determinar que la gestión educativa incide significativamente en la autoevaluación institucional, que los directores y los docentes reconocen que hay mejores resultados de un proceso de autoevaluación institucional cuando se ejecuta la gestión educativa de manera efectiva, eficiente y eficaz; sin embargo, no se aplica frecuentemente en las instituciones educativas.

La gestión de calidad es un sistema de administración de organizaciones que se basa en el principio de hacer las cosas bien. Pero asume que para hacer las cosas bien la integridad de las personas que participan en el proceso es tan importante como la

efectividad del liderazgo para dirigir la misión de la organización centrada en satisfacer las necesidades de los usuarios, consumidores o clientes (Lepeley, M 2003 p. 6).

La gestión educativa busca aplicar los principios generales de la gestión al campo específico de la educación. El objeto de la disciplina, es el estudio de la organización del trabajo en el campo de la educación. Por lo tanto, está determinada por el desarrollo de las teorías generales de la gestión y los de la educación. Pero no se trata de una disciplina teórica. Su contenido disciplinario está determinado tanto por los contenidos de la gestión como por la cotidianidad de su práctica. La gestión educativa se constituye por la puesta en práctica de los principios generales de la gestión y de la educación. En este sentido es una disciplina aplicada, es un campo de acción Lepeley, M (2003) Afirma: “la gestión de calidad concreta atención en las personas y sus necesidades en optima sincronía con demandas de la función que desempeñan como condición para avanzar la misión de la organización” (p. 19).

1.2.3. Tipos de gestión.

En la investigación se pudo notar que los tipos de gestión se refieren a la forma en que está organizada la institución tomando en cuenta las demandas que el gobierno provee de las entidades educativas entre ellas puede responder a demandas de **tipo de gestión de proyecto** que son todas aquellas que se refieren a las calidad de los servicios educativos clasificándolas como buenos y malos que los diferenciaran unos de otros, **la gestión de administración**, la misma que responde a las necesidades de las demandas educativas, es decir lo que garanticen una educación de calidad y también la **gestión de aprendizaje** que son todos aquellos requerimientos académicos del docente como de los estudiantes.

Santiago, A. (1997) manifiesta:

En términos generales, la gestión del sistema educativo implica de un lado definir qué es lo que se quiere obtener para el país en materia de educación, esto es, generar unas normas que orienten el proyecto pedagógico y de lo propiciar los medios para lograrlo. Así, mejorar la calidad de la educación básica, primaria y secundaria, conlleva “modificaciones de fondo y cambios de organización”; para el autor, los principios que deben regir estos cambios tienen que ver con: dirigir los esfuerzos hacia garantizar la calidad del aprendizaje de cada individuo; prestar mayor atención a la formación y capacitación de los educadores para que mejoren tanto su desempeño individual como colectivo; y organizar la gestión y la infraestructura del sistema educativo, esto es, reconstruir a largo plazo dicho sistema y su eficacia. Para esto es necesario, en primer lugar reconstruir a largo plazo dicho sistema y su eficiencia. Para esto es necesario en primer lugar, modificar el acto de aprender y sus condiciones, básicamente, mejorar la eficacia del acto de aprender y la del de enseñar; y, en segundo lugar, hacer evolucionar el sistema (p.251)

Estos son los tipos de gestión que están por cumplirse dentro del territorio nacional, sumados a las demandas de la educación de calidad que se exige hoy en día y que el Gobierno Nacional pretende lograr en la educación Ecuatoriana.

1.2.4. Ámbitos de la gestión docente:

Se establece que los ámbitos para el desempeño docente son herramientas necesarias que evaluarán la gestión escolar llevada a la práctica en las aulas escolares, con la finalidad de dar soluciones o para prevenir las problemáticas que denoten el fracaso escolar, al respecto, Saubal, S (2008) expone que :”La aplicación consciente de una metodología de gestión teniendo en cuenta lo señalado con anterioridad, permite comprender la naturaleza así como la formación y desarrollo del pensamiento humano. “(p.311).

Es por ello que la evaluación del desempeño docente se la debe hacer de forma transparente y honesta para el buen desarrollo de la educación, estas sin duda tiene relación directa con los estándares curriculares en donde ponen de manifiesto las destrezas dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, en los que la evidencia concreta son los alumnos que denotan la transmisión de conocimientos que han generado los docentes, evidenciando la labor que ellos han marcado al transmitir el conocimiento acorde a las demandas académicas

1.2.4.1. Ámbitos de la gestión legal.

En el ámbito de la gestión legal, la evaluación de las competencias en el contexto representa algunas ventajas respecto de las evaluaciones tradicionales. Algunas de ellas, permiten la incorporación de un rango mayor de atributos en su descripción, destacan públicamente lo que deben hacer los profesionales competentes y lo que se espera de ellos, proporcionan metas más claras para los formadores y clarifican las expectativas a los aprendices. Rueda. B (2009), enfatiza.

En primer lugar hay que advertir que el intento por evaluar las competencias docentes es consecuencia obligada del modelo de enseñanza por competencias que conlleva la incorporación de acciones distintas tanto para los maestros como para los estudiantes, y que efectivamente la evaluación de las competencias docentes puede resultar un elemento muy importante en el desarrollo y puesta a prueba de este modelo.

Por otra parte, en cuanto a la evaluación del desempeño docente, es deseable considerar, en primer lugar, las reflexiones formuladas por la Red Iberoamericana de Investigadores sobre Evaluación de la Docencia Riide, (2008) sobre el tema, y que de manera resumida se agrupan en cinco dimensiones:

1. Dimensión política de la evaluación.
2. Dimensión teórica.
3. Dimensión metodológica–procedimental.
4. Dimensión de uso.
5. Dimensión de evaluación de la evaluación (p.15)

De igual manera proporcionan bases para elaborar procedimientos más sólidos de evaluación de las habilidades profesionales y obligan a la clarificación de qué, para qué y cómo se hará la evaluación.

Con el fin de dar garantía a la educación del proceso docente actuando con responsabilidad y entrega en la tarea encomendada que es garantizar y formar entes productivos con capacidad de discernir y actuar de manera autónoma antes las problemáticas existentes, por tanto la evaluación del proceso docente debe ser permanente, continua y que evidencia las posibles falencias que puedan estar ocasionando para brindar oportunas soluciones y realizar la práctica docente de manera eficiente.

Fresan, M; Vera, Y (1995).

La figura del profesor ha constituido fuente de estudio y reflexión, en el contexto pedagógico, desde tiempos remotos. La idea de que su influencia en el aprendizaje del alumno es esencial, parece haber dirigido el análisis y la investigación respecto de la eficacia de su actividad. De aquí que la investigación sobre el tema haya encontrado objetivos como los siguientes: a) determinar el tipo de conductas que debe asumir un profesor para ser eficaz; b) evaluar si un profesor es eficaz y en qué grado; c) determinar qué características debe tender a potenciar un profesor eficaz en sus alumnos (Pérez Juste y García Ramos, 1995).

La evaluación de la actividad docente actualmente preocupa a todas las instituciones educativas independientemente del nivel formativo que éstas atiendan. La mayoría de los mecanismos e instrumentos para la evaluación se derivan de las investigaciones sobre el papel del maestro en el proceso de enseñanza aprendizaje que, a partir de distintas vertientes y enfoques, han tratado de explicar la influencia del docente en el aprendizaje de los estudiantes. Los indicadores de la función docente se han enriquecido de los aportes de distintas disciplinas como la pedagogía, la psicología, la sociología, la filosofía, la cibernética y la comunicación, entre otras, que sin duda alguna, han permitido avances importantes en la evaluación de la docencia (p.2)

La organización y estructura de la formación docente en Iberoamérica nos manifiesta: la formación docente se encuentra regida por los principios fundamentales del sistema educativo ecuatoriano. Dichos principios están explicitados en tres documentos básicos:

La Constitución Política del Estado.

La Ley de Educación (15 de abril de 1983), y

La ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional (el 2 de agosto de 1990) (p.1)

La constitución de la República del Ecuador en la sección primera de educación artículo 349 manifiesta:

El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

Es decir los docentes están amparados en una base legal definida por la constitución política del estado, y es el encargado directo de vigilar el desempeño docente, sabiendo realizar las exigencias necesarias para garantizar entes de calidad al servicio de las sociedades por tanto es función de los docentes prestar la colaboración y responsabilidad para encaminar de la mejor manera la educación, las mismas que están puestas de manifiesto a través de su desempeño en los ámbitos educativos, y es por tanto responsabilidad de los docentes como de los centros educativos brindar las condiciones necesarias para viabilizar el desempeño profesional que está regido en las normas del buen vivir dentro de la constitución.

Robalino, M; Körner, A (2006) manifiestan.

En Ecuador, la contratación del personal docente y no docente la realiza el Ministerio de Educación y Cultura a través de la Dirección Nacional Administrativa y de las Direcciones Provinciales de Educación. El ingreso a la carrera docente exige la ciudadanía ecuatoriana, el título docente y la aprobación de los concursos de merecimiento y de oposición. Todo docente que haya sido nombrado, tiene derecho a la estabilidad en el cargo y debe iniciarse laborando en zona rural, siendo obligatorio para los docentes residir en la comunidad de su lugar de trabajo p. (50)

Estas son algunos de los requisitos en ámbito legal y también evaluación del desempeño docente, con el fin de garantizar las estabildades laborales de los

miembros que conforman los distintos centros educativos, los mismos que están sujetos a la supervisión de los entes reguladores para vigilar la función, como ya lo he mencionado anteriormente el fin es el desarrollo de entes de calidad, y es oportuno que el docente se fije metas con fin de garantizar la exigencia que el estado pide para su sociedad, y poder dotar de conocimientos enriquecedores a los alumnos.

Dentro de la legislación ecuatoriana podemos encontrar los siguientes órganos supervisores del desempeño docente: Robalino, M; Körner, A (2006) “en el Ecuador Existe un sistema de supervisión educativa, pero no existe alusión en la Ley de Educación, ni en la Ley de Carrera Docente al tema de la evaluación del desempeño docente” (p.166).

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje

Al respecto el Gobierno de la República del Ecuador establece en los Estándares de calidad educativa (2012), que:

El docente planifica para el proceso de enseñanza aprendizaje. Planifica mediante la definición de objetivos acordes al nivel y al grado-curso escolar, al contexto, o a los estilos, ritmos y necesidades educativas de los estudiantes, tomando en cuenta el currículo prescrito y los estándares de aprendizaje.

Incluye en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos, de acuerdo con los objetivos educativos establecidos. Selecciona y diseña recursos didácticos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes. Adapta los tiempos planificados a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. Planifica sus clases para que los estudiantes apliquen sus conocimientos y relacionen con sus propios procesos de aprendizaje (p.12)

La Constitución de la República del Ecuador en la sección primera educación en el artículo 344, describe:

El sistema nacional de educación comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo, así como acciones en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, y estará articulado con el sistema de educación superior. El Estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad educativa nacional, que formulará la política nacional de educación; así mismo regulará y controlará las actividades relacionadas con la educación, así como el funcionamiento de las entidades del sistema.

Es decir que el estado está encargado de vigilar los conocimientos que tengan los docentes para su posterior transmisión en el proceso educativo, garantizando que la educación sea la requerida, con ello manifiesta el interés de satisfacer las necesidades en ámbitos educativos, para la formación integral de los ciudadanos, ofreciendo las condiciones y conocimientos necesarios que faciliten la inserción en los centros

educativos del país. Por tanto es responsabilidad de cada docente enriquecer sus capacidades intelectuales para poder desarrollarlas en las y en los ámbitos laborales, la capacitación permanente y continua es valiosa para la instrucción que se pueda dar a los educandos. Establecer nuevas metodologías, métodos y estrategias que encaminen al éxito educativo es tarea de los docentes que a la vez se verán recompensados al saber que están dando buenos frutos de su acervo intelectual.

Algunos aportes de autores con respecto al tema de aprendizaje para el desempeño docente:

Los enfoques que orientan la medición para apreciar la eficiencia de un docente—entre otras-- pueden ser:

- a. La medición de los rasgos o las cualidades de la persona que se considera asociadas a la eficiencia.
- b. La medición de las capacidades mentales consideradas como requisito para enseñar: conocimientos, habilidades, actitudes, ideales, etcétera.
- c. La valoración del desempeño de las funciones encomendadas.
- d. La apreciación de los cambios que tuvieron lugar en los alumnos como consecuencia de la enseñanza (Saavedra, M., 2001, p.51).

Se pudo notar que el desempeño docente es el reflejo de una ciudadanía formada en capacidades intelectuales y morales en donde el ente formador es sin duda el docente, quien es el encargado de pulir estas capacidades en los educandos, por tanto la labor educativa tiene mucha importancia y responsabilidad en la calidad de educación que puedan generar los docentes.

Ávila, M. et al. (2007) acota:

Asumo la evaluación del profesor y su práctica docente como instrumento fundamental para el desarrollo y mejora tanto profesional como personal. El profesor, como profesional autónomo y responsable que es, necesita conocer por medio de la evaluación cual es el nivel de aprendizaje con el que empiezan los alumnos—fase de diagnóstico inicial – y también su evaluación a través del proceso didáctico, cuáles son sus dificultades y las causas que la originan; ya que solamente de esta manera podrá tratar de adaptar convenientemente su actuación sobre ellos. Además el profesor, a de conocer también cual es la eficiencia de su actuación, el papel de los recursos, y de la metodología que utiliza, el grado de satisfacción, de la programación prevista (p.40).

1.2.4.3. **Ámbito de la gestión de planificación.**

La planificación es una oportunidad que los docentes tiene para plasmar sus contenidos de forma minuciosa y ordenada para dar significado a lo que se pretende enseñar, dichas planificaciones están enmarcadas en las exigencias del currículo que es el que rige la educación y su concreción dentro de la planificación va desde lo político administrativo hasta la concreción en la práctica del aula, para lo cual la planificación debe ir elaborada en base a los contenidos académicos, las metodologías que son todas las formas posibles que el docente realice para hacer de las clases una experiencia favorable de asimilación por parte de los educandos, establecer las estrategias también es otro aspecto que se debe tomar en cuenta al momento de planificar, los materiales a si mismo deben ser los más idóneos con el fin de anticipar resultados a suscitarse en el desarrollo de clase.

En el desarrollo de la planificación se debe considerar los conocimientos previos de los alumnos al ser demostrados se deben tomarlos en cuenta ya que también constituye una herramienta necesaria para la construcción del conocimiento.

Encabo, A; Simón, N; Sorbara, A (1995), enfocan que:

El docente, al planificar, se ubica en un aquí y ahora, y va conformando redes que ata y desata de acuerdo a los datos que la evaluación y autoevaluación del proceso le va aportando, para lograr enseñar y que sus alumnos aprendan. Conducir a estos hacia la construcción de los saberes asumiendo que en la triada docente-alumno- conocimiento el protagonismo es compartido, implica hacer de la tarea un compromiso diario y constituye un desafío que vale la pena afrontar p. (90)

Estándares de calidad educativa (2012) Lineamientos Normativos, aplicar efectivamente la normativa nacional que regule las acciones en las áreas: pedagógicas, administrativa y de servicio de apoyo.

Actualizar puntualmente el archivo maestro de Instituciones Educativas (AMIE) con datos correctos, exactos y completos.

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

Desarrollar y aplicar el plan de reducción de riesgos como medida de prevención ante emergencias y desastres naturales (p.9).

La planificación de la misma manera debe ser coherente siguiendo los pasos que enmarca para la aplicación en el proceso educativo la misma debe estar encaminada

en la realidad concreta de la enseñanza, con el fin de lograr los objetivos planteados en la planificación.

Las metas a adquirir dentro de la planificación deben estar acorde a los contenidos conceptuales los mismo que se refieren a la transmisión de los conocimientos, así también de los contenidos procedimentales que son el desarrollo de las capacidades y destrezas y de los contenidos actitudinales que son los resultados de transformación de valores y actitudes, todos ellos se ven evidenciados en el actuar del docente.

Los investigadores conceptualizan la planificación del docente de dos modos diferentes. En primer lugar, piensan en ella como un conjunto de procesos psicológicos básicos por medio de los cuales una persona se representa el futuro, pasa revista a medios y fines, y construye un marco o estructura que le sirve de guía en su actividad futura. Esta concepción de la planificación debe mucho a las teorías y métodos de la psicología cognitiva. En segundo lugar, los investigadores definen la planificación como: lo que hacen los docentes cuando dicen que están planificando. Esta definición sugiere un enfoque fenomenológico o descriptivo de la investigación sobre la planificación del docente, investigación en la que éste asume un importante papel como informador o incluso como colaborador (Wittrock, M, 1990. p. 454-455)

De acuerdo a los estándares de calidad educativa (2012) manifiesta: que los procesos básicos de gestión que la institución educativa de calidad establecerá procesos para:

Elaborar el proyecto Educativo Institucional PEI, con la participación del Gobierno Escolar.

Desarrollar la metodología de autoevaluación institucional.

Desarrollar planes de mejora, con la participación de las autoridades y el comité de autoevaluaciones, a partir de los resultados de evaluación institucional p. (9-12)

La planificación institucional prepara al docente para que sea capaz de enrollarse en todo lo que concierna a la mejora de la educación, ya que aparte de impartir los conocimientos, debe cooperar a las mejoras institucionales aportando sus ideas, estrategias, habilidades, consejos con el fin de que aporte con el enriquecimiento cultural, social, moral de la institución en la que labora.

1.2.4.4. Ámbito de la gestión de liderazgo y la comunicación.

Se dice que el docente es considerado el líder dentro del aula de clase la manera de demostrarlo lo ubicara como un buen o mal profesor, puesto que los alumnos se ven respaldados por un docente que se familiariza con ellos y a la vez les demuestra que para él cada uno de ellos es importante, asegura una formación de calidad basada principalmente en la consideración y el respeto

La capacidad de escucha debe ser primordial para atender las necesidades y así poder sobrellevar los conflictos que puedan acontecer en el aula de clase, con ello contribuir a una formación oportuna, puesto que el docente a más de impartir conocimientos intelectuales, se suma a instruir en pensamientos y sentimientos para con ello enaltecer la labor pedagógica, logrando alcanzar los objetivos y metas de una manera armónica en donde la comunicación esta en manifiesto, en donde la relación con los familiares o dirigentes es fundamental para mantener el equilibrio de la formación educativa de los estudiantes.

Las investigaciones demuestran que el fin del liderazgo y comunicación de los docentes es lograr la unidad y hacer del proceso de enseñanza aprendizaje un sitio de encuentro para el crecimiento intelectual de los alumnos.

Si bien el liderazgo es una forma especial de influencia relativa a inducir a otros a cambiar voluntariamente sus preferencias (acciones, supuestos, creencias) en función de unas tareas o proyectos comunes; cabe poner el acento en las cualidades del líder como clave de este poder de influencia, en la propia situación, o si pudiera haber estructuras y procesos que posibilitaran un ejercicio múltiple y dinámico del liderazgo (Bolívar, 1997 p. 25)

Los estándares de calidad educativa en el Ecuador (2012) mencionan:

El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.

- Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.
- Investiga y se actualiza permanentemente en temas que tienen directa relación con su ejercicio profesional y con la realidad de su entorno y la del entorno de sus estudiantes.
- Aplica experiencias y conocimientos aprendidos en los procesos de formación, relacionados con su ejercicio profesional.

El docente participa, de forma colaborativa, en la construcción de una comunidad de aprendizaje.

- Comparte sus experiencias y conocimientos con otros profesionales de la comunidad educativa.
- Trabaja con los padres de familia o representantes legales y otros miembros de la comunidad educativa, involucrándolos en las actividades del aula y de la institución.
- Genera un ambiente participativo para el intercambio de experiencias y búsqueda de mecanismos de apoyo y asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.

El docente reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus estudiantes.

- Examina los efectos de sus prácticas pedagógicas en el aprendizaje del estudiantado y se responsabiliza de ellos, a partir de los resultados académicos, de la observación de sus propios procesos de enseñanza, de la de sus pares y de la retroalimentación que reciba de la comunidad educativa.
- Valora su labor como docente y agente de cambio (p.12).

1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.

Son encargadas de garantizar un proceso educativo de calidad a través de la toma de decisiones para lograr construir las metas planteadas en la educación, para ellos es necesario unir esfuerzo a través del trabajo cooperativo y conjunto con los demás miembros de los centros educativos internamente, es decir la ayuda que se puedan brindar los docentes entre compañeros, al intercambiar conocimientos, despegar inquietudes, formar grupos o equipos de trabajo para el desarrollo conjunto del enriquecimiento intelectual, pero así también los procesos de la gestión docente que se establecen en la calidad de la educación ecuatoriana, puesta en práctica para favorecer la labor.

Gómez, M (2008) expresa:

Si educar supone dar al alumno los instrumentos necesarios para que, por sí mismo, pueda desenvolverse en la vida; encontraremos que una buena educación consistirá en lograr que el educando pueda tomar las mejores determinaciones y sentirse más autónomo, dotándole de una mente crítica y objetiva” (p.21).

Esto con la finalidad de dotar a los estudiantes con los saberes y estilos necesarios para que se desarrollen efectivamente en su desempeño intelectual, indicándoles el camino con aportes veraces que acojan a su vida cotidiana y la ponga en práctica.

Así también el aporte de:

Arancibia, V, et al (2010) “el estilo de enseñanza es aquel sello más o menos personal y propio con que el profesor dirige y configura los modos de educar y enseñar, de acuerdo con su concepción de los objetivos pedagógicos y las características de los educandos” (p. 221).

1.3.1. Definición de estrategias.

Las estrategias educativas son el medio por el cual el docente llega a sus alumnos, sin perder la autoridad al respecto Monereo nos da una definición de estrategia:

Es casi un tópico recordar que el término “estrategia” procede del ámbito militar, en el que se entendía como “el arte de proyectar y dirigir grandes movimientos militares” (Gran Enciclopedia Catalana, 1978) y, en este sentido, la actividad del estratega consistía en proyectar, ordenar y dirigir las operaciones militares de tal manera que se consiguiera la victoria. También en este entorno militar los pasos o peldaños que forman una estrategia son llamados “técnicas” o “tácticas” (Monereo, C; Castelló, M, ET. 1994 p.11)

A esta temática aporta:

Manuale, M (2007) “Desde la teoría de la acción, una estrategia implica la utilización óptima de una serie de acciones que conducen a la consecución de una meta. Son conductas controladas, conscientes e intencionales y dirigidas a una meta” (p.15).

Es decir utilizan todas aquellas herramientas que favorezcan el quehacer educativo puesto a la práctica en las aulas de clases, para el buen desempeño de la labor docente, así también las aportaciones de:

Carrasco (2004) al tema de estrategias: “Las estrategias son todos aquellos enfoques y modos de actuar que hacen que el profesor dirija con pericia el aprendizaje de los alumnos.” (p.83)

La investigación plantea que la planificación sistemática para lograr un fin, dentro del campo educativo tiene su razón de ser y su naturaleza en el conjunto de actividades para lograr de forma eficiente los objetivos planteados dentro del currículum que a la vez están enmarcados en la constitución, y su finalidad radica en lograr que los estudiantes desarrollen las competencias necesarias para evidenciar la buena marcha del acto de aprender.

1.3.2. Tipos de estrategias

Las estrategias son todas aquellas acciones que facilitan la concreción de las metas planteadas y esto es en base a objetivos que se puedan establecer dentro del proceso de enseñanza, Manuele (2007) considera: “Pozo describe tres tipos de estrategia de enseñanza de la ciencia: estrategia repetida tradicional, de descubrimiento y expositiva o de cambio conceptual, las cuales tienen diferentes resultados e impacto en el aprendizaje de los alumnos.” (p.65).

La importancia de utilizar las estrategias en la educación, es de gran ayuda para garantizar los aprendizajes significativos, y con ello contribuir a engrandecer el acto de enseñar, por tanto los docentes deben emplear las mejores estrategias para lograr la comprensión y a la vez ayudar con oportunas soluciones cuando se las requieran, dentro del desarrollo laboral docente.

En una unidad didáctica, el contenido de cada fase viene expresado en términos de las estrategias didácticas que se van a utilizar para orientar las actividades de aprendizaje. Por estrategias didácticas entendemos los tipos de actividades que el profesor programa para enlazar a los alumnos en la construcción de un aprendizaje significativo (Gutiérrez, R, Et.Al. 1990. p.170)

El fin de la misma es el desarrollo permanente de los procesos de educación que encaminan al docente a la mejora de su labor, brindando las posibilidades de desarrollo intelectual.

Marqués, R (2008).Un liderazgo educativo eficaz depende de la capacidad de la dirección para implicar al personal docente en el desarrollo de una visión compartida de la escuela que incluye valores, objetivos, y procedimientos comunes.

Hay tres estrategias que mejoran la implicación del personal docente:

- 1 Dar a conocer al personal docente unas prácticas eficaces y unos programas educativos que hayan tenido éxito. Esta estrategia exige la distribución periódica de materiales informativos y la realización de actividades de formación.
1. Hacer periódicamente una evaluación de necesidades y dar a conocer los resultados. A partir de ella, es posible identificar mejor lo que hay que mejorar y los cambios que haya que llevar a cabo.
2. Celebrar reuniones periódicas con los profesores y crear “focusgroups”, es decir grupos de profesores que se reúnan para desarrollar ideas sobre la mejor manera de hacer más eficaz la escuela (p.p. 23-24).

La investigación menciona que la correcta aplicación de las estrategias contribuye favorablemente al desempeño profesional viabilizando adecuadamente el aprendizaje.

1.3.2.1. En la gestión legal.

Tiene relación directa con las leyes a las cuales están amparadas como ya se manifestó anteriormente en la constitución y los estatutos y reglas que puedan regir en cada institución educativa, el cumplimiento de las mismas es tarea de los directivos de los centros de formación académica, los mismos que a la vez garantizaran, el funcionamiento y el cumplimiento de las metas y objetivos planteados en la institución, el cumplir y hacer cumplir los mandatos constitucionales, como también los reglamentos que emanan los organismos de control de calidad educativa, es tarea conjunta de los miembros de las instituciones educativas, todos sin excepción deben aportar para vigilar y dar cumplimiento a las objetivos previstos para así garantizar la buena marcha de la labor educativa, es donde las estrategias deben estar involucradas para facilitar las acciones que permitan lograr las metas planteadas.

Miranda, J. (2005) Toda organización social posee un almenaje jurídico que regula los derechos y los deberes, en las relaciones entre sus diferentes miembros. Estos contextos jurídicos e institucional parte desde la Constitucional, la ley, los derechos, las ordenanzas, y los acuerdos hasta los reglamentos y las resoluciones, y se expresan en forma prohibitiva o permisiva. De ahí que los analistas al comenzar los procesos de pre inversión deben identificar con notable rigor el ámbito institucional y legal sobre el cual operan el proyecto en sus diferentes fases (p.116)

Según el Marco legal educativo (2012) descrito en el capítulo V, Art: 88 del proyecto educativo institucional. Menciona:

Art. 88. "El Proyecto Educativo Institucional de un establecimiento educativo es el documento público de planificación estratégica institucional en el que constan acciones estratégicas a mediano y largo plazo, dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes estudiantiles y una vinculación propositiva con el entorno escolar"(p.168).

El Proyecto Educativo Institucional debe explicitar las características diferenciadoras de la oferta educativa que marquen la identidad institucional de cada establecimiento. Se elabora de acuerdo a la normativa que expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, y no debe ser sometido a aprobación de instancias externas a cada institución; sin embargo, estas lo deben remitir al Nivel Distrital para su registro.

Azinian, H (2009).Describe a la formación inicial así:

Durante su formación inicial, el docente construye representaciones de los saberes disciplinares y del saber sobre los procesos didácticos. A demás es necesario que cuente con:

- Una formación instrumental y conceptual que le permita utilizar los TIC como medios de producción personal, de comunicación, y de gestión de la información, como herramientas de resolución de problemas y como recursos didácticos.
- Una formación conceptual y práctica sobre los aportes de la TIC a las maneras de abordar el conocimiento en general y el conocimiento disciplinar en particular (p.291)

Dentro del marco legal de la educación nacional (2012) Art. 28 manifiesta.

El nuevo marco legal educativo establece que la educación es condición necesaria para la igualdad de oportunidades y para alcanzar la sociedad del Buen Vivir. En tal sentido, se re conceptualiza la educación, que ya no puede ser un privilegio de unos cuantos, sino “un derecho de las personas a lo largo de su vida” y por lo tanto “un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y “un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal” (Art. 26 de la Constitución). De todo lo anterior se infiere que la educación debe responder “al interés público” y no debe estar “al servicio de intereses individuales y corporativos” (p.11)

1.3.2.2. En la gestión de planificación institucional y curricular.

La presente investigación recabó información en la que indica que la planificación institucional tiene su origen y razón de ser en el PEI (Proyecto educativo institucional), el cual es previamente elaborado por miembros que conforman la comunidad educativa, es decir los docentes que unen sus esfuerzos para contribuir al engrandecimiento de sus centros, pues el PEI denota las necesidades, objetivos, metas que cada institución educativa se plantea, siendo la oportunidad para que se debatan y reflexionen las diferentes necesidades imperantes en los centros educativos.

Lo establecido en la planificación de las instituciones, buscan garantizar la asistencia a las necesidades que cada miembro de la institución pueda requerir, esto es brindar apoyo tanto a docentes, alumnos, padres de familia que son los pilares fundamentales y a la vez están inmersos dentro del proceso educativo, los mismos que se deben sentir respaldados para cumplir con las funciones, con los deberes y obligaciones que se les estipulen como miembros de la comunidad educativa.

Así también la investigación notó que la planificación institucional cumple con las demandas de requerimientos que intervienen en el aprendizaje son los temáticas concernientes a medio ambiente, salud, educación vial, que son temas complementarios para la educación y que están inmersos en ella, con la finalidad de dar cumplimiento a las necesidades requerientes en cada institución educativa.

Chavarria X, Borrell, E (2003). En los últimos años, los equipos directivos y los equipos de profesores de muchos centros educativos han ido desarrollando procesos de planificación vinculados a aspectos relacionados a la gestión y funcionamiento del centro. La complejidad organizativa de los procesos y objetivos vinculados con los procesos organizativos y la implicación de muchos sujetos han impulsado las técnicas de planificación en muchos centros educativos y han hecho necesaria la consolidación de una cierta cultura de gestión, e igualmente, en lo que concierne a los equipos directivos y docentes. También se han recogido los propósitos y objetivos académicos y escolar en los documentos relativos a la organización y planificación curricular llevada a cabo por los equipos docentes y los profesores individualmente p. (126)

Con ello manifiestan que los proyectos educativos garantizan el buen rumbo que debe tener la institución y ofrecer así la calidad educativa, el mismo les facilita la ejecución de tareas para satisfacer las necesidades imperantes en los centros educativos. Es decir contribuyen a una planificación estratégica con el fin de transformar la realidad de la institución con vista a ser mejores y lograr formar integralmente a los estudiantes. Stenhouse, L. (1996) lo define “Como un medio para comunicar los principios y rasgos esenciales de un proceso educativo, de forma tal que permanezca abierto a la discusión crítica y pueda ser efectivamente trasladado a la práctica.” (p.16).

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

En la gestión de aprendizaje están inmersos todos los medios que el docente ha utilizado para hacer viable el aprendizaje así, es el encargado de buscar la manera como los componentes y herramientas que garanticen impartir conocimientos y que sean aceptados por los estudiantes, los medios como ya sea dicho son diversos, los docentes destacan en la obligación de buscar métodos, estrategias, metodologías, que faciliten el aprendizaje, saber retroalimentar las clases es un medio favorable para el aprendizaje con él asegura que los estudiantes puedan comprender, y lograr así la eficiencia.

Por tanto los docentes son las personas capaces de construir la formación intelectual, es por medio de su preparación personal en donde queda al descubierto los potenciales que posee como transmisores de conocimientos, por tanto su labor debe ser una preparación permanente y continua para estar acorde a las demandas académicas y lograr ser el guía y facilitador del proceso educativo.

Panza. O (2008) define, tres aspectos fundamentales para la gestión:

Primero: en la manera que propiciemos el desarrollo mental de los humanos a partir de la estructura y dinámica de la vida con vista a comprenderla después.

Segundo, en la manera que el sujeto construye conocimientos y aprendizajes a partir de su propio auto desarrollo mental en correspondencia con la auto-organización y desarrollo de los seres vivos.

Tercero, en la comprensión por los humanos de los procesos que operan en sí mismo, con el fin de adquirir significado en la experiencia cotidiana y saberla auto valorar y que ulteriormente las acciones sean conscientemente realizada. (P.p.311-317).

Los estándares de calidad educativa (2012) mencionan su aporte en el ámbito nacional.

El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica.

- Domina el área del saber que enseña.
- Comprende la epistemología del área del saber que enseña y sus transformaciones a lo largo de la historia.
- Conoce la relación del área del saber que enseña con otras disciplinas.
- Conoce la didáctica de la disciplina que imparte, y las teorías e investigaciones educativas que la sustentan.

El docente conoce el currículo nacional

- Comprende los componentes de la estructura curricular, cómo se articulan y cómo se aplican en el aula.
- Conoce el currículo anterior y posterior al grado/curso que imparte.
- Conoce los ejes transversales que propone el currículo nacional p. (11)

Es por ello que la educación actual no puede desatender la realidad, pues su acción debe estar encaminada a formar personas integrales, con identidad y con pensamientos críticos, por ello cumpliendo con una parte fundamental de la enseñanza de las personas ya que es la que se encarga de dar a conocer la procedencia del hombre en sociedad, ayudándolo a la formación de entes productivos al servicio del mundo cada día más cambiante y dejando a su paso nuevas huellas que en su tiempo volverán hacer historia para las futuras generaciones, en donde la educación de los pueblos sea el cimiento de cambio, por tanto los docentes deben ser parte constante del cambio en la educación.

1.3.2.4. En la gestión el liderazgo y la comunicación.

El docente debe ser una persona que trate de guiar y prestar su apoyo en los momentos requeridos, mostrando interés por las necesidades de los educandos como también de sus colegas, conformar un equipo donde su motor sea la unidad y el compañerismo.

Lepeley, M (2003). El líder de calidad concentra la atención en las personas, en sus necesidades y bienestar, confía en la gente, inspira confianza, tiene visión de largo plazo y perspectiva global, busca soluciones, promueve ideas creativas, apoya el cambio, estimula las acciones de otros y las iniciativas proactivas, valora la competencia, aprende de otros, adopta lo mejor, da responsabilidades y poder de decisión, da la importancia a lo que los colaboradores hacen bien y enseña en lo que es posible hacer mejor (p. 27).

Con ello pueden decir que el docente está llamado a brindar a más del desarrollo intelectual de los estudiantes, el apoyo constante en todo cuando requiera su ayuda, lograr la unidad en el aula de clase debe ser un reto que tenga el docente, así mismo crear un clima agradable en las aulas, motivando y armonizando su labor pedagógica.

Lepeley (2003) manifiesta: “el liderazgo basado en el poder legítimo es un principio fundamental de gestión de calidad y consideración importante en el liderazgo educacional, pues lo profesores enseñan y transmiten a los alumnos estilos de liderazgo que los alumnos aplican durante el curso de su vida y desempeño laboral, en las organizaciones que participan y en hogar” (p.29).

El maestro de calidad debe poseer cualidades tales como: facilitador, visionario, consejero, motivador, ser una persona asertiva, que esté dispuesto a dar iniciativas para emprender nuevos retos, y a la vez que no tenga miedo al fracaso y al error, pues son circunstancias comunes que le servirán para levantarse y más bien lo afianzaran para ser cada día mejor.

Los estándares de calidad (2012) enmarcada en la educación ecuatoriana mencionan:

Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana.

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

Los Estándares de Desempeño Profesional Directivo describen las acciones indispensables para optimizar la labor que el Director o Rector y el Subdirector y Vicerrector deben realizar (p.11)

Esto es lo que actualmente se está trabajando en la educación ecuatoriana para favorecer la práctica eficiente.

El líder debe ser capaz de influir positivamente en los demás estableciendo una visión que encamine de su labor, mantener una comunicación directa que permite

interrelacionarse con los demás, facilitando la comprensión y las buenas relaciones, es importante que el líder tenga la capacidad organizativa para la ejecución de las tareas dentro de su labor docente, ser también una persona negociadora que le permita dar soluciones oportunas a las diferentes problemáticas en las que se encuentre inmerso, además que sea una docente flexible que no se cierre antes los acontecimientos y que su fin sea lograr armonía y facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación.

La investigación que se propone es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, ya que facilitara explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

- ✓ Transversal: es necesaria su utilización mediante la aplicación de las encuestas a los docentes.
- ✓ Exploratorio: aplicada oportunamente mediante la observación de los periodos de clase para llenar las fichas de observación.
- ✓ Descriptivo: permite detallar en el análisis y discusión de resultados para poder elevar a las conclusiones y recomendaciones, finalizando con la propuesta de la presente investigación.

2.2. Contexto.

En 1947, en gestiones realizadas por el párroco de Alamor Dr. Luis Enrique Córdova, llega a la parroquia de Alamor (en ese entonces perteneciente el cantón Celica) la comunidad de hermanas misioneras Lauritas. Inmediatamente crean la escuela con el nombre de "Liceo Gran Colombiano" con la finalidad de dar a la niñez puyanguense una educación católica.

En 1989, la hermana Genoveva Rodríguez, Superiora Provincial de la comunidad de Madres Lauritas, informa a la ciudadanía la salida definitiva de la comunidad religiosa de éste lugar; luego de una fructífera labor, se trasladan a otro lugar de la nación.

Ante esta situación el comité de padres de familia, autoridades y la comunidad de Sacerdotes Javerianos, gestionó la venida de la comunidad de Religiosas Oblatas para continuar con la formación integral de la niñez del cantón Puyango. El 20 de marzo de 1990 el Padre Israel Castrilló confirma la venida de la comunidad de Madres Oblatas. Ante esta noticia, las maestras, padres de familia y pueblo en general, emprenden un arduo trabajo para adecuar la vivienda que ocupará la nueva comunidad y organizan un pequeño recibimiento.

Luego de organizar la comunidad y el establecimiento educativo, el 08 de mayo, las hermanas inauguran el año escolar 1990-1991.

El 31 de septiembre de 1990, llega el nuevo personal de la comunidad: Superiora y Directora, y durante 19 años de labor educativa junto a un selecto grupo de docentes y con el apoyo de los padres de familia, se realizan significativos adelantos en el proceso educativo e incremento de infraestructura, se incrementan paralelos en los diferentes años de básica, el primer año de Educación Básica empieza a funcionar en el período lectivo 1992-1993 con la colaboración de las Religiosas y la escuela de niñas pasa a ser mixta, dos años más tarde se asigna la partida fiscal para maestra de este año; en el período lectivo 2008-2009, se empieza a laborar con educación inicial; además se ha implementado octavo, noveno y décimo año. Dicha congregación anuncia su retiro definitivo a principios del año 2012, actualmente la escuela fisco misional “Gran Colombia” esta regentada por la comunidad de hermanas Doroteas las mismas que asumieron la responsabilidad de educar a la niñez y adolescencia puyanguense con el lema educar con suavidad y firmeza a partir del periodo lectivo 2012-2013, la institución cuenta en la actualidad con 18 aulas en las que se educan 408 alumnos, laboran 23 docentes, imparte la enseñanza desde inicial hasta 10 años de educación general básica, cuenta con un laboratorio de computación, audiovisuales, salón de actos, dirección, inspección y secretaria. Dicha institución se encuentra ubicada en la cabecera cantonal del cantón Puyango en las calles 23 de Enero y Lautaro Loaiza de la ciudadela 9 de Diciembre.

2.3. Participantes.

Para el presente trabajo de investigación se requiere la participación de docentes los mismos que poseen las siguientes características:

Los docentes investigados poseen título relacionado a la docencia, son de sexo femenino, están entre una edad de 34 a 59 años, la relación laboral son nombramientos, la institución en la que laboran es de tipo fisco misional, la ubicación geográfica es urbana, poseen una experiencia laboral entre 6 a 38 años, el nivel de educación básica y de tipo presencial.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1. Métodos.

Para la presente investigación se empleó los siguientes métodos:

Método hermenéutico: el mismo permitió recopilar información a través de las diferentes fuentes bibliográficas con la finalidad de organizar la temática y estructura el marco teórico que sustenta mi tema de investigación.

Método descriptivo: permitió indagar el objeto de la investigación en este caso, ¿Cómo es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje?, y la vez evidenciar como es el desenvolvimiento en las aulas de clase.

Método analítico sintético: se pudo discernir cual es la finalidad que se percibe a través de la investigación aplicada al centro educativo, y conocer el beneficio de obtener los resultados de la presente temática.

Método inductivo y el deductivo: a través de este método se logró configurar el conocimiento que se percibió de la investigación y con ello generar los datos empíricos a alcanzar en el proceso de investigación.

Método estadístico: este método permitió organizar los resultados estadísticos obtenidos en el proceso de investigación de la labor docente en las aulas de clase, revelando la validez y confiabilidad de los resultados.

2.4.2. Técnicas.

Las técnicas empleadas para la presente investigación fueron:

Técnicas de investigación bibliográfica:

Lectura, como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos y sustentar con ello el tema de investigación.

Resúmenes y paráfrasis como medio para presentar un texto original de forma clara, para su posterior análisis y comprensión.

Técnicas de investigación de campo.

Observación. Empleada en las clases observadas a los docentes investigados, para corroborar la labor que ejercen en las aulas y la forma de interactuar con los estudiantes.

Encuesta. Aplicada a los docentes con la finalidad de obtener la información requerida y precisa para la posterior tabulación interpretación y análisis de la información recabada.

2.4.3. Instrumentos.

Se aplicaron en el desarrollo de la investigación los siguientes instrumentos:

Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente. El mismo que fue previamente elaborado por el equipo de investigación, tomando como fundamento los criterios de los estándares de desempeño docente propuesto por el Ministerio de Educación (2011), cuyo objetivo es identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de la planificación institucional y del currículo, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación; con el fin de reflexionar sobre el nivel de gestión docente y mejorar su práctica.

Dicho cuestionario se encuentra estructurado en dos partes:

- La primera con los diferentes datos de identificación de los centros educativos y datos del docente a investigar.
- La segunda parte corresponde a la autoevaluación del desempeño docente la misma que está conformada por cuatro ámbitos, en la gestión legal, la gestión de planificación institucional y curricular, la gestión de aprendizaje y la gestión de liderazgo y comunicación. Cada uno de los cuales será evaluado tomando en cuenta tanto la frecuencia: que se refiere al cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente, la importancia: la prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión, y finalmente el nivel de conocimiento: que se refiere al saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos de la gestión.

Registro de observación del proceso didáctico pedagógico de los docentes en el aula. El mismo fue elaborado tomando como fundamento los estándares de gestión del aprendizaje de los docentes propuestos por el Ministerio de Educación (2011), el objetivo es identificar la gestión: del aprendizaje, liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa, el registro de observación se compone de dos ámbitos de gestión: el de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación que se evalúan a través de la frecuencia, es decir del cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo.

2.5. Recursos.

Para llevar a cabo el presente trabajo de investigación se requirió de recursos humanos, materiales, institucionales y económicos detallados a continuación:

2.5.1. Talento Humano.

- Investigador: Sra. Ximena Abigail Jaramillo Apolo.
- Docentes.
- Tutora: Lic. Esther Massa Sánchez.
- Equipo de investigación del Área Socio humanística de la Universidad Técnica Particular de Loja.

2.5.2. Institucionales.

- Universidad Técnica Particular de Loja.
- Escuela “Gran Colombia”

2.5.3. Materiales

- Carta de autorización de ingreso al centro educativo.
- Cuestionarios aplicados a los docentes.
- Fichas de observaciones.

2. 5.4. Económicos.

Fondos propios que permitirán cubrir las diversas necesidades que demanda la investigación, materiales como (copias, anillados, fotografías) consumos como traslados y alimentación para las asesorías presenciales detalladas a continuación:

Costo de la investigación.

No.	Actividad	Valor en dólares
1	Copias	40
2	Impresiones	30
3	Internet	45
4	Anillados	25
5	Transporte	10
7	Imprevistos	40
Total		\$200

2.6. Procedimiento.

Para realizar la presente investigación que tiene como tema “El desempeño docente en los centros educativos”, procedí en primer lugar en escoger el centro educativo que cumpla con los requerimientos para aplicar la investigación, por tanto seleccione la Escuela Fisco misional “Gran Colombia”, ubicado en la ciudad de Alamor parroquia urbana del cantón Puyango, cuya institución imparte educación desde inicial al 10 año de Educación General Básica, la misma que está reconocida por el Ministerio de Educación, y su jornada de trabajo es matutina, con ello acudí al establecimiento educativo portando la solicitud envía por la UTPL a la directora de la institución, la misma que al dirigirme mostro una actitud amable y cordial, manifesté enseguida el motivo de mi presencia en la institución, quedando establecido con ello el compromiso de prestarme la colaboración requerida para el tema de investigación y a la vez de mi parte el compromiso firme de realizar mi trabajo de manera ardua, honesta y clara. Me facilito una breve reseña histórica de la institución, como también me asigno los docentes objetos de mi investigación.

Una vez asignados los docentes procedí a entrevistarme con ellos, manifestándoles el motivo de mi investigación, así también haciéndoles conocer que para dicha investigación requería aplicarles unas encuestas que eran de carácter anónimo y a la vez me permitieran asistir a observar cuatro periodos de clase por cada docente investigado, figando con ellos los horarios para dichas observaciones, las mismas se realizaron en las hora figados y sin ningún inconveniente, puesto que me brindaron la oportunidad de observar con detenimiento la labor que cumplen a diario en las aulas de clases. Al aplicar los cuestionarios no mostraron ningún inconveniente, ya que previamente se les indico cuales eran los ámbitos a evaluar, quedando comprometidos en contestar honestamente dicho instrumento motivo de mi investigación.

De esta manera di cumplimiento a una parte más de mi trabajo de investigación, ratificando mi compromiso de hacerlo con dedicación y esmero para reflejar los resultados requeridos y así cumplir con una meta más propuesta para satisfacción personal.

Luego de retirar los cuestionarios aplicados y al haber realizado las observaciones correspondientes en la institución procedí a tabular los datos en la matriz Excel que la Universidad nos asignó a los estudiantes, cumpliendo con los requerimientos que nos acerca a finalizar la meta planteada en nuestro reto universitario.

CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Resultados: análisis y discusión.

El presente trabajo de investigación denominado desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje va a ser analizado a través de la interpretación de tablas y gráficos obtenidos después de haber realizado la recopilación de la información en el centro educativo evidenciando el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que poseen los docentes en relación a los principios fundamentales contemplados en el marco legal educativo y la aplicación de los mismos en su práctica profesional. Así también la gestión de planificación institucional y curricular, en donde se obtuvo los datos en frecuencia, importancia y conocimiento que tienen los docentes en diseño y operatividad de la planificación institucional y curricular, otro ámbito analizado es la gestión de aprendizaje la cual pone en evidencia la frecuencia, importancia y conocimiento de los docentes en relación a las actividades desarrolladas en proceso didáctico, y finalmente el ámbito de la gestión de liderazgo y comunicación el mismo que evalúa el nivel de frecuencia importancia y conocimiento que los docentes asignan para la interacción en el aula y con el entorno educativo. Los mismos que están enmarcados en la constitución y normas vigentes educativas en nuestro país, para otorgar educación de calidad.

Lo que consolida el desarrollo profesional que los docentes de calidad deben aplicar en el ejercicio de su labor diaria, por tanto:

Marcelo, C; Vaillant, D (2009).menciona Una formación dirigida a asegurar un aprendizaje de calidad en nuestros estudiantes comprometidos con la innovación y la actualización y que supere el tradicional aislamiento que caracteriza a la profesión docente. Una formación que consolide un tejido profesional a través del uso de las redes de profesores y escuelas, y que facilite el aprendizaje flexible e informal. Una formación que en definitiva contribuya a la re profesionalizar la docencia, en contraste con aquellas que pretenden simplificar la complejidad del acto de enseñar (p.25)

Los resultados obtenidos en la presente investigación se detallan a continuación en donde incluye para mayor comprensión los datos representados en tablas gráficas y su respectiva descripción en las diferentes temáticas motivo de investigación.

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Tabla1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	10,00	100%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,80	98%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,80	98%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	10,00	100%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	100%
TOTAL		79,00	
PROMEDIO		9,88	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

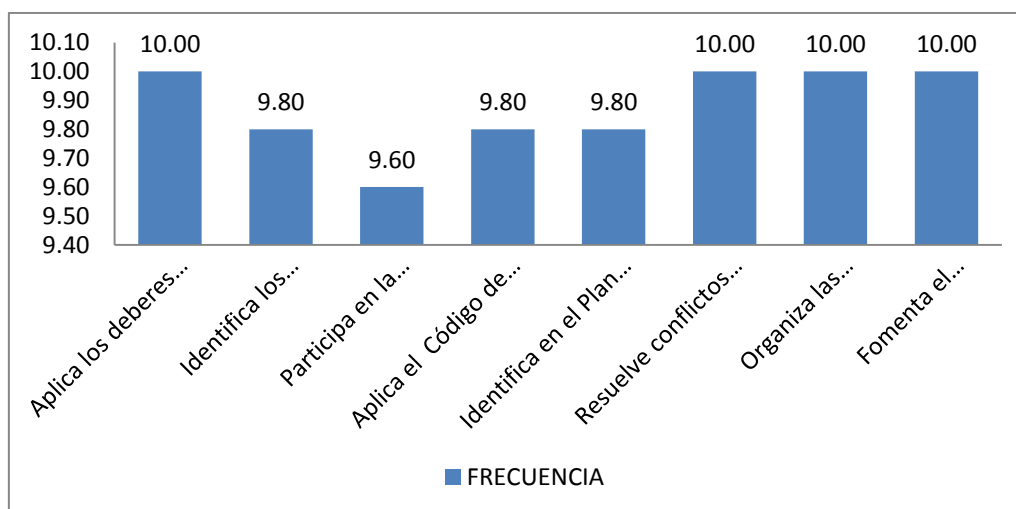


Figura 1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

La tabla posee información de la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, cuya frecuencia en la mayoría de los ítems investigados obtienen 10 y el menor valor se establece en 9.6.

El nivel de conocimiento en el ámbito de la gestión legal es muy aceptable pues el resultado de la investigación equivale a una frecuencia promedio de 9.88/10, lo que evidencia que la frecuencia en el desempeño profesional dentro de este ámbito representa en ellos, un alto nivel valorativo en la aplicación profesional.

Expresando que las normativas establecidas por el estado ecuatoriano son aceptadas y puestas en práctica para la construcción de un profesorado de calidad como lo establece la:

LOEI, (2003) que menciona: las instituciones educativas pueden realizar propuestas innovadoras y presentar proyectos pendientes al mejoramiento de la calidad de la educación, siempre que tengan como base el currículo nacional, su implementación se realiza con previa aprobación del consejo académico del circuito y la autoridad zonal correspondiente (p.3).

3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

Tabla 2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,80	98%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,80	98%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	10,00	100%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	10,00	100%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	100%
	TOTAL	79,00	
	PROMEDIO	9,88	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

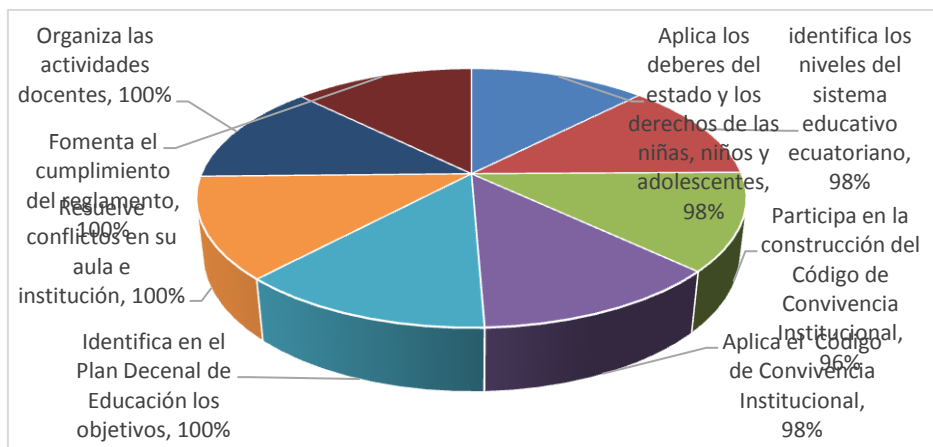


Figura 2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

Se presenta a través de la tabla siguiente la importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño de los docentes, obteniendo resultados favorables puesto en gran parte los ítems reflejan la importancia en 10, mientras que el menor se establece un valor de 9.60.

El nivel de importancia obtenido por los docentes en el ámbito legal tiene un alto nivel de aceptación pues en la investigación se obtiene un promedio general en importancia de 9.88/10, lo que representa un alto nivel valorativo por parte de los docentes, evidenciando con ello entes con calidad educativa, puesto de manifiesto en las aulas de clase como también en el entorno educativo en general

De esta temática aporta:

Vaillant, D (2007) El desarrollo profesional tiende cada vez más a incluir una variedad de experiencias formales e informales. Por ejemplo, el Programa Nacional para la actualización permanente de los maestros de Educación Básica en servicio” (PRONAP) de México, combina diversas acciones (talleres breves de actualización, presenciales o de auto instrucción; asesoramiento especializado en los centros de maestros; cursos) orientadas a “mantener una oferta continua y permanente, suficiente, pertinente y flexible de programas de actualización de calidad, dirigida a todos los maestros de la educación básica, así como al personal directivo y de apoyo técnico-pedagógico en todos sus niveles, tipos y modalidades (p.216).

3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Tabla 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,60	96%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,80	98%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	10,00	100%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	10,00	100%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	100%
TOTAL		78,80	
PROMEDIO		9,85	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

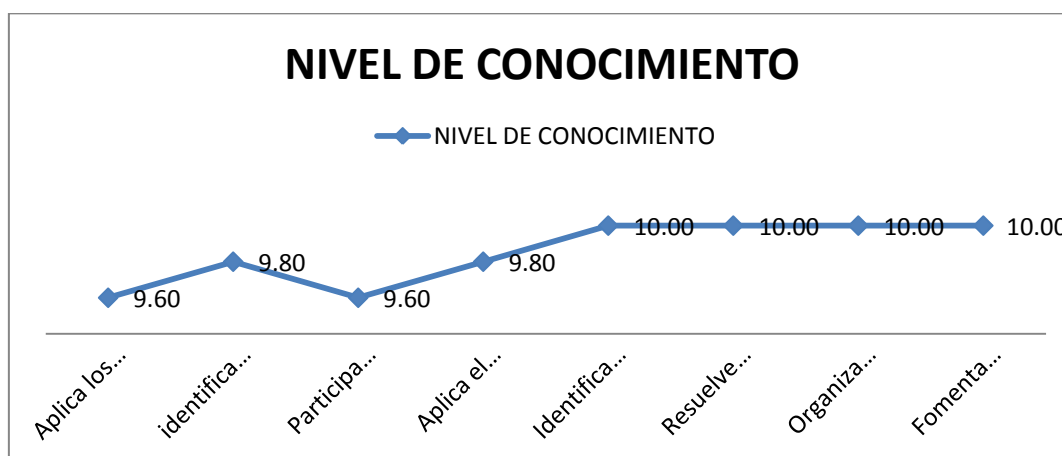


Figura 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

El nivel de conocimiento de los docentes en el ámbito de la gestión legal, aplicada en la investigación, resultó favorable, puesto que los valores arrojados en su gran mayoría reflejan el valor 10 y el menor valor se ubica en 9.60 expresada a continuación.

Por su parte Contreras, R (2000) expresa que, es una idea generalizada y así aceptada por la literatura especializada que la formación del profesorado no puede considerarse un ámbito autónomo de conocimiento y decisión, si no que muy al contrario las diversas orientaciones que han tenido a lo largo de su historia se encuentran determinadas por los conceptos de la escuela, enseñanza y currículum que prevalecen en cada época (p.21)

Así queda demostrado que los docentes objeto de la investigación evidencian un alto nivel, y refleja un promedio en conocimiento de 9.85/10 en la totalidad de los docentes investigados, exponiendo su aceptación y aplicación, propiciando el ámbito legal para mejora de la calidad educativa.

3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.

3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Tabla 4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	10,00	100%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	10,00	100%
2.3	Participa en la ejecución del POA	10,00	100%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	10,00	100%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	10,00	100%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	10,00	100%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	100%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10,00	100%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	10,00	100%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,40	94%
2.15	Incorpora el PAA	10,00	100%
	TOTAL	149,40	
	PROMEDIO	9,96	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

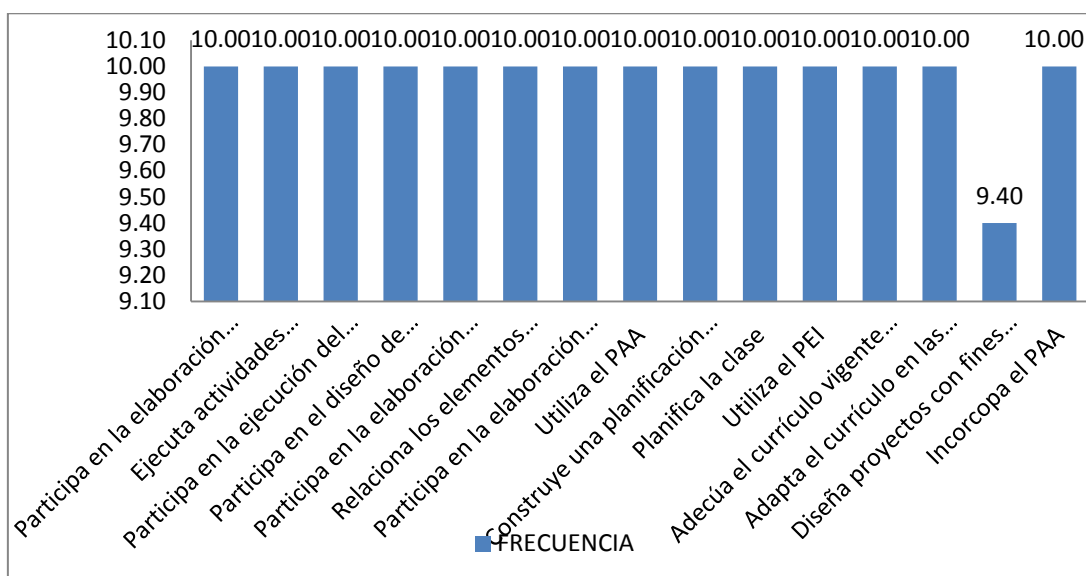


Figura 4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

La investigación dentro de este ámbito es satisfactoria en su totalidad dado a los resultados obtenidos cuyos valores denotan en la gran mayoría 10, en contrapuesto a un solo valor que arroja un resultado de 9.40. Con respecto a lo analizado el currículo nacional (2012) manifiesta:

Art. 10.- Adaptaciones curriculares. Los currículos nacionales pueden complementarse de acuerdo con las especificidades culturales y peculiaridades propias de las diversas instituciones educativas que son parte del Sistema Nacional de Educación, en función de las particularidades del territorio en el que operan.

Las instituciones educativas pueden realizar propuestas innovadoras y presentar proyectos pendientes al mejoramiento de la calidad de la educación, siempre que tengan como base el currículo nacional; su implementación se realiza con previa aprobación del Consejo Académico del Circuito y la autoridad Zonal correspondiente (p.4)

Se expone así el nivel de frecuencia con la que los docentes ponen en práctica el ámbito de planificación dentro del entorno laboral, en el caso de los docentes investigados se puede notar la capacidad de aceptación en este ámbito, se constata con la información recogida obteniendo en los resultados un frecuencia promedio de 9.96/10 expresando con ello un alto nivel de la eficiencia en la desempeño docente.

3.2.3. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Tabla 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	10,00	100%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	10,00	100%
2.3	Participa en la ejecución del POA	10,00	100%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	10,00	100%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,80	98%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	10,00	100%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	100%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10,00	100%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	10,00	100%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,40	94%
2.15	Incorpora el PAA	9,80	98%
	TOTAL	149,00	
	PROMEDIO	9,93	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

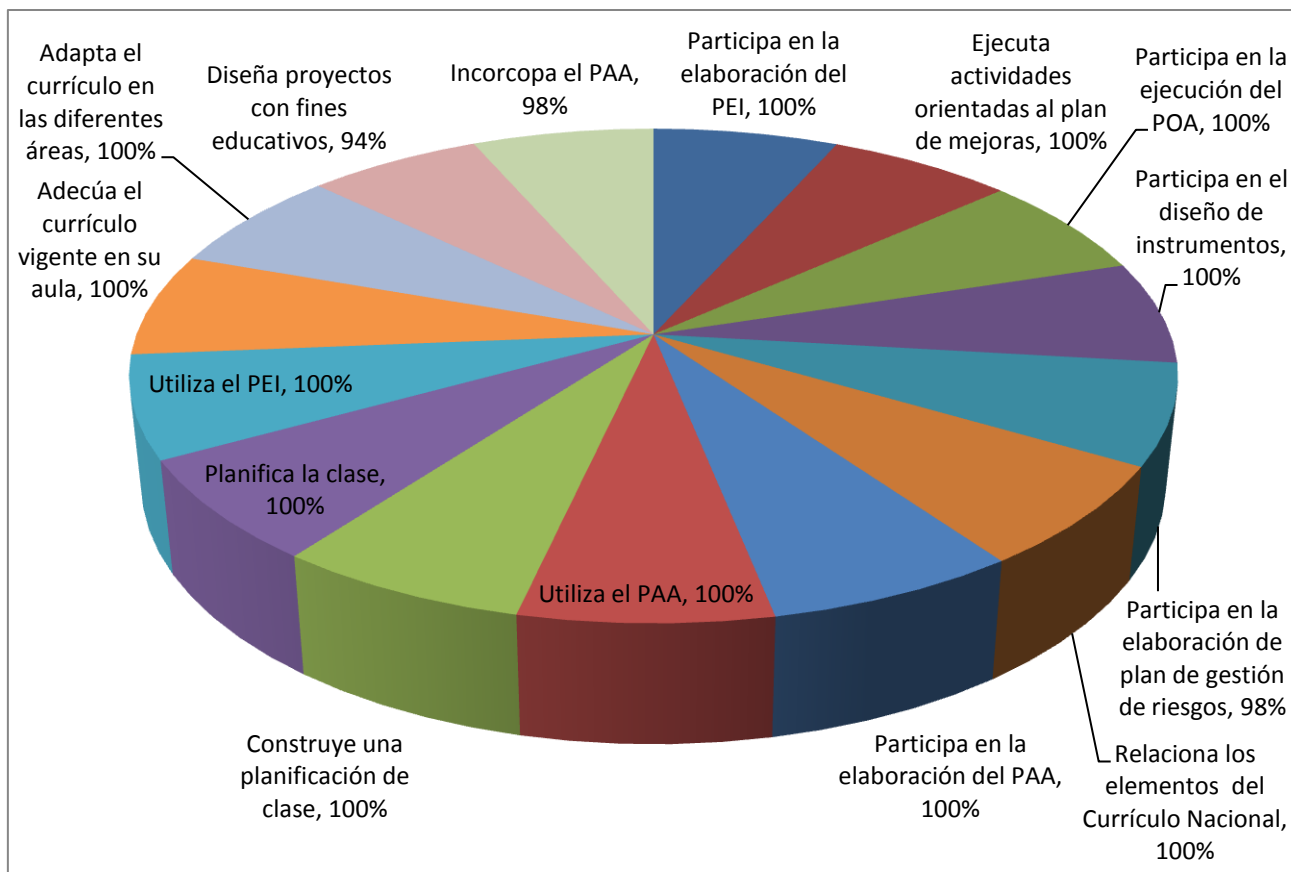


Figura 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

La tabla expone un promedio de importancia de 9.93/10 obtenida en la investigación que se les efectúa a los docentes, expresando con ello un alto nivel de conocimiento y aplicación en el ámbito de planificación dando gran importancia a la elaboración del PEI, participación activa en el POA, PAA, incorporando y utilizando cada uno de ellos en los momentos indicados en el proceso educativo que imparten.

3.2.2. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente

Tabla 6. Nivel del conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	10,00	100%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	10,00	100%
2.3	Participa en la ejecución del POA	10,00	100%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	10,00	100%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,80	98%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	10,00	100%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	100%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10,00	100%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	10,00	100%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,40	94%
2.15	Incorpora el PAA	9,80	98%
TOTAL		149,00	
PROMEDIO		9,93	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

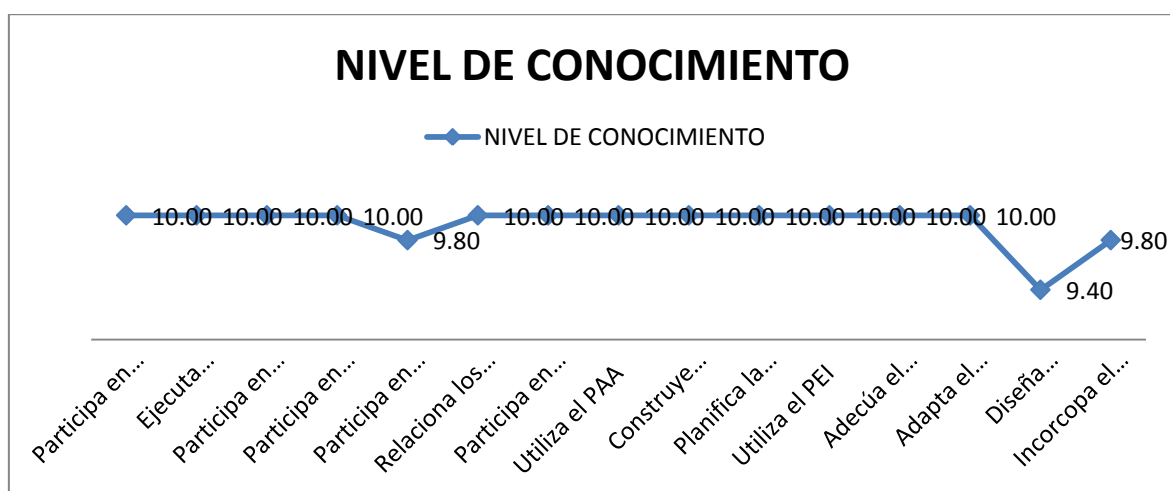


Figura 6. Nivel del conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

Se establece el nivel de conocimiento en el ámbito de planificación por parte de los docentes investigados, su alto nivel de conocimiento y participación denota el interés que expresan, los cuales arrojan un valor promedio de 9.93/10, al respecto

Palos, J (2000) expresa: Definir la identidad del centro, a de recoger los objetivos que pretende incorporando el análisis del contexto del centro y las ideas, y ha de presentar la estructura organizativa de la que se ha de dotar para llevar a cabo (p.27)

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.

3.3.1. Planificación del proceso enseñanza aprendizaje.

3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

Tabla 7. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10,00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10,00	100%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	10,00	100%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	10,00	100%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	10,00	100%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	100%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10,00	100%
	TOTAL	100,00	
	PROMEDIO	10,00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

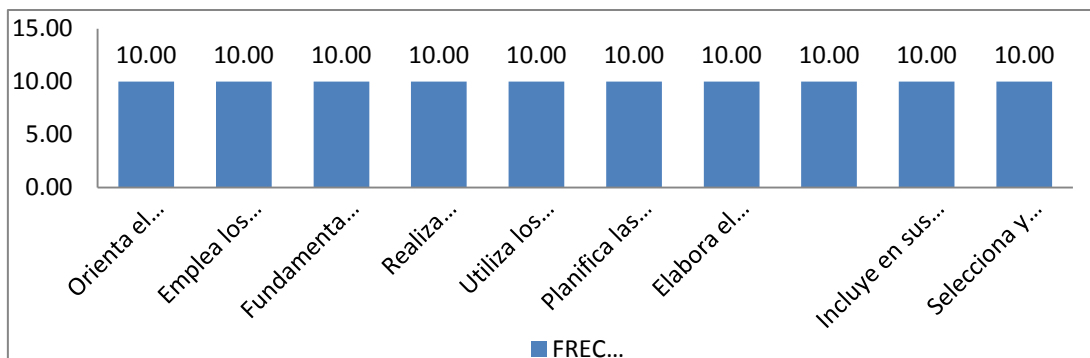


Figura 7. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

Los datos obtenidos representan un promedio de 10/10, a una frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, lo que equivale a un resultado excelente, y denotan acoplar adecuadamente todos los parámetros que evidencia una capacidad eficiente para garantizar la educación de calidad. Enmarcándose en lo que establece:

LOEI, (2013), manifiesta: Art. 5.- Consejo Académico. Es el órgano encargado de proponer las acciones educativas que serán implementadas en los establecimientos educativos para alcanzar la prestación de un servicio de calidad, de acuerdo a la problemática social del entorno y a las necesidades locales (p.3).

3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

Tabla 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10,00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10,00	100%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	10,00	100%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	10,00	100%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	10,00	100%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	100%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10,00	100%
	TOTAL	100,00	
	PROMEDIO	10,00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

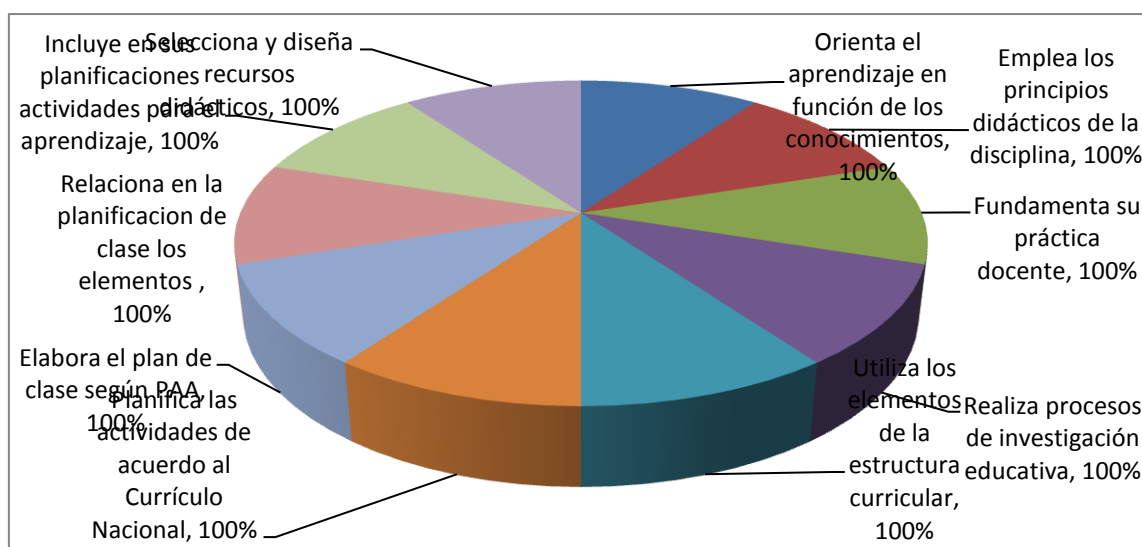


Figura 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

Los docentes investigados otorgan mucha importancia al proceso de planificación demostrada en la investigación recabada.

Se expone un resultado excelente, puestos que los datos obtenidos en la investigación reflejan un promedio 10/10 en cuanto al nivel de importancia que los docentes asignan a la sección de planificación del proceso enseñanza aprendizaje, de esta manera hacen énfasis a lo que expresa:

Lepeley (2003) En el modelo de gestión de calidad un ambiente de trabajo grato donde las personas estén contentas y trabajen tranquilos es condición necesaria para conseguir altos estándares de productividad laboral y calidad educacional (p.40).

3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

Tabla 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10,00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10,00	100%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	10,00	100%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	10,00	100%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	10,00	100%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	100%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10,00	100%
	TOTAL	100,00	
	PROMEDIO	10,00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

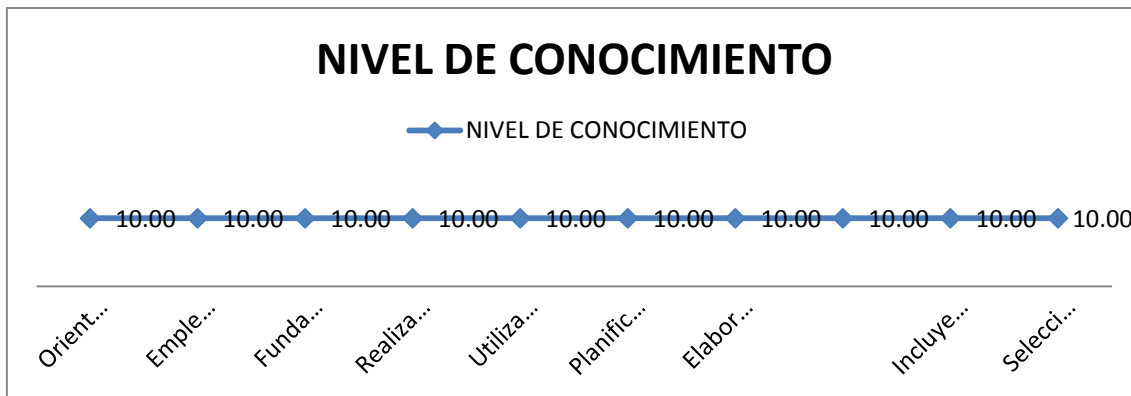


Figura 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

Los resultados reflejan el nivel de conocimiento en la sección de planificación del proceso de enseñanza aprendizaje de los docentes investigados. Al respecto los aportes de:

Esteve, J (2009). Expresa: Como es sabido, el campo de la formación docente ha crecido de manera exponencial en las últimas décadas, por lo cual es mucho lo escrito y debatido sobre los contenidos y procesos de formación y crecen en número los análisis que buscan captar la especialidad que aquellos que asumen, según cual sea el nivel de enseñanza, el contexto institucional probable de ejercicio y el perfil disciplinar del futuro profesor. En la actualidad parece razonable, proponer que independientemente del modo en que se ordene en la estructura curricular, la formación de profesores debe incorporar saberes organizativos en torno a cinco ejes:

- ✚ Formación pedagógica general, que vehiculiza el saber pedagógico propio de los docentes como grupo profesional, independientemente del nivel o modalidad del sistema educativo en el que trabaje.
- ✚ Formación disciplinar (científico, tecnológica, artística, etc.) básica y de profundización en el área o disciplina de especialización del futuro profesor.
- ✚ Formación didáctica específica, ligada a la enseñanza de los contenidos propios del área o disciplina o especialización.
- ✚ Prácticas docentes progresivas en contextos institucionales reales.
- ✚ Contenidos de formación cultural y propedéutica, incluyendo entre los primeros aquellos que capacitan a los futuros profesores para una comprensión crítica de los cambios socio-culturales, y entre los segundos, herramientas para la propia formación como lenguas extranjeras, manejo de tecnologías y modalidades de trabajo intelectual, vinculadas con la producción, apropiación y difusión de conocimientos (p.p.126-127).

En la representación de esta tabla establece un gran nivel de planificación del proceso enseñanza aprendizaje dentro del nivel de conocimiento, reflejando un promedio de 10/10 en este ámbito, cuya temática es dominada por los docentes investigados.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje.

3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.

Tabla 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza- aprendizaje.

INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	10,00	10,00	100%	100%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10,00	10,00	100%	100%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	10,00	100%	100%
TOTAL		30,00	30,00		
PROMEDIO		10,00	10,00	100%	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

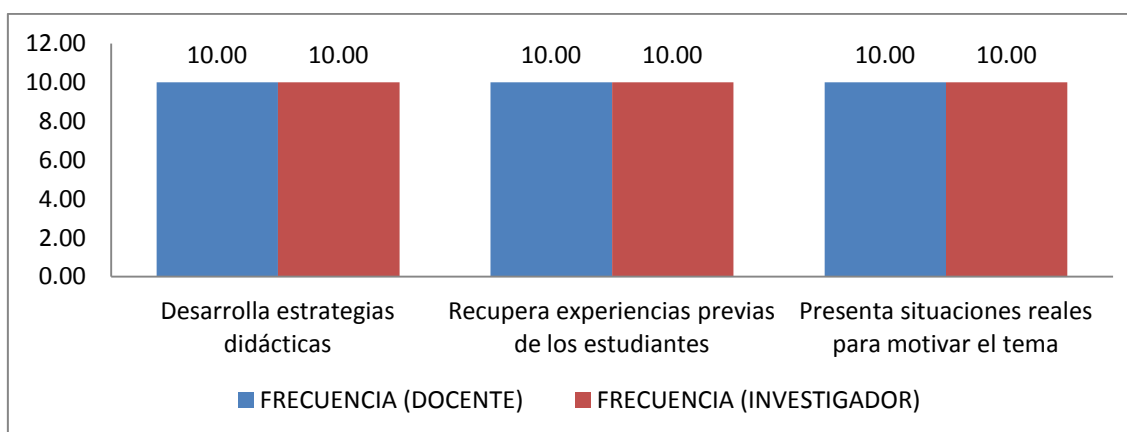


Figura 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza- aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

Los datos obtenidos establecen los resultados dados en la investigación por parte de los docentes como del investigador corroborando la eficiencia en capacidad y calidad educativa del centro investigado.

Con ello establecen el nivel del desempeño en el ámbito de gestión de aprendizaje por parte de los docentes como también los datos obtenidos en las observaciones que se realizó como investigadores, el cual denota un nivel valorativo eficaz en los docentes, los mismos que fueron constatados por parte del investigador, coincidiendo en la calidad educativa obteniendo una frecuencia promedio de 10/10

3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.

Tabla 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección elocución del proceso enseñanza- aprendizaje.

DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10,00	10,00	100%	100%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	10,00	10,00	100%	100%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	10,00	10,00	100%	100%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10,00	10,00	100%	100%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	10,00	10,00	100%	100%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	10,00	10,00	100%	100%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	10,00	100%	100%
	TOTAL	70,00	70,00		
	PROMEDIO	10,00	10,00	100%	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

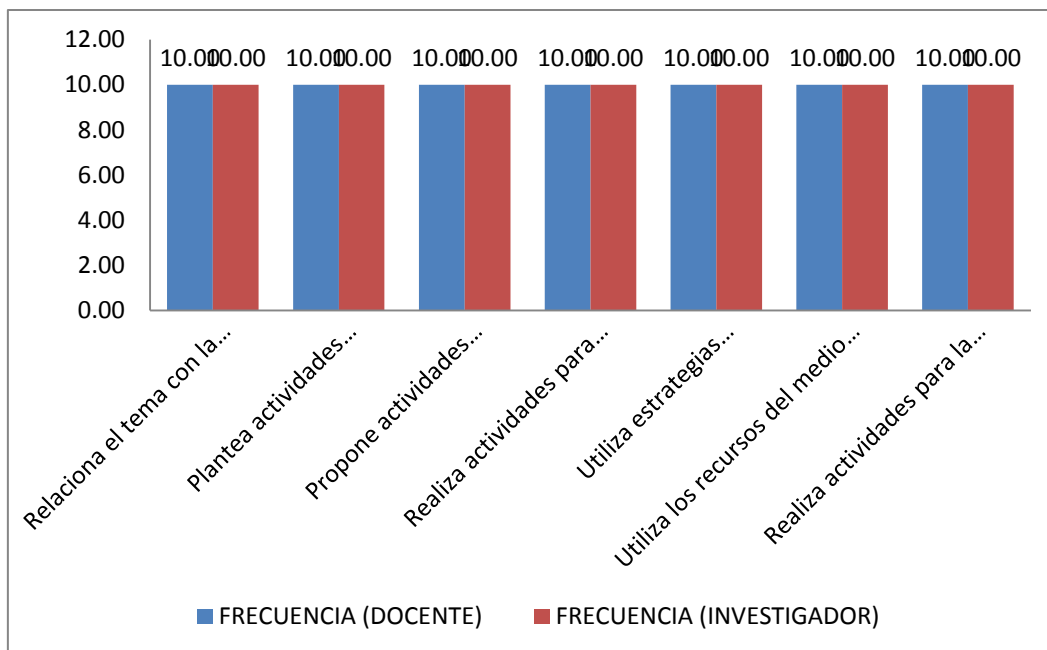


Figura 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección elocución del proceso enseñanza- aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

El desarrollo de la gestión de aprendizaje también concuerda con los datos recabados por el investigador, obteniendo resultados excelentes en el proceso educativo que imparten los docentes. Cabe mencionar el aporte de Day, Ch (2005), con respecto a lo investigado en este nivel

La participación activa de las actividades de desarrollo profesional durante una carrera de 40 años es una tarea ambiciosa. Significa establecer y mantener unos niveles elevados de docencia; interactuar de manera diferenciada con un conjunto de estudiantes cuyas necesidades, motivaciones, circunstancias y capacidades varían y, sin embargo, para quienes las expectativas del rendimiento deben ser apropiadas y estimulantes; ser miembro activo de comunidades adultas dentro y fuera de la escuela; responder a las exigencias externas de cambio, y mantener el compromiso, el entusiasmo y la confianza en sí mismos, en medio de la continua turbulencia de la vida del aula y de la escuela.

Estas notas contribuyen la función profesional del docente, y la finalidad central del desarrollo profesional consiste en capacitarle para cumplir esta función en los contextos cambiantes en los que trabaja y tiene lugar el aprendizaje (p.16).

El desarrollo obtenido dentro del proceso de la gestión de aprendizaje refleja resultados eficientes en los docentes investigados, los mismos que se nutren de los conocimientos necesarios para exponer y expresar sus saberes y con ello llegar a sus estudiantes en las enseñanzas que imparten.

3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACION.

Tabla 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza- aprendizaje

EVALUACION

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	10,00	98%	100%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	10,00	98%	100%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,60	10,00	96%	100%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,80	10,00	98%	100%
TOTAL		39,00	40,00		
PROMEDIO		9,75	10,00	98%	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

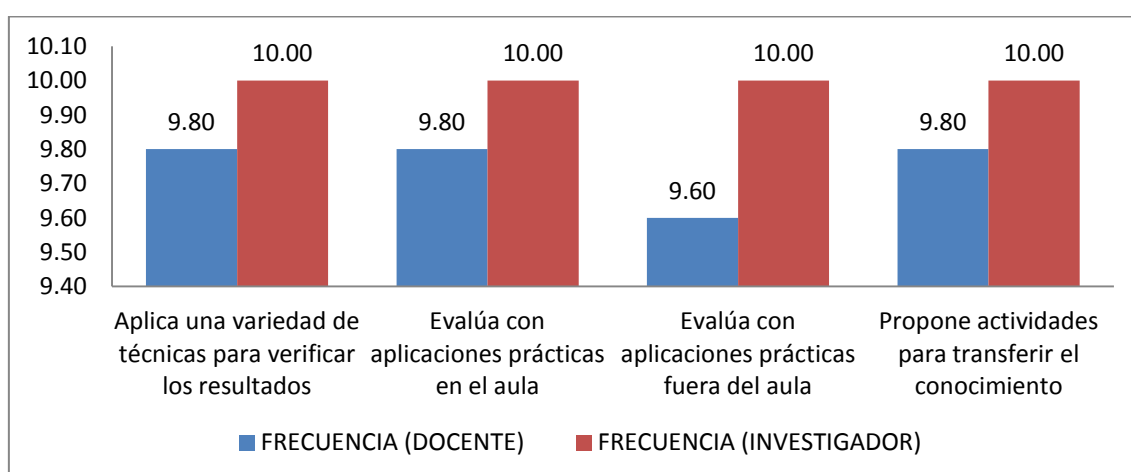


Figura 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza- aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

Dentro del proceso de evaluación en cuanto a los docentes, exponen un pequeña variable en consideración a lo valorado por el investigador, lo que no implica una variable desproporcional, puesto que su valoración también es eficiente, en donde proyectan las técnicas, métodos, necesarios y favorables en todo momento para llevar a cabo su evaluación. Así se refiere Rivilla, A; Mata, F (2009) en torno a esta temática. La evaluación de los procesos de enseñanza aprendizaje, sea cual fuere el sistema educativo en vigor, ha de construir un instrumento de acción pedagógica que favorezcan la mejora de todo el proceso educativo (p.245).

3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISION GLOBAL

Tabla 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza- aprendizaje

VISION GLOBAL.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	10,00	10,00	100%	100%
3.12	DESARROLLO	10,00	10,00	100%	100%
3.13	EVALUACIÓN	9,75	10,00	98%	100%
	TOTAL	29,75	30,00		
	PROMEDIO	9,92	10,00	99%	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

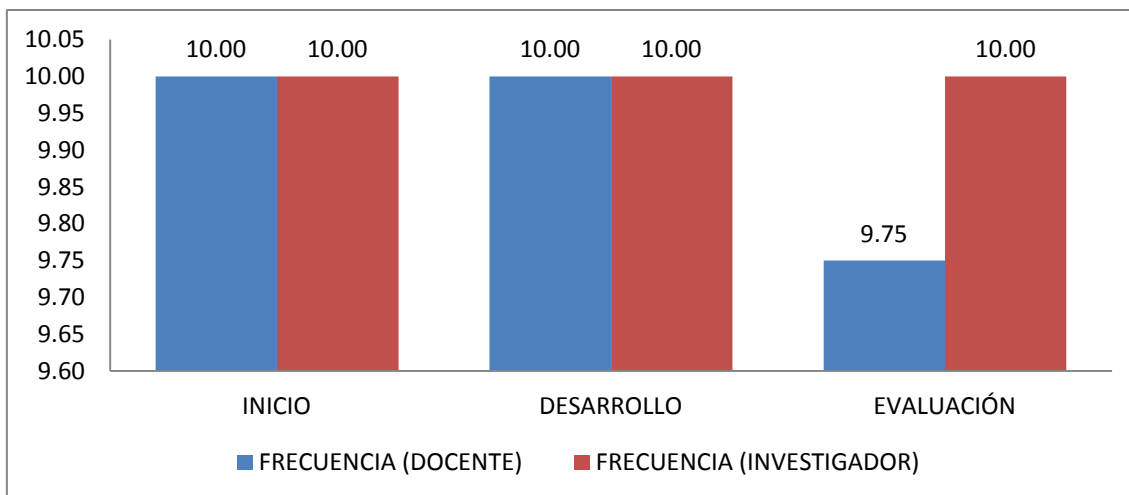


Figura 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección elocución del proceso enseñanza- aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

Como se puede visualizar los datos obtenidos son de gran consideración en el desempeño profesional docente contrarrestando con los resultados del investigador cuyas variaciones son mínimas pero no menos favorables en el desempeño de su labor profesional así también lo corrobora:

Villagómez, S (2012) en donde manifiesta: en el Ecuador, a partir de los últimos cinco años se evidencia un proceso interesante en la política educativa pública tendiente a la revalorización del sector educativo y la recuperación de la rectoría del estado sobre la educación y el sistema educativo, a partir de lineamientos constitucionales y legales y desde la comprensión de la educación como un derecho en el marco del buen vivir (p.119).

Quedando descrita la visión global de los datos obtenidos, tanto por los aportes dados por los docentes como los observados por el investigado, en donde podemos notar que los valores arrojados en la frecuencia del docente y los datos obtenidos en las observaciones realizadas por el investigador, en el inicio y desarrollo del proceso educativo coinciden en resultados y revelan un promedio de 10/10 en cada uno de ellos, lo que denota la relevancia en calidad educativa, en tanto a la evaluación podemos notar que se presenta una pequeña variable en resultados en los datos obtenidos por los docentes, observando un valor promedio de 9,75/10 mientras que el resultado obtenido por el investigador es de 10/10, pero como se puede observar este valor es muy considerable, con ello podemos acotar en la forma de actuar y desarrollarse el docente en su ámbito laboral:

Palos, J (2000) El colectivo docente es intelectual, agente activo de la producción y difusión de la cultura en la sociedad, por eso tiene una situación privilegiada para acceder y dar a conocer concepciones de la vida y del mundo alternativas a las que se muestran como únicas y diferenciadas por el poder (p.56).

3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje INICIO.

Tabla 14. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje

INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	10,00	100%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10,00	100%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	100%
	TOTAL	30,00	
	PROMEDIO	10,00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.



Figura 14. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

Podemos dar a conocer que el nivel de importancia en el ámbito de la gestión del aprendizaje expresada por el docente indica un nivel de inicio muy satisfactorio, puesto que refleja en sus resultados el más alto nivel valorativo en la presente investigación equivalente a 10/10. Al respecto menciona:

Fernández, J (2002). La gestión educativa se asume como el conjunto de acciones relacionadas entre sí que desarrolla el equipo docente y administrativo de un centro educativo, un distrito, una regional, o una misma instancia nacional para promover y posibilitar el logro de sus propósitos para la comunidad educativa. El desafío de la gestión educativa está en dinamizar los procesos y la participación de los actores que intervienen en la acción educativa (p.105).

3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje DESARROLLO.

Tabla 15. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.

DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10,00	100%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	10,00	100%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	10,00	100%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10,00	100%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	10,00	100%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	10,00	100%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	100%
	TOTAL	70,00	
	PROMEDIO	10,00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

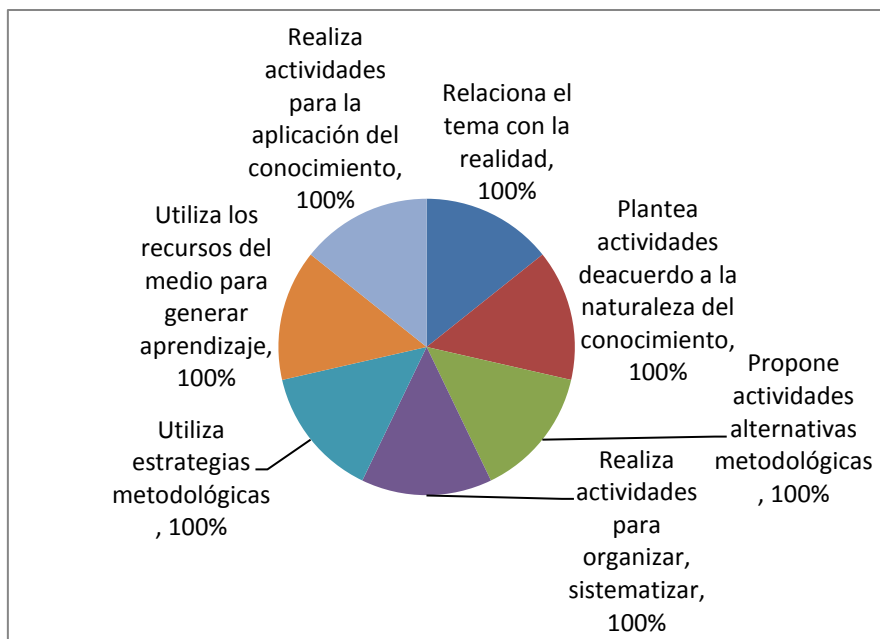


Figura 15. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

En esta tabla se puede notar que los datos obtenidos en cuanto al desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, que imparten a los alumnos, da a conocer que los docentes realizan sus clases incluyendo en ellas todos y cada uno de los parámetros que busca esta investigación, reflejando en cada parámetro el puntaje más sobresaliente equivalente a 10/10, exponiendo con ello el nivel de conocimiento y el acoplamiento de las actividades, estrategias y metodologías en su gestión de enseñanza aprendizaje, logrando de la misma manera cumplir también con los objetivos que plantea una educación de calidad a través de docentes preparados y en constante capacitación para ser productores de sus conocimientos. Con respecto a la temática menciona:

Medina, A; Mata, F (2009) expone: el profesor, como miembro de un equipo educativo, debe asumir tres tareas principales relación, con los objetivos educativos 1) realizar su selección y adecuación al contexto, 2) efectuar su organización y secuencia; 3) vincular los objetivos educativos con las CCBB, P.(132)

3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje EVALUACION

Tabla 16. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje

EVALUACIÓN

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	98%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	10,00	100%
	TOTAL	38,60	
	PROMEDIO	9,65	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

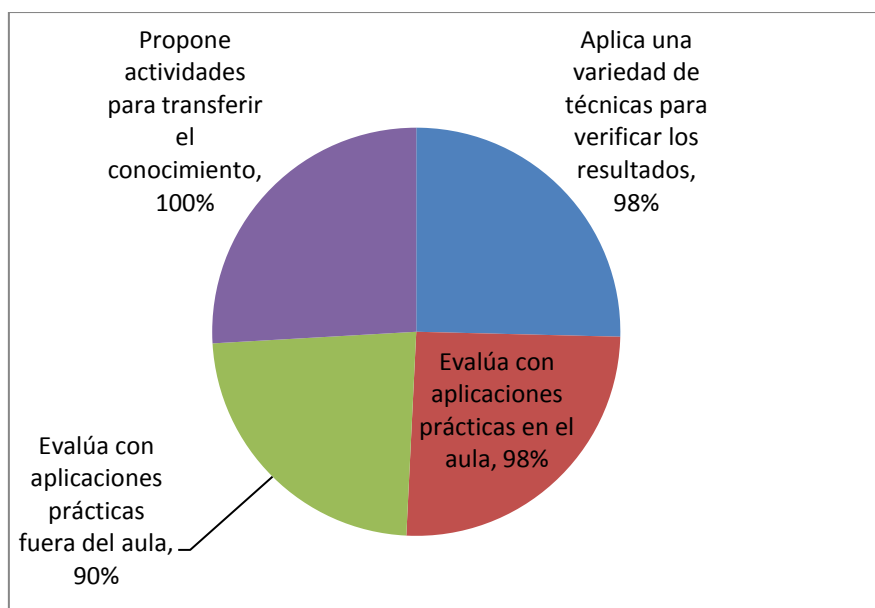


Figura 16. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

Los datos obtenidos describen el nivel de evaluación que aplican los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, su nivel valorativo es apropiado dentro de este

ámbito, en donde podemos notar que un porcentaje menor es de 9/10, correspondiente al ítem investigado que menciona a: evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula, pero cabe resaltar que los porcentajes obtenidos en este ámbito son satisfactorios. Por su parte, Saubal, S (2008) con respecto a esta temática aporta:” La aplicación consciente de una metodología de gestión teniendo en cuenta lo señalado con anterioridad, permite comprender la naturaleza así como la formación y desarrollo del pensamiento humano” (p.311).

3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje VISION GLOBAL.

Tabla 17. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje

VISION GLOBAL

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	10,00	100%
3.12	DESARROLLO	10,00	100%
3.13	EVALUACIÓN	9,65	97%
	TOTAL	29,65	
	PROMEDIO	9,88	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

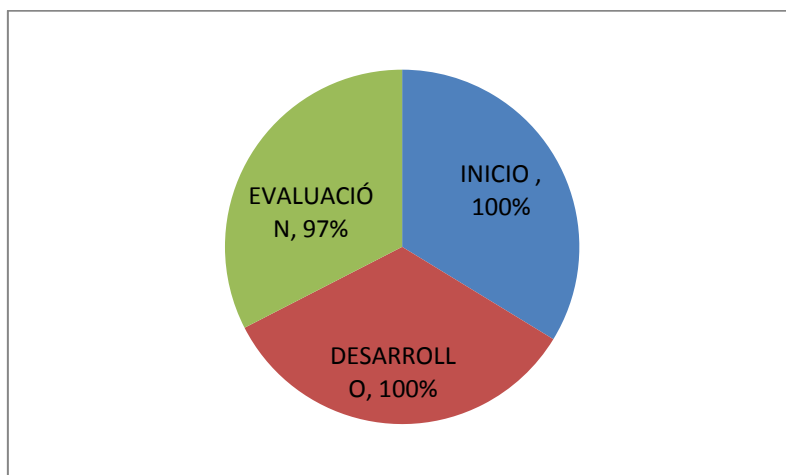


Figura 17. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

En la tabla presente podemos visualizar los datos globales en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la perspectiva del docente en el proceso enseñanza aprendizaje, notando el alto porcentaje obtenido en la investigación, con una mínima variable en proceso de evaluación con un promedio equivalente a 9.65/10, lo que no menosprecia el nivel de desempeño que efectúan los docentes en su labor.

3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje INICIO.

Tabla 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión de aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	10,00	100%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10,00	100%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	100%
	TOTAL	30,00	
	PROMEDIO	10,00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

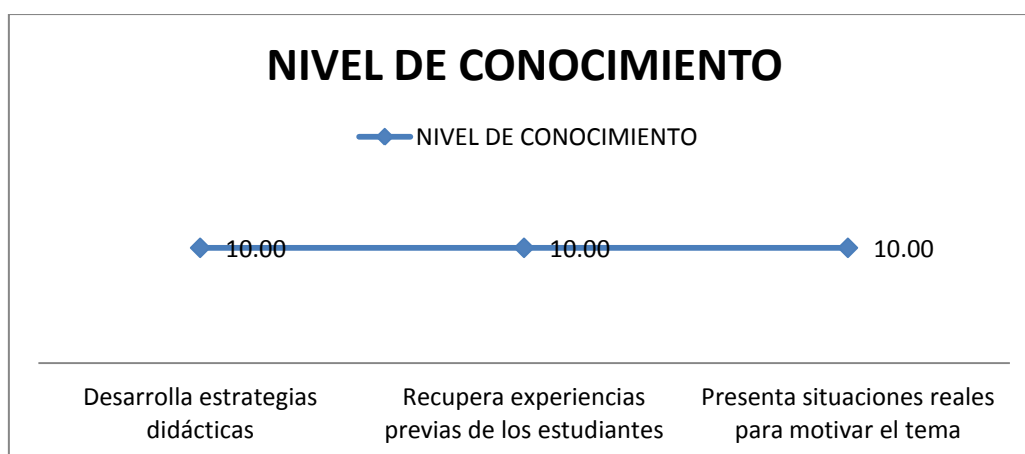


Figura 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión de aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

Podemos notar que dentro de este ámbito del proceso de investigación reflejan excelentes porcentajes, quedando de manifiesto el gran nivel de los docentes en la gestión de aprendizaje en el desarrollo de las estrategias didácticas, como también el alto nivel valorativo que dan a las expectativas previas que pueden tener los alumnos, conjugado también con el nivel de motivación que pueden darle a los respectivos temas. Con los datos obtenidos se puede mencionar lo manifestado por, Contreras, R (2000):

El perfil del nuevo profesor apunta a un contenido eminentemente positivista, cuyo objetivo prioritario es la formación en el docente de competencias específicas y observables, concebidas como habilidades de intervención, los cuales se consideran suficientes para producir en la práctica los resultados eficaces que se esperan. Dicho modelo positivista se preocupa fundamentalmente de la eficacia de la enseñanza en relación a los métodos y resultados de los alumnos. Sin embargo el papel de los profesores es muy deslucido, ya que considera que las únicas personas competentes para tomar decisiones acerca de las políticas y las prácticas educativas son las que hayan adquirido dicha capacidad científica, en donde no se encuentran la generalidad de los profesores que, no obstante ha de llevar a cabo las mencionadas decisiones p. (21)

3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje DESARROLLO

Tabla 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión de aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje.

DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10,00	100%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	10,00	100%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	10,00	100%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10,00	100%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	10,00	100%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	10,00	100%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	100%
	TOTAL	70,00	
	PROMEDIO	10,00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

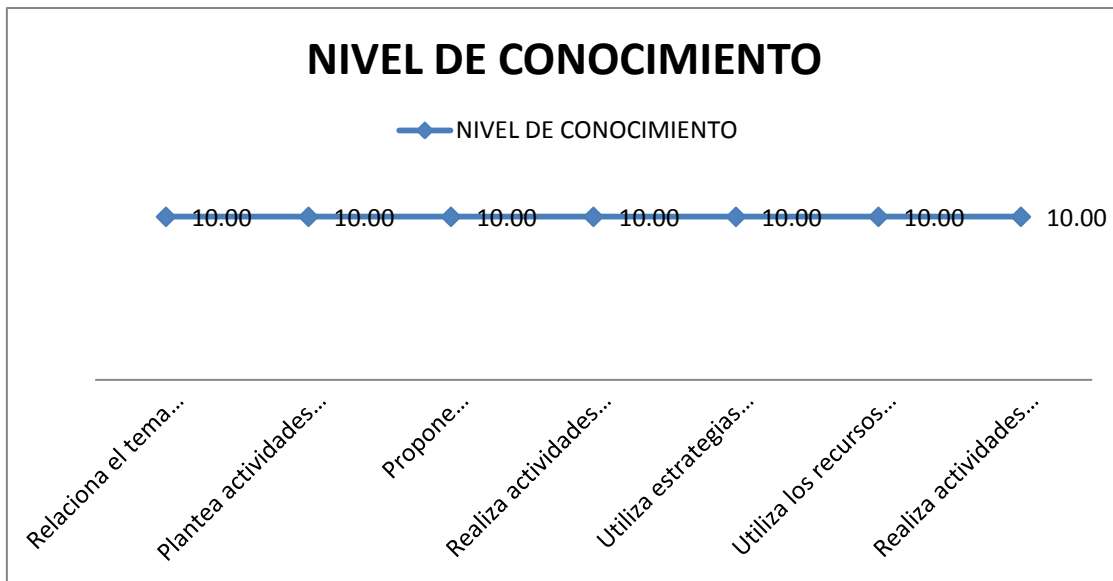


Figura 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión de aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

Se puede observar que los resultados obtenidos en el presente ámbito tienen un alto nivel valorativo, pues los docentes en el desarrollo de este proceso hacen hincapié a la realidad de los temas a impartir, así como también a las actividades, estrategias, recursos en el proceso de enseñanza aprendizaje. López, M. (2001) acota "Gran parte de la formación docente ocurre entonces en la práctica escolar cotidiana. Los maestros aprender a usar los recursos propios de la escuela, actúan de acuerdo a la forma en la que se organiza" p. (70).

3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje EVALUACION.

Tabla 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión de aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje.

EVALUACION

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	98%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	10,00	100%
	TOTAL	38,60	
	PROMEDIO	9,65	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

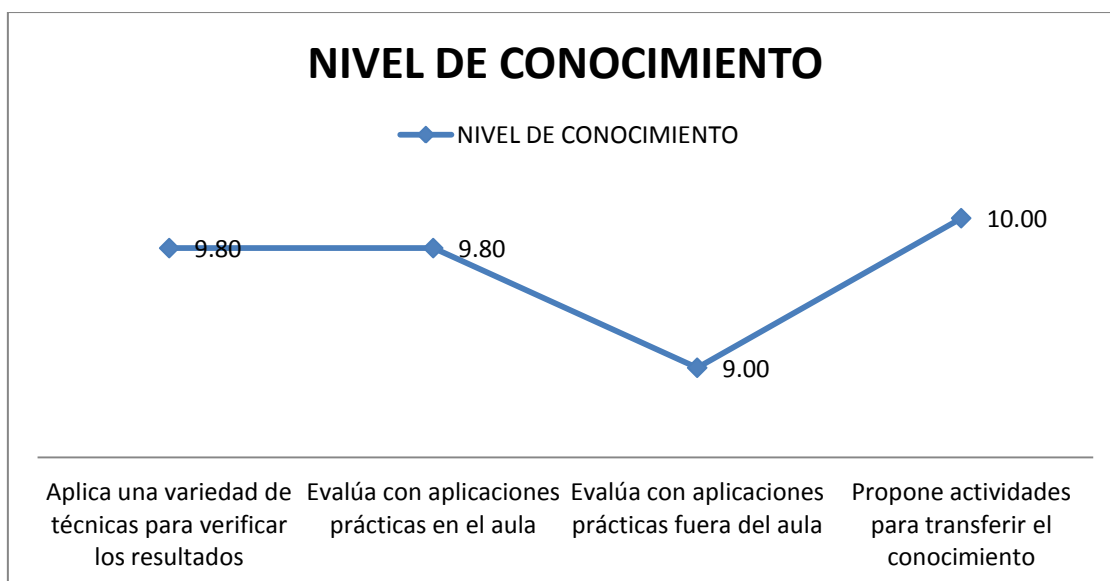


Figura 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión de aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

La presente tabla denota el proceso de que evaluación que el docente posee en el nivel de conocimiento, en el ámbito de gestión de aprendizaje, se puede observar que los valores reflejados son resultados favorables con una mínima variación en lo

referente a evaluar aplicaciones prácticas fuera del aula que obtiene un promedio de 9/10, considerada un valor satisfactorio que no desmerece la labor docente, así también en cuanto aplicar una variable de técnicas para verificar resultados con un nivel promedio de 9.80/10, que no expresa un bajo rendimiento sino más bien una variación con respecto a los otros parámetros evaluados.

3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje VISION GLOBAL

Tabla 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión de aprendizaje, desde la percepción del docente sección ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje.

VISION GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	98%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
	TOTAL	28,60	
	PROMEDIO	9,53	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

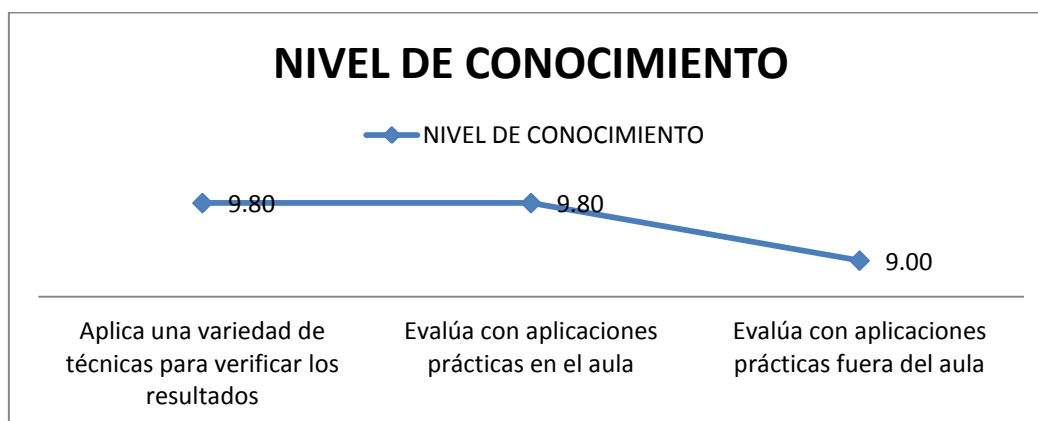


Figura 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión de aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

En el resultado global podemos notar que el docente ha obtenido en nuestro proceso de investigación resultados muy eficientes, aunque no hayan conseguido el máximo puntaje su promedio general es muy aceptable por tanto al aplicar una variable de técnicas para verificar los resultados obtienen un valor promedio de 9.80/10, merecedores al reconocimiento de sus labores docentes por cuanto el nivel valorativo es satisfactorio, así también los resultados obtenidos al evaluar aplicaciones prácticas fuera del aula que obtiene un promedio de 9.80/10, valores altos que reflejan la eficiencia docente en la investigación aplicada a la institución educativa, dando relace a la calidad de educación que en ella imparte por su parte, Revilla, A; Mata, F. (2009) expone:

El docente dispone de una rica pluralidad ante lo que ha de actuar desde una aceptación crítica de su justificada identidad cultural, complementada con la oportuna tolerancia y conocimiento de las más genuinas y ricas identidades plurales de las otras culturas con sus discursos y poderes simbólicos-interactivos en una micro-meso sociedad, la escuela intercultural para la paz (p.67).

3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza aprendizaje

Tabla 22 Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	10,00	10,00	9,75
IMPORTANCIA	10,00	10,00	9,65
NIVEL DE CONOCIMIENTO	10,00	10,00	9,65

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia

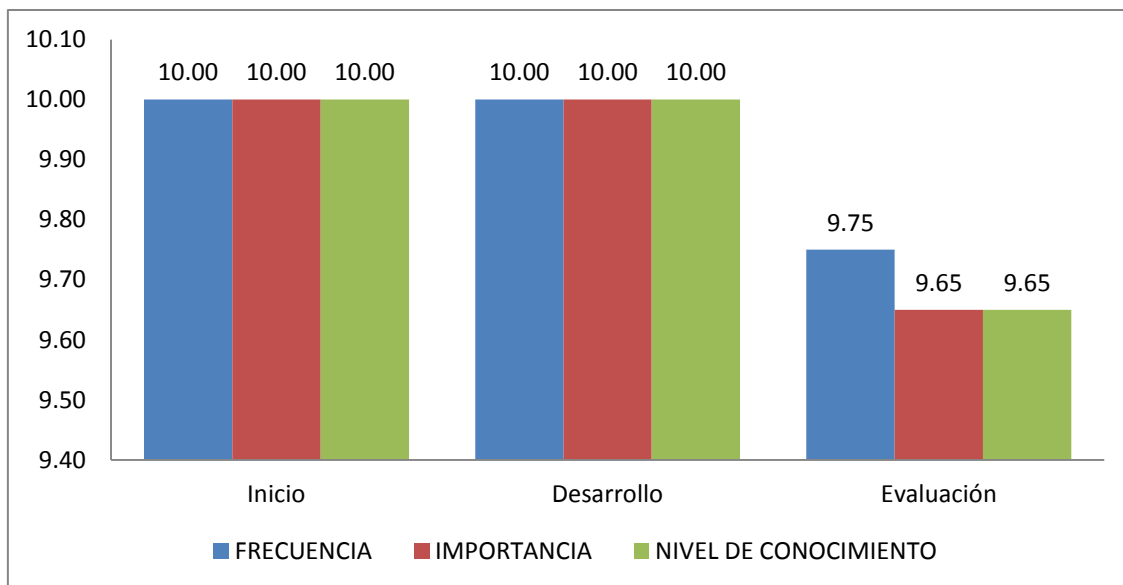


Figura 22 (TRANSPUESTO) resultados de desglose en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

Lo que podemos describir al transpuesto de los resultados desglosados en la gestión de aprendizaje, que ya mencionamos en la tabla anterior, notamos que los resultados obtenidos en la investigación son muy satisfactorios en la labor que los docentes investigados efectúan en su práctica profesional.

Saavedra, M (2001) que menciona:

Los enfoques que orientan la medición para apreciar la eficiencia de un docente—entre otras-- pueden ser:

- e. La medición de los rasgos o las cualidades de la persona que se considera asociadas a la eficiencia.
- f. La medición de las capacidades mentales consideradas como requisito para enseñar: conocimientos, habilidades, actitudes, ideales, etcétera.
- g. La valoración del desempeño de las funciones encomendadas.
- h. La apreciación de los cambios que tuvieron lugar en los alumnos como consecuencia de la enseñanza (p.51).

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.

3.4.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Tabla 23. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	9,75	96%	98%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,40	9,58	94%	96%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,40	9,17	94%	92%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,40	10,00	94%	100%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,80	10,00	98%	100%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	10,00	100%	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	10,00	100%	100%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	10,00	100%	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	10,00	100%	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	10,00	100%	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	10,00	10,00	100%	100%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10,00	10,00	100%	100%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	10,00	100%	100%
	TOTAL	127,60	128,50		
	PROMEDIO	9,82	9,88	98%	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

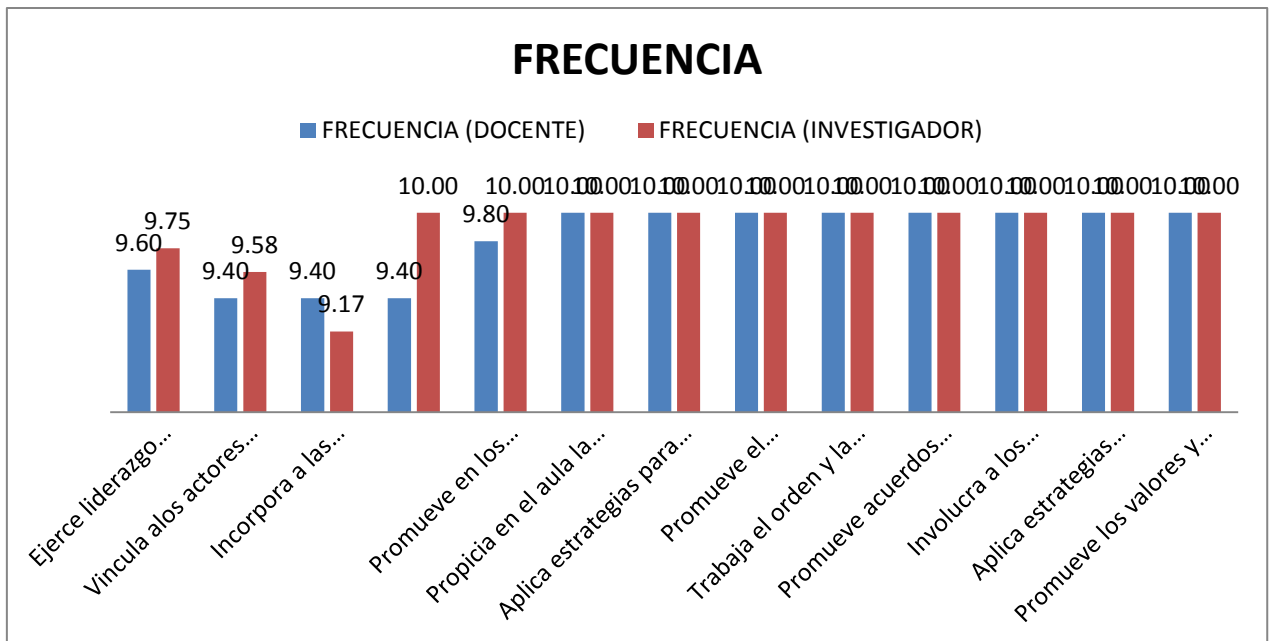


Figura 22. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

El nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación evidenciada en nuestra investigación resultados muy valorativos, fomentando en el aula de clase ambientes armónicos en amistad compañerismo y democracia participativa, confrontado los valores obtenidos por los docentes y los del investigador, y reflejan que los resultados promedios en cada ítem coinciden, no obstante las pequeñas variaciones entre un resultado u otro, no menosprecia el nivel que los docentes poseen en este ámbito, así tenemos el índice menor del resultado en cuanto a promover acciones orientadas al servicio en el que el docente arroja un promedio 9.40/10 y el investigador un promedio de 10/10.

Puesto que el líder educativo encamina una educación activa, participativa, armónica en el entorno en el que se efectúa para favorecer la eficiencia en la educación, Soubal, S (2008). Menciona:

En el nuevo siglo se enfrentan enormes desafíos producto de la evolución de las sociedades modernas cada vez más interrelacionadas universalmente. La relación educación-sociedad ha sido un diálogo permanente a lo largo del desarrollo histórico-social, así lo demuestra las diferentes etapas por la que han pasado las sociedades. La esclavitud en la que el hombre era dueño del hombre, la edad media en la que el hombre era dueño de la tierra, la edad moderna en la que el hombre era dueño de los medios de producción; ¿y en la sociedad posmoderna?, ¿De qué será dueño el hombre? Por ello la sociedad pos moderna va adquiriendo una importancia significativa, puesto que le está demandando a la educación a partir del diálogo

permanente que establecen, una formación humana en el seno de las instituciones escolares que deben responder a las necesidades de la sociedad en curso. La gestión (p.318)

3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Tabla 24. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	88%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,40	94%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,80	98%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,80	98%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	100%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	10,00	100%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10,00	100%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
TOTAL		127,00	
PROMEDIO		9,77	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

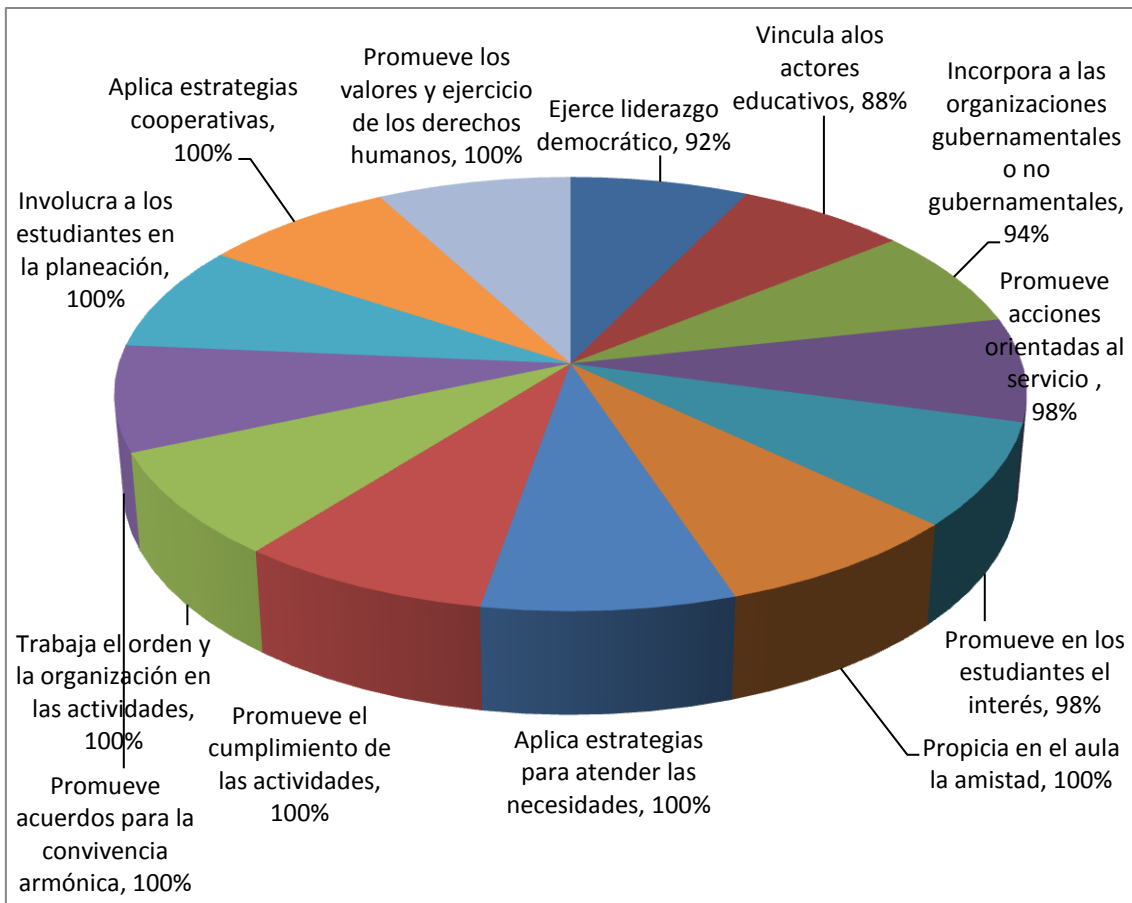


Figura 23. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

En este nivel que denota la importancia del ámbito de liderazgo y comunicación en el desempeño docente podemos notar resultados excelentes, resaltando también los índices menores en los promedios como lo es en el caso de: vincula a los actores educativos con un resultado de 8.80/10, haciendo notar que dicho resultado es muy considerado, así también notamos un valor de 9.20/10 en lo que se refiere a ejercer un liderazgo democrático, lo que no constituye un nivel deficiente pero si es necesario detenerse a reflexionar en que necesitan mejorar para obtener mejores resultados pues como lo menciona, Lepeley, M. (2002) “el liderazgo es un aspecto central en el modelo de gestión de calidad equivalente al corazón en el cuerpo humano, es centro motor de cualquier organización”, (p.23).

3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Tabla 24. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	88%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,40	94%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,80	98%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,80	98%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	100%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	10,00	100%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10,00	100%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
TOTAL		127,00	
PROMEDIO		9,77	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

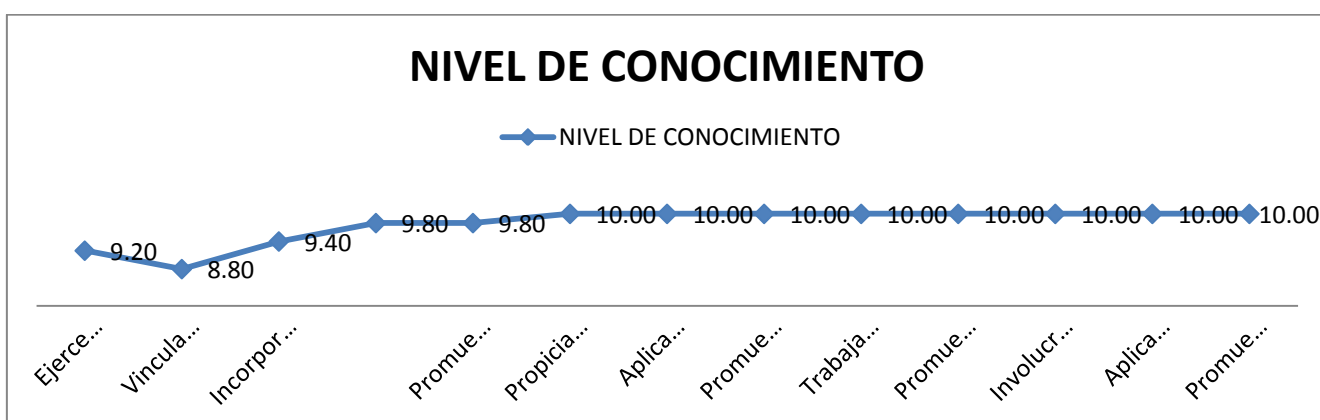


Figura 24. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

Dentro del nivel de conocimiento en el ámbito de liderazgo y comunicación volvemos a reincidir el ejercer liderazgo democrático con un valor de 9.20/10, lo que no desvaloriza la calidad docente, pero si nos servirá para y saber sobrellevar las falencias con el propósito de mejorar, así también en el promedio menor encontrando en este ámbito el que corresponde a vincular los actores educativos obteniendo un valor promedio de 8.80/10, analizando el porqué del resultado de este ítem y reflexionar en cuanto a mejoras indagando, investigando y analizando con la finalidad de mejorar que es lo que apunta a ejercer la profesión docente de manera eficiente a este aspecto podemos acotar el aporte de, Lepeley, M (2002) “Liderazgo de calidad es la ciencia de conducir una organización de la situación actual a una situación futura comparativamente mejor, donde las personas sean el principio factor de cambio (p.23)”.

3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

Tabla 25. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	10,00	10,00
	Desarrollo	10,00	10,00
	Evaluación	9,75	10,00
	Visión Global	9,92	10,00
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,82	9,88

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

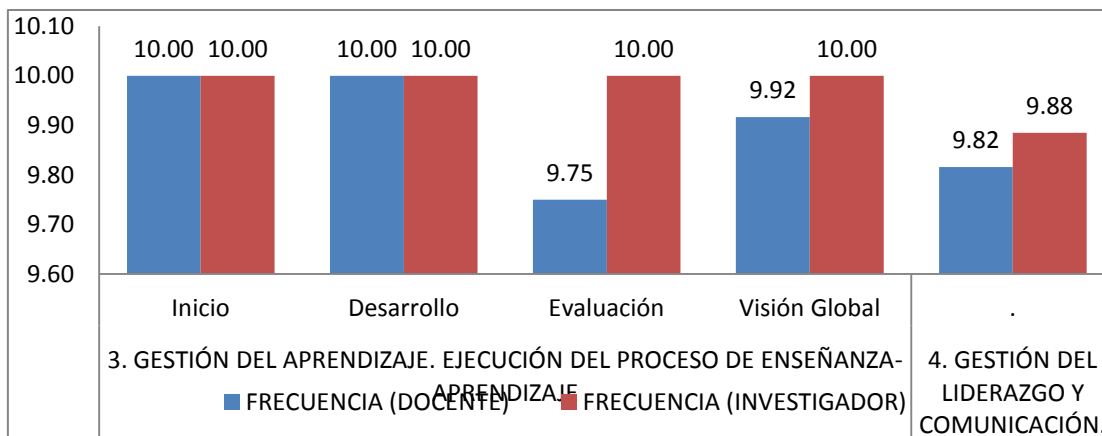


Figura 26. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

En la presente tabla exponen la comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes, en la que notamos pequeñas variaciones promediales, lo que indica que los aportes del docente en su autoevaluación confrontados con los recabados por el investigador al realizar las observaciones reflejan la capacidad docente y la productividad de la investigación realizada.

El Ministerio de educación del Ecuador (2012), expresa que: Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

Y lo hacen de esta forma puesto que la investigación arrojada a es muy satisfactoria, evidenciando así entes de calidad para el beneficio de este sector de la patria como lo es Puyango, finalmente: Anderson (1991) señala, un docente efectivo es aquel que con bastante consistencia logra objetivos enfocados sobre el aprendizaje de sus estudiantes sea de forma directa o indirecta (p.6).

3.6. Desempeño profesional docente (análisis global).

Tabla 27. Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,88	9,88	9,85
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,96	9,93	9,93
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	10,00	10,00	10,00
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,92	9,88	9,53
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,82	9,77	9,77

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

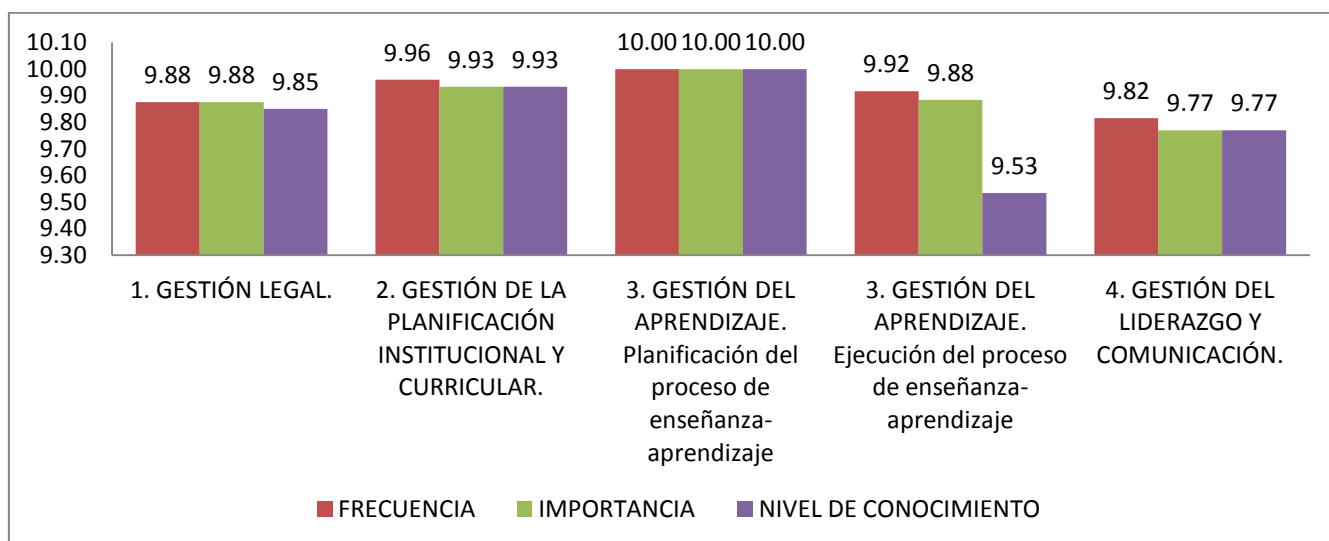


Figura 27. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el centro educativo Gran Colombia.

Podemos notar que los resultados obtenidos son favorables en la calidad del desempeño docente, puesto que en todos los ámbitos evaluados han obtenido promedio valorativos dentro de su desempeño, lo que indica que los docentes

investigados poseen conocimientos en todos los ámbitos investigados, además de dar la importancia al desarrollar dichos ámbitos para favorecer la calidad educativa que imparten, así como lo indica:

Lepeley, M (2002) los elementos requeridos, para establecer procesos de mejoramiento continuo que conducen a aumentos de calidad incluyen: la generación de ideas, idear-planear-realizar- evaluar-mejorar. Estos cinco elementos son la base práctica y operativa del modelo de gestión de calidad. (p.35).

CONCLUSIONES.

Al realizar el proceso de investigación denominado desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje “Estudio en centros educativos del Ecuador”, el mismo que fue efectuado el centro educativo “Gran Colombia”, y luego de haber recabado la información tanto de autoevaluación docente, como de las correspondientes observaciones recogidas por el investigador podemos concluir en los diferentes ámbitos con lo siguiente:

Con los datos obtenidos en la presente investigación se puede concluir en cuanto al desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Los docentes investigados en la institución educativa “Gran Colombia” establecen una frecuencia valorativa este ámbito, pues denotan conocer los ámbitos de la gestión legal para garantizar la calidad educativa que imparten, así asignan la importancia requerida a este ámbito para el desarrollo profesional e institucional como consecuencia se puede concluir que el conocimiento que poseen y que incluyen en su labor docente es la participación y concreción de los deberes, derechos, de los estudiantes como también en la construcción activa del código de convivencia institucional, lo que garantiza el nivel de desempeño docente es este ámbito y hacen mención a la práctica eficiente de su labor.

Según los datos obtenidos en la presente investigación se puede concluir en cuanto al desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.

Los docentes participan activamente en la ejecución de los distintos procesos de planificación institucional y curricular, lo que garantizan la calidad educativa que imparten en el centro, puesto que siendo conocedores de los distintos ámbitos de planificación, podrán aplicarlos en los momentos requeridos en su acontecer educativo, evidenciado en la práctica tanto en las aulas de clase como en la institución en general. Dichos saberes se ven evidenciado en la frecuencia, importancia y conocimiento que asignan a este ámbito puesto que denotan un resultado sobresaliente.

Se puede concluir en cuanto al desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje, desde la perspectiva del docente y la observación del investigador.

Los docentes investigados propician en este ámbito el aprendizaje significativo que imparten a sus alumnos, puesto que realizan la impartición de sus conocimientos

tomando en cuenta todos los indicadores que implican una aplicación práctica profesional de excelencia.

Cabe recalcar en este ámbito que para concretar el saber que poseen deben mejorar al evaluar con aplicaciones prácticas fuera del aula, cuyo indicador denotan un valor promedio de 9, lo que equivale a un porcentaje global de 90% de conocimiento, es aquí donde deben mejorar para ofrecer una educación de excelencia.

Conclusión en cuanto al desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Los docentes en este ámbito denotan la capacidad al ejercer el liderazgo y la comunicación, sabiendo aplicar estos ámbitos en el momento oportuno y sobrellevarlos en los distintos acontecimientos a los que puedan suscitarse en el ámbito educativo. Se ve reflejado en los resultados obtenidos tanto en la frecuencia, importancia y conocimiento de la investigación, lo que garantiza educadores formados en los valores, destrezas, capacidades y que la vinculan así mismo con la comunicación el liderazgo y la democracia.

Según los datos obtenidos en la investigación se puede concluir en cuanto al desempeño profesional del docente (conclusión global)

Las apreciaciones globales de la presente investigación, demuestran que la eficiencia que poseen los docentes investigados se encuentran en un alto nivel valorativo y garantizan de esta manera la formación eficiente de los estudiantes a los que imparten sus conocimientos, favoreciendo también el entorno educativo en el que laboran.

RECOMENDACIONES.

Los resultados obtenidos en la presente investigación son motivo de recomendar lo siguiente en cuanto a los datos obtenidos:

Con los datos obtenidos en la investigación se puede recomendar en función al desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Las recomendaciones que se puedan suscitar son mínimas puesto que los resultados revelados en este ámbito equivalen a promedios muy valorativos, pero estableciendo

el índice menor podríamos recomendar en tener mayor participación en la construcción del Código de convivencia Institucional.

Recomendar en función del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Establecer un mayor énfasis en cuanto respecta al diseñar proyectos con fines educativos, indagando y capacitándose en este tema para favorecer la calidad educativa.

Según los datos obtenidos se puede recomendar en función del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Los docentes deben poner mayor énfasis en evaluar con aplicaciones prácticas fuera del aula puesto que en la investigación reflejo el menor porcentaje. Es decir utilizar los metodologías, materiales necesarios para evaluar a los alumnos con el entorno y acoplarlos a su acontecer diario.

Recomendar en función del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Los docentes poseen la capacidad de ejercer un liderazgo democrático en el aula de clase y mantener acorde la comunicación con los alumnos, sabiendo reconocer esta cualidad que poseen también es propicio recomendar en actualizarse constantemente en este tema para seguir favoreciendo su desarrollo profesional.

A través de las conclusiones obtenidas se puede recomendar en función al desempeño profesional del docente (recomendación global)

Los docentes deben participar activamente en todo lo que concierne a garantizar una educación de calidad enrolándose en todos los parámetros que la garantiza, demostrando así la capacidad de desempeño profesional del docente de calidad en lo referente a la investigación tener muy en cuenta al evaluar con aplicaciones fuera del aula, resolviendo este punto, conseguiríamos el éxito absoluto en este centro educativo. Puesto que dominan los ámbitos de gestión legal, la planificación, el liderazgo y la comunicación faltaría concretar asertivamente en lo que corresponde al aprendizaje para obtener la excelencia en la educación a la que todos aspiran.

PROPUESTA.

AMBITO: LEGAL <input type="checkbox"/> PLANIFICACIÓN INNSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input type="checkbox"/> APRENDIZAJE <input checked="" type="checkbox"/> LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input type="checkbox"/>			
PROBLEMA IDENTIFICADO			
Falta concretar con evaluaciones prácticas fuera del aula, es decir utilizar los recursos y materiales que posean la institución y con ello poder desarrollar aún más el proceso de enseñanza-aprendizaje.			
NOMBRE DE LA ESTRATEGÍA			
<u>APRENDO MIENTRAS OBSERVO, RAZONO Y PRÁCTICO</u>			
OBJETIVO			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Lograr el conocimiento de los temas mediante la interacción, observación, razonamiento práctica y recreación de los estudiantes. 2. Incluir mecanismos fiables y auténticos, en la observación y manipulación, dentro del proceso de enseñanza aprendizaje. 3. Relacionar mediante juegos interactivos y elementos del ambiente, aplicadas en cada una de las materias impartidas, acoplando los espacios que dispone la institución y los recursos que permitan viabilizar la propuesta. 4. Involucrar a los padres de familia para adecuar los ambientes destinados en las diferentes actividades. 			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS	EVALUACIÓN
ACTIVIDAD 1. Construcción de viveros. (Área de Entorno Natural y Ciencias Naturales)	PROCEDIMIENTO Adecuación y construcción de viveros para socializar a los niños con la naturaleza.	<ul style="list-style-type: none"> • Áreas verdes. • Tablas • Piedras • Tierra • Guadúa • Abono • Plantas • Fungicidas • Mallas 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuidado y protección de las plantas en el hábitat que se encuentran. • Preservación del medio ambiente.

<p>ACTIVIDAD 2. Juegos interactivos para desarrollar los conocimientos de la geometría. (Área de matemáticas)</p>	<p>PROCEDIMIENTO 2. Utilizar los elementos de la institución y mediante la observación relacionarlo con el aprendizaje de la geometría.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elementos de la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivar en el conocimiento de los cuerpos geométricos.
<p>ACTIVIDAD 3. Recopilación de cuentos, leyendas, dramatizaciones, socio dramas, enmarcada en el currículo. (área de Lengua y Literatura)</p>	<p>PROCEDIMIENTO 3. Mediante la observación de videos referentes a: cuentos, leyendas, dramatizaciones, socio dramas, relacionarlos con los elementos reales que se involucran en los pueblos y culturas, utilizando los patios de la institución como escenario de la dramatización de dichos acontecimientos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Televisor. • DVD. • Infocus. • Computador. • Patios de la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar y Relacionar cuentos dramatizaciones y leyendas.
<p>ACTIVIDAD 4. Elaboración de maquetas (Área de Estudios Sociales)</p>	<p>PROCEDIMIENTO 4. Con la construcción de maquetas utilizar los recursos del medio esto es: arena, barro, plastilina, piedra, realizar las representaciones de la tierra, volcanes, pueblos, ciudadelas, culturas, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Piedras • tierra • arena • plastilina • playwood. • cartón. • Pintura. 	<ul style="list-style-type: none"> • Construcción, conocimiento y cuidado del barrio, pueblos, ciudades y el planeta en general.

BIBLIOGRAFÍA:

Andrade, L. et al (2013). Programa nacional de investigación. Universidad técnica particular de Loja. EDILOJA cía. Ltda. Loja.

Ministerio de educación (2013). Estándares de calidad educativa, (p. 5-12).

BIBLIOGRAFÍA.

Aguilera, J; Gálvez, L (2004).La comunidad educativa como organización inteligente. En Aguilera, J; Gálvez, L. *la gestión educativa*. (P.p. 24-25). Santiago de Chile. Ril.

Allidiere, N (2008).Acerca de los Vehículos pedagógicos. En Allidiere, N; *El vínculo profesor alumno* (p.25). Buenos Aires. Biblos.

Ávila, M. et al. (2007).el sentido genuino de la evaluación. En Calatayud, A; Benedito. *La evaluación como instrumento de aprendizaje técnicas y estrategias*. (p. 40). Valencia. Solano e hijos

Arancibia, V; Herrera, P; Strasser, S. (1999) Psicología de la educación. (p.p. 208-209-210-215-224-221) Colombia. Editorial Alfaomega.

Azinian, H. (2009) Las competencias profesionales a los docentes. En Azinian; *Las técnicas de la información y la comunicación en las prácticas pedagógicas* (p.291). Argentina. Novedades educativas.

Bolívar. (1997) liderazgo, mejora y centros educativos (p.25). Madrid.

Casassus, J (2000).problemas de la gestión educativa en américa latina (p. 2). Santiago de Chile.

Carvajal, D (2002) (p. 107)

Contreras, R (2000). Los modelos de formación del profesorado. En Contreras, R. *La formación inicial del profesor de educación física*. (p.21). Cuenca. Universidad de R; Castilla-La Mancha.

Chavarria X, Borrell, E (2003) Aspectos conclusivos. En Chavarria, X; Borrell, E. *Evaluación en los centros educativos*. (p.126). Catalunya. OUC.

Day, Ch (2005).Ser docente, desarrollarse como profesional. En Day, CH. *Formar docentes*. (p. 16). Madrid. Narcea

Díaz, F. (2007)¿Por qué se debe evaluar la práctica docente? En Díaz F. *Modelo para evaluar la práctica docente* (pp. 24-25) Madrid: Muriel.

Elías, M (2009). Memoria académica. (p. 1). Universidad de la plata. Venezuela

Encabo, A; Simón, N; Sorbara, A (1995). Planificación docente. En Encabo, A; Simón, N; Sorbara, A. *Planificar planificando*. (p.90). Buenos Aires. Colihue.

Estándares de calidad educativa, 2013,(p.p. 9, 11, 15)

Estándares de calidad educativa (2012). Ministerio de Educación del Ecuador. P.p. 9-12

Estándares de calidad educativa (2012). Ministerio de Educación del Ecuador. P 10

Esteve, J (2009). La formación de profesores que tenemos. En Esteve, J. *Revista de educación*. (p.p.126-127).Madrid. Instituto de evaluación- San Francisco.

Fernández, J (2002), El control en el marco de una gestión educativa de calidad. En Carvajal, D; *La educación en la república dominicana retos y perspectivas* (p. 105). Santo domingo. Amigo del hogar.

Ferreyra, H; Batiston, V; 1996, p.16

Fresan, M; Vera, Y (1995). Práctica docente. En Pérez, J; García, R; *La evaluación de la actividad docente*. (p.2).México. ANUIES

Forest, C; García, F (2004).El portafolio paso a paso infantil y primaria. En Shores, E; Grace, C. *Comunicación cooperativa entre la familia y la escuela*. (p.72).Barcelona. Graó.

Gairin, J (2000). Las instituciones educativas como ámbito de estudio. En Gómez, D; *La organización escolar contexto y texto de actuación*. (p.29). Venezuela. La Muralla. S.A.

Garreta, J. (2007). La relación familia-escuela. ¿Una cuestión pendiente. En garreta, F; X. Bonal; *La relación familia escuela*. (P.p. 9-10). Madrid. Universidad de Lleida.

Garreta, J (2007). La relación familia-escuela ¿una cuestión pendiente? En Garreta, J; *La relación familia- escuela*. (p.18). Madrid. Universidad de Lleida

Gomez, M (2008). Filosofía de la educación. (P.p. 21-144-152). Loja –Ecuador. Editorial de la universidad técnica particular de loja.

Gutiérrez, R, Et.al. (1990). Estrategias didácticas. En Gutiérrez, R. *Enseñanza de las ciencias en la educación intermedia*. (p. 170) Madrid. Rialp.

James, P. (1998) La necesidad de la autonomía. En James, P; *150 Maneras de incrementar la motivación en la clase* (p.13). Argentina. Tronquel S.A.

Lepeley, M (2003). Liderazgo para la calidad. En Lepeley, M. (p. 27).Gestión y calidad en educación. McGraw-Hill. México

Lepeley, M (2003). Liderazgo para la calidad. En Lepeley, M. (p.p. 6-19-29).Gestión y calidad en educación. McGraw-Hill. México

LOEI, (2013). Art. 260 p.66)

LOEI, (2013), p.3

LOEI. (2013), p.4

LOEI, (2013) p. 2

LOEI, (2013) p. 32

Limachi, V (2006). Gestión educativa. En Sander; *Gestión y enseñanza de CL2*. (p. 35). La Paz- Bolivia. Plural.

López, M. (2001) *Identidad profesional y desempeño docente en Venezuela y América Latina*. (p.70)Caracas. Texto C.A.

Malfe, R (1998).Los docentes y el cambio. EN Malfe, R. *Organización institucional*. (p.p.23-24). Buenos Aires. Novedades educativas

(Manuale, M, 2007, P.15).

Marco legal educativo (2012), Art. 8, p. 61

Marco legal educativo (2012), Art. 313. Pág. 238

Marco legal de la educación (2012), Art. 11 pág. 64

Marco legal de educación (2012), Art. 13 pág.66

Marco legal educativo (2012), Art. 88 pág. 168

Marcelo, C; Vaillant, D (2009).Las características de los docentes eficaces. En Avalos; Haddad; Hund; *Desarrollo profesional docente*. (P.p. 55-56). España. Narcea.

Marcelo, C; Vaillan, D (2009). La profesión del conocimiento. En Marcelo, C; Vaillan, D. *Desarrollo profesional docente*. (p.23). Madrid. Narcea

Marques, R (2008).El papel de los líderes. En Marques, R. *Profesores muy motivados*. (P.p. 23-24). España. Narcea.

Miranda, J. (2005) Aspectos legales e institucionales. En Miranda, J. *Gestión de proyectos*. (p.116) Bogotá. Guadalupe. Ltda.

- Ministerio de educación y cultura (1996). Organización y gestión en los centros docentes. *En Ministerio de educación y cultura.* (p.26). Madrid. GETAFE.
- Ministerio de educación y cultura (1996). Organización y estructura de la formación docente en Iberoamérica. Recuperado de http://www.oei.es/quipuecuadorinforme_docentes.pdf
- Montenegro, I (2003). Evaluación del desempeño. En Montenegro, I; *Evaluación del desempeño docente* (p.23). Colombia. Magisterio
- Monereo, C; Castelló, M; et al. (1994). Estrategias de enseñanza aprendizaje, p.11 Barcelona. Editorial Grao.
- Palos, J (2000). Estrategias para el desarrollo de los temas transversales del currículum, p. 25. Universidad de Barcelona. Editorial Horsori.
- Panza. O. (2008). El desafío de la educación contemporánea. *Revista de la universidad bolivariana.* Vol. 7 (p. 311-317) Santiago de Chile. Universidad bolivariana de Chile.
- Pérez, J (2008). Algunas reflexiones sobre la tutoría. En Pérez, J. *Orientaciones educativas, fundamentos, teorías, modelos, institucionales y nuevas perspectivas.* (p.220). España. OMAGRAF. S.L.
- Pons, J; Área, M; Valverde, J (2010). Caracterización de las buenas prácticas docentes. En Pons, J; Área, M; Valverde, J. *Políticas educativas y buenas prácticas con TIC.* (P.p. 29-30). España. Grao
- Prot, B (2005). Obstáculo y motivación. En Prot, B; *Pedagogía de la motivación* (p.16). Madrid. Narcea.
- Puigdellivol, I (2005). En relación con las familias. En Puigdellivol, I; *La educación especial en la escuela integradora.* (p.167). España. Graó
- Recuperado de <http://repu.uta.edu.ec/handle/123456789/5732>
- Ribeiro, L. (2002). Los valores de acceso en la legislación educativa de México. En Ribeiro, L; Muñiz, M, *Los valores de acceso y la práctica docente* (p.57). México. Plaza y Valdés.
- Robalino, M; Körner, A (2006). Selección por la autoridad central, Ecuador, Italia, Alemania. *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente.* (p. 50). Chile. Andros.

- Rueda, B (2009). La evaluación del desempeño docente. Revista electrónica de investigación educativa. P.15 Vol. 6. México
- Ruiz, P (2007), Una administración educativa democrática. En Ruiz, P; *Nuevos retos educativos*. (p.115). España. Universidad de castilla- la mancha.
- Santiago, A (1997) enseñar y aprender con nuevos métodos. (p. 251) universidad pedagógica nacional. Barcelona. Editorial gedisa.
- Savedra, A. (2007). Presentación. EN Savedra, A. *Políticas educativas reflexión desde la filosofía*. (p.p.8-9). Quito. ABYA-YALA.
- Saavedra, M (2001). Evaluación del aprendizaje conceptos y temas (p.51). México. Pax. México.
- Vaillant, D. (2004). La construcción de la profesión docente en américa latina, tendencias, temas y debates (p. 31) Lima
- Vaillant, D. (2007). *Revista pensamiento educativo*. (Vol.41)216 n.2. Venezuela.
- Vieira, H (2007). La comunicación interpersonal. En vieira, H; *La comunicación en el aula* (p.12). Madrid. Narcea.
- Villagómez, S (2012). Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado ecuatoriano. *Revista de educación*.(Vol. 7) 119. Ecuador.
- Villagómez, S (2012). Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado ecuatoriano. *Revista de educación*.(Vol. 7) 121. Ecuador.
- Wittrock, M (1990). La planificación docente. En Wittrock, M. *La investigación de la enseñanza III*. (P.p. 454-455).Barcelona. Paidós.

www.asambleanacional.gov.ec/documentos CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, SECCION PRIMERA EDUCACION ART. 349

www.asambleanacional.gov.ec/documentos CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, SECCION PRIMERA EDUCACION ART. 344

ANEXOS.

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, del 2014

Señor(a)
DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel fundamental que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea de investigación sobre la realidad socioeducativa del Ecuador a través del Departamento y Titulación de Ciencias de la Educación, en esta oportunidad se ha propuesto como proyecto de investigación el tema: **"Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje"**. Estudio ha realizarse en los centros educativos del Ecuador.

Una vez obtenidos los resultados de investigación se hará la entrega del informe en el que se detalla el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje, y de liderazgo y comunicación.

Además, en este documento se incluirá una propuesta la misma que será planteada para mejorar el desempeño docente y que consideramos factible para ser aplicada en la institución educativa que usted tan acertadamente dirige

En espera de que el presente documento se constituya en un aporte investigativo, expreso a usted mis sentimientos de consideración y gratitud sincera.

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

**DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA
GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Anexo 2: carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

Señor(a)
DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO
En su despacho.

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel fundamental que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea de investigación sobre la realidad socioeducativa del Ecuador a través del Departamento y Titulación de Ciencias de la Educación, en esta oportunidad se ha propuesto como proyecto de investigación el tema: **"Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje". Estudio en centros educativos del Ecuador.**

Una vez obtenidos los resultados de investigación hacemos la entrega formal del informe en el que se detalla el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje, y de liderazgo y comunicación.

Este documento también incluye una propuesta la misma que ha sido planteada para mejorar el desempeño docente y que consideramos factible para ser aplicada en la institución educativa que usted tan acertadamente dirige

En espera de que el presente documento se constituya en una aporte investigativo, expreso a usted mis sentimientos de consideración y gratitud sincera por permitirnos ingresar a la institución educativa y realizar la investigación.

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

**DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA
GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación.

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:			
Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

DATOS INFORMATIVOS	
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:	_____
NÚMERO DE NIÑOS:	_____
PERÍODOS OBSERVADOS:	_____
ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA:	_____
DESTREZA TRABAJADA:	_____
FECHA:	_____

El presente cuestionario tiene como finalidad identificar la gestión del aprendizaje, del liderazgo y la comunicación que realiza el docente en el aula, con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa en el aula.

INSTRUCCIÓN: Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = muy alto y 0 = nada, escriba en la columna frecuencia el nivel de desarrollo de la actividad, de acuerdo a la siguiente descripción.

Frecuencia: el cumplimiento de la actividad y su nivel de desarrollo.

AMBITO	N°	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	INICIO	1.1.1 Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	
			1.1.2 Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	
			1.1.3 Presenta situaciones reales, anecdoticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	
	1.2	DESARROLLO	1.2.1 Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
			1.2.2 Plantea acuerdos de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la paracurricular del estudiante.	
			1.2.3 Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
			1.2.4 Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
			1.2.5 Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
			1.2.6 Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
			1.2.7 Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
	1.3	EVALUACIÓN	1.3.1 Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
			1.3.2 Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
			1.3.3 Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
1.3.4 Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.				
2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	2.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.		
	2.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.		
	2.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.		
	2.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.		
	2.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.		
	2.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.		
	2.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.		
	2.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.		
	2.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.		
	2.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.		
2.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.			
2.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.			
2.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.			

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:		
Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado

El presente cuestionario tiene como finalidad identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, para mejorar la práctica docente.

INSTRUCCIÓN: En los espacios en blanco, escriba la información solicitada.

INFORMACIÓN GENERAL

- ✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**
- Nombre de la Institución:
 - Tipo de Institución:

Pública	Municipal	Particular	Fiscomisional
---------	-----------	------------	---------------
 - Ubicación geográfica:

Urbana	Rural
--------	-------
- ✓ **DATOS DEL DOCENTE:**
- Sexo F () M () 2. Edad () años 3. Años de experiencia docente ()
 - Posee título relacionado con la docencia. SI () NO ()
 - Nivel de estudio:

Bachiller	Profesor	Tercer nivel	Cuarto nivel
-----------	----------	--------------	--------------
 - Nivel de Educación en el que trabaja:

Inicial	Básica	Bachillerato	Básica y Bachillerato
---------	--------	--------------	-----------------------
 - Modalidad de trabajo:

Presencial	Semipresencial	Distancia
------------	----------------	-----------
 - Relación laboral:

Contrato	Nombramiento	Honorario
----------	--------------	-----------

INSTRUCCIÓN: Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = muy alto y 0 = nada, escriba en las columnas que corresponden a los aspectos: frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, de acuerdo a la siguiente descripción:

Frecuencia: es el número de repeticiones con las que el docente ejecuta la actividad.	VALORACIÓN 10 = Muy alto 0 = Nada
Importancia: es la prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.	
Nivel de conocimiento: es el saber que posee el docente en relación a cada uno de los indicadores de gestión.	

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL	1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales.			
	1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la Organización Institucional señalada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y desarrollados en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional tomando como base el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.			

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocim.
1. GESTIÓN LEGAL.	1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades.			
	1.6	Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional.			
	1.7	Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.			
	1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.			
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	2.1	Participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional (PEI) considerando los elementos sugeridos por la autoridad educativa.			
	2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras.			
	2.3	Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales.			
	2.4	Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA).			
	2.5	Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales.			
	2.6	Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura.			
	2.7	Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional.			
	2.8	Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase.			
	2.9	Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos.			
	2.10	Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico.			
	2.11	Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad.			
	2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos.			
	2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas disciplinarias tomando en cuenta su contexto educativo.			
	2.14	Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento.			
2.15	Incorpora en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto.				
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña.			
	3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.			
	3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.			
	3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.			
	3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.			
	3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.			
	3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).			
	3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.			
	3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.			
	3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.			

AMBITOS	N° DEL ITEM	INDICADORES		Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento	
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.11	INICIO	3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.			
			3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.			
			3.11.3	Presenta situaciones reales, anecdoticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.			
	3.12	DESARROLLO	3.12.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).			
			3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.			
			3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.			
			3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.			
			3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.			
			3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.			
			3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.			
	3.13	EVALUACIÓN	3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.			
			3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.			
			3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.			
			3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			
	4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	4.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.				
		4.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.				
4.3		Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.					
4.4		Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.					
4.5		Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.					
4.6		Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.					
4.7		Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.					
4.8		Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.					
4.9		Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.					
4.10		Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.					
4.11		Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.					
4.12		Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.					
4.13		Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.					

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados.











