



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, en el nivel de educación básica, del centro educativo Manuel Rivadeneira de la ciudad de Portoviejo, provincia de Manabí, en el año lectivo 2013–2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Tigua Gutiérrez, Silvia Magdalena

DIRECTOR: Jaramillo Serrano, Fabián Augusto, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO PORTOVIEJO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

Señor Magister

Fabián Augusto Jaramillo Serrano

DOCENTE DE LA TITULACIÓN.

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, en el nivel de educación básica, del centro educativo Manuel Rivadeneira de la ciudad de Portoviejo, provincia de Manabí, en el año lectivo 2013–2014, realizado por Tigua Gutiérrez Silvia Magdalena, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, julio15 de 2014.

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.

Yo, Tigua Gutiérrez Silvia Magdalena declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, en el nivel de educación básica, del centro educativo Manuel Rivadeneira de la ciudad de Portoviejo, provincia de Manabí, en el año lectivo 2013–2014, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo el Magister Fabián Jaramillo Serrano, Director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, 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 de 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”.

f.....

Autor Silvia Magdalena Tigua Gutiérrez

Cédula 131039352-3

DEDICATORIA

El proceso y resultado del presente trabajo de investigación está dedicado a:

Dios al guiarme por el buen camino y fortalecerme para no desmayar en los momentos de flaquezas y alcanzar mi superación profesional y personal.

Mi esposo por comprenderme y ser pilar fundamental en el desarrollo y culminación de ésta tesis de grado académico.

Mis hijos que son la clave de esta lucha incansable que nos quitó tiempo para compartir en familia, pero todo tiene su recompensa.

Mi familia en general por ser mi apoyo, quienes fueron fuente de motivación y ser parte principal en la construcción de cada etapa de mi vida.

AGRADECIMIENTO

En el presente trabajo de investigación dejo constancia mi eterno agradecimiento a Dios por bendecirme cada día para poder cumplir mi sueño anhelado.

A las autoridades y personal administrativo de la Universidad Técnica Particular de Loja por darme la oportunidad de estudiar a través de la modalidad a distancia y formarme como una profesional de calidad y calidez.

A mi tutor Mg. Fabián Augusto Jaramillo Serrano quien con su conocimiento su experiencia, su paciencia y motivación me han permitido culminar mis estudios.

A todos aquellos docentes que estuvieron conmigo, me apoyaron y ayudaron en esta lucha por conseguir mi meta.

A mi familia, mis hijos, mi esposo por ser pilares fundamental en este proceso.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo, otras en mis recuerdos, quienes estarán por siempre en mi corazón, porque forman parte de mí.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
APROBACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORÍA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESÚMEN	1
SUMMARY	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO	6
1.1. Desempeño docente.....	7
1.1.1. Definición de desempeño docente.....	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	10
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	10
1.1.2.2. Motivación.....	12
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	14
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	16
1.1.2.5. Organización institucional.....	18
1.1.2.6. Políticas educativas.....	20
1.1.3. Características del desempeño docente.....	22
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	24
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	25
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	27
1.1.4.3. Fundamentación de la práctica docente.....	29
1.2. Gestión educativa.....	30
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	30
1.2.2. Características de la gestión.....	32
1.2.3. Tipos de gestión.....	34
1.2.4. Ámbitos de gestión docente.....	35
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	35
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	36
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	37
1.2.4.4. Ámbito de liderazgo y la comunicación.....	39
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.....	40

1.3.1. Definiciones de estrategias.....	40
1.3.2. Tipos de estrategias.....	42
1.3.2.1. En la gestión legal.....	42
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	43
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	44
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	45
CAPITULO II. METODOLOGÍA.....	47
2.1. Diseño de investigación.....	48
2.2. Contexto.....	48
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.....	54
2.6. Procedimiento.....	54
CAPITULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	57
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.....	60
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	62
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	64
3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	64
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	66
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	68

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	70
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	70
3.3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	70
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	72
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	73
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.....	75
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...	75
3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	77
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el docente 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.....	78
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 VISIÓN GLOBAL.....	80
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	81
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	82
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	84
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	85
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 de enseñanza aprendizaje INICIO.....	87
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 de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	89
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 de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	90
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 de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	92
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	93
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	95
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.....	95
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	97
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	99
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	100
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	102
CONCLUSIONES.....	104
RECOMENDACIONES.....	105
BIBLIOGRAFÍA.....	106
PROPUESTA.....	110
ANEXOS.....	123
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo.....	124
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación.....	125
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación.....	126
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados.....	130
Anexo 5: Certificación del Tutor	134

RESUMEN

El estudio sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, tuvo como objetivo general determinar el desempeño docente de los cinco profesores del Centro Educativo Manuel Rivadeneira durante el período lectivo 2014-2015, el cual estableció las debilidades y necesidades que tienen los educadores en su trabajo, considerando los ámbitos de la gestión: legal, planificación institucional y curricular, aprendizaje, liderazgo y la comunicación para su caracterización y análisis. Aplicando los métodos descriptivo, analítico, inductivo y deductivo, empleando técnicas de investigación adecuadas; el uso del cuestionario y registro de observación se identificó datos cuyo análisis de los resultados hace posible establecer las consideraciones expuestas en este informe sobre el desempeño docente obteniendo promedios sobre los nueve puntos, que dado su importancia se invita a leer esta investigación, donde además, se exponen conclusiones y recomendaciones que beneficien a todos los involucrados y sirva de consulta e identifiquen las fortalezas para aprovechar las oportunidades y mejorar resultados de la responsabilidad de los maestros aplicando el programa de asistencia pedagógica para lograr lo planteado en el Proyecto Educativo Institucional elevando el nivel formativo.

Palabras Claves: Investigación, Desempeño docente, Desarrollo, Idea Innovadora.

ABSTRACT

The study on teacher's performance in the teaching-learning process, had as overall objective to determine the teaching performance of the five teachers Manuel Rivadeneira Education Center during the school year 2014-2015, which established the weaknesses and needs that educators have in their work, considering the areas of management: legal, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication for its characterization and analysis. Applying descriptive, analytical, inductive and deductive methods, using appropriate research techniques; the use of the questionnaire and observation log was identified data whose analysis of the results makes it possible to establish the considerations exposed in this report on teacher performance on obtaining averages nine points, which given their importance are invited to read this research, where in addition, are exposed conclusions and recommendations that benefit everyone involved and serve query and identify strengths to exploit opportunities and improve results and responsibility of teachers to implement the program of educational Pedagogical assistance to achieve the points made in the Institutional Educational Project raising the educational level.

Keywords: Research, teacher performance, Development, Innovative Idea.

INTRODUCCIÓN

Analizar y determinar el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje es fundamental para el logro de los objetivos diseñados y propuestos, que contribuya a la construcción de nuevos y futuros profesionales que cubran las expectativas y exigencias de toda una nación. Así como también permitió obtener una radiografía de los factores más importantes que influyen en el desempeño docente que por ende afecta al desempeño de los escolares, y con los resultados de la investigación plantear alternativas de solución. Siendo la factibilidad del trabajo, la predisposición en base al tiempo de la investigadora para llevar adelante este estudio, habiendo la motivación en la aportación de resultados de una realidad social y educativa en un sector urbano popular de la capital manabita que afecta a toda una sociedad. Así como también, teniendo al inicio la limitación con la negativa de los encuestados, renuentes a ser evaluados y observados, logrando un consenso para beneficio de esta investigación.

Para todo gobierno, instituciones públicas/privadas y organización no gubernamental involucradas en el sistema educativos es fundamental determinar cuál es la problemática que afecta directa e indirectamente el logro efectivo y afectivo que los docentes imparten dentro y fuera de sus horas de clases, dado que éste tiene un impacto positivo/negativo en los estudiantes y por ende su metodología de enseñanza trasciende a la realidad social-económica de su país y a las futuras generaciones.

Diseñar e implementar una buena educación genera cambios importantes a quienes la reciben, más aún, quienes la investiguen darán un gran aporte científico, no solo por sus resultados, sino por despertar en el educando, en el profesional y en los lectores, dotes de investigador para ir en la búsqueda constante de la o las causas que conlleva a hondar una circunstancia en un problema social, educativo y económico que detiene el crecimiento de un país y perjudica a varias descendencias. En este caso, la UTPPL que lidera esta investigación logrará proporcionar información real y veraz a los lectores para diseñar nuevas alternativas de solución.

El estudio se realizó en el centro educativo Manuel Rivadeneira contando con la colaboración y participación de la dirección y los cinco docentes, quienes, en todo momento mostraron su interés en el proceso, proporcionando toda información y recursos bibliográficos, así como también demostrando interés en conocer sus resultados, que reflejó la realidad del desempeño de los docentes, lo cual repercute también en el desempeño y rendimiento de sus alumnos.

El objetivo general de esta investigación 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, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis. Esto nos permite cumplir los objetivos específicos para fundamentarlo teóricamente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión por medio de la utilización de documentos bibliográficos, revistas, libros, entre otros documentos de contenido científico. Así como también determinar la frecuencia con la que realiza las diversas actividades en su desempeño; describiendo la importancia que le dan a cada una de sus actividades, identificando el nivel de conocimiento para desempeñar su trabajo en los distintos ámbitos.

Esto conlleva a analizar los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases, realizando la tabulación de las encuestas que se obtuvieron de los cinco docentes, cuyos resultados fueron interpretados y estudiados para determinar su mayor debilidad en la tarea profesional, del cual se derivó el planteamiento de una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión pedagógica y que logre elevar el desempeño docente.

Para una mejor comprensión de los conceptos científicos, en el **Capítulo I** se expuso y se analizó las diferentes impresiones de investigadores, a nivel nacional y mundial, que conllevaron a resaltar los conocimientos de pedagogos que se anticiparon a desarrollar teorías a un problema latente en todas las sociedades educativas y académicas, con la finalidad de contar con ideas iniciales, sobre la realidad que se busca comprender.

En el **Capítulo II**, se expuso la metodología aplicada para el diseño de la investigación, los participantes principales de la presente investigación, así como también tipos, métodos, técnicas e instrumentos que se aplicaron para recabar información y procesarla logrando resultados a ser interpretados, su contexto y recursos utilizados que permitieron recolectar toda la información, siendo la finalidad del diseño de investigación proporcionar resultados que se estimen creíbles para el desarrollo de la investigación.

Para el respectivo análisis y discusión de los resultados de las tabulaciones de las encuestas realizadas a los cinco docentes, mediante los respectivos instrumentos, esto como el cuestionario ad hoc, para que los docentes se autoevalúen y la investigadora pueda hacerlo también; así como el registro de observaciones al

proceso didáctico pedagógico del docente; y en los diferentes ámbitos de planificación institucional y curricular de aprendizaje, y de liderazgo y de comunicación. Esto en sí, es el desarrollo del **Capítulo III**, que sirvieron de insumos para la realización de las respectivas Conclusiones y Recomendaciones, de los cuales se desprende la Propuesta con el objetivo de dar solución a la problemática encontrada durante el presente trabajo de investigación.

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente.

1.1.1. Definición de desempeño docente.

Una educación de calidad es aquella en la que participa toda la comunidad educativa y se refleja a través de los logros positivos establecidos a través de los Estándares de la Calidad del Desempeño Docente (2012), siendo el propósito de éste, fomentar en el aula una enseñanza integral, considerando uno de los principios de la pedagogía que ubica a los educandos como protagonistas de este proceso y resaltando que el docente es aquel que guía y motiva el proceso educativo desde un enfoque pedagógico acorde a la realidad del niño. Con el objetivo de desarrollar su condición humana y poder practicar valores que le permitan interactuar en la sociedad con respeto, responsabilidad, honestidad y solidaridad aplicando los principios del Buen Vivir.

Además, el Gobierno Nacional sabiendo que el desempeño docente es de trascendental importancia dentro del Sistema Educativo, promueve diversos programas de capacitación y formación por medio del Ministerio de Educación, siendo el objetivo primordial “garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana”. (p. 3).

La definición de desempeño docente puede ser vista reflexivamente desde diferentes puntos de acuerdo a su modelo de perfil, gestión y los resultados obtenidos de manera tangible e intangible. Según su desempeño y los resultados esperados inician en el primer día de clases, haciendo de protagonistas a los mismos estudiantes mediante una gestión pedagógica, que al final del período lectivo o año escolar, se determinará si fue positiva y dinámica e innovadora o nuevamente se estancó en un desempeño tradicional y poco efectivo que se verá reflejado en el camino hacia su futuro que se trace el alumno, un camino motivado a la superación o un camino conformista.

Para Espinoza (Ministro de Educación de la República 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. (...)”. Su desempeño va ligado al rendimiento de sus alumnos. Ambos factores son importantes y van de la mano para obtener un resultado efectivo, eficaz y de calidad en el desarrollo formativo de los alumnos mediante la generación de estrategias lúdicas que apoyan los temas tratados en cada clase. Estas estrategias lúdicas promueven creatividad, la cual está muy lejos de la educación tradicional que fomenta la pasividad, el conformismo y la imitación.

Estas definiciones sobre el desempeño docente indican que el profesor debe tener una preparación continua para enfrentar los retos de la vida y desde este ejercicio formativo poder oportunamente ejercer sin que éste pierda su naturaleza, permitirle el desarrollo integral de sus estudiantes y fomentar un clima de respeto y libertad en sus horas de clase, así como también resolver con imparcialidad los conflictos que se originan o encuentre entre sus estudiantes.

El desempeño docente en conjunto con todo el centro educativo está en la importante tarea de desarrollar las capacidades de los estudiantes, estimular su creatividad, la originalidad de sus tareas, despertar la curiosidad de aprender e investigar, cuyos resultados les permitirá aportar con soluciones a la problemática que enfrenta la sociedad. Para lograr este resultado, el educando debe expresar su interés en todo lo que se relacione el docente, y éste debe sentir que sus ideas son importantes y productivas.

Su desempeño se refleja en las habilidades cognitivas en el inter-aprendizaje de los alumnos que se vayan desarrollando y fortaleciendo intra y extra aula, convirtiéndose en entes transformadores en beneficio del educando, para la patria, la sociedad y la familia. Son características del liderazgo que debe impartir el docente a través de su desempeño y lo que proyecta a sus estudiantes para lograr efectos positivos y propositivos, con dinámicas y técnicas pedagógicas que estimulan la originalidad muy común en una etapa maravillosa como es la escolar y la adolescencia.

Por lo tanto, el desempeño del docente es perceptible y es medible, es decir, cualitativo y cuantitativo como se puede observar en el centro educativo Manuel

Rivadeneira, en lo que sabe y es competente de hacer, para ejecutar actividades, lograr objetivos y cumplir con el currículo en el período escolar determinado, logrando, con su trabajo diario, la satisfacción de los padres de familia, representantes legales, la sociedad, la directiva y de sus propios compañeros de trabajo; sin sobrevalorar sus acciones porque caso contrario también se estaría ocasionando un daño mayor, creando en el docente la inflexibilidad de sus posiciones pedagógicas.

Algunos sustentan que es más débil el desempeño de los docentes que los resultados del rendimiento de sus alumnos, debido a que están más distantes del real desempeño que deberían hacer, que del mismo concepto tradicional del trabajo como profesor. La actitud y la experiencia no siempre están estrechamente relacionadas con su desempeño, pero sí son características que se debe considerar a la hora de ser evaluados por su trabajo. Su labor debe fomentar en los docentes, la búsqueda de nuevas alternativas de soluciones a cuestiones comunes pero por falta de motivación a las iniciativas con creatividad, éstas pasan de común a crítico, demostrando deficiencia en su desempeño.

En su desempeño docente, éste deja ver su individualismo profesional, sin llegar al egoísmo o a la falta de ética. Su sello indeleble queda bien marcado cuando ejecuta sus acciones escolares con actitud y aptitud diferenciadora en comparación con sus colegas, elevando su calidad profesional y la competitividad sana que debe existir entre quienes se dedican a la noble labor de enseñar y aprender con sus educando, porque el propósito del docente no es solo enseñar sino el de motivar y conseguir discípulos que desarrollen pensamientos críticos frente a la realidad de este mundo en constante cambio y sus investigaciones puedan servir a la sociedad desde una perspectiva constructivista, generando cambios para el bien de la comunidad local, nacional y por qué no a nivel mundial.

El docente que realiza una gestión educativa de calidad y calidez está en constante preparación profesional y personal, para llegar a ser el hombre en el sentido pleno de la palabra, cuya conducta es influenciada por la educación personal y la formación competitiva.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

Se pueden citar varios factores que intervienen en el desempeño de los docentes y su influencia en el logro de excelentes resultados en todo el proceso de enseñanza aprendizaje en sus diferentes niveles educativos en cualquier lugar del planeta. La personalidad, el dominio de la inteligencia emocional, categorización, ubicación geográfica, remuneración, incentivos laborales, condiciones físicas laborales, experiencia, edad. Pero, los docentes con alta categoría académica se convierten en los mayores entes influyentes para el diseño e implementación de nuevos paradigmas educativos que vayan acorde a las exigencias de un mundo cada vez más cambiante.

La formación y la capacitación del docente es fundamental para un mejor desempeño, logro de metas y cumplimiento de los objetivos, al respecto en el periódico El Comercio (2009) de la ciudad de Quito, en su reportaje publicado la página de Fundamentos, en el mes de abril, en referencia a la capacitación del docente, publica que “es aquella que se lleva a cabo en servicio, a lo largo de toda la carrera docente” (p. 4). Convirtiéndola en sí, como el primer eje fundamental para el buen desempeño de sus actividades diarias en las aulas de clases. La capacitación y la formación no concluyen con su jubilación, ya que las publicaciones de sus investigaciones y experiencias pueden ser de base para los futuros docentes y dicentes.

El mismo periódico imprime que “la formación docente continua es un proceso permanente y de largo alcance, a través del cual se modela el pensamiento y comportamiento socio profesional del profesor” (p. 4), el mismo que es transmitido directa e indirectamente al alumno, logrando un efecto transcendental, ya que la formación del profesor se ve reflejada también en el desempeño estudiantil, a través de una didáctica dinámica e interactiva con aprendizaje no forzoso, y los resultados que se desean obtener en sus pupilos se verán a largo plazo y no en un corto plazo que se olvidan con facilidad y no benefician su vida personal ni profesional.

Para Cuenca (2007) en su libro Nuevos Maestros para América Latina expresa “(...) se declara la necesidad de impulsar la profesionalidad de los maestros; de mejorar su condición social, su motivación y su competencia profesional; de que su participación

sea activa y colectiva en la toma de decisiones educativas” (p. 22), la formación del docente y sumando sus capacidades profesionales, la estimulación en el aprendizaje, conlleva a la potencialización de sus dotes pedagógicos, y porque no, también fortalecer su interés de investigar para que logre plantear, orientar y dirigir el proceso educativo con carácter científico que contribuyen a la construcción de nuevos conocimientos.

Considerar y poner atención a factores externos conllevará a la motivación en el profesor de despertar su interés en capacitarse y que su formación sea continua y cada vez mejor y de un alto nivel académico. Hay que destacar en ellos, de acuerdo al autor antes mencionado considera que el “(...) de otorgarles mayor autonomía en el desempeño de sus funciones. Esta situación hace que sea cada vez más importante insistir en una revisión profunda de los modelos de formación docente y de sus procesos” (p. 23).

Situación que ha sido tomado en cuenta por el actual gobierno para dar cambios radicales en la asistencia profesional a los docentes y algo que piden continuamente los docentes del centro educativo Manuel Rivadeneira para lograr también cambios positivos en su comunidad dado que las condiciones son distintas en los diferentes puntos donde se encuentre la institución educativa y los materiales pedagógicos que se entregan son adaptados pero con algo de temor, dado las posiciones a veces poco flexibles que tienen las autoridades de educación en cuanto a los procesos de enseñanza.

En su tesis de grado científico de doctor en ciencias de la educación, exponen (Núñez-Palacios, 2002, p. 33) que “(...) el programa de capacitación debe contar con ejes dinamizadores, integradores y orientadores del programa de capacitación docente continua, tales como la interdisciplinariedad, el trabajo en equipo, la investigación y la reflexión sobre la práctica del profesor”, propiciar situaciones con una amplia variedad de eventos que conlleve a un nuevo aprendizaje por parte del docente que refuerce sus habilidades y competencias estimulando una actitud positiva y más comprometida para la enseñanza, la investigación, y en la búsqueda incesante de una didáctica innovadora que despierte también en el estudiante su interés de aprender.

Es evidente que en la medida que los docentes reciban una excelente formación inicial y continua, realizarán mejores prácticas y elevarán la calidad de la educación y también de la institución a la que pertenecen. Pero un asunto debe quedar claro: la capacitación, por buena que sea, no suplirá la deficiente formación inicial. En su desvalorización intervienen varios factores, especialmente la incompleta educación desde los inicios en las aulas universitarias, por lo que la responsabilidad es compartida entre los profesores de tercer nivel, el gobierno central a través de los organismos de control educativo y las propias universidades con el diseño de una malla curricular no acorde a la realidad nacional y/o local.

Con las nuevas reformas al sistema educativo ecuatoriano que se iniciaron con la aprobación de la Constitución 2008, la formación del docente está siendo reconocida como mecanismo para mejorar su trabajo y la calidad de sus resultados.

Por medio del Ministerio de Educación, el gobierno, cada año diseña programas de capacitación y actualización en distintas áreas relacionadas a la educación, esto contribuirá a que se encontrarán más aptos para cumplir con las exigencias de la sociedad, por lo cual la formación se vuelve importante en las tareas principales del profesor como un profesional competitivo y nace en las bases políticas y jurídicas que establezca el Estado ecuatoriano para la sociedad y las generaciones que están ansiosas de cambios profundos y en ciertos aspectos cambios radicales, como el ser y hacer de los profesionales de ciencias de la Educación.

1.1.2.2. Motivación.

Para conocer la importancia de la motivación del docente, en el libro Desarrollo de las competencias del docente, basado en una encuesta realizada a maestros, Aldape (2008) expone que “el docente que está motivado para enseñar a sus alumnos y así mismo, los motiva, les transmite actitudes positivas (...) factor fundamental para despertar el interés tanto del profesor como de los alumnos” (p. 60). La motivación en el profesorado es fundamental debido a que ésta repercute en la forma en cómo se comporta en el área laboral y sobre todo con el alumnado e influye en la recepción de conocimientos de sus docentes y ejecutar con efectividad las acciones pedagógicas que provocan en el alumno al estudiar.

Continuando con el mismo autor comunica que “es importante motivar al docente ya que con ello se ve beneficiado no solo el propio docente sino también la institución y el alumno”, su comunicación es más cálida y afectiva, enviando un mensaje subliminal a sus discípulos provocando en ellos una participación activa mejorando su desempeño escolar, quizás con algo sencillo, pero cautivador para quien escucha al profesor tanto así que “un docente motivado influye positivamente en el comportamiento de su entorno (...)” (pp.59-60), donde se desenvuelve a diario.

En el V Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas, (Medina, 1998) sustentó sobre la motivación en la formación y desarrollo profesional en todos los niveles educativos y profesionales que “el desarrollo profesional constituye la construcción de la identidad profesional del docente y pretende el aumento de su satisfacción en el ejercicio de la profesión a través de una mayor comprensión y mejora de su competencia profesional”. (p. 8).

Esto motiva a elevar su productividad para lograr un mejor efecto pedagógico en sus estudiantes y se refleje como logro académico-profesional-personal utilizando herramientas lúdicas con un uso correcto de su lenguaje verbal y corporal muy creativo llamando la atención de sus dicentes, porque su interacción pedagógica es provocativa. Es decir, según el escritor que “por lo tanto, el desarrollo profesional no debe de contemplarse como algo aislado sino en relación con su motivación” (p. 9).

Extendiendo con el análisis de la importancia que tiene la motivación en la vida de los docentes, este apartado nos indica que si los docentes están bien, todos los miembros de la comunidad educativa también lo estarán. Para que, en el proceso educativo la educación se lleve en un ambiente armónico, es importante que el docente tenga la motivación necesaria para educar, debe haber la voluntad de ello y sobre todo si se tiene que dar una relación de amor y estima mutua podrá conseguir la captación que sus alumnos requieren y por ende conseguir estudiantes dispuestos a aprender aprendizajes significativos, así como también debe existir un ambiente propicio tanto para enseñar como para aprender, que genere participación de todos los involucrados en el proceso de la educación.

La motivación es un factor muy influyente en toda práctica de enseñanza aprendizaje. La mayor parte de las dificultades en la enseñanza hacia los estudiantes, es el

resultado de una inadecuada motivación por parte de los docentes. Por tanto los alumnos nunca estarán motivados, debido a la actitud del docente o a su estilo o metodología de enseñar, su temperamento negativo o agresivo bloquea el interés del alumno para preguntar o aprender. Pero no se puede solo criticar al docente en sí, hay que analizar y determinar las causas de su desmotivación, crear espacios de diálogo, de plantear ideas, buscar soluciones para que se beneficien no solo del profesorado sino también sus discípulos.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

En las relaciones cordiales que deberían existir entre los padres y los profesores, que fomenta y fortalece las actividades escolares de sus hijos/estudiantes, también son de gran trascendencia las relaciones entre los educadores y alumnos dentro y fuera del centro educativo. El docente debe crear una convivencia armónica sin llegar a extremos, sin autoritarismo y sin debilidades, esto le permitirá conocer a sus dicentes para lograr en ellos el propósito de la educación.

En todo proceso educativo se debe tener una buena relación afectiva y emocional tanto del docente como de toda la comunidad educativa como nos indica Cámere (2009) “el aula es, sin duda, el medio fundamental donde el docente despliega sus recursos personales y didácticos para cumplir con su labor que tiene como eje medular la relación con el alumno” (p. 1). El docente utilizando todas sus herramientas logrará el involucramiento y entendimiento correcto de sus oyentes estrechando los lazos fraternos, creando un ambiente idóneo para ejecutar su laboral diaria.

Es decir que la interacción en el proceso enseñanza – aprendizaje, participan los dos elementos más importantes del sistema educativo, el maestro y el alumno. Quienes en todo el ciclo escolar desarrollarán una relación estrecha o aislada, según su apreciación y como se presenten las condiciones intra aula y de acuerdo a como cuestione el docente su relación con los alumnos tomará medidas precautelares para fomentar un clima de respeto mutuo propiciando un ambiente de confianza evitando el desorden.

La relación profesor estudiante es fundamental para el logro de los resultados de la aplicación del currículo por medio de estrategias escogidas y lideradas por el docente,

estimulando a elevar la autoestima de sus escolares, caso contrario revertirá sus resultados de forma negativa, por eso Martínez (2009) enuncia en su artículo:

El maestro como líder de su clase, coordinador de las actividades del aprendizaje, propiciará que el alumno pueda adquirir sentimientos de superación, de valor personal, de estimación, un concepto de sí mismo o todo lo contrario, sentimientos de minusvalía, frustración, apatía e inadecuación. (p 106).

El liderazgo va acompañado de la actitud positiva, progresista y futurista del docente para tener una relación armónica con sus alumnos, como lo indica Valero (2003): “El verdadero educador cifra su ideal en que sus alumnos crezcan y se perfeccionen” (p. 33) brindándoles herramientas útiles para desarrollar sus habilidades y destrezas propias del individuo y sean útiles para la sociedad. Eliminan su egoísmo pensando más en sus alumnos que en sí mismo” y les ayuda a que potencialicen su creatividad para su propio beneficio motivándolos a visionar un mejor futuro para ellos y sus familias. Logrando una actitud positiva lo que hace que los alumnos más ingratos y duros quieran a sus maestros dejando huellas que transforman vidas.

Es muy cierto, los maestros son parte fundamental del sistema educativo, están obligados a sembrar y fomentar un ambiente óptimo para generar las mejores relaciones profesor-alumno apoyándose en la confianza, inclusión, equidad y el respeto de doble vía, que favorezca la comunicación afectiva y real de todos los miembros de la comunidad formativa. Tanto el estudiante como el educando son actores importantes y activos que la educación dada y recibida se convierta en efectiva para la sociedad.

La interacción entre el profesor y los escolares influyen en el aprendizaje dado que, el comportamiento hablado y físico determina la calidad profesional y su influencia como agente de cambio o retroceso en el sistema educativo. Los estudiantes deben sentir seguridad y respeto con sus profesores, así se logrará la colaboración y buena predisposición de aprender en las horas de clases y cumplir con las tareas encomendadas.

Para obtener resultados positivos en los escolares no es necesario un autoritarismo impositivo sino más bien fortalecer los lazos a través de técnicas lúdicas donde el

alumno pueda percibir las buenas acciones e intenciones que tiene su profesor en bien de su futuro. Más bien su autoridad debe ser estratégicamente aplicada para mejorar las relaciones entre ambos, ganando un espacio importante con respeto y admiración, no solo de sus educandos, sino también de los representantes legales y sus compañeros de trabajo.

Un docente efectivo debe tomar conciencia del objetivo principal del proceso de enseñanza aprendizaje y es el de lograr experiencias significativas en sus estudiantes, no solo en la transmisión de conocimientos, sino también en propiciar un ambiente armónico, comportamientos positivos que acerquen a sus alumnos y rompan ese concepto errado de que el docente es autoritario si no que, con el apoyo familiar, puede convertirse en un aliado estratégico para su formación escolar y personal.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

En su artículo 26 de la Constitución de la República del Ecuador “las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo” (p. 32), por considerarse a la familia como el primer ente para la educación de sus hijos por lo que la relación familia escuela no debe ser sujeto ajeno de la calidad educativa y la formación de los alumnos.

La relación familia-escuela es trascendental en el desempeño social y académico de los estudiantes. La fragilidad entre ambos dejará demostrado el desinterés en el proceso aprendizaje, generando en el educando resultados contrarios y en ocasiones extremas con relación a lo esperado por toda la comunidad, tanto en la vida privada como en la vida profesional del alumno. El área intelectual y afectiva son esenciales para el buen desarrollo integral de los escolares y en su fortaleza o debilidad radica el tipo de trato que tienen familia – escuela.

Arancibia, Herrera y Strasser (2010) consideran que “la familia es el primer núcleo social, que el hombre tiene conciencia, y durante la historia, ha tenido distintas formas que han determinado su relación con el medio educacional” (p. 245). Es así que, dependiendo del entorno familiar donde se desenvuelven, tanto el docente como el estudiante, son influyentes en sus actuaciones intra – extra aula y el control de sus inteligencias emocionales. El núcleo familiar sirve de referencia al niño (a) donde

establece sus primeras relaciones afectivas y de aceptación social; y la escuela satisface necesidades académicas / intelectuales donde el profesor propicie integración, equidad e inclusión.

En los actuales momentos los padres han pasado la educación que les corresponda brindar en casa, a manos de las instituciones escolares para que satisfagan las necesidades que la familia ya no lo hace debido a los múltiples compromisos personales y laborales que les quita el tiempo que debe ser dedicado a los hijos. Para Megías (2006) vislumbra la relación familia escuela y su incidencia en el proceso educativo de los alumnos como “la responsabilidad de los profesores, en cuanto a la educación de los alumnos, se ve en aumento” (p. 113) consideraciones alarmantes, si se reflexiona que los primeros educadores de los niños son sus padres.

Son ellos quienes forman las primeras bases en la vida de los chicos sin importar su contexto “debido a que la realidad social en la que viven las familias, repercute directamente en el tiempo que los niños y niñas pasan en los centros educativos y la relación con los docentes”, dado que la mayor parte del día, los niños pasan en las instituciones escolares, un tiempo de seis o siete horas importante para receptor todo lo que experimentan, sienten, ven, escuchan especialmente lo que reciben en un ambiente que debería ser el más propicio para aprender, todo en ausencia de sus familiares, “puesto que los padres y madres deben permanecer en jornadas laborales más largas” (p.119), lo cual les dificulta un control y seguimiento a las actividades académicas de sus hijos reflejándose en su desempeño y rendimiento estudiantil.

Basados en el texto anterior, se hace imperativo crear redes de buenas relaciones entre la escuela y la familia, para el bien del estudiante y su futuro afectivo - educativo, como lo establece Henderson y Berla (2001) “las escuelas, especialmente aquellas que están en contextos de desventaja, no pueden trabajar bien aisladas de las familias y de las comunidades respectivas”, se necesitan mutuamente para lograr buenos resultados en el desempeño y rendimiento escolar de sus hijos. “Es una evidencia establecida que, cuando las escuelas trabajan conjuntamente con las familias para apoyar el aprendizaje de los alumnos, estos suelen tener éxito” (p. 248) por lo tanto su aporte a la sociedad es más relevante y en ocasiones trascendental.

Al compartir la responsabilidad de educar a los niños / jóvenes pueden en conjunto aplicar estrategias de enseñanza que beneficiaría directamente a la autoestima del estudiante, motivándoles a cumplir con las tareas, despertar su curiosidad e interés a aprender, aumenta la confianza en sí mismo, resultando fácil, para los 3 involucrados, todo lo que implica el trabajo escolar. La familia facilita o dificulta tanto la adaptación como su rendimiento escolar. Su involucramiento en la educación de sus hijos se ve reflejada en el progreso educativo del niño. Pero, no se debe generar juicios por la ausencia de los padres en las escuelas, más bien se debe investigar la causa y motivar a los representantes legales a que se involucren para beneficio de todos y que está haciendo la institución educativa dentro de los planes de acción para fortalecer la educación y participación de todos.

1.1.2.5. Organización institucional.

Todas las organizaciones están conformadas por un número determinado de personas que se asociaron por un objetivo común, poniendo en claro su misión y visión por las cuales fueron causas de su integración, redactan normas, procedimientos, reglamentos, establecen y cumplen responsabilidades; asumen riesgos desde una perspectiva futurista con anhelo de cambio profundo y se exigen para poner en acción los objetivos.

Para la transformación de la educación es importante primero mirar la institución, analizar los actuales modelos de organización y gestión, ya que este puede brindar facilidades o condiciones inadecuadas para el trabajo del docente intra y extra aula, debiendo tener en cuenta como eje principal al centro educativo. Para Mello (1991) “nuestra capacidad de conducir el proceso educativo para responder a los intereses de los sectores mayoritarios (...) debe tener en la escuela su punto de partida y de llegada” (p. 88). Es decir que no se podrá lograr cambios en el sistema educativo sino hay cambios radicales en la organización institucional. Estos cambios nos solo favorecen a la institución en sí, sino logrará la integración de todos sus miembros cumpliendo su misión y su visión.

En el literal m, del artículo 2 de los Principios de la LOEI dice que “los establecimientos educativos son espacios democráticos de ejercicio de los derechos humanos y promotores de la cultura de paz, transformadores de la realidad, transmisores y

creadores de conocimiento (...)” (p. 6), lo cual nos deja muy claro que no solo el concepto intangible es importante para cumplir las leyes y hacer que sus miembros lo acaten; sino que, la organización en sí es un lugar para transformar vidas, ayudar a convertir sueños en realidades, evolucionar al ser humano en ser social y respetuoso de sus semejantes, a través de un proceso bien diseñado y estructura por los directivos con la ayuda de los docentes, representantes legales y la comunidad.

La educación transmitida por medio del centro educativo no es pasiva, sino que es un camino de doble vía en la cual se enseña y se aprende, actúan e interactúan todos sus integrantes, y la sociedad los reconoce cuando su transformación impacta a la sociedad, como consecuencia de su organización, dirección, ejecutividad. Cuando en sus espacios se vive el diálogo, la comunicación, la interculturalidad, el respeto a la diversidad, a las formas de aprender y enseñar y a la transmisión de lo ancestral, que es lo que realmente identifica y enriquece a una determinada población.

El campo de la organización institucional se la ha relacionado más en el aspecto económico que desde la óptica de la educación; más en una imagen posicionada con excelente marketing que en la satisfacción intelectual de sus cliente más importantes como son los estudiantes. Amitai (1975) expresa que “existe una estrecha relación entre conocimiento, aprendizaje y eficiencia” (p. 56), es decir que las instituciones educativas pueden aplicar una organización bien estructurada y diseñada para mejorar la relación del conocimiento y los resultados que se obtendrán con la participación de todos los involucrados para cumplir con los desafíos que exige una sociedad moderna.

Las organizaciones muy rígidas que no conocen cambios frente a las organizaciones flexibles, esta última aprovecha la situación institucional de la primera, como una oportunidad para crecer, reclutar buenos académicos y profesionales, ganar mercado y elevar la calidad educativa a través de la colaboración de todos con disciplina, responsabilidad, organización y amor a la educación. Es así que Senge (1990) dice “lo que distinguirá fundamentalmente las organizaciones inteligentes de las tradicionales y autoritarias ‘organizaciones de control’ será el dominio de ciertas disciplinas. Por eso son vitales las ‘disciplinas de la organización inteligente’” (p. 93), dar el primer paso a la transformación integral, trascienden y eleven su estándar de calidad educativa, dejando en el camino la educación tradicional y adoptando modelos pedagógicos que dan resultados más alentadores para los consumidores de la educación.

La organización institucional constituye acciones estructuradas, diseñadas y reguladas que le dan estilo propio y las diferencian del resto de su misma línea. Debido a su composición direccionan situaciones y resuelven los problemas bajo procesos estandarizados por profesionales competitivos y socializados por todos sus miembros. Es una inversión con resultados a mediano y largo plazo que ayudan a la organización a decidir y actuar con mayor prontitud sin que se agrave la situación presentada. Su personal y el resto de la comunidad saben con tiempo resolver y prevenir respetando las jerarquías y áreas internas, aplicando las políticas educativas elaboradas y difundidas para su conocimiento y correcta aplicación.

1.1.2.6. Políticas educativas.

El ex Ministro de Educación, señor Raúl Vallejo Corral, brindó un informe sobre El Plan Decenal (Ministerio de Educación Ecuador, 2006) como política de Estado, donde comunica los resultados de un esfuerzo para definir una Agenda para el sector educativo del país “el mandato ciudadano expresado en la Consulta Popular del 2006 (...) convirtió las ocho políticas del Plan Decenal de Educación 2006-2015 en políticas de Estado” (p. 3).

En este sentido, el gobierno de la República del Ecuador se presenta El Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015, con la ejecución de 8 políticas de gran importancia para todo el sistema educativo del país. Este plan fue diseñado y consensuado con los miembros que conforman el Consejo Nacional de Educación, con representantes de la “Unión Nacional de Educadores, la Confederación de Colegios de Educación Católica, la Confederación de Colegios de Educación Particular Laica, el Consejo Nacional de Educación Superior y la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, y está presidido por el Ministro de Educación” (p. 5). La participación de todos para construir una educación de calidad y calidez es fundamental, es inclusiva, es equitativa, es participativa y se aprovecha para trabajar en equipo, aportando cada uno, sus conocimientos, experiencias y expectativas.

El Estado ecuatoriano cumple con el mandato del pueblo en diseñar políticas educativas para el mediano y largo plazo una vez investigando y analizando los nudos críticos del sector en mención. Así como también, en el mismo Plan Decenal, establece el objetivo general del Sistema Educativo Ecuatoriano y su Política

Educativa: “Garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana” (p. 7).

Enunciamos las ocho políticas de Estado para el sector educativo, del mismo informe:

a) Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años. b) Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo. c) Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente. d) Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos. e) Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas. f) Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo. g) Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida. h) Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB” (p. 6).

Es importante destacar que, para la presente investigación los literales c) y g) de las políticas del Estado, guarda estrecha relación en el desempeño docente. La aplicación de esta norma influenciará en que el profesor esté en constante aprendizaje y capacitación permanente para mejorar y optimizar sus habilidades docentes y con ello aumentar en cantidad, calidez y calidad de su gestión como profesional en la educación para elevar la población en el sistema del bachillerato.

La capacitación continua, la preparación y formación docente será un eje muy importante para elevar el nivel de calidad de la educación en el país. Además, el incremento de la matrícula en el bachillerato generará paralelamente la incorporación de nuevos profesores al sistema educativo, con ello traerá nuevas ideas, nuevas estrategias, nuevos horizontes, nuevos retos de romper hábitos y esquemas mentales arcaicos que por varias generaciones han detenido o han deteriorado la escolaridad en el Ecuador. Políticas que aplauden los ciudadanos, en cuya aplicación ven nacer la esperanza de nuevos días, de un futuro promisorio para estas generaciones de edad escolar.

1.1.3. Características del desempeño docente.

En el libro publicado por Esteve (2003) la tercera revolución educativa, expresa que “el cambio social ha transformado profundamente el trabajo de los profesores, su imagen y también la valoración que la sociedad hace de su tarea” (p. 49). Esto plantea que a pesar de los cambios generados existen otros problemas educativos que se debe eliminar con la calidad del trabajo de cada uno de los docentes y concienciarlos en realizar su tarea con responsabilidad a favor de los estudiantes y la sociedad. En su trabajo dejó de ser el actor activo en clases, con la transformación de la sociedad, esto fue heredado a los alumnos para que sean protagonistas diligentes en su propio aprendizaje.

Se pueden analizar y cuantificar muchas características que debe poseer el docente para llevar a cabo con excelencia su trabajo diario y enfrentar retos que despierten su creatividad para ganar positivamente a sus estudiantes. Dentro de esas características podemos citar su dominio, así como también la gestión en el proceso educativo, factores que son determinantes porque, el conocer y comprender lo que va a enseñar ayuda a planificar bien su labor y a crear un mejor ambiente de aprendizaje levantando el interés de sus discípulos; todo esto se debe al mantenimiento que le da a su profesionalización garantizando su calidad educativa y le permite promover una cultura de respeto, igualdad, equidad e inclusión social.

El desempeño del docente, Valdés & Plaza (2001) caracteriza cuatro tendencias de los modelos de evaluación del desempeño “modelo centrado en el perfil del maestro, modelo centrado en los resultados obtenidos, modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula y modelo de la práctica reflexiva” (p.15). Cada uno de ellos analizados desde el punto de vista profesional para determinar el impacto que éstos tienen frente a la formación de sus estudiantes.

Estos modelos que caracterizan el desempeño del docente, analizándolos por separado, pueden presentar debilidades y fortalezas entre ellos, que bien pueden no brindar el resultado esperado, pero el más relacionado al tema de la presente investigación es el modelo centrado en el perfil del maestro, dado que sus conocimientos técnicos y la experiencia previa será de gran beneficio para los estudiantes y para toda la comunidad educativa.

Los otros modelos no son menos importantes, todos los modelos van interrelacionados, conectados, dependientes uno del otro, ya que, el modelo centrado en los resultados obtenidos, el modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula y el modelo de la práctica reflexiva, prevalecen cuando se resalta las consecuencias del tipo de educación que se da en los centro educativos y se observa el comportamiento y rendimiento intelectual como resultado de un proceso establecido que lo lidera el docente en sus horas clases.

En referencia al mismo tópico, en la Ley Orgánica de Educación Superior (Registro Oficial del Gobierno del Ecuador, 2010) de la República del Ecuador, en su artículo 151 expresa: “Los profesores se someterán a una evaluación periódica integral (...)”. Y en el artículo 155 en referencia a la evaluación de desempeño académico estipula: “Los profesores de las instituciones del sistema de educación superior serán evaluados periódicamente en su desempeño académico” (p. 24). El sistema de educación superior ha diseñado criterios y formas de participación en todo el proceso para que cumpla con la Ley y se vea reflejada la realidad del desempeño de los profesores.

Continuando con las características que debe poseer un docente para que sea eficaz su labor debe ser como nos indica García & Denise (2009) en su libro desarrollo profesional docente: como se aprende a enseñar, citando a Nuthall (2004) señalando a “docentes comprometidos con su labor (...) manifiestan amor por niños y adolescentes, con conocimientos pedagógicos adecuados, que utilizan diferentes modelos de enseñanza, que colaboran con sus colegas y reflexionan sobre su práctica, que tienen habilidades intelectuales (...)”, cualidades que desarrollan y aplican basados en experiencias previas lo que “(...) demuestra poseer un dominio de los contenidos y se identifican con su profesión (...)” (p. 57). Logrando con esto mejorar el sistema educativo y las mentes de sus estudiantes; y, que desde esta perspectiva se puedan generar cambios para una nueva sociedad que todos anhelan y necesitan ya que el docente entre sus verdaderas características debe tener la más importante que es la vocación, ya que sin ella difícilmente pueda lograr realizar verdaderos cambios. Un docente puede haber adquirido conocimientos teóricos y dominarlos a la perfección, pero sino posee una vocación para enseñar con habilidades y técnicas didácticas que la niña y el niño adquiere sin poner resistencia al estudio, el docente no logrará los objetivos de educativos.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

Uno de los desafíos que tiene el mediador del proceso de enseñanza- aprendizaje en cuanto a su desempeño, (Reimers 2005), “el trabajo docente tiene como foco central el aprendizaje de los estudiantes, puesto que sin ser el único agente educativo presente y en interacción permanente con el estudiante, sí es el único que puede reunir en una sola, las condiciones (...)” (p.12) destacando y valorizando el desempeño diario que realiza el profesor con sus alumnos, así como también la influencia que éste ejerce en las mentes y expresiones de sus receptores. Cada vez más se hace evidente y se lo plasma en investigaciones, la gran influencia que tienen los profesores en sus discípulos que los prepara en el presente para cumplir un rol protagónico en el futuro, sin que éste pierda su verdadero rol y la esencia que tiene la educación frente a su preparación escolar, los hábitos adquiridos en su hogar, su conducta en el trabajo.

Continuando con la definición del desafío que tiene el docente en cuando a su desempeño, nos planteamos la siguiente pregunta ¿Cuál es el verdadero desafío que tienen los docentes? En el libro Marco de Buen Desempeño del Consejo Nacional de Educación (2013) expresa:

La sociedad actual pide a los educadores preparar a las nuevas generaciones para afrontar los desafíos de una sociedad futura aún en construcción. Los cuestionamientos sociales a los sistemas escolares y a los propios docentes exigen sistemas de desarrollo profesional que aseguren una formación del magisterio a la altura de los cambios sociales, que los acompañe y hasta los anticipe (p. 5-6).

Todos hablan de cambios, cambios radicales, cambios políticos, pero ¿quién cambia a quién? Especialmente los profesionales de las Ciencias de la Educación son estos los primeros que deben cambiar, dado su influencia que tienen sobre sus discípulos, y por qué no decirlo, la influencia que también tienen sobre los representantes legales, y la sociedad. Estos son antecedentes del por qué se habla tanto de los desafíos del desempeño docente en esta época de cambios sociales, económicos, medio ambiental y políticos.

Otro desafío del desempeño docente es el cambio a una imagen renovada ante los cambios que exige la actual sociedad en sus diferentes espacios, como lo resume

Valdés, Cuenca, Rizo, Robalino, Astorga (2003) cumpliendo con las exigencias de la comunidad educativa y en general:

El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática; e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida (p. 16).

Los docentes tanto del sistema fiscal como particular tienen conocimiento los nuevos roles que deben asumir y los desafíos a los que deben enfrentarse para poder cumplir y satisfacer a una sociedad demandante de personas responsables con la comunidad y profesionales que puedan resolver sus problemas sociales, económicos, ambientales, políticos, entre otros. Por todo esto, se preparan, se capacitan, intercambian información entre ellos, tratan de asesorarse de las autoridades correspondientes y estar al día con las normas que establezca el gobierno central a través del Ministerio de Educación. Los desafíos son diversos y en constante cambio debido a la globalización y que en cuestión de tecnología y comercio internacional, todo cambia en cuestión de horas. Es por ello que la actualización profesional de las ciencias de la educación es de vital relevancia para poder enfrentar los desafíos con capacidad, liderazgo y la aplicación de nuevas estrategias metodológicas. Es decir, la nueva era requiere un profesional con una educación distinta, más competitiva, enfocado al nuevo modelo de educación, para lo cual será fundamental regular las acciones y decisiones sobre la enseñanza ya que, el mundo que nos envuelve se hace más complejo para el profesional de la educación y por qué no, al de otro sector de la producción económica y de conocimiento.

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

Las acciones para desarrollarse profesionalmente, específicamente los docentes, no han sido apoyadas mucho menos controladas por los gobiernos de turno de la mayoría de los países, pero hay que destacar que, según la revista Vezub (2007) de currículum y formación del profesorado expone “una de las características que se destaca en las iniciativas emprendidas para el desarrollo profesional docente en América Latina

durante las últimas décadas, es su alto grado de desarticulación” (p. 9). Esto a su vez constituye un problema a la hora de estructurar políticas de formación para el mejoramiento de la educación.

Las consideraciones a tomar en cuenta para el diseño de proceso de formación para los docentes es fundamental, lo dice Diker y Terigi (1997):

Resulta clave en la reflexión sobre la formación docente tener presente que se trata de una instancia de formación laboral: se está formando gente que realizará un determinado trabajo. Las características de ese trabajo y sus contextos de realización deberían constituir elementos clave a la hora de diseñar procesos formadores. (p. 22).

Frente a la diversidad y nacimiento de nuevas instituciones que ofertan formación para fortalecer el desarrollo profesional del docente, los gobiernos se encuentran trabajando para establecer parámetros de calidad para su evaluación y financiamiento, Terigi (2006): “(...) aún no está clara la base institucional del desarrollo profesional docente (...) y la mayoría de los países revela iniciativas espasmódicas, con tendencia a la discontinuidad y amenazadas por falta de recursos” (p. 41).

El ser humano con el transcurrir de los años y basados en su experiencia acumulada día a día, aprende, asimila y adopta todo lo que tiene relevancia en su vida para mejorar su existencia, su familia, su trabajo, dándole importancia al desarrollo profesional como un factor imprescindible dentro de la organización educativa para crear nuevos instrumentos y métodos de enseñanza que proporcionen alternativas de solución a problemáticas que se presenten día a día en la institución, ejecutando acciones con disciplina, responsabilidad y competitividad, brindando un ejemplo para las futuras generaciones y dejando establecido que la actualización profesional va de la mano para lograr un óptimo desarrollo profesional cuyos pasos y logros serán imitados y puesto en marcha en otras instituciones y por qué no, en otros países. Es por ello que todos deben tomar conciencia que el mundo está en constante cambio y de esta manera todo debe ser visto desde diferentes visiones con mente hacia la excelencia, y críticos sin perder su verdadera esencia de ser humano.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

En las sociedades de la antigüedad la relación familia escuela se incorporaba de generación en generación en la época que vivieron sus antepasados, para ellos las instituciones educativas eran la familia y la comunidad ya que estas precisaban de una educación institucionalizada siendo la función de la educación reproductiva de tradiciones que esa comunidad poseía para resolver sus necesidades y niveles de vida.

En la actualidad estas relaciones han variado considerándose que detrás de un niño que va a la escuela hay una familia o comunidad que facilita o dificulta su educación como lo expresa Pareda citado por Castro (2007).

La escuela es en sí misma es una comunidad condicionada e influenciada por la comunidad más amplia de la que forma parte. No son dos realidades distintas e incomunicadas, sino interdependientes y penetradas la una de la otra. Los alumnos, los padres, los profesores, el personal no docente aporta a la vida de la escuela elementos de su entorno.

La familia es la primera escuela donde el niño se educa y la escuela junto a la sociedad construyen su personalidad y desarrollan sus destrezas, por lo que es esencial estrechar lazos y compartir responsabilidades, como lo cita Comellas (2008) “el principio fundamental de este movimiento está en compartir la necesidad urgente de integrar en una misma perspectiva la acción educativa de los distintos ámbitos y agentes educativos a partir del dialogo y la colaboración (...)”, porque la necesidad de enseñar y educar debe nacer en todos los miembros de la comunidad y ser expresados en medio de conversaciones y charlas para convertirlos en planes educativos para mejorar el nivel de vida de sus alumnos / hijos, porque todos deben tener “el convencimiento de que la tarea de educar precisa de la intervención de todos (...) basados en la premisa que desde la proximidad se puede aportar una respuesta más ajustada a las necesidades de la ciudadanía”, así como también “la mutua confianza y la coordinación, y el consenso y especificidad ante los criterios educativos”. (p.8).

El logro de los objetivos educativos está ligado estrechamente a la familia. La presencia perenne de los miembros principales del hogar permite una gran ventaja en el proceso escolar de la o del hijo. La colaboración y participación de los miembros de la comunidad educativa fortalece el sistema educativo y se ven los resultados en los estudiantes.

Las redes sociales en el sistema educativo se convierten en estrategias fundamentales para lograr la pertenencia y conectar a los miembros de toda la comunidad en una interacción que cubra las necesidades más evidentes de los estudiantes, como lo enuncia el libro antes citado “la familia como la escuela pertenece, junto a otras organizaciones sociales, a una comunidad concebida como una red de relaciones (...)”. Su concepción y la utilización de las redes sociales servirá como herramienta para fortalecer la conexión que debe existir entre los miembros educativos; porque “no se trata de una apertura de la escuela a la comunidad o de una interacción entre la escuela y la comunidad, sino de una red de relaciones, al estar en una misma comunidad, escuela, familia y otras organizaciones” (pp.29-30).

Cada miembro de la comunidad educativa no puede trabajar aislado, los esfuerzos se debilitan, el proceso no concluye con el éxito esperado, no se cubrirá las expectativas de una sociedad cada vez más demandante de profesionales que los satisfagan. Así mismo considera que:

No podemos observar al usuario (individuo, familia, institución o comunidad) con todo un bagaje vivencial, en forma aislada, fuera de contexto, sino como parte integrante del proceso de un organismo o sistema (...). Esta visión coadyuva a la relación interpersonal, interdisciplinaria (...) es importante ver las presiones exteriores que ejercen los sistemas institucionales más significativos para la familia, la influencia del sistema comunidad (...) y como determina roles y reglas (...). (p.107).

La adaptación escolar y el éxito en el estudiante, va de la mano con la interacción de los miembros de la comunidad educativa. El apoyo de cada uno, familia-escuela-comunidad, resulta significativo. Acogerlos, darle protección y sustento psicológico, influenciará en su desenvolvimiento en la vida escolar. Es por eso que la trilogía que educa al docente debe, estratégicamente, fortalecer su relación e incrementar su convivencia.

1.1.4.3. Fundamentación de la práctica docente.

Las actividades, activas o pasivas, del profesor influyen en el aprendizaje del estudiante, su práctica va más allá de la transmisión de conceptos, es también de conocer a los colegas, analizar su estilo de enseñanza, y conocer normas y procedimientos establecidos por las autoridades gubernamentales correspondientes; como lo indica Alcón (2002).

La fundamentación teórica, esta no debe terminar de manera absoluta nuestra práctica, se trata más bien de ayudarnos a entender lo que ocurre en el aula para poder corregir posibles errores, potenciar nuestros aciertos y tomar decisiones coherentes ante situaciones educativas. (p. 108).

A través de la práctica docente, se debe fomentar espacios de participación que garanticen el apoyo y ayuda a eliminar enseñanzas nocivas que marcan de manera negativa al discípulo. Debe ocupar recursos que en definitiva logre brindar una cultura profesional, activa e interactiva que facilite la práctica docente eficiente en todas sus áreas, encaminado hacia un nuevo modelo de profesorado comprometidos con una profunda actitud de cambio educativo para desarrollar competencias análogas en sus alumnos y generar acciones individuales y/o grupales que constituyen el horizonte de una interacción continua en el contexto de la escuela. Hoy en día es común que los docentes trabajen cooperativamente discutiendo problemas de su labor profesional para apoyarse en forma conjunta, fortaleciendo el intercambio de ideas y cooperación entre compañeros, mejorando la oferta educativa.

Continuando con la investigación, la actitud del docente en su práctica diaria adquiere la disciplina, el orden, la responsabilidad y produce un efecto con resultados positivos en sus educandos, sin perder la esencia ni la dirección de lo que se pretende en referencia a su formación, Tardif (2004) lo define como:

(...) Al conjunto de saberes actualizados, adquiridos y necesarios en el ámbito de la práctica de la profesión y que no provienen de las instituciones de formación ni de los currículos. Estos saberes no están sistematizados en doctrinas o teorías. Son prácticos (y no de la práctica) (...) sino que se integran en ella y forman parte de ella (...) forma un conjunto de representaciones a partir de las cuales los educadores interpretan,

comprenden y orientan su profesión y su práctica cotidiana en todas sus dimensiones (...) (p.37).

Pero esta práctica cotidiana no es sinónimo de tradicional o antigua que ahonde más la problemática de las formas de enseñanza – aprendizaje. En el apartado del Manual Básico del Docente, Caamaño; Miño; Hernández; Ballesteros (2002) esta señala que:

Debe partir desde los fundamentos psicológicos a través del constructivismo que son los que se van a ver reflejados en la práctica de una forma muy particular de actuar en el aula para promover el desarrollo de las capacidades intelectuales que favorezcan en el alumno la posibilidad de emprender las acciones para mejorar sus aprendizajes y adaptarse al ambiente escolar y social. (p. 16).

Comprender la complejidad que entraña el proceso de enseñanza y trabajo del docente no es una tarea fácil. Para su práctica, es necesario que el profesor adquiera conocimiento didáctico así como también habilidades y competencias para enseñar y aprender. Tal vez se tenga algo de resistencia en los docentes tradicionalistas, pero la resistencia tiene tiempo de expiración y la persuasión de los educadores generadores de cambios será fundamental su participación, dado que el mundo necesita desesperadamente ideas innovadoras, con resultados que motiven a los padres y estudiantes a ser parte activa y participativa de los centros educativos.

1.2. Gestión educativa.

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

El administrador de la institución educativa debe aprovechar la oportunidad de su puesto “en herramienta de gestión que acortan las distancias entre las dimensiones pedagógica, económica, política y cultural” (Sander, 1996, p. 15). Con ello, el director debe construir puentes para unir las diferentes áreas que permiten lograr la calidad educativa en las instituciones a su cargo; integrar las necesidades de los miembros de la comunidad educativa y generar ideas, diseñar propuestas, planificar y evaluar el cumplimiento de los objetivos como parte de su gestión educativa.

Así mismo en la gestión educativa, Schiefelbein (1989) la destaca en su libro este sistema que refleja colaboración de los integrantes de la comunidad escolar “del mismo modo que en el gobierno de la sociedad, las experiencias existentes destacan la importancia de la democracia como forma de gobierno y de la participación como estrategia administrativa” (p. 7). Ya que del gobierno central nace la nueva generación que diseñarán y aplican cambios que beneficien a toda una sociedad, un país, un mundo mejor para las futuras generaciones.

Para el Ministerio de Educación de la República del Ecuador (2012):

Establecen la manera cómo un plantel educativo se organiza y desarrolla procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes (...) se espera que los agentes educativos sepan: analizar las situaciones para la toma de decisiones, comunicar efectivamente a todos los miembros de la comunidad, manejar los conflictos, liderar y orientar a la comunidad educativa, trabajar como parte de un equipo, reflexionar desde su propia práctica e incorporar los puntos de vista de los demás; y, sepan negociar para llegar a acuerdos”. (p. 8).

Las organizaciones sólidas y de alta productividad de todos sus colaboradores, logran su éxito gracias al estímulo que genera su líder a través de la gestión educativa que implementa dentro de su jurisdicción escolar, logrando en las evaluaciones institucionales, docencia y estudiantados, los mejores resultados, disfrutando el logro de sus objetivos por la promoción de la cooperación entre sus miembros.

En los resultados que se obtengan en el desarrollo y culminación de el o los proyectos emprendidos se verá reflejada la influencia del liderazgo que tenga su dirigencia o el docente que se encuentre a cargo y haya motivado a cumplir nuevos retos, nuevos objetivos entre sus colaboradores para beneficio de toda la comunidad educativa, así como también, a través de su gestión logren romper esquemas, sacando provecho a las dificultades y de cada problema convertirlo en una nueva oportunidad de crecimiento personal y profesional.

1.2.2. Características de la gestión.

La Dirección General de Desarrollo de la Gestión e Innovación Educativa (2012), elaboró un modelo de gestión para la supervisión escolar, en todas sus áreas y etapas, desde una óptica que contribuya al mejoramiento continuo y además como una plataforma para el desarrollo social y educativo de las futuras generaciones, debido a que:

Los sistemas educativos han entrado en este escenario de replanteamientos; han cuestionado sus finalidades, sus alcances y su organización. Se han expuesto también a las nuevas competencias y a las capacidades requeridas para que desarrollaren quienes tienen a su cargo los procesos de gestión educativa. (p. 72).

Esto no significa el cuestionamiento en forma negativa a la gestión que realiza el educador, sino más bien un mecanismo de enfocar y fortalecer las capacidades que tienen los pedagogos para optimizar los recursos proporcionados por las institucionales de control y supervisión educativa.

Como son múltiples los cambios que están transformando el sistema educativo a nivel mundial, revolucionando las formas tradicionales de enseñanza y aprendizaje, desarrollando nuevas competencias en los profesores y sus directivos para mejorar los procesos educativos, por lo cual para la Secretaría Técnica de Educación precisó características de la gestión educativa:

Incluyente y participativa: una actitud que abarca escuchar, dialogar, participar, cooperar, preguntar, confiar, aceptar y acoger las necesidades de otros (...). **Reflexiva:** sugiere el espacio de reflexión en la acción; es decir, la revisión constante de la práctica profesional de quienes desarrollan funciones de supervisión, asesoría, dirección y docencia (...). **Diálogo informado:** como mecanismo que posibilita la comunicación y el intercambio crítico y propositivo entre pares (...) para favorecer la expresión de ideas y opiniones (...). **Relaciones horizontales:** hoy conviene establecer relaciones horizontales de trabajo para el desarrollo de actividades que enriquezcan la dinámica grupal (...) favorece el clima para dialogar, aprender, expresar comentarios y propuestas, y generar ambientes de confianza (...). **Trabajo colegiado y colaborativo:** una actitud de motivación y apertura que integra el potencial del equipo en el trabajo colectivo (...) realizan análisis, evaluaciones, acuerdos, debates,

negociaciones, discusiones intelectuales o académicas (...). **Liderazgo compartido:** es sustancial reconocer el potencial intelectual y práctico de cada integrante del equipo de trabajo, de la importancia de valorar sus aportaciones como relevantes en la toma de decisiones y para conducir la organización (...). Fomenta la participación social: resulta esencial la participación de los padres de familia en los asuntos relacionados con el aprendizaje de sus hijos (...). (pp. 72-75).

Estas características se configuran a partir de necesidades específicas que cumplan una función esencial dentro de las actividades del instructor y con un impacto paralelo en el ámbito social, con liderazgo educativo que cambien sentidos, procesos, sistemas de comunicación, abierta e inclusiva, con prácticas profesionales participativa donde antes predominaba una práctica de sumisión, obediencia, disciplina heterónoma ajena a la demanda de una sociedad en constantes cambios democrática y con respeto intercultural.

En la República del Ecuador, el Ministerio de Educación (Blog Electrónico jessgummcri, 2010) estableció las características de la educación inicial el país, de acuerdo a la importancia que esta tiene en los niños de 0 a 5 años de edad:

* Incentivar proceso de estructuración del pensamiento, la expresión, la comunicación oral y gráfica y la imaginación creadora. * Estimular y fortalecer los procesos de desarrollo de los sistemas sensorio-motrices de las niñas y niños, de crecimiento socio-afectivo y de los valores éticos. * Satisfacer las necesidades específicas originadas por factores negativos nutricionales, biológicos, psicológicos, familiares y ambientales, y prevenir su aparición. * Favorecer el desarrollo de hábitos de higiene, solidaridad, convivencia social, cooperación y conservación del medio ambiente. * Fortalecer las capacidades familiares de apoyo a la educación de sus hijas e hijos, en un ambiente familiar y comunitario con altos niveles de comunicación y afecto.

Lo más importante de toda gestión es el ser humano, ésta debe conducirlo junto con la organización a situaciones y realidades que potencialicen sus fortalezas, aprovechando oportunidades, generando cambios positivos y lograr que las personas realicen lo que la dirección plantea en consenso, creando así, un ambiente agradable y donde todos estén contentos.

1.2.3. Tipos de gestión.

En la administración de la institución educativa, la gestión debe considerar, de acuerdo a las necesidades de su plantel, diferentes tipos de gestión que cubra las distintas áreas que influyen en la calidad del sistema escolar que ofertan a la sociedad pretendiendo cubrir una insuficiencia general. Como lo simplifica Gil (2008) de la siguiente manera:

Gestión de proyecto: se finca en la racionalización de los recursos humanos, los apoyos financieros y la calidad de los servicios educativos. **Gestión administrativa:** es producto de un proyecto institucional que responde a las necesidades específicas de la sociedad que atiende. **Gestión de aprendizaje:** son los aspectos didácticos relacionados con los aspectos académicos para que el docente enseñe y el estudiante aprenda. (p. 67).

Pero debido a las nuevas modalidades de educación, como la virtual o a distancia, se han incorporado otros tipos de gestión, como lo enuncia Duart y Lupiañez (2005), que de acuerdo a las experiencias de dichas instituciones con sistemas de educación no convencionales, se detallan los tipos de gestión: "(...) gestión del proceso de aprendizaje; gestión del proceso de enseñanza; gestión de los entornos tecnológicos de aprendizaje; gestión de los recursos de apoyo al proceso de enseñanza – aprendizaje" (p. 25). Cada una de ellas tiene su propio protagonismo dentro del sistema o proceso educativo, para mejorar la participación del docente, asegurar un ambiente estratégico de acción, y la comprensión de su tarea por parte los estudiantes.

Dentro del ambiente del sistema educativo, la gestión de ambientes de aprendizaje conlleva otras dimensiones, así lo considera Patricia Rosas (2006), que se sintetiza así:

Dimensión social: la educación toma lugar en un contexto histórico y social determinado que le imprime las características esenciales de su función (el ¿para qué educar?) (...). **Dimensión político-institucional:** son directrices, acciones y recursos de la organización que se centrarán en ciertos objetivos que llevan implícito las ideologías y los intereses (...). **Dimensión administrativa:** es aquí donde los gestores sortean todos los escollos propios de la gestión de los diversos programas y de la

institución educativa. **Dimensión técnico-pedagógica:** el *expertise* pasa por conocer y escoger las herramientas más adecuadas para los propósitos pedagógicos (...). (p. 34).

El argumento, las normas, el área administrativa, los tutores y los objetivos pedagógicos forman un círculo de gestión académico propositivo, donde surgen nuevos actores con valores que aporten hechos, acontecimientos e investigaciones importantes propicias para mejorar la enseñanza aprendizaje, enriqueciéndola y fortaleciéndola, dejando herencia pedagógica de calidad y un camino con trazos de progreso para las futuras generaciones de docentes que generarán cambios en todas las áreas profesionales que nacen en las aulas de clases y se desarrollan en un ambiente social, democrática e incluyente.

La preocupación del docente debe ser permanente en referencia a su profesionalización, así como también a su gestión educativa, para lograr mejores resultados tanto en el área intelectual, académica, como en el área personal, aportando una educación integral, reflejando su responsabilidad como ser humano y como docente, formador de vidas, moldeadores de capacidades y destrezas de quienes son el presente y futuro que cambiaran el mundo gracias a lo aprendido en las aulas de clases.

1.2.4. Ámbitos de gestión docente.

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.

El 20 de octubre de 2008 se publica en el Registro Oficial NO. 449 la nueva Constitución 2008 (2008), se reconoce en su Art. 26 "(...) a la educación como un derecho de las personas lo ejercen a largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado (...)" (p. 32). Es decir, el Estado ecuatoriano tiene la obligación de proporcionar las mejores condiciones para que sus habitantes puedan gozar de ese derecho tan valorado en todos los estratos social y económico del mundo, que les permite tener un mejor estilo de vida.

Así como también determina en el artículo 27 de la misma Constitución que la educación "(...) será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y

diversa, de calidad y calidez (...)” (p. 33). Esto conlleva a que ningún ciudadano se le niegue el derecho de estudiar, ni obligarlo a que viva situaciones de esclavitud y maltrato por parte de los funcionarios que brindan el servicio de la educación que es primordial para toda la sociedad. Es obligatoria desde el inicial hasta que apruebe el bachillerato, democrática e incluyente, pues no se puede excluir a ningún hombre o mujer al progreso dentro de la sociedad y a desarrollo sus habilidades para propia supervivencia social y económica. Enseñanza con calidad y calidez integrando a todos los integrantes, protagonistas de la educación.

En referencia la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) en el artículo 11 literal d) especifica que los docentes deben “Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes” (p. 15). Y referencia específica a su gestión, en su literal p. del mismo artículo, expresa: “Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general” (p. 15). El docente para realizar sus actividades puede y tiene todo su derecho de respaldar sus actividades en las Leyes ecuatorianas que lo protegen, y lo direccionan legalmente para realizar su tarea sin ningún inconveniente.

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.

La gestión del aprendizaje es un factor cualitativo del administrador del centro educativo, que se constituye para el desarrollo de la sociedad, como lo establece Cañedo (2002) especialista en información científico, en su artículo Del Bibliotecario clínico al informacionista: de la gerencia de información a la gestión del conocimiento, es así que “la gestión del aprendizaje (...) es un producto típico de la instauración de modelo de progreso cuyo capital principal es la información y el conocimiento” (p. 3).

La información unida al conocimiento más la experiencia da vida a la innovación como resultado de su constante aprendizaje, gestionando o experimentando directamente a la práctica todo lo estudiado. Una “innovación” que necesita urgentemente el sistema educativo, especialmente en lo referente a la práctica docente para introducirla como un “modelo de progreso” cuyo beneficiario directo es el estudiante. (p. 4).

El ámbito de aprendizaje y su gestión, se evidencia también en la educación a distancia o virtual, para aprovechar la informática, las redes electrónicas e inalámbricas, y que las gestiones de telecomunicaciones permitan que la educación llegue a más personas; como se menciona en el libro Diseño y moderación de entornos virtuales de aprendizaje (Silva, 2011):

Un entorno virtual de aprendizaje (EVA) se combinan herramientas para la comunicación síncrona y asíncrona, para la gestión de los materiales de aprendizaje, para la gestión de las personas participantes, incluidos sistemas de seguimiento y evaluación del progreso de los estudiantes, ofreciendo un punto de vista didáctico (...) para optimizar distintas fases del proceso de enseñanza y aprendizaje (...). (p. 63).

La Universidad del Pacífico en la República del Perú ha creado un departamento específico denominado Gestión de Aprendizaje con el objetivo de “promover la mejora continua de la calidad educativa” (p. 6). Además, su estructura y recursos “brinda las herramientas para desarrollar y fortalecer en los docentes y en los estudiantes las competencias necesarias para optimizar su rendimiento”. Para la universidad en mención, es fundamental ofrecer herramientas que puedan aportar a lograr resultados óptimos de aprendizaje y ser reconocida por la comunidad universitaria. Este tipo de modelo se podría considerar como una herramienta valiosa al momento de tomar modelos como referencia para mejorar nuestro sistema educativo y se pueda fortalecer el aprendizaje y así obtener verdaderos recursos significativos y elevar nuestro potencial a nivel nacional y por qué no a nivel mundial.

El mundo globalizado genera cambios y con ello exige al hombre desarrollar nuevas estrategias de gestión para el aprendizaje en los distintos niveles de educación, iniciando por el profesorado quien predomina en todo lo relacionado al sistema educativo y es este quien debe estructurar fases o procesos que cumplan varias condiciones para que el aprendizaje tenga lugar.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.

La gestión de planificación escolar se la ha considerado como el “conjunto de acciones consciente que se ejecutan con miras al cumplimiento de los objetivos” para poder insertarse en la sociedad eficientemente y “se establezcan mecanismos para analizar

los aprendizajes de los estudiantes” ya que es un hecho de que la gestión es un factor necesario para contextualizar la calidad educativa y que en muchas ocasiones la ausencia de la misma ha impedido la calidad de la educación. En este contexto se pretende enfocar en la metodología específica para resolver problemas y aumentar dicha la calidad que beneficia no solo a estudiante y docentes sino también a la comunidad en sí. (Lepeley, 2001, pág. 82).

En el libro Gestión estratégica de Manes (2005) para instituciones educativas define la gestión de planificación educativa:

(...) como el proceso que evalúa las oportunidades y amenazas del afuera, como las fortalezas y las debilidades del adentro, articulando una visión, misión, metas y objetivos institucionales acordes con las expectativas educativas de las comunidad, para desarrollar estrategias y tácticas que, en el marco de un plan, se orienten a satisfacer las necesidades de los individuos y de las organizaciones”. (p. 20).

Así mismo, enuncian que “El trabajo de diagnóstico institucional es el resultado de una profunda tarea de investigación que mide tanto cualitativa como cuantitativamente las expectativas; es la base para desarrollar una planificación estratégica”. (p. 19). Para los autores, es fundamental un diagnóstico real, interno y externo, de la entidad educativa, cuyos resultados servirá para el diseño de la planificación y su gestión.

En referencia al mismo texto, consideran que “la planificación es considerada como una tarea institucional del docente y sobre todo del directivo” (p. 32). Una herramienta que ha sido desconocida en este ámbito y sólo aplicada en el ámbito empresarial y gubernamental. Pero gracias a su difusión y resultados logrados, se está rompiendo paradigmas y modelos pedagógicos – administrativos arcaicas, y se está acostumbrando a pensar estratégicamente tanto a los docentes como a sus directivos.

El éxito de la gestión de una buena planificación es aplicar efectivamente las actividades programadas en las áreas pedagógicas, administrativas y de apoyo escolar. Así mismo, la organización en este contexto debe ser de forma óptima cumpliendo con la distribución de tiempo, recursos, acciones, y aplicando evaluaciones durante y al finalizar las actividades para tomar medidas de prevención ante eventualidades que no constaban en lo planificado.

1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.

Para hablar de la gestión del liderazgo es importante considerar su concepción para ejecutar su esencia. Como por ejemplo, cita Firestone (1995): “el liderazgo debiera situarse entre concebirlo como un gestor eficiente (...) expresión cualitativa de una organización dinámica y comunitaria (...) es un rol, con determinadas funciones; o más bien las funciones superan su superación por un rol específico”. Pero, para dar ejecutividad y accionar del líder frente a su grupo y la obediencia de éste, se plantea el dilema “(...) entre la visión profesionalizada, y las propuestas de unas organizaciones escolares en que las funciones del liderazgo sean compartidas y dispersas”. (p. 115).

La comunicación es fundamental en el sistema educativo, especialmente como un instrumento pedagógico y administrativo. Es parte esencial de la eficiencia de cada uno de los miembros en su aplicación total del mismo, más aún en la educación a distancia, con doble ore La debilidad en este elemento desvía del camino al educando y no se lograría la planificación ni los objetivos curriculares propuesta en una educación a distancia.

Entonces se puede determinar que el liderazgo está bien ligado a la comunicación y viceversa. Citaremos que, como resultado de un diagnóstico realizado en una escuela rural en la República Bolivariana de Venezuela “permitieron diseñar un modelo estratégico comunicacional y liderazgo educativo para los docentes de las dependencias educativas (...) determinó que los canales de comunicación utilizados por los docentes no son los más adecuados, es decir, escritos, memorandos, circulares, intermediarios y orales” (p. 105). Esto no es un caso aislado, sucede en todos los centros educativos y en todas las organizaciones privadas y públicas en sus diferentes niveles. Lo convierte en prioridad para un mejor desarrollo de las funciones, ejecución de proyectos y logro de resultados.

Quien ejerce el liderazgo concentra la atención de los demás, genera confianza, tiene seguidores que lo imitan, y siempre están al pendiente de lo que dice o hace, por ello la comunicación y liderazgo siempre van de la mano; estimulan las acciones de los otros, delegan responsabilidades, toman decisiones para que otros las ejecutan, porque su liderazgo comunicacional tiene poder por lo tanto ejerce autoridad sobre todos ellos. Ese mismo liderazgo social debe ser reflejado en sus discípulos con un

aprendizaje significativo y estratégico para sus vidas, son elementos valiosos para lograr el éxito en sus gestiones y desarrollo de actividades pedagógicas en el establecimiento educativo.

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

1.3.1. Definiciones de estrategias.

Según el sitio web definiciones sobre el origen de la palabra “estrategia” consta que viene del latín que significa “strategia”, y éste se desprende de términos griegos: stratos “ejército” y agein “conductor” “guía”, simplificando su concepto en “es el arte de dirigir las operaciones militares”. (2013).

Sin obstáculos no hay aprendizaje y no existiera la necesidad de conocer, de investigar, de experimentar y aplicar lo aprendido a través de una gestión personal, profesional o institucional. La aplicación de estrategias en los procesos de aprendizaje contribuye al fortalecimiento de los objetivos que traza el sistema educativo, reforzando el desempeño del docente con éxito tanto para el docente como para el estudiante.

Una estrategia didáctica bien aplicada está acompañada con una preparación pedagógica que contribuya al desarrollo y progreso de quienes enseñan de manera adecuada y acorde a la realidad y a las realidades del entorno en donde se desenvuelven los estudiantes, en este sentido el alumnado aprenderá a desenvolverse aplicando la gestión que asimiló en las aulas de clases a través de los profesores que causaron impactos positivos en sus vidas escolares.

Existen otras definiciones o conceptos de estrategias, entre ellos citaremos algunos significados con sus respectivos autores, obtenidos de la tesis de grado en maestría de Lavanda (2010) de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos:

a) Peter Drucker: Fue uno de los primeros en mencionar el término estrategia en la administración. Para él, estrategia de la organización era la respuesta a dos preguntas: ¿Qué es nuestro negocio? y ¿Qué debería ser?

b) Alfred Chandler Jr: Define a la estrategia como la determinación de metas y objetivos básicos de largo plazo de la empresa, la adición de los cursos de acción y la asignación de recursos necesarios para lograr dichas metas. Para él, la estructura sigue a la estrategia. Su interés estaba puesto en el estudio de la relación entre la forma que las empresas seguían en su crecimiento (sus estrategias) y el diseño de la organización (su estructura) planeado para poder ser administrada en su crecimiento.

c) Kenneth Andrews: Combina las ideas de Drucker y Chandler en su definición de estrategia. La estrategia es el patrón de los objetivos, propósitos o metas y las políticas y planes esenciales para conseguir dichas metas, establecida de tal modo que definan en qué clase de negocio la empresa esta o quiere estar y qué clase de empresa es o quiere ser.

d) Jhonson y Scholes: Es la dirección y el alcance de una organización a largo plazo; consigue ventajas para la organización a través de su configuración de los recursos en un entorno cambiante, para hacer frente a las necesidades de los mercados y cumplir las expectativas de los accionistas.

e) James Brian Quinn: Es el patrón o plan que integra las principales metas y políticas de una organización, y a la vez, establece la secuencia coherente de las acciones a realizar.

f) Igor Ansoff: La estrategia es el lazo común entre las actividades de la organización y las relaciones producto-mercado tal que definan la esencia naturaleza de los negocios en que esta la organización y los negocios que la organización planea para el futuro.

g) Henry Mintzberg: Es quien brinda la definición más completa de estrategia, ya que identifica cinco definiciones de estrategia, a partir de variadas representaciones del término. (pp. 67-68).

Las estrategias están diseñadas en secuencia para facilitar la adquisición o el posicionamiento de un proyecto, actividades, gestiones a nivel personal, profesional, empresarial y/o social, así como también el logro de una meta u objetivo, todo en base a la gestión efectiva de quien o quienes las ejecutan, resolviendo interrogantes planteadas desde el inicio de la gestión educativa, cuyos resultados permiten su

crecimiento profesional, dando la oportunidad de diseñar una organización renovada, actual y futurista con crecimiento sostenible; Definiendo las estrategias de lograr metas para llegar a un fin común, con alcance a largo plazo, aprovechando todos sus recursos.

1.3.2. Tipos de estrategias.

1.3.2.1. En la gestión legal.

El docente, como fuente de conocimiento y experiencia pedagógica, debe diseñar estrategias metodológicas para “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. 15), como consta en la Ley Orgánica de Educación Intercultural en su artículo 11 literal i (2011). Para ejecutar su principal tarea que es enseñar y apoyar el deseo estudio de sus educandos, el diseño de sus estrategias debe estar respaldado por la vía legal, como es el caso de la LOEI.

En referencia a la misma en el desarrollo de las funciones y actividades laboral es importante para el profesional “Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes” (p. 15), como lo respalda el artículo 11 en su literal k en la LOEI que rige a la comunidad educativa del país, brindado facilidades para que se beneficien de los programas educativos y formativos dirigidos para los docentes y autoridades escolares, dentro y fuera del país.

Continuando con el tema, en la mencionada LOEI, en el artículo 59 expresa “(...) Las instituciones educativas públicas, privadas, municipales y fiscomisionales implementarán cursos de refuerzo de la enseñanza, en educación básica y bachillerato, con carácter gratuito” (p. 27), esto los beneficia en cuanto a lo económico y tiempo, dado que pueden tomar estos eventos académicos dentro de su jurisdicción domiciliaria.

En la actualidad todo profesional debe tener conocimientos legales como ciudadano y lo relacionado a su labor diaria. La estrategia en la gestión legal va ligada a cumplir y

hacer cumplir sus derechos y responsabilidades, no se puede justificar su desconocimiento, cuando es la base de las normas que nos regulan, nos protegen o nos sancionan. Con la tecnología técnica y digital se tienen de manera rápida y gratuita instrumentos legales que ayudarán al docente a ejercer con mayor conocimiento su labor, sus derechos y obligaciones que tiene con toda una sociedad que mira con gran expectativa su contribución en la formación de hombres y mujeres para bien de la nación y el mundo.

1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.

En la consulta popular 2006 (Consejo Nacional Electoral de la Republica del Ecuador, 2006) aprobado por el pueblo ecuatoriano en noviembre 26, estableció como política “el mejoramiento de la calidad de la educación” y para su cumplimiento se diseñaron varias estrategias entre ellas la Planificación Institucional y Curricular del cual se han desprendido nuevos textos escolares, matrices para los docentes y autoridades de los centros educativos en sus distintos niveles académicos. (p. 3).

De acuerdo a una entrevista a realizada a la directora de la Unidad Educativa de Educación Básica Manuel Rivadeneira, (Espinoza, 2013), ubicada en el sitio Las Piedras de la parroquia de Picoazá, del cantón Portoviejo, nos informó que “es de vital importancia realizar la planificación institucional y curricular, por medio de reuniones, planificación de planes de lección diaria, todos basados en la Constitución y la LOEI, con la participación de todos los miembros de la comunidad educativa” y según sus propias expresiones ayuda a fortalecer las actividades educativas y prevenir cualquier error en su ejecución.

Con la implementación de esta nueva estrategia, en la entrevista realizada, la Lcda. Patricia Espinoza, considera que “ha permitido detectar errores y debilidades, así como también poner en evidencia las fortalezas y oportunidades que hemos aprovechado en bien de todos los miembros de la comunidad educativa en Picoazá”. También nos indica que “se ha logrado reformar ciertas situaciones para que los docentes no incumplan con sus responsabilidades pedagógicas y puedan cumplir con los objetivos propuestos al término del año escolar”.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

La Gestión escolar Samtos (2004) la define como “el conjunto de acciones que se conciben conscientemente y se ejecutan con vistas al cumplimiento de objetivos que dicen relación con la formación integral de las personas para que puedan insertarse en la sociedad eficientemente”. (p. 103). Claro está que para un mayor éxito se debe incorporar la gestión, integración, participación y colaboración de las autoridades, todos los docentes, estudiantes y la comunidad en general y concienciar la importancia de su participación.

Como resultado de la entrevista realizada a varias profesoras (Profesores, 2013) de la escuela Unidad Educativa de Educación Básica Manuel Rivadeneira, de la parroquia urbana de Picoazá, donde se desarrolla la investigación de la presente tesis, expresaron que:

Debido a capacitaciones brindadas por el Gobierno, implementan nuevas estrategias para mejorar la gestión del aprendizaje y desarrollar el área cognitivo entre docente-estudiante, por citar ejemplos, una obra de teatro, crucigramas, laberintos, ferias y exposiciones, entre otras ideas brindadas en ocasiones por los mismos estudiantes.

Los docentes de la mencionada escuela, y que fueron entrevistados por la autora de la presente tesis, gracias a la práctica diaria, también nos comentaron que:

A pesar de los cambios educativos que se han realizado en los últimos años, e independientemente de la implementación de alternativas para resolver problemas escolares en sus diferentes niveles, todavía existe conflictos entre la sociedad, el gobierno y la comunidad educativa, ya que el mundo está cambiando constantemente y su exigencia es mayor. El cambio interno y externo de forma vertical (Sociedad-Estado-Educación) se va dando de a poco, logrando que la pedagogía tradicional vaya quedando obsoleta y se aplique nuevas estrategias de gestión del aprendizaje.

Frente a los cambios que se están dando, estos docentes no son renuentes, más bien, sus expresiones son alentadoras para los involucrados en el proceso escolar, que si bien es cierto, ellos son partidarios del cambio, también se preocupan por investigar las alternativas de solución, aportando sus ideas basadas en experiencias e

intercambio de conocimientos y asesorías por expertos pedagogos desde un punto de vista constructivista, obteniendo resultados beneficiosos para los involucrados.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

Como resultado de los cambios políticos en el país, ha dado a luz a nuevos líderes educativos que nacen como compensación a las exigencias de la sociedad por nuevos profesionales que ayuden de diferentes maneras dar solución a los problemas que enfrentan. Claro está que “cualquier discurso sobre el liderazgo es dependiente de una comprensión de la peculiaridad de los centros escolares como organizaciones y de una teoría del cambio educativo (...)” (p. 206) como lo expone Sykes y Elmore (1989).

El liderazgo es una forma de influencia hacia otras personas, parte de la función el docente es tener una influencia positiva y progresista tanto en sus estudiantes, en los directivos y la comunidad, que permita cambiar la actitud y la predisposición de todos para un bien común, con resultado a largo plazo, llevando a cabo una comunicación organizacional que no se aleje de los intereses comunes de sus integrantes, ni pierda la dirección y visión por la cual fue creada y posicionada con liderazgo.

Pero el liderazgo educativo no solo lo protagoniza un docente, no es una actividad con individualismo, no se pueden desempeñar las funciones de forma aislada con protagonismo lleno de egoísmo, tampoco se orientan con una visión personal, se guían por un liderazgo diseñado y creado con misión social y con trabajo en equipo para fortalecerse con la diversidad de ideas, criterios, experiencias, conocimientos e investigaciones realizadas en distintos contextos pero con un problema en común que los une; pero, también se habla de liderazgo múltiple de profesores (Smylie M. & Denny J., 1990):

“(...) al margen de la posición formal ocupada administrativamente, hay profesores que actúan de facilitadores y apoyo/ayuda a otros profesores, generadores de nuevas ideas o proyectos, aportan cooperativamente conocimientos, hacen materiales curriculares innovadores, toman decisiones administrativas o de gestión, tienen iniciativas y se responsabilizan de proyectos particulares, promueven desarrollo curriculares alternativos para determinar grupos o niveles, actúan de catalítico para la mejora individual de otros profesores y para que el centro escolar se mueva”. (p. 187).

Esto implica, según los entrevistados de la mencionada escuela, (Profesores, 2013) y exige a los docentes de los diferentes establecimientos educativos a convertirse en líderes, no solo entre sus colegas, sino también intra y extra clases, cuyas gestiones de liderazgo junto a estrategias de comunicación, no solo sean eficientes, sino que tengan resultados eficaces, cumpliendo con los objetivos curriculares y pedagógicos, y se logre una amplia vía de comunicación de doble circulación, motivados por sus mismos intereses personales y profesionales e implementen nuevas metodologías para lograr una excelente información con sus estudiantes.

Para ser eficientes y lograr buenos resultados de comunicación con sus alumnos también se debe también tener creatividad para expresar conocimientos y sentimientos. Tener éxito en la transmisión de los mensajes debe existir respeto como elemento importante del grupo, el educador debe saber compartir y que sus discípulos no vivan aislados sino que les resulte fácil integrarse a la sociedad, expresando sus ideas y diseñando propuestas que contribuyan a mejorar su entorno, a desarrollar nuevas tecnologías que ayuden al progreso de la humanidad.

La buena comunicación como destello de liderazgo genera en quien los observa y los escucha, paz y recurren a él o a ella en busca de solucionar sus conflictos, oportunidad que deberá aprovechar los docentes para estrechar los vínculos de las buenas relaciones e incorporarlos al sistema de estudio logrando efectividad en ellos. Desarrollar las inteligencias múltiples primero en quien enseña y como fuente inspiración, pueden lograr la potencialización de las habilidades y destrezas de sus educandos asegurando un futuro promisorio.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación.

El diseño de investigación constituye “El plan o estrategia que se desarrolla para obtener información que se requiere en una investigación” como se cita en la Guía Didáctica de la Universidad Técnica Particular de Loja (p. 16), por lo tanto el éxito de una investigación es la metodología aplicada en todo su proceso y su diseño debe responder a las preguntas de investigación.

Por lo tanto, la investigación que se propuso fue de tipo **cuantitativo, exploratorio y descriptivo**, ya que facilitará explicar y caracterizar la realidad del desempeño docente 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:

Cuantitativo: a través de la utilización de ésta herramienta se recopiló datos de un momento único, verificando y evidenciando el desempeño de los docentes del centro educativo, realizando las encuestas y la ficha de observación con la guía de preguntas, conociendo su dominio y técnicas de enseñanza.

Exploratorio: Se realizó exploraciones en momentos específicos en el transcurso de su desempeño profesional educativo, para obtener información relevante de la institución, los docentes, y alumnos en un tiempo real con los actores involucrados y compararla con los resultados de la autoevaluación a los mismos docentes.

Descriptivo: éste tipo de investigación permitió redactar los resultados obtenidos del desempeño de los cinco docentes y determinando el problema encontrado para lo cual se diseñó una propuesta de estrategia metodológica.

2.2. Contexto.

La investigación se desarrolló en el sitio las Piedras de la parroquia urbana Picoazá, del cantón Portoviejo, Provincia de Manabí en el centro educativo Manuel Rivadeneira.

Sus primeros inicios fueron con los tres primeros grados de educación primaria y por gestión de las autoridades del plantel, el Gobernador de 1989 construyeron aulas de hormigón para facilitar la enseñanza aprendizaje a los niños del sector. En el periodo lectivo 2007 – 2008 se incrementó el primer año de educación básica. La zona de donde provienen sus habitantes es de bajo recursos económicos. En varios hogares carecen de ingresos suficientes, éstos apenas alcanzan para solventar las necesidades básicas. Generalmente en los hogares se dedican a la actividad comercial.

Actualmente la zona se ha desarrollado notablemente en el mejoramiento de infraestructura física ya que se ha construido el paso lateral, asfaltado vías de acceso a la comunidad y la creación de cinco urbanizaciones privadas en donde viven personas de excelentes recursos económicos.

La escuela consta con un local propio, hay aulas en buenas condiciones higiénicas. La educación se prioriza en valores encaminados al buen vivir. Para la planificación curricular se toma como base el último viernes de marzo, en la junta general de profesores se fija fecha para elaborar el P.E.I. Se forman comisiones permanentes, se elaboran horarios, se utilizan diversos materiales didácticos tales como: laminas, audio, televisor CD mapas, esferas, juegos matemáticos, computadoras y actualmente dispone de internet. Hay que tener en cuenta que con la aplicación de normas en la institución estudiantes, padres de familia y docentes que han obtenido excelentes resultados en comportamiento de cada uno de los miembros que conforman la comunidad educativa.

El centro educativo Manuel Rivadeneira es de sostenibilidad pública, es decir recibe asignación del estado ecuatoriano para cubrir los gastos e imprevistos cada año escolar. Se encuentra ubicada en el centro de la zona urbano de la parroquia Picoazá al noroeste de la capital manabita. Y en las áreas de conocimiento observadas en el desempeño de los docentes encontramos las matemáticas, estudios sociales, lengua y literatura, ciencias naturales, entorno natural y social.

Su estructura administrativa está formada por el Director del centro educativo, la secretaria, siete docentes. Y cuenta con una población estudiantil de 187 niños y niñas, alumnos desde el primer año de educación básica hasta el séptimo año.

2.3. Participantes.

La población investigada fueron cinco docentes, que se encuentran laborando en el nivel de Educación Básica, en el periodo lectivo 2013-2014. Con este grupo se empleó el cuestionario y la ficha de observación para evaluar su desempeño en los diferentes aspectos que indica la Guía Didáctica del Programa Nacional de Investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

De los docentes encuestados el 80% es decir cuatro docentes son de sexo femenino y el 20% equivalente a un profesor es de sexo masculino, predominando en esta área las mujeres que tienen las responsabilidades facilitar una enseñanza dirigida a los niños y niñas de educación básica.

Es importante citar que de los encuestados, sus edades fluctúan desde los 45 hasta los 58 años. Tienen una amplia experiencia de 27 a 35 años de antigüedad en la docencia evidenciando una gran práctica en esta labor tan noble como es la de enseñar.

De la población investigada, cuatro maestros tienen nombramiento público, con excepción de un profesor que tiene 7 años de práctica profesional bajo la denominación de contrato laboral. Así mismo, todo el grupo consultado cuenta con un título de tercer nivel relacionado a la docencia, por lo cual trabajan en la educación básica con la modalidad presencial.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1 Métodos.

Este trabajo de investigación es de tipo formativo y entre los métodos que se utilizaron están los siguientes.

Método descriptivo.

Este método contribuyó a la construcción y formulación de las conclusiones y recomendaciones para así lograr describir la propuesta que permitirá fortalecer el desempeño docente.

Método analítico.

A través de este método, analizaron los resultados obtenidos (de campo) de manera organizada. Para poder aceptar el problema planteado y buscar posibles soluciones y aportar nuevos conocimientos o matrices que permitan fortalecer las debilidades encontradas.

Método inductivo – deductivo.

Este método se lo aplicó para realizar el estudio sobre el desempeño docente en sus diferentes ámbitos e ir comparando los datos de campo y la base teórica obtenida para poder analizar los resultados.

2.4.2 Técnicas.

Entre las técnicas que ayudaron a este proceso se tomó como apoyo la técnica de investigación bibliográfica y la técnica de investigación de campo.

Técnica de investigación bibliográfica.

Esta técnica permitió la recolección y el análisis de la información teórica y empírica e ir la seleccionando de manera precisa, estas técnicas son:

La lectura. Esta técnica fue un material muy necesario que permitió recopilar información ya que, a través de ella se pudo analizar y seleccionar aportes teóricos conceptuales y metodológicos.

Los mapas conceptuales y organizadores gráficos ayudaron a tener una visión más clara de cuál es el tipo de información que se necesitó para el marco teórico.

El resumen permitió ir obteniendo la información que favoreció la comprensión y se pudo comprender el tema investigado para realizar los análisis respectivos.

Técnicas de investigación de campo.

Estas técnicas también permitieron recolectar información y se pudo citar las siguientes:

La observación. Por medio de esta técnica se pudo realizar un análisis directo al sujeto de investigación, y permitió la fiabilidad y validez sobre la práctica del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La encuesta. A través de esta técnica se pudo tener datos precisos previamente elaborados sobre la práctica pedagógica y su desempeño en los diferentes ámbitos.

2.4.3 Instrumentos.

Los instrumentos que se utilizaron en la investigación y que permitió obtener resultados confiables son:

Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión.

Registro de observación de las actividades docentes en el ámbito de aprendizaje y de liderazgo.

Estos instrumentos proporcionaron información relevante a la investigación el cuestionario sirvió para autoevaluar el desempeño docente, está dividido en dos partes el primero corresponde a los datos de la institución y el segundo corresponde a cuatro ámbitos cada uno será evaluado tomado en cuenta los siguientes aspectos, frecuencia es el nivel con el que el docente realizó sus actividades, importancia es la prioridad

que el docente le da a la actividad dentro de su gestión y nivel de conocimiento es el saber que el docente posee en cada una de sus funciones.

En este cuestionario los ámbitos a evaluarse son: los de gestión legal, gestión de planificación institucional y curricular, gestión de aprendizaje y gestión de liderazgo y comunicación, el cual se puede observar en el Anexo No. 3.

El registro de observación permitió identificar las actividades que el docente realizó dentro del aula con la finalidad de reflexionar en su proceso pedagógico y mejorar su práctica profesional.

2.5. Recursos.

2.5.1 Talento humano.

Para un mejor desarrollo de la presente investigación se contó con la participación y colaboración de los profesores, autoridades educativas, estudiantes, tutor e investigadora.

2.5.2 Institucionales.

Para el desarrollo de la tesis de investigación se contó con la colaboración de la Universidad Técnica Particular de Loja y del Centro Educativo Manuel Rivadeneira de la parroquia urbana Picoazá del cantón Portoviejo, provincia de Manabí.

2.5.3 Materiales.

Todo proceso investigativo tiene recursos tangibles y cuantitativos muy importantes para el desarrollo de las actividades previstas y el logro de los resultados esperados. Para ellos se detalla a continuación, los recursos asignados y utilizados.

Aula de la institución educativa

Fotocopias

Libros
Periódicos
Computadora
Internet
Lápices
Fichas de observación
Ficha de registro
Ficha de cuestionario

2.5.4 Económicos.

Los recursos económicos para la realización de las acciones para obtener la información han sido financiados íntegramente por la investigadora, de manera general se desglosa a continuación un breve presupuesto de su distribución:

RUBROS DE GASTOS	VALOR
Investigación en internet	90.00
Impresiones y copias	120.00
Transporte	100.00
Imprevistos	150.00
Total	460.00

2.6. Procedimiento.

Para llevar a cabo esta investigación, se inició cumpliendo con los lineamientos ilustrados por los tutores asignados y las instrucciones detalladas en la Guía Didáctica de la Universidad Técnica particular de Loja, Modalidad Abierta y a Distancia, del Programa Nacional de Investigación, con el tema “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”, estudio que se realizó en centros educativos del Ecuador.

Posteriormente, basados en varias conversaciones con las autoridades de un centro educativo de la parroquia urbana Picoazá, que cumplía con lineamientos descritos por la UTPL, y con la entrega del oficio membretado de la universidad de Loja donde se expone el tema de investigación, se logró la aprobación de la dirección del centro fiscal de educación básica Manuel Rivadeneira permitiendo la apertura a realizar la investigación bibliográfica y de campo.

Organizando reuniones y charlas con los docentes que ahí laboran, protagonistas de la investigación, y se les explicó el procedimiento a seguir, así como también se citó los ítems que estaban en el cuestionario y registro de observación basados en los objetivos de descritos en la Guía Didáctica. En un principio los maestros que laboran estaban renuentes a colaborar, dado que sentían temor de estar expuestos si cuyos resultados de las evaluaciones podrían ser emitidos al organismo de control gubernamental, pero basados en la explicación, la confiabilidad de los datos a obtener, más la evidencia del oficio entregado y autorizado, ellos accedieron tranquilos a ser investigados.

Se fijó, en conjunto con la investigadora, la autoridad centro educativo y los cinco docentes, fechas y horarios en los cuales se aplicarían los instrumentos de investigación, sin que este proceso de estudio afecte las labores de los profesores ni la interrupción de clases, mucho menos distraer a los estudiantes en su jornada escolar; horario determinado a mediados del mes de noviembre del año 2013, cumpliendo el compromiso adquirido por todos, logrando la satisfacción de todos los involucrados.

En un aula de clases se procedió a socializar la metodología, los objetivos, y el alcance que éste tendría una vez logrado todo el proceso investigativo, logrando captar el interés de los cinco docentes aceptando la participación en las autoevaluaciones y aplicación del registro de observación en su desarrollo profesional y la confiabilidad que ésta tendría, brindando facilidades. Tomando conciencia de su importancia para saber de acuerdo a los resultados cuales son las posibles debilidades en cuanto al desempeño docente en los diferentes ámbitos y mejorar.

En las fechas y horarios establecidos se procedió a realizar el cuestionario de autoevaluación a los maestros y a brindar explicaciones en las dudas encontradas de acuerdo a las preguntas que cautivaban más su atención e interés. Así como también

en distintos días de clases se aplicó la ficha de observación a cada profesor para después comparar sus respuestas y resultados por medio del programa en Excel.

En reunión con la autoridad del centro educativo se agradeció y por su digno intermedio a los docentes por la apertura, colaboración y participación de todos, comunicándole que en fechas posteriores se regresaría a entregar el informe con los resultados, conclusiones, recomendaciones y una propuesta diseñada para revertir la debilidad encontrada durante la investigación que logre beneficios para todos los miembros de la comunidad educativa.

CAPÍTULO III
RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

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

Conocer la realidad de los distintos ámbitos de desempeño profesional en ciencias de la educación en cuanto a la gestión legal, de la planificación institucional y curricular, gestión del aprendizaje, desde la perspectiva del docente y la observación del investigador, así como también del liderazgo y comunicación y del desempeño profesional del docente permite tener una perspectiva más real y directa de la problemática en que vive y el entorno que se desenvuelve un maestro.

A través de la aplicación de los instrumentos de investigación como el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y el registro de observación de las actividades docentes se pudo obtener una radiografía del desenvolvimiento de los profesores, así mismo identificar sus debilidades y fortalecer cuyos resultados numéricos se plasman a continuación en los cuadros y gráficos con sus respectivos análisis.

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

Tabla 1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA (MEDIA)	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	10,00	100%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,40	94%
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	9,80	98%
	TOTAL	78,00	
	PROMEDIO	9,75	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

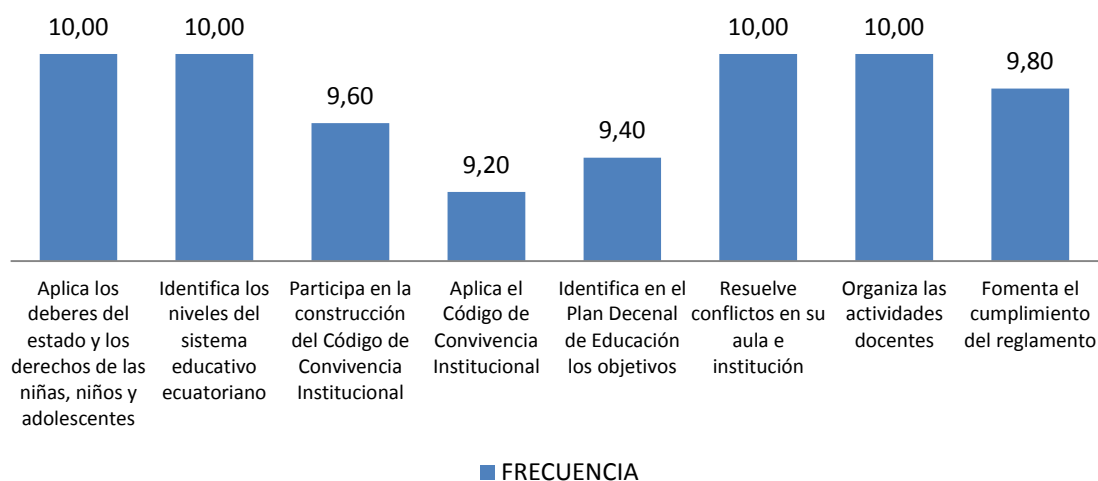


Figura 1. Desempeño profesional en la gestión legal
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

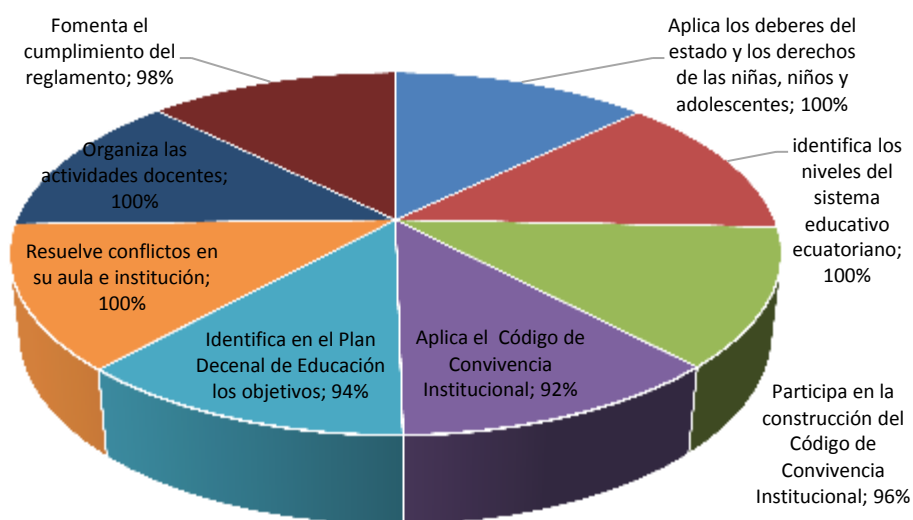
La respuesta a la opción los docentes aplican los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes fue de 100%, reflejando que tienen amplio conocimiento sobre el marco legal relacionado con los niñas, niños y adolescentes, mucho más si giran en torno al ámbito de acción de su perfil profesional. En el Plan Decenal de Educación, los docentes identifican los objetivos, esto permite apreciar que lo maestros conocen sobre este documento elaborado por el Estado, a través del Ministerio de Educación, siendo la calificación de 94%. Los docentes resuelven conflictos en su aula e institución, con lo cual se pone freno de forma adecuada a potenciales conflictos que al no ser impedidos pueden terminar alterando el clima de paz al interior de la institución.

El puntaje otorgado fue de 100% al organizar las actividades docentes de forma idónea la calificación obtenida, aspecto que incide positivamente en la gestión el docente.. Entre otros puntos, la opción fomenta el cumplimiento del reglamento tuvo la calificación de 98 %, gestión docente que influye para que haya armonía al interior de la escuela a lo que Lafout (1999) describe la temática de la convivencia, como un criterio transversal básico que debe figurar en el currículo de todos los niveles educativos. (p. 147) Obteniendo como resultado de frecuencia media el 9,75 en el ámbito de la gestión legal y el fin de contar con un código de convivencia gira en torno a fortalecer y desarrollar de forma integral a todos quienes forman parte de la dinámica en que se desenvuelven los actores educativos, todo esto en un marco de convivencia armónica, donde es posible convivir pacíficamente.

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

Tabla 2. Importancia de la gestión legal en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA (MEDIA)	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	10,00	100%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,40	94%
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	9,80	98%
TOTAL		78,00	
PROMEDIO		9,75	98%



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Figura 2. Importancia de la gestión legal en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Los niños, niñas y adolescentes constituyen un sector de gran importancia para la población ecuatoriana, mismos que están en un proceso de constante maduración, crecimiento, ampliando su intelecto, así como las capacidades y justas aspiraciones, ante lo cual los docentes están en capacidad de identificar los niveles del sistema educativo ecuatoriano, con la calificación de 100%. Los docentes al participar en la construcción del Código de Convivencia Institucional, están haciendo algo no solo en el ámbito de su gestión como formadores pedagógicos, la calificación otorgada fue de 96%. Al ser partícipes de la construcción del Código de Convivencia Institucional, también tienen que aplicarlo, aportando así al normal desenvolvimiento institucional no obstante obtuvieron una calificación del 92%.

En el ámbito de la identificación de los objetivos del Plan Decenal de Educación, es algo que todos los docentes tienen que tener claro, razones para justificar tal hecho sobran, aunque la calificación alcanzada fue de 94% debiendo mejorar algunos docentes en este aspecto. En cuanto a si resuelven conflictos en su aula e institución, es algo que si realizan, notándose esto en la puntuación obtenida de 100%. Concerniente a si organizan las actividades docentes y fomentan el cumplimiento del reglamento es algo que lo realizan de forma satisfactoria, contribuyendo esto al proceso de mejorar su relaciones al interior del entorno escolar, como al exterior, es decir al entorno de los niños, niñas y a adolescentes.

Fluctuando el 9,75 en la totalidad de los ítems en el nivel de importancia del desempeño docente. La escala dada por tanto permite apreciar la responsabilidad de los docentes en su gestión, misma que refleja la importancia que ponen en su trabajo diario, todo esto en bienestar de los educandos, Valdés Veloz (2002) sostiene que "Podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos; construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación" (p. 3).

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

Tabla 3. Conocimiento del docente de la gestión legal para su desempeño

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO (MEDIA)	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	10,00	100%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,40	94%
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	9,80	98%
TOTAL		78,00	
PROMEDIO		9,75	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

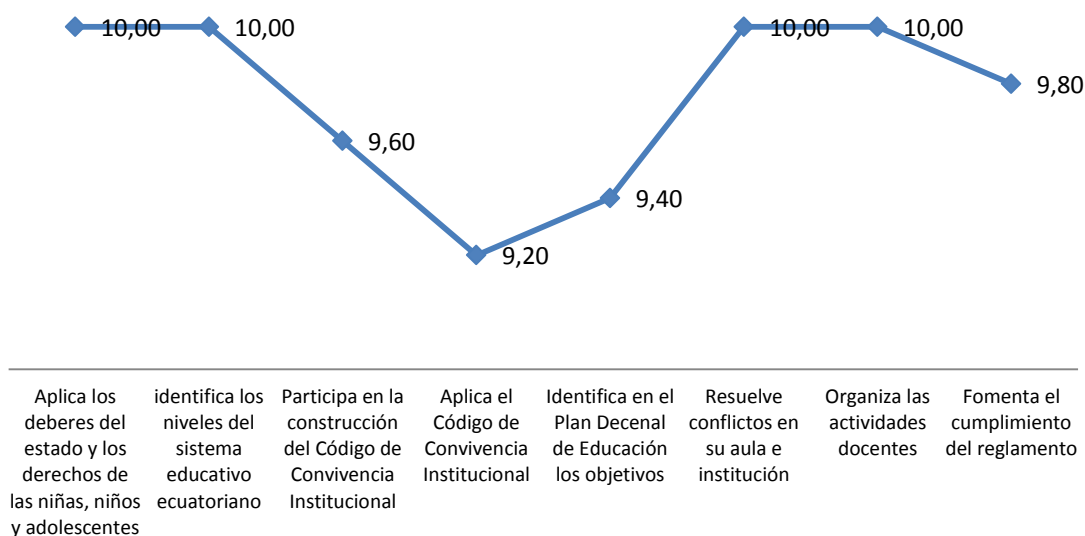


Figura 3. Conocimiento del docente de la gestión legal para su desempeño

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Las alternativas identifican los niveles del sistema educativo ecuatoriano, participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional, organiza las actividades docentes y fomenta el cumplimiento del reglamento dieron como resultado la calificación de 100%, algo que permite apreciar el nivel de conocimiento que tienen los docentes en el ámbito de la gestión legal. La alternativa aplica el Código de Convivencia Institucional, misma que tuvo 92% de calificación, esto permite deducir que tienen mayor participación en la construcción que en la aplicación del Código de Convivencia Institucional. En el caso de la alternativa identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, obtuvieron la calificación de 94%, algo que todo docente debe conocer, mientras que la alternativa resuelve conflictos en su aula e institución fue de 100%, algo fundamental en todo docente debido a que su función también tiene que realizar el rol de mediador. Logrando el 9,75 como resultado significativo en el cumplimiento de cada uno de los indicadores

Nuthall (2004) señala a “docentes comprometidos con su labor (...) manifiestan amor por niños y adolescentes, con conocimientos pedagógicos adecuados, que utilizan diferentes modelos de enseñanza, que colaboran con sus colegas y reflexionan sobre su práctica, que tienen habilidades intelectuales (...)”, cualidades que desarrollan y aplican basados en experiencias previas lo que “(...) demuestra poseer un dominio de los contenidos y se identifican con su profesión (...)” (p. 57). La gestión docente es una labor que implica una serie de acciones individuales y en equipo, teniendo como finalidad concreta la formación científica, técnica, pero sobre todo humanística, lo cual contribuyen de manera efectiva a que se solucionen problemas de diversa índole. Sumándose que la actividad pedagógica es generadora de práctica de valores, que aplicarán los educandos.

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

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

Tabla 4. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA (MEDIA)	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,80	88%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,20	92%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,80	88%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,00	90%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,60	86%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,60	86%
2.8	Utiliza el PAA	9,20	92%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	7,40	74%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
2.15	Incorpora el PAA	5,20	52%
TOTAL		130,20	
PROMEDIO		8,68	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

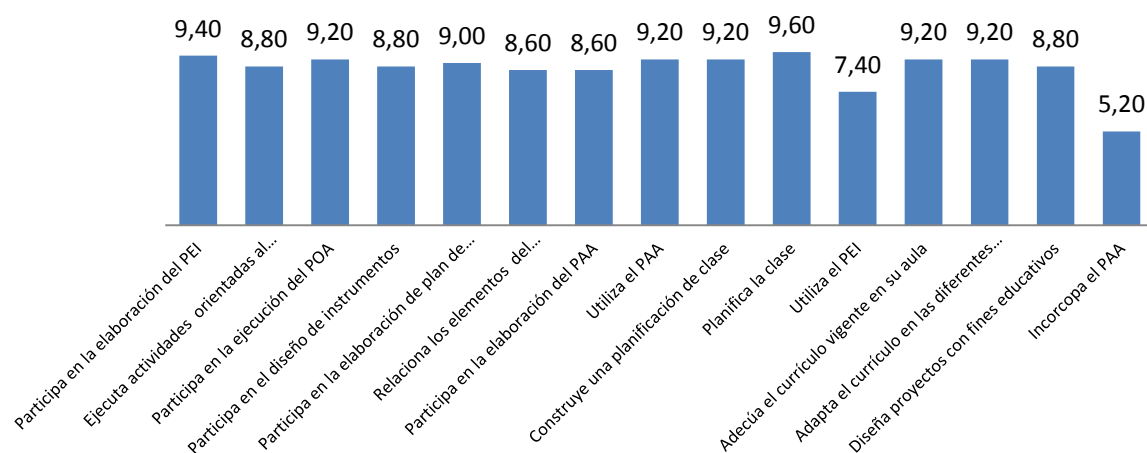


Figura 4. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

En lo que respecta a la utilización del PEI los resultados reflejan la mayor debilidad en los docentes al obtener un resultado bajo del 74%, y más aún en la incorporación del PAA con 52% dado que su participación en la elaboración del PAA es apenas del 86% lo que permite ejecutar pocas actividades orientadas al plan anual de asignaturas en base a la planificación. Se logró también detectar debilidad en relacionar los elementos del Currículo Nacional con un 86%. Reflejando que la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación solo alcanza el 8.68, teniendo que mejorar de forma sustantiva, lo cual es de gran importancia para el normal desarrollo de la escuela. Ante esto, resulta de vital importancia su participación en la planificación “(...) documento público construido por los actores que conforman la comunidad educativa (...)” (Reglamento LOEI; 2012; 16) y la utilización de los instrumentos del proceso escolar, cuyos resultados escolares se ve reflejado en la calidad del producto que se entrega a la sociedad.

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

Tabla 5. Importancia de la planificación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA (MEDIA)	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	10,00	100%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,20	92%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,20	92%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,00	90%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,80	88%
2.8	Utiliza el PAA	9,40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	7,40	74%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,60	86%
2.15	Incorpora el PAA	5,40	54%
TOTAL		132,60	
PROMEDIO		8,84	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

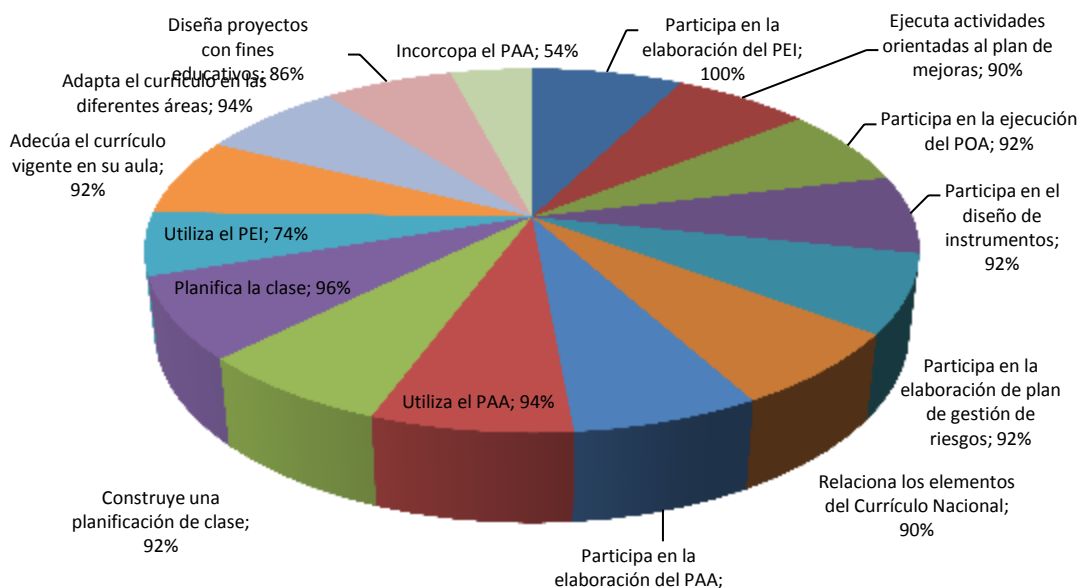


Figura 5. Importancia de la planificación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

La importancia que se le debe brindar a la planificación en el desempeño docentes se ve reflejada en la opción Diseña proyectos con fines educativos con puntuación de 86%, de igual manera con resultados bajos fue la Participación en la elaboración del PAA (Plan Anual de Asignatura) 88%, así mismo Utiliza el PEI con 74% reflejando debilidad en el proceso ya que no se apoya en este instrumentos pedagógico; y la poca incorporación del PAA en un 54% evidencia debilidad corroborando que su puntuación es de 8.68 aspectos que los docentes deben considerar para mejorar su labor como profesionales en cuando a lo que expresa el literal d) del artículo 11 de la LOEI: “Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes” (p. 15), para lograr un desempeño eficiente y eficaz tanto en el docente como en los estudiantes.

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

Tabla 6. Conocimiento del docente de planificación para su desempeño.

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO (MEDIA)	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,60	96%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,80	88%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,80	88%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,00	90%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,60	86%
2.8	Utiliza el PAA	9,20	92%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	7,40	74%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
2.15	Incorpora el PAA	5,20	52%
TOTAL		131,00	
PROMEDIO		8,73	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

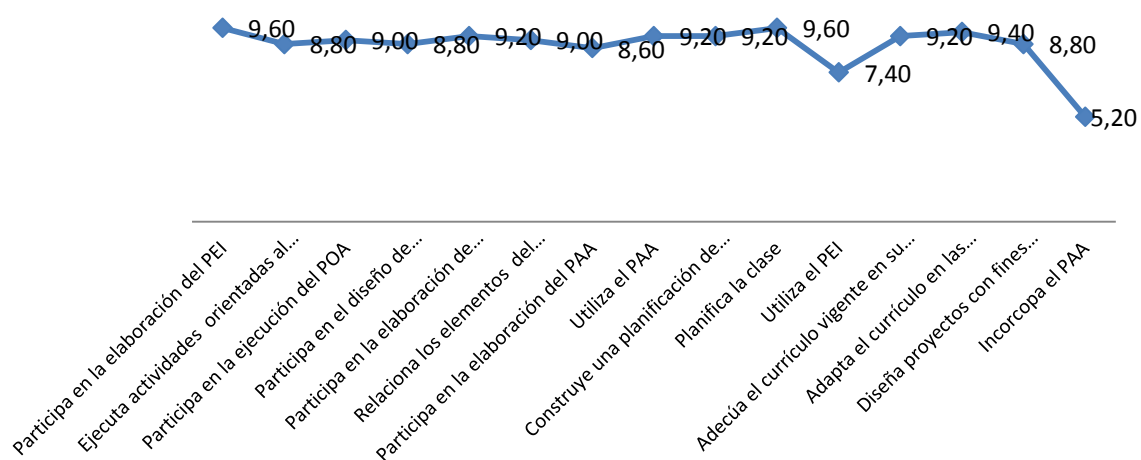


Figura 6. Conocimiento del docente de planificación para su desempeño

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

En la opción Incorpora el PAA (Plan Anual de Asignatura) representa la mayor debilidad en los docentes alcanzando un valor del 52% dado que en su participación en la elaboración de PAA alcanza un 86% lo que incide de forma negativa en la opción antes descrita. Y la utilización del PEI (Plan Educativo Institucional) logro solo 74% sin embargo en el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente alcanza una totalidad de 8.73 promedio que puede ser mejorado ya que el docente está en capacidad de dar cumplimiento en su compromiso que tiene con la institución sus discípulos y toda la comunidad educativa. Lo que para González (2006) indica ser un docente competente desde una concepción humanista de la educación significa no sólo ser un conocedor de la ciencia que explica (física, matemáticas), sino también de los contenidos teóricos y metodológicos de la psicología y la pedagogía contemporáneas que lo capacite para diseñar un proceso de enseñanza-aprendizaje que potencie el desarrollo de la personalidad del estudiante (p.3).

La participación de la elaboración del PAA por parte del docente es algo inherente a su gestión, siendo algo normal en su labor, desde esta actividad contribuye a formar no solo académicamente al estudiante, también influye en la personalidad del mismo, así como a reforzar el proceso enseñanza aprendizaje.

El docente debe tener conocimientos de todo lo relativo al accionar de la educación, todo esto en el marco de las competencias, compromisos y objetivos por los cuales se rige la escuela.

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje.

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

Tabla 7. Desempeño profesional en planificación del proceso enseñanza-aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (MEDIA)	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
TOTAL		95,00	
PROMEDIO		9,50	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

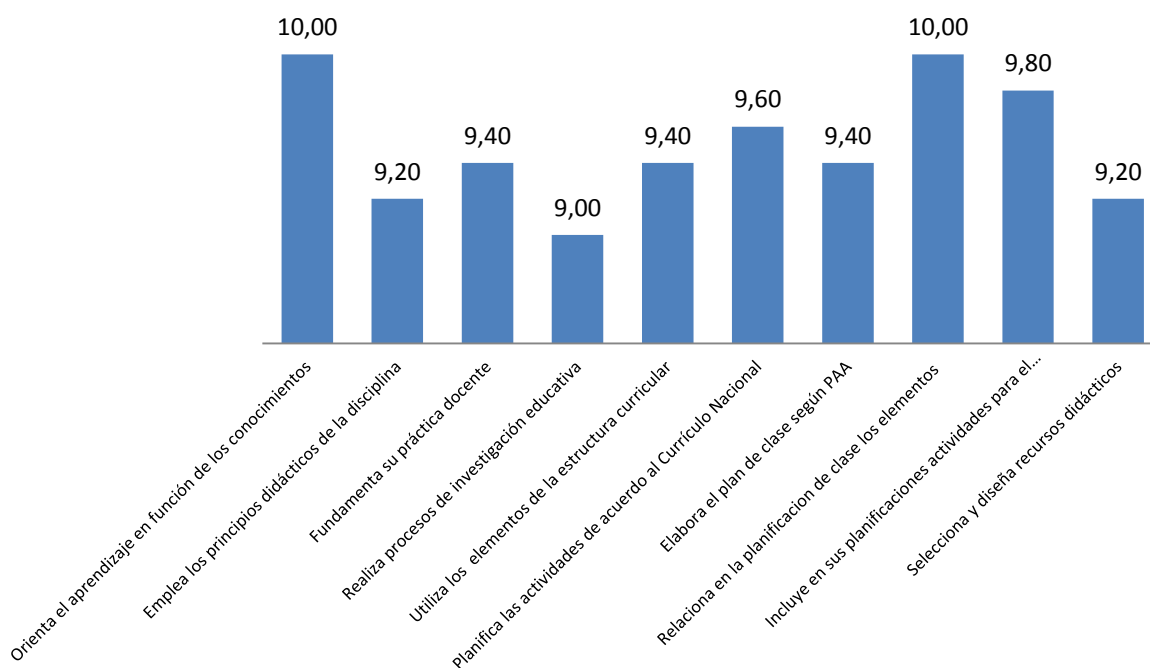


Figura 7. Desempeño profesional en planificación del proceso enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

El actual gobierno le ha dado importancia a la actualización profesional diseñando y ejecutando capacitaciones a los docentes en los diferentes ámbitos que inciden en el proceso de enseñanza aprendizaje. En las opciones del cuestionario de autoevaluación en referencia al desempeño profesional en planificación del proceso enseñanza-aprendizaje se refleja buenos resultados, con una ínfima representación del 9.50 considerando que en cada uno de los ítems existe una planificación acorde a las necesidades que tienen los docentes. Al respecto Manes (2005) expone a la planificación educativa (...) como el proceso que evalúa las oportunidades y amenazas del afuera, como las fortalezas y las debilidades del adentro, articulando una visión, misión, metas y objetivos institucionales (...) (p. 20) todo esto relacionado con el todo lo que conlleva al enlace que promueve una educación planificada y con gestión en obtener los resultados esperados.

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

Tabla 8. Importancia del desempeño profesional en planificación del proceso enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA (MEDIA)	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
TOTAL		94,80	
PROMEDIO		9,48	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

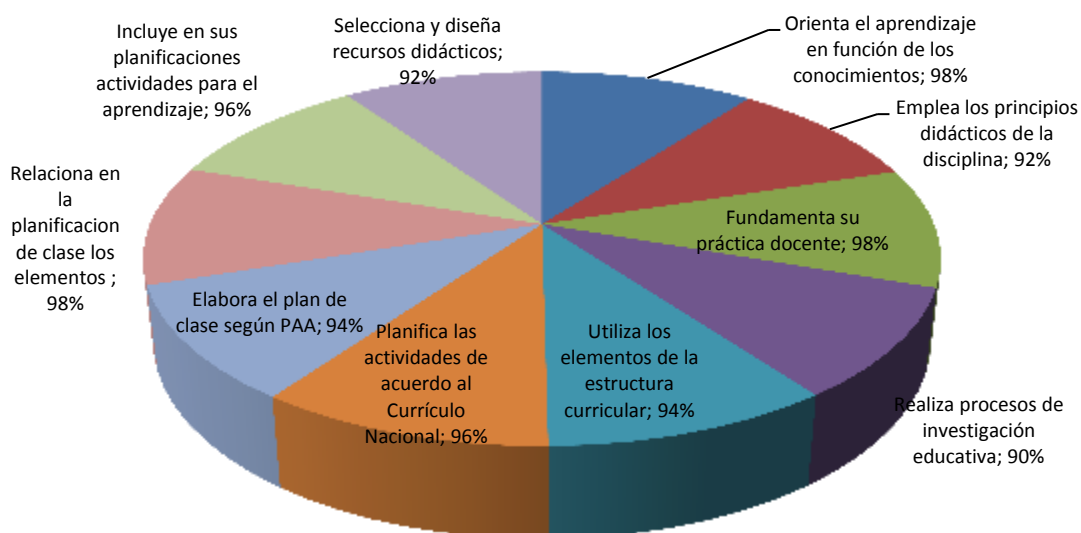


Figura 8. Importancia del desempeño profesional en planificación del proceso enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

En el nivel de importancia del desempeño profesional en la planificación del proceso enseñanza aprendizaje en la opción Realiza procesos de investigación educativa cuyo resultado es el 90% se denota una leve deficiencia en este ítem dado la poca experiencia que tienen los docente a nivel nacional en relación al proceso de investigación sobre problemáticas educativas, así como también en las alternativas Emplea los principios didácticos de la disciplina, Selecciona y diseña recursos didácticos con resultados del 92% alcanzando un total del 9.48 promedio considerable, cuando en la realidad diaria a los docentes se le exigen que “establezcan mecanismos para analizar los aprendizajes de los estudiantes”.

Obtener un mejor resultado académicos de los discípulos como lo expresa: el artículo 11 en su literal k en la LOEI que rige a la comunidad educativa del país, brindado facilidades para que se beneficien de los programas educativos y formativos dirigidos para los docentes y autoridades escolares, dentro y fuera del país. “Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes” (p. 15), como lo respalda

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

Tabla 9. Conocimiento del desempeño profesional en planificación del proceso enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO (MEDIA)	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
	TOTAL	95,20	
	PROMEDIO	9,52	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

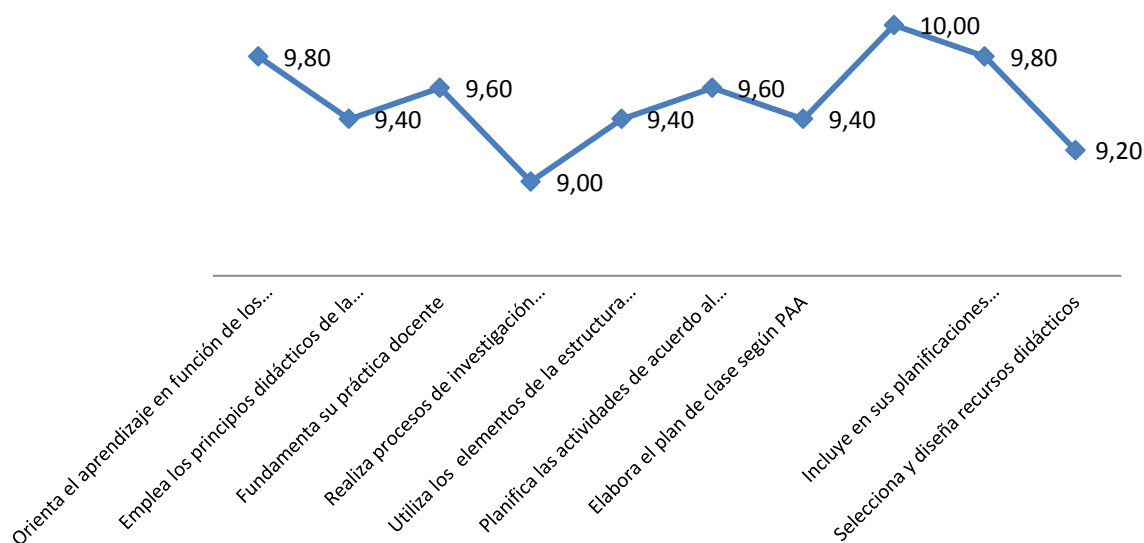


Figura 9. Conocimiento del desempeño profesional en planificación del proceso enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

Dentro de la encuesta realizada a los docentes, sobre el nivel de conocimiento de su desempeño docente, en referencia a la alternativa si Relaciona en la planificación de clase los elementos el resultado fue de 100% lo que hace efectivo su trabajo, en relación a la alternativa con calificación más baja fue Realiza proceso de investigación educativa que fue de 90% es que la tarea formativa no puede ser jamás improvisada, tiene que ser planificada, siguiendo para ello todos los pasos que permitan hacer del docente una persona conocedora de todo el proceso. Reflejando el 9,52 frecuencia significativa para su nivel de conocimiento ya que en los actuales momentos es de trascendental importancia que los docentes asuman su rol con autonomía y responsabilidad.

Como cita Manes (2005) “la planificación es considerada como una tarea institucional del docente y sobre todo del directivo” (p. 32). La escuela es un ecosistema en el cual interactúan todos los actores educativos, ante lo cual el desempeño docente es un factor que debe estar siempre en constante superación, ya que el docente es el pilar fundamental en que se sostiene esta dinámica.

Esto permite deducir la importancia que tiene la educación, abriendo con ello la posibilidad de que establezca un determinado orden cultural y social, el descansa en la manera cómo docentes cumplen con su labor.

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 precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.

Tabla 10. Desempeño profesional en la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE) (MEDIA)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR) (MEDIA)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,20	10,00	92%	100%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	10,00	96%	100%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	9,40	100%	94%
	TOTAL	28,80	29,40		
	PROMEDIO	9,60	9,80	96%	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

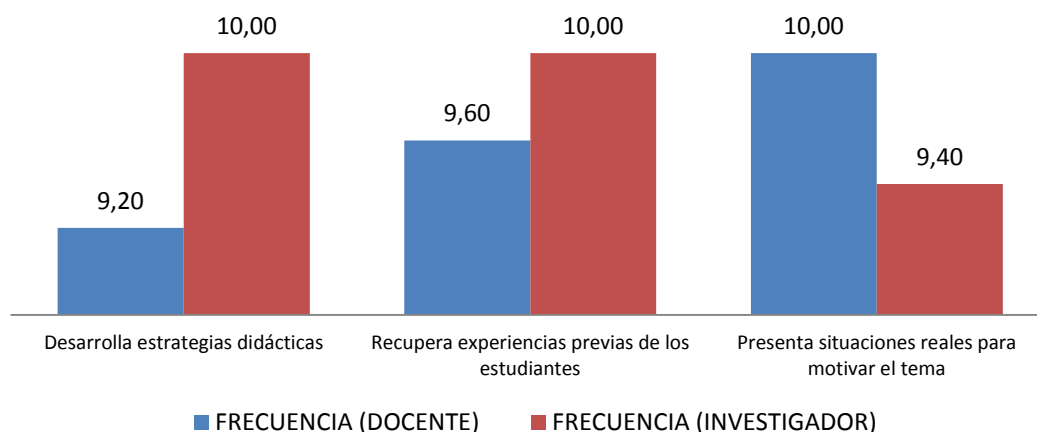


Figura 10. Desempeño profesional en la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Recupera experiencias previas de los estudiantes los docentes calificaron con 92% y el investigador 99% Presenta situaciones reales para motivar el tema fue calificada por los docentes con 96% y el investigador 100%. Lo que significa que no varía el nivel de frecuencia tanto para el docente investigado como para el investigador oscilando el total de ambos entre el 9,60 para el docente y el 9,80 para el investigador

Émile Durkheim (1998) afirmaba "la educación común es función del estado social; pues cada sociedad busca realizar en sus miembros, por vía de la educación, un ideal que le es propio" (p. 18) Lo anterior sólo puede darse a través de procesos de transmisión de conocimientos, con la incorporación de estrategias y herramientas útiles para las personas, lo cual permite asimilar y entender todo lo que sucede en el mundo.

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

Tabla 11. Desarrollo

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE) (MEDIA)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR) (MEDIA)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	8,40	92%	84%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	8,70	92%	87%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	8,80	94%	88%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	9,50	94%	95%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	9,20	94%	92%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	9,00	96%	90%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	9,80	96%	98%
TOTAL		65,80	63,40		
PROMEDIO		9,40	9,06	94%	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

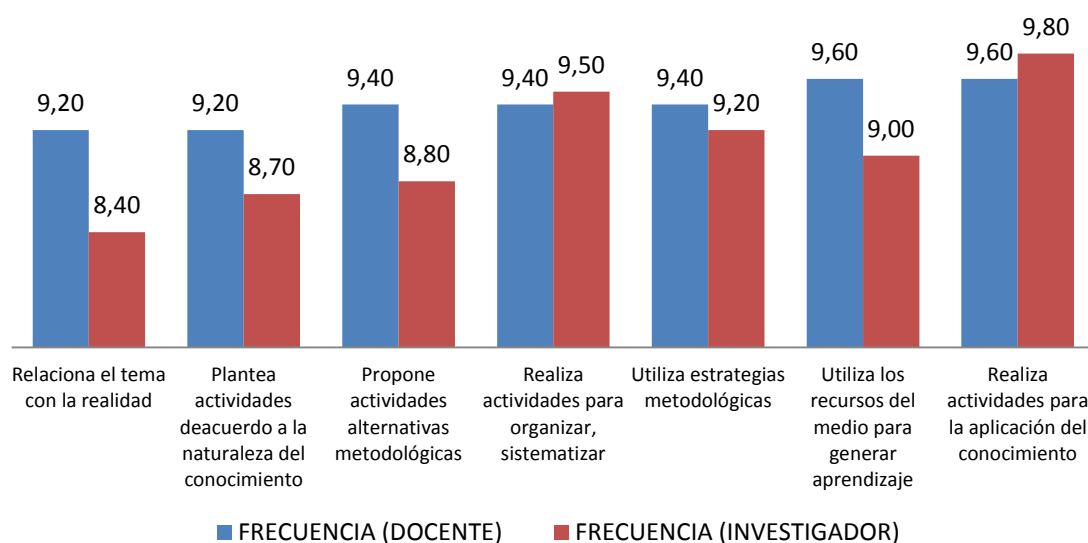


Figura 11. Desarrollo

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Los resultados de la aplicación del cuestionario de autoevaluación se obtuvo que las opciones Relaciona el tema con la realidad y Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento 84% y 87% respectivamente; y Propone actividades alternativas metodológicas resultado con 88%. En lo que respecta en las tablas de frecuencia alcanzan la totalidad promedio de 9,40 para los docentes y el 9,06 para la investigadora lo que reconoce que el docente debe dar oportunidades a los estudiantes para que dejen de ser ente pasivos y por ende se vea reflejado desde una perspectiva crítica en el proceso enseñanza-aprendizaje para formar grupos compactos entre los estudiantes, lo que tiene implícito que el educador sea responsable, siendo su rol de gran responsabilidad.

Por tanto el educador es una persona privilegiada porque está en capacidad de contribuir a la construcción de estudiante. La educación a decir de Hanna Arendt (1993) “de mediar entre el niño y el mundo, de manera de permitir que el primero se integre en el segundo minimizando el riesgo de rechazo que existe naturalmente entre ambos” (p. 208).

3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el docente 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. Evaluación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE) (MEDIA)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR) (MEDIA)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	8,30	88%	83%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	9,10	92%	91%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	6,90	84%	69%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	9,60	90%	96%
	TOTAL	35,40	33,90		
	PROMEDIO	8,85	8,48	89%	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

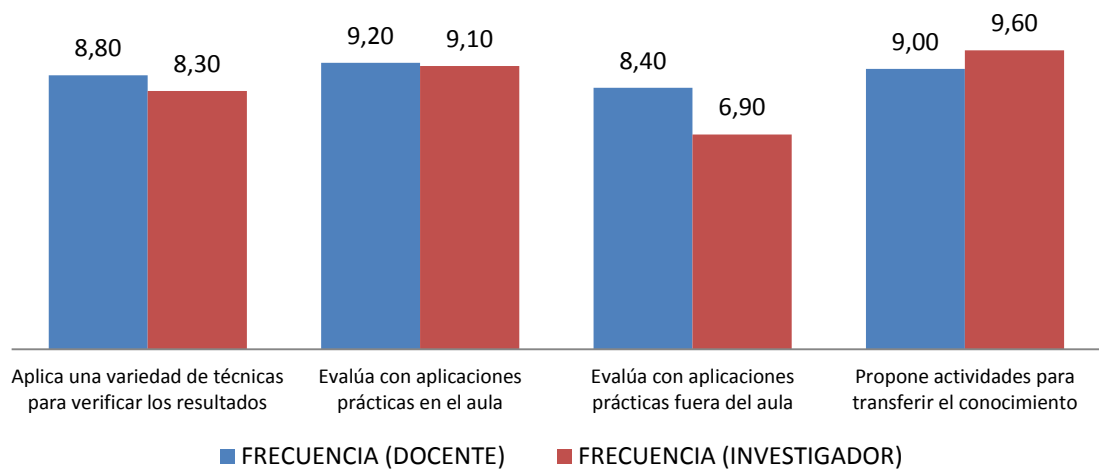


Figura 12. Evaluación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Como resultado de la aplicación del instrumento de investigación como es el cuestionario, en la opción Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula representa una deficiencia obteniendo un 69% para la investigadora mientras que para el docente el 88% y Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados alcanzó 83%.para la investigadora y para el docente encuestado el 88% obteniendo promedios por debajo de 8,48 para el investigador y para el docente el 8,85 medios que deben superar como hace mención Samtos (2004) la define como “el conjunto de acciones que se conciben conscientemente y se ejecutan con vistas al cumplimiento de objetivos que dicen relación con la formación integral de las personas para que puedan insertarse en la sociedad eficientemente”. (p. 103).

La educación actual lo que hace es proponer la construcción de un ser humano nuevo, capaz de estar en armonía con naturaleza, utilizándolo como herramienta pedagógico y convertir al alumno en un ente social, al recibir los conocimientos transmitidos por docente haga posible adquirir el cambio que lo eleve a la categoría de hombre capaz de cambiar el mundo que lo rodea.

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 VISIÓN GLOBAL.

Tabla 13. Visión Global

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE) (MEDIA)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR) (MEDIA)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,60	9,80	96%	98%
3.12	DESARROLLO	9,40	9,06	94%	91%
3.13	EVALUACIÓN	8,85	8,48	89%	85%
	TOTAL	27,85	27,33		
	PROMEDIO	9,28	9,11	93%	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

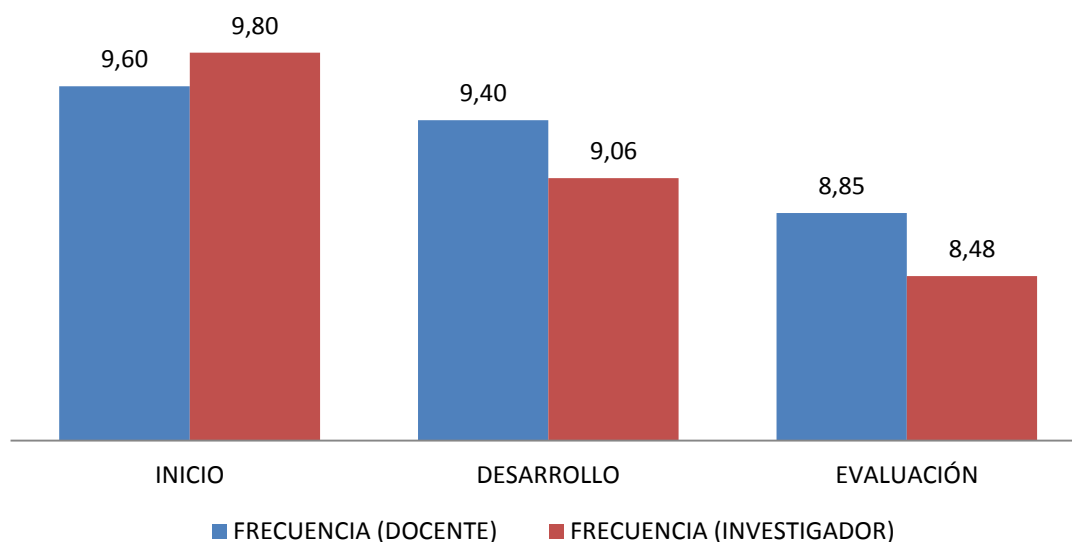


Figura 13. Visión Global

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Con el objetivo de conocer cuál es el 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 VISIÓN GLOBAL.

En cuanto inicio el docente obtuvo el resultado de 96% mientras el investigador obtuvo el 98% en el desarrollo el docente calificó con 94% y el investigador 91%. La evaluación el docente la hizo en 89% y el investigador 85%. Adquiriendo un promedio total del docente el 9,28 y la del investigador de 9,11 promedio favorables que

permiten evidenciar resultados veraz por parte de los organismos institucionales como expresa: Cañedo (2002) la gestión del aprendizaje (...) es un producto típico de la instauración de modelo del progreso cuyo capital principal es la información y el conocimiento” (p. 3).

La diferencia en el puntaje es algo subjetivo, lo que interesa es que el docente tenga claro que su función va más allá de ser un trasmisor de conocimiento, por el contrario es el guía que influye en los estudiantes, que enseña a razonar, a tener criticidad, para que estén en capacidad de discernir.

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

Tabla 14. Importancia de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente de la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA (MEDIA)	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	90%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,00	90%
	TOTAL	27,80	
	PROMEDIO	9,27	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

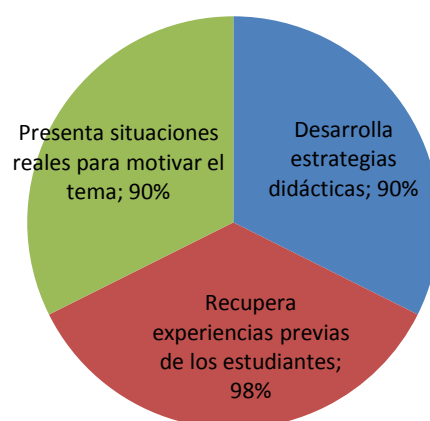


Figura 14. Importancia de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente de la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Para Espinoza (Ministro de Educación de la República 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. (...)”. En el aditamento desarrolla estrategias didácticas tuvo un porcentaje de 90% Recupera experiencias previas de los estudiantes tuvo calificación de 98%. Y presenta situaciones reales para motivar el tema 98%.

Con un promedio referencial de 9,27 deducción favorable reflexionando que actualización de los docentes permite estar innovando de forma permanente, es decir que hay la capacidad de cambio requerida en el actual sistema educativo, lo cual permite que al presentarse situaciones reales el maestro evolucione junto con sus estudiantes; siendo este el papel de la educación, responder a las demandas y que no se detengan en métodos antiguos.

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

Tabla 15. Desarrollo

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA (MEDIA)	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	94%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	94%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	92%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,00	90%
	TOTAL	64,80	
	PROMEDIO	9,26	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

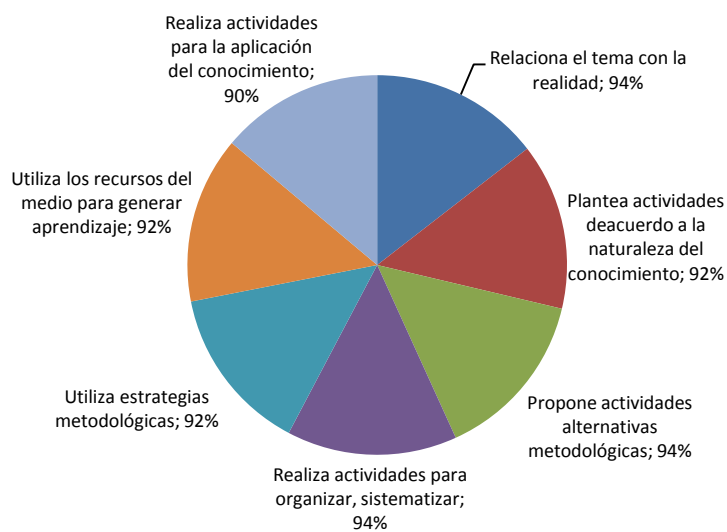


Figura 15. Desarrollo

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Dentro de la encuesta sobre el nivel de importancia en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, en la opción Realiza actividades para la aplicación del conocimiento cuyo resultado es 90% cuando en las alternativas de Relacionar el tema con la realidad, Propone actividades alternativas metodológicas, y Realiza actividades para organizar, sistematizar tuvieron el 94% en cuanto a las alternativas plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, utiliza estrategias metodológicas y utiliza los recursos del medio para generar aprendizajes fueron del 92% cuyos resultados son de aceptación y relevantes cuando “las instituciones escolares reclaman competencias y actuaciones muy diversas de los profesionales que trabajan en ellas ya que se les pide que intervengan en todos los ámbitos de la educación. (Antúñez, 1997, pág. 25).

Por tanto la práctica educativa exige mucho compromiso y la responsabilidad de los actores educativos que laboran, ya que en el análisis refleja que los docentes están inmersos en cuanto al verdadero desempeño como profesional lo cual permite que la organización sea eficaz para poder atender con eficacia y cumplir con la demanda de la sociedad, con democracia que permita contribuir en la formación de ciudadanos autónomos con capacidad de desenvolverse en el medio que los rodea para favorecer a la labor educativa directa e indirectamente.

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

Tabla 16. Evaluación

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA (MEDIA)	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	90%
TOTAL		36,40	
PROMEDIO		9,10	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

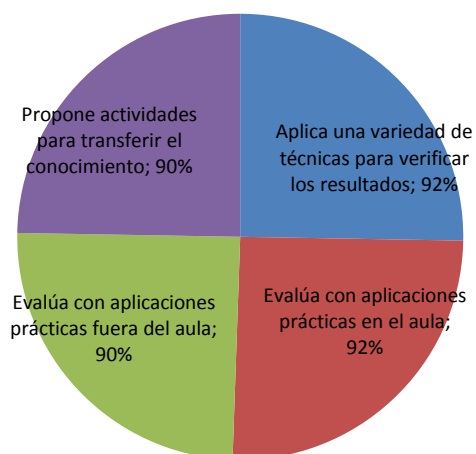


Figura 16. Evaluación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Desde la percepción del docente en relación al proceso de la enseñanza aprendizaje se evidencia en la Aplicación una variedad de técnicas para verificar los resultados y en aplica una variedad de técnicas para verificar resultados se obtuvo y Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula se obtuvieron resultados del 92% cada ítems y en las opciones Evalúa con aplicación prácticas fuera del aula y Propone actividades para transferir el conocimiento con el 90% cada uno. Proporcionando un promedio propicio de 9,10 por lo tanto la práctica de la docencia es fundamental para lograr los objetivos pedagógicos intra aula, la recepción de conocimientos de sus estudiantes se basa en la metodología utilizada la cual será evaluada al concluir cada ciclo escolar con el resultado que arroje la implementación de programas de evaluación diseñadas por el gobierno y los organismos estatales de control al sistema educativo.

Cualquier resultado en este proceso de evaluación se construye en Cañedo (2002) especialista en información científico, en su artículo Del Bibliotecario clínico al informacioncita: de la gerencia de información a la gestión del conocimiento, es así que “la gestión del aprendizaje (...) es un producto típico de la instauración de modelo de progreso cuyo capital principal es la información y el conocimiento” (p. 3).

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

Tabla 17. Visión Global.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA (MEDIA)	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,20	92%
3.12	DESARROLLO	9,26	93%
3.13	EVALUACIÓN	9,10	91%
	TOTAL	27,56	
	PROMEDIO	9,19	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

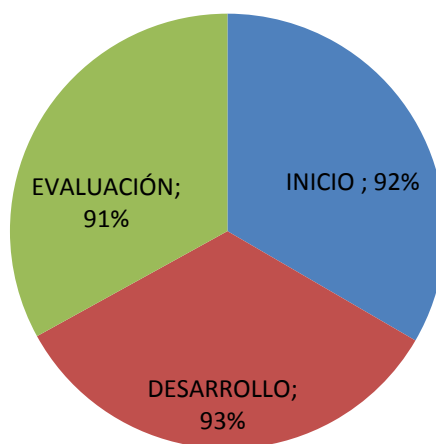


Figura 17. Visión Global

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

El nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente según Gil (2005) **Gestión de aprendizaje:** son los aspectos didácticos relacionados con los aspectos académicos para que el docente enseñe y el estudiante aprenda (p. 67).

Desde su inicio, desarrollo y evaluación se respalda que todo el proceso es fundamental para la aplicación de metodologías estratégicas que permiten obtener resultados en favor al que hacer docente alcanzando el 9,19 con una percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje visión global de frecuencia veraz y oportuna lo que permite lograr en el estudiante la buena utilización de los recursos didácticos que le conlleve a un mejor trabajo en las prácticas intra aula, alcanzando los objetivos del ciclo escolar diseñado en el Plan Estratégico Institucional (PEI) cultivando en ellos recursos que le sirvan con base para su instrucción, con una personalidad inconfundible y dinámica frente a la vida adquiriendo dominio de gozar y proyectarse hacia los demás vinculando sus experiencias y sus convivencias con sus inconvenientes comunes.

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 de enseñanza aprendizaje INICIO.

Tabla 18. Inicio

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO (MEDIA)	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	90%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,00	90%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
	TOTAL	27,60	
	PROMEDIO	9,20	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

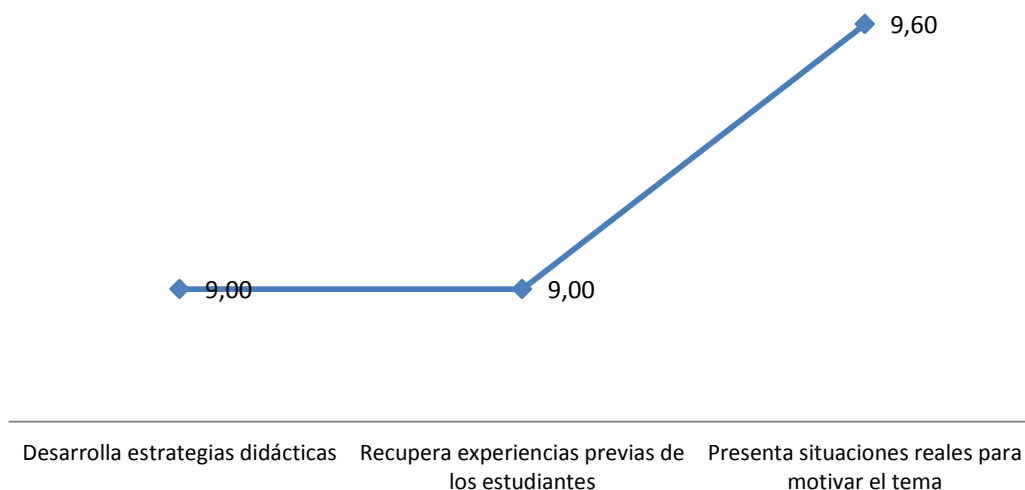


Figura 18. Inicio

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

El nivel de conocimiento en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje constituye un proceso en el cual se refleja si los docente cumplen con las alternativas Desarrolla estrategias didácticas y Recupera experiencias previas de los estudiantes cuyos resultados fueron el 90% y con el resultado de la opción Presenta situaciones reales para motivar el tema con el 96% dando la totalidad de un promedio cuyos resultados son del 9,20.

Constituye un total favorable en este nivel como el “conjunto de acciones consciente que se ejecutan con miras al cumplimiento de los objetivos” para poder insertarse en la sociedad eficientemente y “se establezcan mecanismos para analizar los aprendizajes de los estudiantes” ya que es un hecho de que la gestión es un factor necesario para contextualizar la calidad educativa y que en muchas ocasiones la ausencia de la misma ha impedido la calidad de la educación. En este contexto se pretende enfocar en la metodología específica para resolver problemas y aumentar dicha la calidad que beneficia no solo a estudiante y docentes sino también a la comunidad en sí. (Lepeley, 2001, pág. 82).

Por lo que se considera que las estrategias didácticas bien empleadas permiten que el estudiante aprenda, recuerde y puedan procesar la información para su beneficio, las estrategias consisten en una serie de procedimientos o conjunto de habilidades que permiten al estudiante adquirir y emplear intencionalmente los instrumentos pedagógicos que hagan posible la flexibilización en el proceso enseñanza-aprendizaje.

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 de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.

Tabla 19. Desarrollo

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO (MEDIA)	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	94%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	94%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	92%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,00	90%
TOTAL		64,80	
PROMEDIO		9,26	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

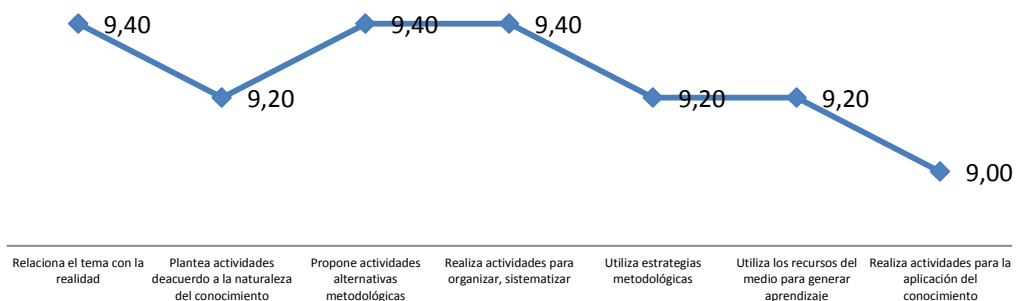


Figura 19. Desarrollo

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

En este nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje se hace un análisis si Utiliza estrategias metodológicas y utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje. Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento obtuvo el 92% Relaciona el tema con la realidad. Realiza actividades para organizar, sistematizar y propone actividades alternativas metodológicas obtuvieron la calificación de 94% y el 90% fue papa la opción realiza actividades para la aplicación del conocimiento por lo que:

Manes (2005) señala que:

“El trabajo de diagnóstico institucional es el resultado de una profunda tarea de investigación que mide tanto cualitativa como cuantitativamente las expectativas; es la base para desarrollar una planificación estratégica”. (p. 19).

La necesidad de que el docente transmita una gran cantidad de conocimiento e información le merma posibilidades para que el docente pueda brindar educación en un sentido más específico, lo que debe mejorarse con la finalidad de que se logre el desarrollo personal integral de los estudiantes, sumado al ámbito académico-científico-tecnológico-humanístico, abordando para ello competencias y habilidades, que posibiliten al estudiante la ejecución de lo aprendido, con el efecto de que ellos desarrollen su autoconcepto es decir la percepción que tiene uno de sí mismo.

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 de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.

Tabla 20. Evaluación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO (MEDIA)	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	90%
	TOTAL	36,40	
	PROMEDIO	9,10	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

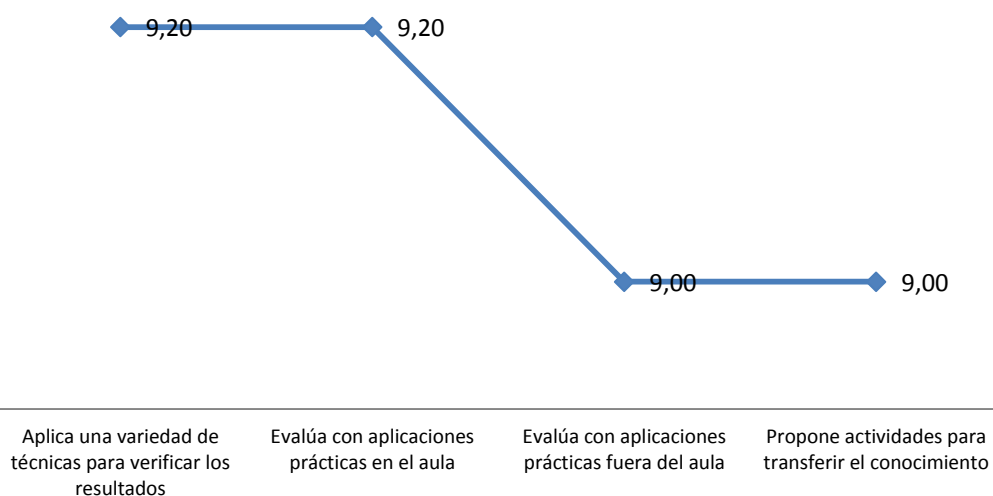


Figura 20. Evaluación
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

La alternativa evalúa con aplicaciones prácticas en el aula tuvo calificación de 92%; propone actividades para transferir el conocimiento fue de 90% y por último evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula fue 90%. Siendo el promedio total de 9,10 considerando que es un valor aceptable en el nivel de conocimiento coexistiendo que la meta principal de la educación es desarrollar hombres que sean capaces de hacer cosas nuevas, no simplemente de repetir lo que otras generaciones han hecho; hombres que sean creativos, inventores y descubridores. Cerisola y Páez (2003) consideran que “la formación docente ha de ser lo suficientemente pertinente con la realidad, de tal manera que ese individuo pueda responder a las exigencias de la misma de acuerdo a los diferentes roles que como docente le enviste”. (p. 23).

Las técnicas a emplearse para la verificación de resultados hacen que los docentes sean vistos como personas con creatividad, debido a que utilizan una serie de herramientas que les permiten tener claro cómo los estudiantes captan o aprovechan las enseñanzas impartidas por los mismos, lo cual les permite ir corrigiendo fallas que se van presentando. De esta manera hay el mejoramiento constante para que los beneficiarios sean todos quienes forman parte del que hacer educativo.

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 de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.

Tabla 21. Visión Global.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO (MEDIA)	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
	TOTAL	27,40	
	PROMEDIO	9,13	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

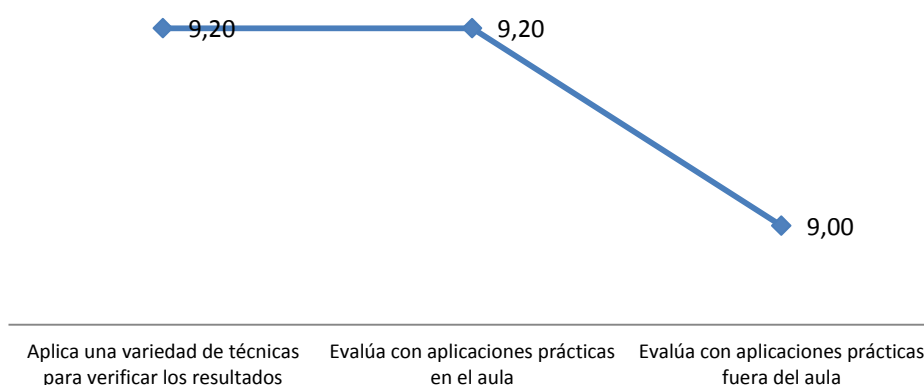


Figura 21. Visión Global

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula tuvo un porcentaje de 92%. Y en el caso de evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula es de 92%. Encontrado la mayor debilidad en las evaluaciones con aplicaciones fuera del aula con el 90% dando como resultado parcial un total del 9,13, a través de estos resultados se puede llegar a un análisis que debe darse importancia a este ítem ya que de darse.

Haría más flexible la posibilidad que los estudiantes logren integrarse colectivamente buscando mecanismos a través de la aplicación de técnicas y habilidades que permitan dirigir su clase de forma acertada, dentro y fuera del aula centrándose en lograr que haya evolución en los procesos que resultan más favorables para el

estudiante, requiriendo para ello el compromiso de todo el conjunto de docentes que hagan posible la ejecución de acciones que redunden en beneficio del crecimiento humano e intelectual de los estudiantes, logrando así despertar el gusto por integrarse en el ámbito de la educación alcanzando mejores resultados, elevando su autoestima lo que es relevante en el sistema educativo ya que el niño aprende en relación con otros y la sala de clases es un contexto adecuado Pareda citado por Castro (2007, pág. 28).

La escuela es en sí misma es una comunidad condicionada e influenciada por la comunidad más amplia de la que forma parte. No son dos realidades distintas e incomunicadas, sino interdependientes y penetradas la una de la otra. Los alumnos, los padres, los profesores, el personal no docente aporta a la vida de la escuela elementos de su entorno.

3.3.2.1.3. Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tabla 22. Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA (MEDIA)	IMPORTANCIA (MEDIA)	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9,20	9,20	9,20
Desarrollo	9,26	9,26	9,26
Evaluación	9,00	9,10	9,10

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

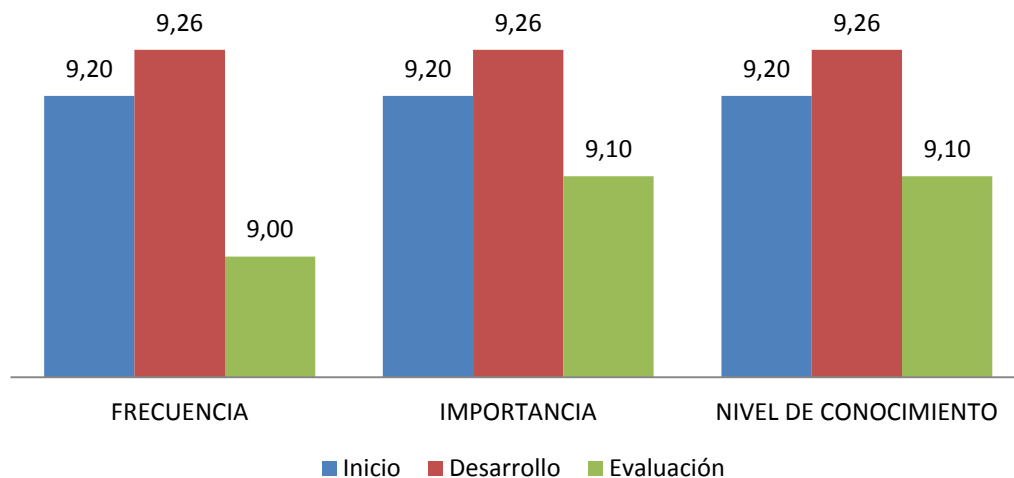


Figura 22. Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

En el desglose de los resultados en la gestión del aprendizaje ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje obtuvo buenos resultados en sus diferentes niveles. Evidenciando un porcentaje superior al 9% en el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento.

“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. 15), como consta en la Ley Orgánica de Educación Intercultural en su artículo 11 literal i (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2011). Para ejecutar su principal tarea que es enseñar y apoyar el deseo estudio de sus educandos, el diseño de sus estrategias debe estar respaldado por la vía legal, como es el caso de la LOEI.

La gestión del aprendizaje se basa en el conjunto de conocimientos teóricos y de prácticas, los cuales se han ido contrayendo históricamente en función de la misión que tienen las instituciones de enseñanza, por eso se posibilita su conceptualización y definición en el ámbito pedagógico, tomando en consideración la naturaleza educativa como parte de la práctica política-cultural, la cual está comprometida con la desarrollo de valores éticos que tengan como norte el ejercicio democrático educativo.

A esto se añade la inculpación de contextos específicos, de tal manera que se permita a la escuela no solo fortalecer la oferta académica, también la necesidad de que tomen decisiones capaces de posibilitar adecuadamente todo el potencial humano docente, con lo cual se logrará cumplir con las expectativas que tiene la población de las instituciones educativas.

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE) (MEDIA)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR) (MEDIA)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	8,00	94%	80%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,40	6,12	84%	61%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,40	5,35	84%	54%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	6,24	88%	62%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	7,82	96%	78%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	8,24	94%	82%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	8,18	96%	82%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	8,29	94%	83%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	8,06	92%	81%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	8,00	94%	80%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	6,29	92%	63%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	8,18	92%	82%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	8,76	94%	88%
	TOTAL	119,40	97,53		
	PROMEDIO	9,18	7,50	92%	75%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

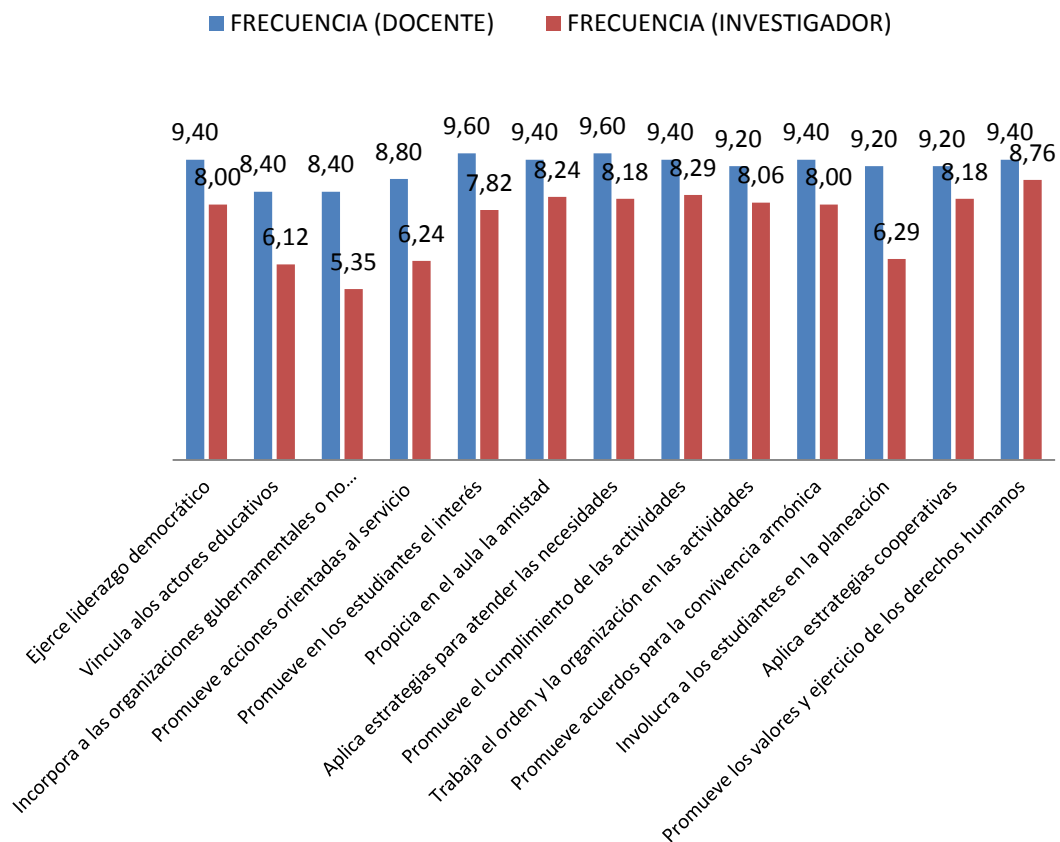


Figura 23. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Un líder, además de dirigir, gestiona y ofrece las condiciones para que quienes le acompañan en la conducción de la organización educativa concreten las funciones de índole cotidiana para ocuparse de las funciones “(...) una comunicación organizada es ida y vuelta entre el estudiante y la organización de apoyo (...)” (Holmberg, 1985, p. 99).

Se hace necesario que el desempeño docente al interior de la escuela promueva en los estudiantes estilos de liderazgo, ya que obtuvo en el nivel Ejerce liderazgo democrático. Promueve acuerdos para la convivencia armónica cuyo resulta es del 80%. Resuelve acuerdos del como motor que impulse y coordine actuaciones que tiendan a favorecer climas armónicos donde todos puedan trabajar con el máximo aprovechamiento de las cualidades que poseen.

Dinamizando para ello el proceso de debate, participación, flexibilizando el cambio, todo lo cual es una condición que vuelve eficaz la operacionalización de todos los propósitos que guían a la educación. Ante lo cual se requiere líderes que promuevan la colaboración, el trabajo en equipo, compartir responsabilidades, crear equipos, dejar claros los roles, de tal manera que influya en el mejoramiento global del proceso educativo y por ende del desempeño profesional del docente.

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

Tabla 24. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA (MEDIA)	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	94%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	86%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,40	84%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	88%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	94%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	92%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	92%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	94%
	TOTAL	119,60	
	PROMEDIO	9,20	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

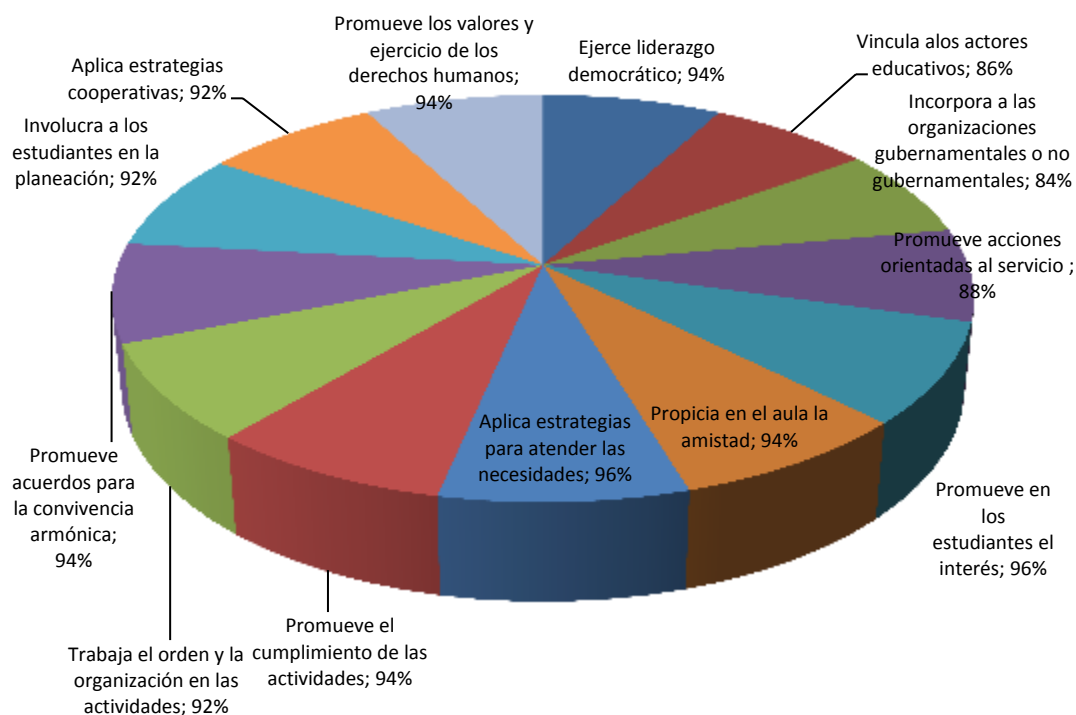


Figura 24. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Los cambios que se viene implementando para que se pueda pasar de una democracia representativa hasta una democracia participativa, implica la necesidad urgente de reformular las bases en la que se sostiene el desempeño docente para lograr que la educación tenga principios basados en la justicia social, dignidad humana, equidad, oportunidades para todos y todas, libertad, participación y transparencia, lo cual cimienta con mayor fuerza la base sobre la que se puedan gestar los verdaderos procesos educativos que pongan al país en la senda del triunfo.

Solo así se consigue que se tengan líderes con la suficiente capacidad de comunicación, quienes tengan la calidad suficiente para moldear de forma positiva a los estudiantes, debido a que se está trabajando con personas en proceso de formación y esto hace que el producto entregado a la sociedad sea óptima calidad, para que a largo plazo podamos tener profesionales de excelencia.

“El liderazgo es fundamental en la administración, el gestor necesita conocer cómo motivar y conducir las personas que integran la organización educativa, es una influencia interpersonal ejercida en un momento determinado, siempre orientado a la consecución de los objetivos propuestos, es un fenómeno social que tiene gran importancia en las interacciones humanas y en los fines y objetivos propuestos por las organizaciones, en este caso las educativas” (Chiavenato, 2004, pág. 178).

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

Tabla 25. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO (MEDIA)	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	94%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,00	90%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,00	90%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,00	90%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	94%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	92%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	92%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	94%
TOTAL		120,80	
PROMEDIO		9,29	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

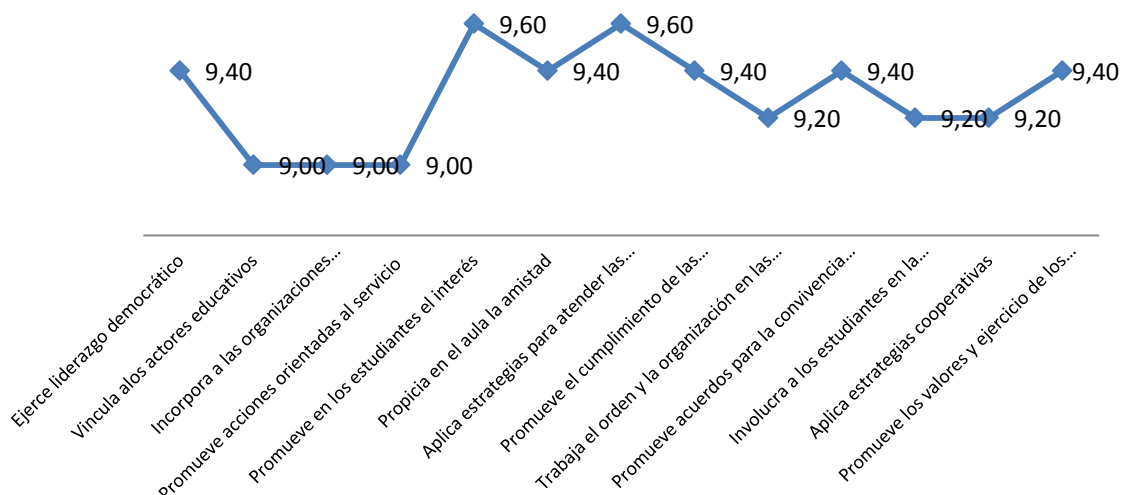


Figura 25. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

El desarrollo de las instituciones educativas está vinculado directamente al liderazgo ejercido en ellas por quienes las dirigen, para lo cual se hace necesario el acertado direccionamiento no solo de sus autoridades, también de parte de los docentes, para rediseñar modelos periódicamente, donde se otorgue mayor autonomía a todos los actores educativos, se modernice la gestión de procesos, se incorpore a instituciones estatales y privadas, creen ambientes cordiales, entre otros puntos. Como expresa:

Firestone (1995): “el liderazgo debiera situarse entre concebirlo como un gestor eficiente (...) expresión cualitativa de una organización dinámica y comunitaria (...) es un rol, con determinadas funciones; o más bien las funciones superan su superación por un rol específico”. Pero, para dar ejecutividad y accionar del líder frente a su grupo y la obediencia de éste, se plantea el dilema “(...) entre la visión profesionalizada, y las propuestas de unas organizaciones escolares en que las funciones del liderazgo sean compartidas y dispersas” (p. 115).

Las organizaciones educativas son los espacios donde se concreta el proceso enseñanza-aprendizaje que, además de desarrollar las capacidades cognitivas del estudiantado, potencializa la formación integral, donde la ética, estética y el componente cultural y espiritual subyacen en una relación armoniosa con un paradigma epistemológico responsable. Dada su complejidad, el liderazgo mediante el cual se gestan las organizaciones educativas debe trascender de un corte tradicional a un liderazgo renovador.

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

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

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE) (MEDIA)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,20	9,35
	Desarrollo	9,26	8,03
	Evaluación	9,00	8,29
	Visión Global	9,15	8,56
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,18	7,50

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

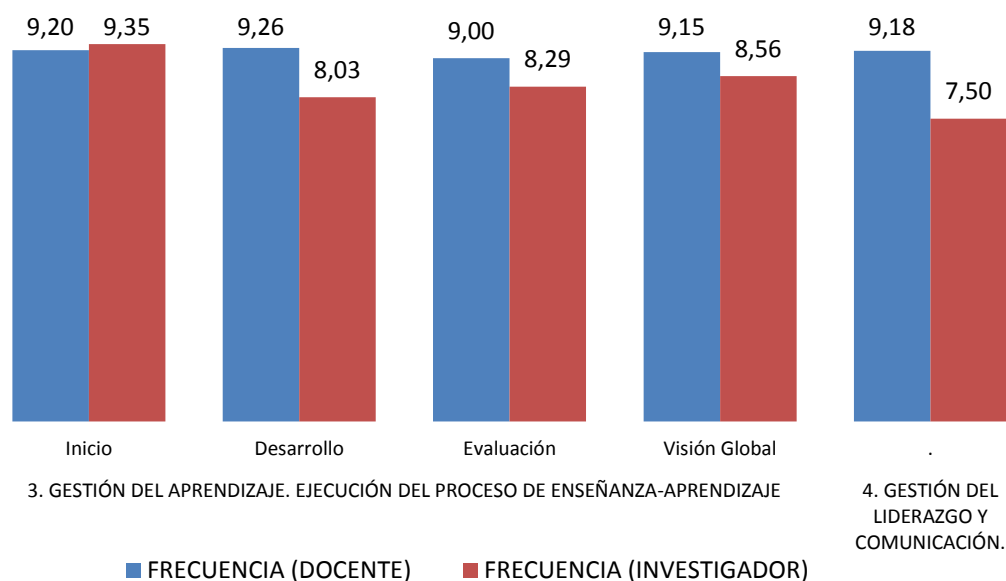


Figura 26. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Una vez concluida la aplicación del cuestionario de autoevaluación y del registro de observaciones se puede apreciar que existe una diferencia entre el docente y el investigador, especialmente en la Gestión del Liderazgo y comunicación desde la percepción del investigador es de 7,50, seguido de la Gestión del aprendizaje en la sección desarrollo obtuvo 8,03. Druker, citado por Castells (2002) desde un inicio advirtió que la nueva forma de trabajar tenía que ver con la información y que este cambio de paradigma abriría pasó de una sociedad industrial a una sociedad del conocimiento (p. 106).

Todo lo que implica la evolución de la información, va de la mano con la revolución del conocimiento, lo cual ha hecho que se reorganice el trabajo aplicando el conocimiento, algo que en la docencia se produce de forma sistemática y lógica, teniendo un rol fundamental el liderazgo, algo que deben seguir incrementando. Esto hace que la gestión del liderazgo y comunicación se relacione con la construcción diaria del proceso enseñanza-aprendizaje, factor de gran relevancia, debido a que se evidencia la importancia de la gestión de los maestros en la organización educativa. Por tanto, los docentes, se transforman en gestores del cambio.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).

Tabla 27. Desempeño profesional del docente.

ÁMBITO	FRECUENCIA (MEDIA)	IMPORTANCIA (MEDIA)	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8,85	8,98	9,15
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,95	9,00	9,28
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,16	9,16	9,20
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,15	9,19	9,13
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,18	9,20	9,29

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

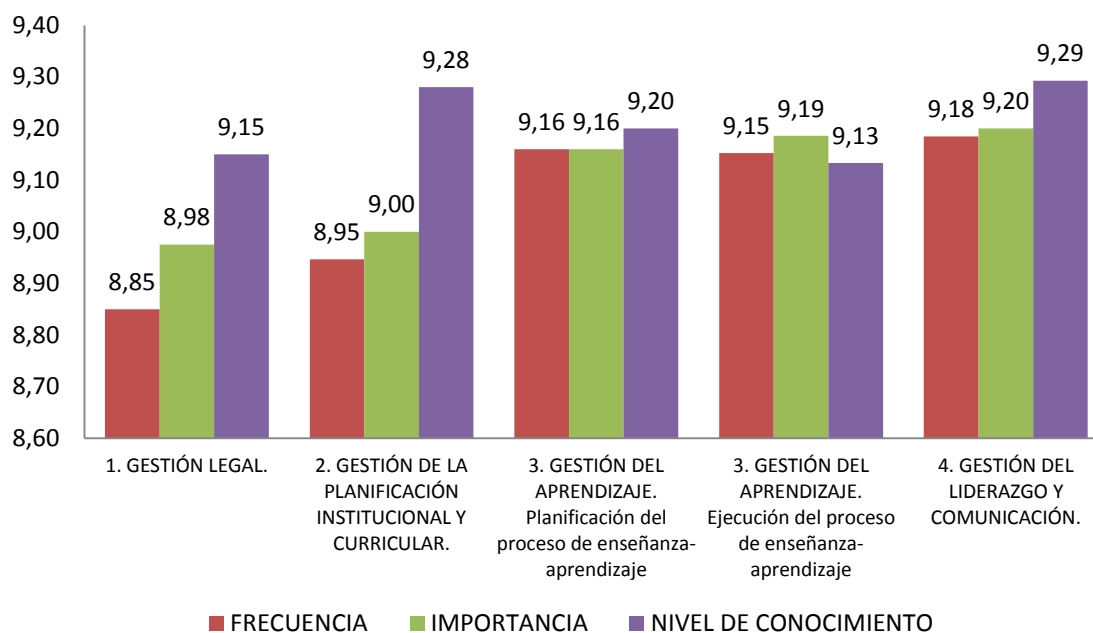


Figura 27. Desempeño profesional del docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Realizando un análisis global del desempeño profesional del docente en el análisis global la frecuencia tiene una media de 8,85, su importancia un 8.98 y el nivel de conocimiento 9.15 considerando los más bajos puntajes obtenidos. Para Vergara (2004) “la calidad de vida escolar estaría asociada a: sensación de bienestar general, sensación de confianza en las propias habilidades para realizar el trabajo escolar, creencia en la relevancia de lo que se aprende en la escuela, identificación con la escuela, interacciones con pares, interacciones con los profesores”. (p. 226).

El desempeño profesional docente tiene que ser medido de forma holística o integral, lo cual vienen a ser descriptores de desempeño de cómo el maestro actúa y sigue de forma lógica los procesos pedagógicos, actos de enseñanza en el aula con los estudiantes; donde la labor educativa debe ser tomada con toda la responsabilidad que el caso amerita, llevando a cabo acciones precisas como enseñar, motivar, diálogo permanente con los padres de familia, intervención en las situaciones escolares que se presenten, conocimiento de la gestión legal, entre otros puntos inherentes a su gestión docente.

CONCLUSIONES.

Los docentes investigados todavía utilizan paradigmas obsoletos, métodos antiguos que no incentivan al estudiante, existiendo poca interacción con los niños y niñas, no motivándolos a ser reflexivos, críticos, autónomos; que el docente asuma un rol de mediador para el buen desempeño escolar.

A pesar de que hay un código de convivencia en la escuela, en la realidad no se cumple debido a que no existe buena información entre los docentes, lo que imposibilita el trabajo cooperativo y por ende los perjudicados son los niños, niñas, padres de familia y/o representantes legales y la comunidad.

La falta de comunicación es notoria entre los y las docentes de la escuela, teniendo como consecuencia entre otras cosas, que todo lo planificado pueda alterarse, debido a que por cuestiones de rivalidad no sea posible el desarrollo de las actividades pedagógicas y no se logre los resultados pedagógicos planteados.

El nivel de conocimiento de los docentes tanto en el ámbito de liderazgo y comunicación, legal, y planificación institucional y curricular es aceptable, sin embargo los cambios que se han dado por parte de las autoridades educativas a nivel nacional han generado cierta resistencia, debido a que lo aprecian como mayor carga horaria y que desde el punto de vista de los docentes es algo que no debe darse.

En la gestión del aprendizaje por parte del docente presenta debilidad, como consecuencia de cambios académicos, laborales y legales. La nueva exigencia gubernamental conlleva a que de una enseñanza tradicional se transforme en una didáctica interactiva entre el docente-alumno-representante legal, haciendo un seguimiento al estudiante reforzando sus conocimiento hasta lograr un buen aprendizaje; una metodología que el profesorado no está acostumbrado, no ha recibido capacitación al respecto y no tiene matrices o guías a seguir.

RECOMENDACIONES.

Integrar a los docentes de educación básica en talleres dinámicos, participativos que guarden relación con el perfil profesional de los mismos, esto se enmarca en la planificación curricular, consiguiendo que la familia educativa sea integral y con ello se refleje el cambio en los estudiantes, teniendo en cuenta que los niños y niñas sean entes dinamizadores, con lo cual se logra que se apliquen los principios y objetivos del Plan Nacional para el Buen Vivir.

Aplicar el código de convivencia entre los actores educativos, de tal manera que sea participativo, es decir que las decisiones sean tomadas en conjunto, no solo por parte de los docentes, sino también los estudiantes y padres de familia, con esto se logra que el proceso enseñanza-aprendizaje se cumpla según lo establecido en los diversos cuerpos legales que rigen en el sistema nacional educativo.

Sugerir que los docentes realicen reuniones de trabajo e intercambiar experiencias didácticas mejorando su interrelación y comunicación personal y profesional logrando aplicar instrumentos pedagógicos que faciliten la aplicación de estrategias acorde a la planificación realizada, donde el niño y niña pueda vivenciar lo enseñado al interior del aula, es decir que se apliquen los objetivos señalados en la planificación diseñada previamente a regir en el período lectivo.

Concienciar en los docentes que los cambios en el sistema educativo permitirán elevar la calidad de los profesionales en Ciencias de la Educación, dado que sus conocimientos se amplían en otras áreas que antes era desconocido por los docentes y es importante aprenderlos por su relación con la enseñanza. Estas exigencias de actualización profesional tendrán como resultado ejercer un liderazgo educativo intra y extra aula, convirtiéndose en un referente a nivel regional y por qué no, a nivel internacional.

Desarrollar un programa de asistencia pedagógica para fortalecer las habilidades y destrezas intelectuales de los estudiantes, con capacitaciones a los docentes en temas relacionados, debido a que en la investigación se logró detectar este problema en los docentes que se evidencia en el rendimiento escolar de sus estudiantes, logrando con la propuesta, la aplicación de un método innovador que contribuya a la excelencia académica relacionada con la gestión pedagógica y alcanzar los aprendizajes esperados.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcón, E. (2002). Bases lingüísticas y metodológicas para la enseñanza de la lengua inglesa. En E. Alcón, *Factores que intervienen en la adquisición de una segunda lengua* (pág. 76). Castellón: Publicacions de la Universitat Jaume.
- Aldape, T. (2008). Desarrollo de las competencias del docente. En T. Aldape, *Maestros opinan sobre motivación* (pág. 60). Mexico D.F.: Editorial Libros en Red.
- Amitai, E. (1975). Organizaciones modernas . En E. Amitai, *Modelos de organización* (pág. 56). Mexico D.F.: ED. UTEHA.
- Antúnez, S. (1997). *La educación escolar se desarrolla en el seno de una organización*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Arancibia, Herrera y Strasser. (2010). Psicología de la Educación. En H. y. Arancibia, *Educación Familiar* (pág. 245). Santiago de Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Arendt, H. (1993). *La condición humana*. Barcelona: Editorial Paidós.
- Asamblea Nacional . (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: Asamblea Nacional .
- Asamblea Nacional . (2011). *Reglamento de la Ley Orgánica de Educación e Interculturalidad* . Quito: Asamblea Nacional .
- Asamblea Nacional de la republica del Ecuador. (2008). *Constitucion 2008*. Montecristi: Asamblea Nacional.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2008). De las obligaciones y derechos de las y los docentes. En A. N. Ecuador, *Constitución 2008* (págs. 15-27). Quito: Asamblea Nacional de la República del Ecuador.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2008). Educación. En A. N. Ecuador, *Constitución 2008* (págs. 32,33). Montecristi: Asamblea Nacional de la República del Ecuador.
- Blog Electrónico Jessgummcri. (1 de Diciembre de 2010). *www.jessgummcri.blogspot.com*. Recuperado el 11 de 12 de 2013, de *www.jessgummcri.blogspot.com*: <http://jessgummcri.blogspot.com/2010/12/caracteristicas-ventajas-desventajas.html>
- Cámere, E. (1 de Agosto de 2009). *www.entreeducadores.com*. Recuperado el 12 de 12 de 2013, de *www.entreeducadores.com*: <http://entreeducadores.com/2009/08/01/la-relacion-profesor-alumno-en-el-aula/>
- Cañedo, R. (20 de junio de 2002). *www.eprints.rclis.org*. Obtenido de *www.eprints.rdis.org*: <http://eprints.rclis.org/5147/1/bibliotecario.pdf>
- Castells, M. (2002). *El estado del bienestar y la sociedad de la información*. Hellín: Alianza Editorial.

- Cerisola, M; Paez, H. (2003). Evaluación de los niveles de satisfacción del estudiante - docente con el componente de la práctica profesional de la Escuela de Educación de la FACE. *Revista Ciencias de la Educación*, 23.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión del Talento Humano*. Buenos Aires: Mc Graw Hill.
- Comellas, M. J. (2008). Educar en la comunidad y en la familia. En M. J. Comellas, *Aspectos claves de la relación familia - escuela y comunidad* (págs. 8, 29-30, 107). Valencia: Nau Libres Ediciones Culturales Valencianes S. A.
- Consejo Nacional Electoral de la República del Ecuador. (2006). *Consulta Popular*. Quito: Consejo Nacional Electoral .
- Cuenca, R. (2007). Nuevos Maestros para América Latina. En R. Cuenca, *¿Hacia donde va la formación docente en América Latina?* (pág. 23). Madrid: Ediciones Morata S. L.
- Diker, G. & Terigi, F. (1997). *La formación de maestros y profesores: hoja de ruta*. Buenos Aires: Ed. Paidós.
- Durkheim, E. (1998). *Educación y Pedagogía*. Buenos Aires: Editorial Losada.
- El Comercio. (3 de Abril de 2009). *www.elcomercio.com*. Recuperado el 3 de Diciembre de 2013, de *www.elcomercio.com*:
http://educacion.elcomercio.com/nv_images/secciones/educacion/revista205/P4.pdf
- Espinoza, L. P. (9 de Diciembre de 2013). Gestión de Planificación Institucional y Curricular. (S. Tigua, Entrevistador) Portoviejo.
- Esteve, J. (2003). La tercera revolución educativa. *Dialnet*, 49.
- Firestones, W. a. (1995). *Liderazgo: Roles y Funciones*. España: Ediciones K. Leithwood.
- G. Sykes & R. Elmore. (1989). *Hacer las Escuelas Manejables: Políticas de la Administración para las escuelas del mañana*. Londres: Falmer Press.
- García C. & Denise V. (7 de Mayo de 2009). *www.book.google.com.ec*. Recuperado el 22 de diciembre de 2013, de *www.book.google.com.ec*:
http://books.google.com.ec/books?id=tjYgXPt0zv4C&pg=PA55&dq=caracteristicas+del+desempe%C3%B1o+docente&hl=es-419&sa=X&ei=Nre3UrjUKZC7kQeMslH4Bg&redir_esc=y#v=onepage&q=caracteristicas%20del%20desempe%C3%B1o%20docente&f=false
- González, M. T. (2006). *Organización y gestión de centros escolares*. Madrid: PEARSON EDUCACIÓN.
- Henderson A. y N. Berla. (2001). Apoyo de aprendizajes: Relaciones y Alianzas. En A. H. Berla, *Una nueva generación de pruebas: la familia es fundamental para el logro de los estudiantes* (pág. 248). EEUU: Henderson & Berla.
- Holmberg, B. (1985). *Educación a distancia: situación y perspectiva*. Editorial Kapeluz.
- Josep Duart; Francisco Lupiañez. (2005). Gestión y administración del e-learning en la universidad. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*, 25.

- Lavanda, D. (2010). *Estrategias*. San Marcos: Universidad Nacional de San Marcos.
- Lepeley, M. T. (2001). *Gestión y Calidad en educación un modelo de evaluación*. México: McGraw Hill Interamericana Editores S. A.
- Luis Alonso; Maria Caamaño; Lorena Miño; Juan Hernandez; Enrique Ballesteros. (2002). *Manual del Docente*. Madrid: Editor Comercial.
- M. Castro; G. Ferrer; F. Majado; J. Rodriguez; J. Vera; J. Zafra; H. Zapiro. (2007). Diferentes enfoques de las relaciones entre la escuela y la comunidad. En M. Castro, G. Ferrer, F. Majado, J. Rodriguez, J. Vera, J. Zafra, & H. Zapiro, *La escuela en la comunidad. La comunidad en la escuela*. (pág. 28). Barcelona: Editorial GRAÓ.
- Manes, J. M. (2005). Gestión estratégica para instituciones educativas. En J. M. Manes, *Marketing y planificación estratégica educativa* (págs. 19,20-31). Buenos Aires: Ediciones Granica S. A.
- Martínez, V. (15 de Mayo de 2009). www.genesis.uag.mx. Recuperado el 9 de Diciembre de 2013, de www.genesis.uag.mx: <http://genesis.uag.mx/posgrado/revistaelect/educa/edu005.htm>
- Medina, A. (1998). V Congreso Interuniversitario de Organizació de Instituciones Educativas. En A. Medina, *Organización de la formación y desarrollo profesional del docente educativo* (pág. 697). Madrid: Wolters Kluwer.
- Megías, I. (2006). Padres - Docentes en la encrucijada educativa de los más pequeños. En I. Megías, *Educación y Familia* (pág. 119). Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Mello, N. D. (1991). La gestión en la escuela en las nuevas perspectivas de las políticas educativas. En N. D. Mello, *La gestió pedagógica de la escuela* (pág. 88). Santiago de Chile: UNESCO/OREALC.
- Ministerio de Educación de la República del Ecuador. (2006). *Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015*. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Ministerio de Educación de la República del Ecuador. (2012). *Estandares de Calidad Educativa*. Quito: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación del Peru. (2013). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima: Ministerio de Educacion del Peru.
- Ministro de Educación de la República del Ecuador. (26 de Septiembre de 2012). *Calidad Educativa*. Quito.
- Nuñez-Palacios. (2002). Modelo Teórico para un programa de capacitación continua de docentes en servicio en educación básica. *Revista Iberoamericana de Educación*, 22.
- Nuthall, G. (2004). *El aprendizaje y estudio del alumno en aula*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Profesores, V. (9 de Diciembre de 2013). Gestión de Liderazgo y Comunicaciones. (S. Tigua, Entrevistador)
- Reimers, A. (2005). Protagonismo docente en el campo educativo . *Prelac*, 12.
- Rivera, C. G. (2008). La gestión educativa en la educación a distancia. *Boletín SUAYED*, 3.

- Rosas, P. (11 de agosto de 2006). *www.blogdenohorayoscar.blogspot.com*. Obtenido de www.blogdenohorayoscar.blogspot.com: <http://blogdenohorayoscar.blogspot.com/2012/03/tipos-o-modelos-de-gestion-educativa.html>
- Samtos, S. (2004). *La gestión escolar*. La Habana: INACAP-La Serena.
- Sanders, B. (1996). *Gestión Educativa en América Latina*. Buenos Aires: Troquel Ediciones.
- Schiefelbein, E. (1989). *La investigación sobre calidad de la enseñanza en América Latina*. Buenos Aires: UNESCO/ORELAC.
- Secretaría de Educación Pública de México. (2012). *Un modelo de gestión para la supervisión escolar*. México D. F.: Secretaría de Educación Pública.
- Senge, P. (1990). La quinta disciplina. Como impulsar el aprendizaje en la organización inteligente. En P. Senge, *Una organización que aprende* (pág. 93). Buenos Aires: Granica/Vergara.
- Silva, J. (2011). Diseño y moderación de entornos virtuales de aprendizaje EVA. En J. Silva, *Los entornos virtuales de aprendizaje* (pág. 63). Barcelona: Editorial UOC.
- sitio web definiciones. (28 de noviembre de 2013). *www.definicion.de/estrategia/*. Obtenido de www.definicion.de/estrategia/: <http://definicion.de/estrategia/>
- Smylie M. & Denny J. (1990). *Liderazgo docente: tensiones y ambigüedades en perspectiva organizacional*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Tardif, M. (2004). Los saberes del docente y su desarrollo profesional. En M. Tardif, *La certeza de la práctica y la importancia de la crítica de la experiencia* (pág. 37). Madrid: Narcea S. a. de Ediciones.
- Terigi, F. (2006). *Desarrollo profesional continuo y carrera docente en América Latina*. México D. F.: GTD-PREAL.
- Valdes, Cuenca, Rizo, Robalino, Astorga. (2003). *Desempeño Docente*. México D. F: PRELAC.
- Valdez y Plaza. (2001). La evaluación de los profesores como recurso para mejorar su práctica. En V. y. Plaza, *Enfoques y Modelos* (pág. 15). México D. F.: UABC-Plaza y Valdes.
- Valdez, V. (2002). Evaluación del Desempeño Docente. *Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente* (pág. 3). La Habana: Universidad La Habana.
- Valero, D. J. (2003). La escuela que yo quiero. En D. J. Valero, *Actitudes eficaces en la relación maestro alumno* (pág. 110). México: Editorial Progreso S. A. de C. V.
- Vergara, J. (2004). *Clima Social Escolar En los Centros Educativos Municipales de la Comuna de Toltén*. Santiago: Universidad de Chile.
- Vezub, F. (2007). La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad. *Profesorado Revista de currículum y formación del profesorado*, 9.

PROPUESTA

ESTRATEGIA

AMBITO:	LEGAL	<input type="checkbox"/>	
	PLANIFICACION INSTITUCIONAL Y CURRICULAR	<input type="checkbox"/>	
	APRENDIZAJE	<input checked="" type="checkbox"/>	
	LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN	<input type="checkbox"/>	
PROBLEMA IDENTIFICADO:			
<p>Con los resultados obtenidos en la investigación se evidenció un escaso conocimiento en la gestión pedagógica en asistencia / apoyo académico para mejorar el rendimiento escolar en los estudiantes de educación básica.</p> <p>Pese a los cambios legales y pedagógicos que se han dado en los últimos años en el sistema educativo en todos los niveles académicos El docente todavía es reacio dado que ven las horas de refuerzo escolar como cargas horarias injustificadas o innecesarias sin pensar en el bien para los estudiantes y sus familias.</p> <p>El diseño, implementación y evaluación del presente programa permitirá que, a través de nuevas técnicas de enseñanza, fuera de horario de clases, el estudiante pueda descubrir o fortalecer sus destrezas intelectuales, mejorando así, su desempeño y rendimiento académico además permite concienciar al docente en la importancia que tiene la búsqueda nuevas alternativas de aprendizaje, perfeccionando su gestión pedagógica y fortaleciendo la enseñanza-aprendizaje entre docente-estudiante</p>			
NOMBRE DE LA ESTRATÉGIA:			
PROGRAMA FORTALECER LA ASISTENCIA PEDAGOGICA EN LOS DOCENTES.			
OBJETIVO:			
<p>Contribuir en el fortalecimiento de la asistencia pedagógica de los docentes para la educación integral de los y las estudiantes, que a través de la aplicación estratégica de técnicas y métodos permitirán superar el bajo rendimiento académico, cumpliendo con la LOEI y su reglamento.</p>			

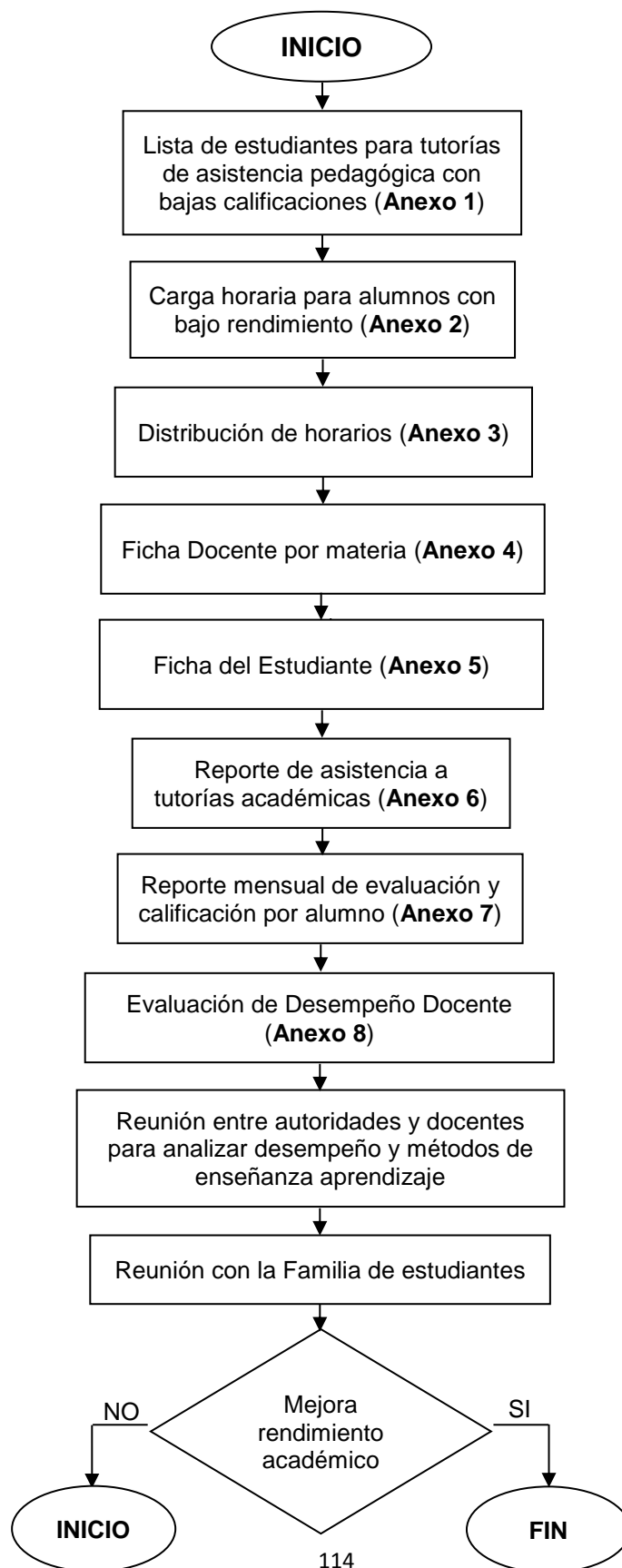
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS	EVALUACIÓN
Actividad 1: Taller La Educación que cambia vidas Socio-drama Exposiciones de los subtemas Discusión de casos Analizar la realidad nacional	Presentación del Tema Explicación de instrucciones Exposición de diapositivas Debates Conclusiones y Recomendaciones	Talento Humano profesional; autoridades y docentes del centro educativo; Infraestructura de la institución educativa; papelotes, proyector de imágenes, videos, documentos didácticos de apoyo, computador completo, pizarra líquida, lápices, plumas, papelería, cuadernos, fotocopias del material científico; entre otros recursos que ayuden a reforzar las actividades diseñadas en los talleres.	*Los instrumentos de evaluación deben ser entregados a las y los participantes de los talleres; así como las actividades deben desarrollar en grupos de trabajo y entregar al capacitador para su respectiva evaluación dar a conocer a los demás. *Los resultados de las evaluaciones de los docentes tienen una importancia crítica, fundamentalmente, cuando se trata de lograr los objetivos establecidos. *En el proceso de la gestión se podrá observar el desarrollo positivo o negativo de las actividades, que permitirá replantear soluciones a los inconvenientes presentados en el desarrollo de las actividades.
Actividad 2: Taller de Legislación Educativa Ecuatoriana Dinámica Discusión de grupos Debates	Presentación del Tema Conformación de grupos Explicación metodológica Exposición de argumentos Conclusiones y Recomendaciones		
Actividad 3: Taller Responsabilidad con la educación de calidad y calidez Dinámica Exposición de subtemas Organizar grupos de trabajo Diseño de las responsabilidades	Presentación del Tema Lectura de las instrucciones Exposición de las diapositivas Metodología Aplicarse		
Actividad 4: Taller de Planificación Asistencia Pedagógica Dinámica	Presentación del Tema Metodología Aplicarse Lectura de instrucciones		

<p>Organizar grupos de trabajo Socialización de trabajos grupales Exposición de trabajos grupales</p>	<p>Dinámica integradora en grupos Exposiciones de los grupos Conclusiones y Recomendaciones</p>		
<p>Actividad 5: Taller de Metodología Didácticas No Tradicionales (Activa-Participativa) Dinámica Organizar grupos de trabajo Diseño de metodologías estratégicas Exposición de trabajos grupales</p>	<p>Presentación del Tema Metodología Aplicarse Conversatorio introductorio Debates y Discusiones Conclusiones y Recomendaciones</p>		

PROCESO DETALLADO DE LA ASISTENCIA PEDAGÓGICA:

El estudiante que por alguna circunstancia refleja en sus calificaciones una deficiencia académica, la Tutora de aula entregará al DCE listado de estudiantes para tutorías de asistencia pedagógica con bajas calificaciones (**Anexo 1**) detallando los nombres de los estudiantes con sus respectivas notas en las materias con problemas de aprendizaje; luego, basados en los puntajes, el DCE diseñará la carga horaria para alumnos con bajo rendimiento (**Anexo 2**) que debe recibir cada estudiante; posteriormente junto con el (la) Director (a) del centro educativo, se elaborará la distribución de horarios (**Anexo 3**), docentes responsables y lugares asignados para efectuarse el apoyo académico a los alumnos. Cada docente asignado al programa de asistencia pedagógica, según su materia de especialidad, llenará una ficha de identificación (**Anexo 4**). El DCE llenará en conjunto con el representante legal del estudiante llenará una ficha de identificación de cada alumno beneficiario del programa (**Anexo 5**). El docente de cada asignatura académica brindará asistencia pedagógica entregando cada mes reporte de asistencia a tutorías académicas (**Anexo 6**) donde debe constar la firma del docente y estudiante, si es que éste asistió. El Docente tutor de aula reportará mensualmente la evaluación / calificación por alumno (**Anexo 7**) reflejando su situación escolar. Al finalizar cada mes de apoyo académico, se aplicará el cuestionario de evaluación de desempeño docente (**Anexo 8**) a todos los estudiantes que son beneficiarios de este programa educativo. Una vez concluido el período mensual de asistencia pedagógica se llevarán reuniones de trabajo entre los docentes responsables y las autoridades para analizar a los estudiantes, métodos de enseñanza-aprendizaje, y con la familia para fortalecer el sistema educativo de los educandos.

Flujograma Programa de Asistencia Pedagógica (Apoyo Académico).



**MATRICES PARA LA IMPLEMENTACIÓN, DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE LA
ASISTENCIA PEDAGÓGICA / APOYO ACADÉMICO.**

UNIDAD EDUCATIVA “XYZ”

PROGRAMA DE ASISTENCIA PEDAGÓGICA (APOYO ACADÉMICO).

(ART. 208 DEL REGLAMENTO DE LA LOEI).

**ESTUDIANTES PARA TUTORIAS DE ASISTENCIA PEDAGÓGICA POR BAJAS
CALIFICACIONES EN EL PRIMER MES DEL AÑO LECTIVO.**

SEXTO AÑO DE BASICA.

AÑO LECTIVO 2014-2015

Anexo 1

No.	APELLIDOS y NOMBRES	LENGUA Y LITERATURA	MATEMATICAS	CIENCIAS SOCIALES	CIENCIAS NATURALES	LENGUA EXTRANJERA
1	Estudiante 1	5			6	6
2	Estudiante 2		6	5		5
3	Estudiante 3		4	6	6	
4	Estudiante 4	6				4
5	Estudiante 5	4	6			5
6	Estudiante 6			5	6	
7	Estudiante 7	6	4		6	5
TOTAL		4	4	3	4	5

Lcdo. XXXXXX
DOCENTE TUTOR DE AULA.

UNIDAD EDUCATIVA “XYZ”

PROGRAMA DE ASISTENCIA PEDAGÓGICA (APOYO ACADÉMICO)-

(ART. 208 DEL REGLAMENTO DE LA LOEI)-

AÑO LECTIVO 2014 – 2015

CARGA HORARIA PARA ALUMNOS DE BAJO RENDIMIENTO-

SEXTO AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA-

Anexo 2

No.	APELLIDOS Y NOMBRES	LENGUA Y LITERATURA	MATEMATICAS	CIENCIAS SOCIALES	CIENCIAS NATURALES	LENGUA EXTRANJERA
1	Estudiante 1	2			2	2
2	Estudiante 2		1	2		2
3	Estudiante 3		2	1	1	
4	Estudiante 4	1				2
5	Estudiante 5	2	2			2
6	Estudiante 6			2	1	
7	Estudiante 7	1	2		1	2
TOTAL DE ESTUDIANTES POR MATERIA		4	4	3	4	5

Lcdo. XXXXX
DOCENTE TUTOR DE AULA

Dra. XXXXXXXX
DCE

CENTRO / UNIDAD EDUCATIVA “XYZ”
DEPARTAMENTO DE CONSEJERÍA ESTUDIANTIL.
PROGRAMA DE ASISTENCIA PEDAGÓGICA (APOYO ACADÉMICO).
(ART. 208 DEL REGLAMENTO DE LA LOEI).
AÑO LECTIVO 2014 – 2015
DISTRIBURACIÓN DE HORARIOS.

Anexo 3

HORARIO: 13H50 – 15H00
TIEMPO: Mes de Julio de 2014
DESTINATARIO: Estudiantes de la Unidad/Centro Educativo “XYZ” que obtuvieron bajo rendimiento académico en el primer mes del año lectivo 2014-2015
DIAS DE CLASES: Lunes, Martes, Miércoles, Jueves, Viernes
INICIO DE CLASES: Lunes 7 de julio de 2014
FINALIZACION DE CLASES: Jueves 31 de julio de 2014

TIEMPO	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
13H50 – 15H00	MATEMÁTICAS (Lcda. XXXX) Salón de Docentes	LENGUA Y LITERATURA (Lcda. XXXX) Biblioteca	LENGUA Y LITERATURA (Lcda. XXXX) Biblioteca	CIENCIAS NATURALES (Lcda. XXXX) Salón Uso Múltiple	MATEMÁTICAS (Lcda. XXXX) Salón de Docentes
	LENGUA Y LITERATURA (Lcda. XXXX) Biblioteca	CIENCIAS NATURALES (Lcda. XXXX) Salón Uso Múltiple	MATEMÁTICAS (Lcda. XXXX) Salón de Docentes	LENGUA Y LITERATURA (Lcda. XXXX) Biblioteca	LENGUA Y LITERATURA (Lcda. XXXX) Biblioteca
	CIENCIAS NATURALES (Lcda. XXXX) Salón Uso Múltiple	MATEMÁTICAS (Lcda. XXXX) Salón de Docentes	CIENCIAS SOCIALES (Lcdo. XXXX) Dpto. de Orientación	MATEMÁTICAS (Lcda. XXXX) Salón de Docentes	LENGUA EXTRANJERA (Lcdo. XXXX) Lab. De Idiomas
	CIENCIAS SOCIALES (Lcdo. XXXX) Dpto. de Orientación	LENGUA EXTRANJERA (Lcdo. XXXX) Lab. De Idiomas	LENGUA EXTRANJERA (Lcdo. XXXX) Lab. De Idiomas	LENGUA EXTRANJERA (Lcdo. XXXX) Lab. De Idiomas	Reunión Padres de Familia y Docentes Tutores
	LENGUA EXTRANJERA (Lcdo. XXXX) Lab. De Idiomas			Reunión de Tutores para Seguimiento Académicos a Estudiantes	

NOTA: El último jueves de cada mes se realizará una reunión / taller con los docentes tutores para dar seguimiento a los estudiantes; así como también brindar estrategias metodológicas para reforzar sus labores.

El último viernes de cada mes se realizará una reunión / taller con los padres de familia para brindar información del rendimiento académico; fortalecer relaciones familiares y técnicas de apoyo escolar desde el hogar.

Cada mes se visitará el domicilio del alumno (a) que no avance en su rendimiento académico para conocer las causas y buscar en conjunto, una solución más eficaz.

Dra. XXXX
DCE

Lcdo. XXXX, Mg. GE.
DIRECTOR

UNIDAD EDUCATIVA “XYZ”

DEPARTAMENTO DE CONSEJERÍA ESTUDIANTIL.

PROGRAMA DE ASISTENCIA PEDAGÓGICA (APOYO ACADÉMICO).

(ART. 208 DEL REGLAMENTO DE LA LOEI).

AÑO ACADÉMICO 2014 – 2015

FICHA DE IDENTIFICACION DEL TUTOR.

Anexo 4

CENTRO EDUCATIVO “XYZ”
Nombre:
Grado académico:
Materia asignada:
Área / Club:
Turno:
Carga horaria:
Nombramiento:
Teléfono particular:
Correo electrónico:
Antigüedad profesor tutor:
Ubicación tutorial:
No.De alumnos en tutoría:
Horario tutorías:

Firma del profesor tutor

Fecha: _____

UNIDAD EDUCATIVA "XYZ"

DEPARTAMENTO DE CONSEJERÍA ESTUDIANTIL.

PROGRAMA DE ASISTENCIA PEDAGÓGICA (APOYO ACADÉMICO).

(ART. 208 DEL REGLAMENTO DE LA LOEI).

AÑO LECTIVO 2014 – 2015

FICHA DE IDENTIFICACIÓN DEL ALUMNO.

Anexo 5

Nombre del alumno _____

Grado _____ Edad _____ Sexo _____

Dirección _____

Teléfono _____

Fecha de nacimiento _____

Representante

legal _____

Nombre del padre/madre/tutor

legal _____

Teléfono _____

Correo electrónico _____

Enfermedad física: No () Sí () cual _____

Problemas en:

Aprendizaje ()

Físicas ()

Familiares ()

Económicos ()

Salud ()

Otro: _____

Observaciones:

Anexar: Reporte de Asistencia a Tutoría Académica
 Reporte de Evaluación / Calificación por Alumno

Fecha _____

CENTRO / UNIDAD EDUCATIVA “XYZ”
PROGRAMA DE ASISTENCIA PEDAGOGICA (APOYO ACADÉMICO).
(ART. 208 DEL REGLAMENTO DE LA LOEI).
AÑO LECTIVO 2014 – 2015
REPORTE DE ASISTENCIA A TUTORIA ACADÉMICA.

Anexo 6

DOCENTE TUTOR: LCDA. XXXXXX
MATERIA: CIENCIAS NATURALES
PERIODO: JULIO 7 AL 31 DE 2014
AÑO DE ESTUDIO: SEXTO AÑO DE BÁSICO
HORARIO: 13H50 A 15H00

ALUMNOS	TEMARIO	ESTRATEGIA METODOLOGICA	RECURSOS	OBSERVACIONES	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
Estudiante 1	Coordinación y Defensa del cuerpo humano	Identificación de las partes del cuerpo humano. Mapas Conceptuales. Búsqueda en diccionario movimientos de cada parte del cuerpo humano. Simulación con su cuerpo de los movimientos.	Libro de CC.NN. Láminas del cuerpo humano. Diccionario. Cuerpo humano del niño.	Coordina las órdenes con los movimientos. Mejora su capacidad de atención.		
Estudiante 2						
Estudiante 3						
Estudiante 4						
Estudiante 5						

Lcda. XXXX
DOCENTE C.C.N.N.

Ing. XXXX
INSPECTOR y/o DCE

CENTRO / UNIDAD EDUCATIVA “XYZ”
DEPARTAMENTO DE CONSEJERÍA ESTUDIANTIL.
PROGRAMA DE ASISTENCIA PEDAGOGICA (APOYO ACADÉMICO).
(ART. 208 DEL REGLAMENTO DE LA LOEI).
AÑO LECTIVO 2014 – 2015
REPORTE DE EVALUACION / CALIFICACIÓN POR ALUMNO.

Anexo 7

ALUMNO: ESTUDIANTE 1
PERIODO: JUNIO DEL 2 AL 30 DE 2014

DOCENTE / TUTOR	MATERIA	COMPETENCIA A EVALUAR	RESULTADOS DE APRENDIZAJE	INDICADORES	PUNTAJE	%
DOCENTE 1	CIENCIAS SOCIALES	Comprender conocimientos de Ciencias Naturales al nivel del plan curricular del año básico que cursa.	Reconoce y analiza nuevos conceptos y contexto de Ciencias Naturales.	Identifica información, teorías, conceptos e imágenes en el desarrollo de las clases.	7	70%
DOCENTE 2	MATEMÁTICAS					
DOCENTE 3	LENGUA EXTRANJERA					

Lcdo. XXXX
DOCENTE TUTOR DE AULA

Dra. XXXX
DCE

UNIDAD EDUCATIVA “XYZ”

DEPARTAMENTO DE CONSEJERÍA ESTUDIANTIL
PROGRAMA DE ASISTENCIA PEDAGÓGICO (APOYO ACADÉMICO).

(ART. 208 DEL REGLAMENTO DE LA LOEI).

ESTUDIANTES PARA TUTORIAS DE ASISTENCIA PEDAGÓGICA.

POR BAJAS CALIFICACIONES.

AÑO LECTIVO 2014-2015

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE DEL ALUMNO AL
TUTOR.

Anexo 8

ALUMNO (A): _____

AÑO BÁSICO: _____

PROFESOR (A): _____

MATERIA: _____ FECHA: _____

Estimado estudiante:

Marque en el cuadro de la derecha según tu opinión, de acuerdo a la siguiente escala:

No.	PREGUNTA	NUNCA	POCAS VECES	REGULA RMENTE	MUCHAS VECES	SIEMPRE
1	Me entere de los servicios y programas de apoyo al estudiante a través la información que me proporcionó mi tutor/a.					
2	El tutor/a me proporcionó información para realizar trámites escolares.					
3	Conté con la orientación del tutor para diseñar mi carga horaria.					
4	El tutor /a me informó y orientó sobre técnicas para mejorar mi aprendizaje.					
5	Busqué ayuda del tutor, por la disposición que mostró para atenderme.					
6	Los mejores resultados en mi aprovechamiento escolar se debe al apoyo de mi tutor/a.					

NOTA: En ésta evaluación, el nombre del estudiante puede ser opcional, para evitar temores del alumno o represalias del tutor.

ANEXOS

Anexo 1



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.

Esta información pretende determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación en relación a los ámbitos de la gestión legal, de planificación, del aprendizaje, de liderazgo y comunicación a través de la fundamentación teórica y análisis de la gestión docente para plantear una estrategia pedagógica y fortalecer la práctica docente.

Desde esta perspectiva, requerimos su colaboración y solicitamos de la manera más comedida autorizar el ingreso al centro educativo que usted dirige al estudiante de la titulación de Ciencias de la Educación para realizar la investigación propuesta.

Segura de contar con la aceptación a esta petición, expreso 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



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 una 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 3

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:**

1. Nombre de la Institución:
2. Tipo de Institución:

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

Urbana	Rural
--------	-------

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

1. Sexo F () M () 2. Edad () años 3. Años de experiencia docente ()
4. Posee título relacionado con la docencia. SI () NO ()
5. Nivel de estudio:

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

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

Presencial	Semipresencial	Distancia
------------	----------------	-----------
8. 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
Importancia: es la prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.	10 = Muy alto
Nivel de conocimiento: es el saber que posee el docente en relación a cada uno de los indicadores de gestión.	0 = Nada

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 ITEM	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.			

2

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	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, anecdóticas 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 coadyuvar 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!

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

DATOS INFORMATIVOS NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: NÚMERO DE NIÑOS: PERÍODO/S OBSERVADO/S: ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA: DESTREZA TRABAJADA: FECHA:

La presente ficha de observación 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 <small>Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje</small>	1.1	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, anecdóticas 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 actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad 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.	
	1.3	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.		

Anexo 4

Fotografías de la institución educativa y de los encuestados









Anexo 5
CERTIFICACIÓN.

Jaramillo Serrano, Fabián Augusto, Mg.

TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

CERTIFICA

Que el presente trabajo, denominado: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el Centro Educativo “Manuel Rivadeneira”, periodo lectivo 2013-2014” realizado por Tigua Gutiérrez, Silvia Magdalena, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja.....

f).....