



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Estudio realizado en la unidad educativa “San José de Paute”

Provincia del Azuay Cantón Paute.

Año lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Cunalata Tipantasci, Narcisa de Jesús. Tec.

DIRECTOR DE TESIS: Valarezo Alcívar, Carmen Belén, Dra.

CENTRO UNIVERSITARIO - PAUTE

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Doctora:

Valarezo Alcívar Carmen Belén.

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 de la unidad educativa "San José de Paute" del cantón Paute, provincia del Azuay, en el año lectivo 2013-2014" realizado por Cunalata Tipantasci Narcisa de Jesús; ha sido orientado y revisado durante su ejecución por cuanto se aprueba la presentación del mismo

Loja, Agosto del 2014

.....
Tutor del trabajo de fin de titulación

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Cunalata Tipantasci Narcisa de Jesús declaro ser autora del presente trabajo de fin de la titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en la nivel Unidad Educativa “San José de Paute”, de la Provincia del Azuay, en el año lectivo 2013-2014, de la titulación, siendo la Dra. Valarezo Alcívar Carmen Belén: tutora 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 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: Cunalata Tipantasci Narcisa de Jesús

CÉDULA: 180235997 - 4

DEDICATORIA

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo siempre, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a personas que han sido soporte y compañía durante todo el período de estudio.

A mi amada Congregación, mis superiores y comunidad, quienes con caridad ilimitada depositaron en mí su apoyo y confianza.

A mi familia, por su comprensión y apoyo incondicional.

Sor Narcisa de Jesús

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud infinita a DIOS, de quien todo lo he recibido como “Gracia”.

A mi congregación y familiares por su apoyo moral, espiritual y material.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, en la persona de sus autoridades, directivos, a la directora de la tesis, por sus sabias orientaciones y su acertada dirección que han sido básicas en la consecución del presente trabajo de investigación.

A mis compañeros y compañeras de estudio, cuyo ambiente de amistad, compañerismo, motivación y optimismo me ayudaron en todo momento.

A los directivos de la unidad educativa “San José de Paute”, quienes contribuyeron para el desarrollo de esta investigación y a todos quienes hicieron posible la culminación de este trabajo.

Sor Narcisa de Jesús

INDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	I
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS:	III
D E D I C A T O R I A	IIV
AGRADECIMIENTO	V
INDICE DE CONTENIDOS	VI
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCION.....	3
CAPITULO 1	5
1.1 DESEMPEÑO DOCENTE	6
1.1.1 Definiciones del desempeño docente	6
1.1.2 Factores que influyen en el desempeño docente.....	6
1.1.2.1 Formación inicial y Capacitación docente.	8
1.1.2.2 Motivación.....	9
1.1.2.3 Relación profesor estudiante.	10
1.1.2.4 Relación familia escuela	11
1.1.2.5 Organización Institucional.	13
1.1.2.6 Políticas Educativas.	14
1.1.3 Características del desempeño docente.	15
1.1.4 Desafíos del desempeño docente.	18
1.1.4.1 Desarrollo Profesional.....	19
1.1.4.2 Relación Familia Escuela Comunidad.....	21
1.1.4.3 Fundamentación Teórica de la Práctica Docente.	22
1.2 GESTIÓN EDUCATIVA.....	23
1.2.1 Definiciones de Gestión Educativa.	24
1.2.2 Características de la Gestión.	25
1.2.3 Tipos de Gestión.....	28
1.2.4 Ámbitos de la Gestión Docente.	31
1.2.4.1 Ámbito de la Gestión Legal.....	31
1.2.4.2 Ámbito de la Gestión del Aprendizaje.....	32

1.2.4.3	Ámbito de la Gestión del Aprendizaje.....	34
1.2.4.4	Ámbito del Liderazgo y la Comunicación.....	35
1.3	ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LOS PROCESOS DE LA GESTIÓN DEL DOCENTE.....	36
1.3.1	Definiciones de estrategias.....	36
1.3.2	Tipos de estrategias.	37
1.3.2.1	En la gestión Legal.....	38
1.3.2.2	En la gestión de la planificación institucional y curricular.	40
1.3.2.3	En la gestión del aprendizaje.....	41
1.3.2.4	En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	42
CAPITULO 2	44
2.1	Diseño de Investigación.	45
2.2	Contexto	45
2.3	Participantes:	45
2.4	Métodos, técnicas e instrumentos de Investigación.	47
2.4.1	Métodos.	47
2.4.2	Técnicas de Investigación.....	48
2.4.3	Instrumentos de Investigación.	49
2.5	Recursos	50
2.5.1	Humanos.....	50
2.5.2	Institucionales.....	50
2.5.3	Materiales	50
2.5.4	Económicos.....	51
2.6.	Procedimiento	51
CAPITULO 3	53
3.1	Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	54
3.1.1	Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal. 54	
3.1.2	Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente	56
3.1.3	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.	58
3.2	Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	60
3.2.1	Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación. 60	

3.2.2	Nivel de Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente	62
3.2.3	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.	64
3.3	Desempeño Profesional en el ámbito de la Gestión del Aprendizaje.....	66
3.3.1	PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE.....	66
3.3.1.1	Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso	66
3.3.1.2	Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.	68
3.3.1.3	Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.	69
3.3.2	EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE.....	72
3.3.2.1	Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.	72
3.3.2.2	Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	74
3.3.2.3	Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.	76
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	78
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.	80
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.	86
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.	88

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.....	90
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.	92
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.	94
3.3.2.13	Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje.....	96
3.4	Desempeño Profesional en el ámbito del Liderazgo y Comunicación.....	97
3.4.1	Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.	97
3.4.2	Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.	100
3.4.3	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.	102
3.5	Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	104
3.6	Desempeño profesional del docente (análisis global).	106
	CONCLUSIONES.	108
	RECOMENDACIONES.	110
	BIBLIOGRAFIA.....	111
	ANEXOS.....	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar el desempeño docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje en los centros educativos del país.

La población investigada la constituyeron 4 docentes de la Unidad Educativa “San José” del cantón Paute, provincia del Azuay.

Para la recolección de información se utilizó el *método* descriptivo, analítico - sintético, inductivo, deductivo y estadístico.

Otros *Instrumentos* y *técnicas* utilizadas fueron: el cuestionario de “autoevaluación del desempeño docente”, la observación, la entrevista indirecta con el Rector y el cálculo estadístico.

En relación con resultados de los cinco ámbitos cuestionados, los porcentajes elevados corresponden a la Gestión liderazgo y comunicación y la Gestión Legal.

Mientras que en los dos últimos lugares se encuentran los ámbitos de Gestión del Aprendizaje y la gestión de la Planificación institucional y curricular.

Con el fin de dar solución en parte a esta problemática se ha diseñado un taller de formación sobre “Estrategias metodológicas activas para desarrollar aprendizajes significativos”, y se espera que sea un punto de referencia para la aplicación de una didáctica creativa y dinámica que lleve a un aprendizaje significativo.

PALABRAS CLAVES:

Desempeño

Proceso

Alternativa

Mejoramiento

Calidad

ABSTRACT

This present research aims to determine the teaching performance in the teaching - learning process in the educational centers of the country.

The population investigated were four teachers in the Educational Unit "San Jose" of the Paute canton in the province of Azuay.

For the collection of information the descriptive method was used, analytical - synthetic, inductive, deductive and statistician.

Other instruments and techniques used were: the questionnaire of "self-assessment of teaching performance", the observation, the indirect interview with the Rector and the statistical calculation.

In relation to results of the five areas questioned, the high percentages correspond to the leadership and management communication and Legal management.

While in the last two places are the areas of learning management and the management of institutional planning and curriculum.

In order to find a solution to this problem has designed a training workshop on "Methodological Strategies active to develop significant learning", and is expected to be a reference point for the application of a creative and dynamic teaching that leads to a significant learning.

KEY WORDS:

- Performance
- Improvement
- Process
- Alternative
- Quality

INTRODUCCION

La Universidad Técnica Particular de Loja, en su afán por liderar procesos de investigación relacionados con los diferentes ámbitos del conocimiento, determinó como tema de investigación “el desempeño docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje estudio que *describe la problemática* actual relacionados con el desempeño docente, los resultados de este trabajo serán utilizados para diseñar propuestas de mejoramiento inherentes a la formación, profesionalización y capacitación de los docentes a nivel nacional.

La educación moderna exige un cambio profundo que requiere detenerse a contemplar la realidad de las aulas, la organización de los centros, la dinámica de la comunidad educativa y la cultura profesional de los maestros. Buscando de transformar la realidad vigente, modificando concepciones y actitudes, alterando métodos e intervenciones y mejorando o transformando, según los casos, los procesos de enseñanza y aprendizaje. La innovación, por tanto, va asociada al cambio y tiene un componente –explícito, ideológico, cognitivo, ético y afectivo.

En la Unidad Educativa San José, del cantón Paute, donde se ejecutó la presente investigación, se ha notado que existen muchas prácticas pedagógicas de la didáctica tradicional que todavía siguen vigentes en los modelos mentales de algunos maestros que requieren actualización y capacitación para mejorar su desempeño profesional en el aula.

Para la investigadora, autora del proceso y propuesta de mejoramiento didáctico, la concreción de este trabajo constituye un triunfo académico que beneficiará en dos direcciones: la primera, para mejorar el perfil profesional y las prácticas del trabajo diario que se realiza en el aula; la segunda, para obtener el título universitario correspondiente, luego de haber cumplido con todos los requerimientos administrativos y académicos de la Universidad.

La culminación de los estudios universitarios fue la principal motivación que hizo posible el desarrollo del trabajo de investigación; sin embargo, los resultados alcanzados han permitido conocer con mayor objetividad la reales falencias del trabajo de los docentes, dentro de los cuales, la investigadora también se encuentra incluida; por lo que la concreción del proyecto de mejoramiento que se plantea ha pasado a constituirse en otra fuente de *motivación* que se verá reflejado en el trabajo posterior, cuando se lo aplique en el aula y que, sin temor a equivocarse, otorgará buenos resultados, de tal manera que deberá ampliarse también a las demás áreas del currículo y a todos los años de educación básica.

En lo que respecta a los *recursos y medios* utilizados en esta investigación, se considera que han sido limitados, debido a las características del trabajo habitual de la autora, que hace labor social y como tales no dispone de recursos económicos suficientes; sin embargo, con el apoyo de las autoridades superiores de la Comunidad Religiosa y el esfuerzo personal se ha llegado a su feliz culminación, lo que constituye motivo de complacencia personal.

La investigación bibliográfica no ha presentado mayores dificultades, en la investigación de campo se contó con la colaboración de todos los directivos y maestros de la Institución.

La investigación bibliográfica y de campo, cuyos datos han sido tabulados y presentados estadísticamente ha permitido conocer los principios, normas y procedimientos específicos utilizados por los docentes para la formación y desarrollo instructivo-formativo de los estudiantes a través de la innovación didáctica.

La consecución de los objetivos se ha logrado debido a que se pudo analizar el desempeño docente como teoría normativa de la enseñanza – aprendizaje para beneficio de los alumnos de la institución educativa. Los docentes de la Institución consideran que la observación realizada permitirá ratificar lo indicado, por tal motivo y como punto culminante, se diseñará una propuesta didáctico – pedagógica en la que se incluyen métodos y estrategias didácticas que coadyuven al mejoramiento sustancial de la calidad del desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Este trabajo se encuentra estructurado por seis capítulos: resumen, introducción, metodología, discusión de resultados, bibliografía y anexos.

La finalidad del resumen es realizar una la síntesis de la investigación, la introducción está realizando una explicación general de los componentes del proceso de investigación realizado, considerando la descripción del problema, sus antecedentes, su justificación, las motivaciones y limitaciones, el logro de objetivos y los capítulos.

La metodología y discusión de resultados incluye los siguientes apartados: participantes, muestra de investigación, materiales y diseño con la utilización de los métodos: analítico, sintético, inductivo, deductivo y estadístico.

En la bibliografía están las fuentes que sustentan el marco teórico de la investigación.

Y los anexos son los agregados o las evidencias que respaldan la investigación.

CAPITULO 1
MARCO TEORICO

1.1 Desempeño docente.

La calidad educativa parte del primer peldaño conocido como desempeño docente el cual exige por parte de los docentes una preparación responsable y significativa que lleve a obtener aprendizajes de calidad.

1.1.1 Definiciones del desempeño docente

El desempeño docente tiene varias definiciones según los autores de diferentes textos, entre los más importantes se puede resaltar:

- Según (Munch & Galicia, 2012), afirman que el desempeño docente consiste en fortalecer y desarrollar equipos de trabajo para incrementar la motivación y lograr con éxito la misión de la institución.
- Para (Tyler, 2010), afirma que el desempeño docente es “El proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos”.
- Según (Chirioque, 2002), al hablar del desempeño docente hace alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión o cargo.
- El Diccionario de la Real Academia Española (2013), define al desempeño como "La Acción y efecto de desempeñar o desempeñarse. Significa realizar una acción que ha sido aceptada como obligación, como un servicio por el cual se obtiene una satisfacción”.
- Para (Estrada, Desempeño Docente, 2012) docente de la facultad de Filosofía el desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal.

Al realizar un análisis de todas las definiciones expuestas, se concluye en que el desempeño docente en un profesional de la educación debe ser un dominio un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos.

1.1.2 Factores que influyen en el desempeño docente

El desempeño docente se halla determinado por factores asociados al propio docente, estudiante y entorno y está en diferentes niveles como el socio-cultural, institucional, etc. Además existen algunos factores que influyen en el desempeño docente, en esta investigación se tomará como punto de referencia a (Tomás & Jiménez, 2010) que afirma que los factores que influyen en el desempeño docente son las motivaciones sean estas intrínsecas o extrínsecas.

Motivación intrínseca

(Tomás & Jiménez, 2010), afirma que la motivación intrínseca es la conducta que se lleva a cabo de manera frecuente y sin ningún tipo de contingencia externa, es aquella que procede de la propia persona, que está bajo su control y tiene capacidad de auto reforzarse.

Se asume que cuando se disfruta ejecutando las tareas se induce una motivación intrínseca positiva.

Aquellas emociones positivas que no están directamente relacionadas con el contenido de las tareas también pueden ejercer una influencia positiva en la motivación intrínseca, como por ejemplo la satisfacción de realizar con éxito una redacción.

Motivación extrínseca

(Tomás & Jiménez, 2010) Al hablar de la motivación extrínseca afirma que en contraposición, son aquellas actividades en las cuales los motivos que impulsan a la acción son ajenos a la misma es decir están ligados a las contingencias externas es aquella que procede de fuera y que conduce a la ejecución de la tarea. En este caso, las emociones que influyen pueden ser prospectivas o retrospectivas, ligadas a los resultados.

Se consideran emociones prospectivas positivas aquellas que están ligadas de forma directa con los resultados que se esperan alcanzar en las tareas (notas, alabanzas, etc.) como son a esperanza, las expectativas de disfrute, etc.

Es necesario por lo tanto tener en cuenta las dos motivaciones ya que constituyen factores importantes en el desempeño docente.

1.1.2.1 Formación inicial y Capacitación docente.

Formación inicial

Según el documento de la (UNICEF, 2012) Formación Docente Inicial y Profesional), se define por formación profesional en el desempeño docente a todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

La formación profesional **inicial** comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan a un principiante para el desempeño cualificado de la profesión, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación inicial, las acciones de inserción laboral así como las orientadas a la formación continua en las instituciones, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

La (UTPL 2009) recalca que la Formación Profesional Inicial en el sistema educativo, tiene por finalidad preparar a la persona para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática. Comprende un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable y contenidos teórico-prácticos adecuados a los diversos campos profesionales.

La formación inicial abre el camino para todo el proceso de capacitación que debe ser continuo y actual, especialmente abierto a nuevas tecnologías, estrategias, destrezas y métodos, y todas las adecuaciones que amerita la educación actual.

Capacitación del docente

Según (Almeida, 2012) “la capacitación docente es el proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos” (p.31)

La formación y capacitación docente nos dice (Almeida, Formación y Capacitación)a, A 82012) “es la columna vertebral del cambio hacia la calidad”

“la formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los docentes estará dirigida a la profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño (Ministerio, 2002),

Con esto se comprende que para que exista formación y capacitación docente se requiere de un gran esfuerzo por parte del ente gestor y de manera especial de los directivos.

1.1.2.2 Motivación.

Motivar consiste en impulsar al estudiante para que logre ver los aspectos más relevantes de sucesos, situaciones y conceptos que deberá aprender, sin dejar de considerar que los factores que determinan la motivación en el aula siempre se darán a través de la interacción (Vázquez, 2006) p.239.

La motivación juega un papel muy importante en el proceso de enseñanza-aprendizaje. La relación entre aprendizaje y factores afectivos entre los cuales se encuentra la motivación ha sido objeto de muchas investigaciones, las cuales han arrojado teorías interesantes sobre la manera como debe darse este proceso atendiendo dicha relación.

Según (Baron, 1997), la motivación es el proceso interno inferido que activa, guía y mantiene la conducta a lo largo del tiempo.

Según estudios realizados por (Jensen, 1995), un docente así como un estudiante motivado desarrollará una actitud positiva que le permitirá enseñar y aprender mejor, mientras que un docente y estudiante ansioso y poco motivado creará un bloqueo mental que interferirá notoriamente en su aprendizaje.

Bajo este supuesto, es evidente que la motivación en el aprendizaje debe ser permanente y constante y debe estar presente dentro de toda planificación, no solo en los pasos preliminares sino en todo el proceso de enseñanza – aprendizaje, constituyendo la preocupación máxima del docente.

La motivación exige que el docente no solo motive a los estudiantes sino que sea coherente con su vida lo que enseña.

1.1.2.3 Relación profesor estudiante.

Según (Villa & Villar, 1992) los factores interpersonales constituyen los factores que determinan el funcionamiento de las instituciones escolares que tienen estándares elevados de calidad educativa y logros significativos tanto en el desarrollo del aprendizaje como en las relaciones de buen vivir, construyendo relaciones interpersonales que favorecen a que se establezca un clima social escolar armónico.

(Carranza, 2013) afirma que “el tipo de relación entre profesor y alumno, los modos y formas de comunicación, las formas de enseñar los contenidos de las áreas de estudio tomando en cuenta la realidad de la clase, cómo es el trato para el alumno, formas de implementación de los métodos de enseñanza”, etc.

Para (Sánchez, 2012), Los roles de relación entre profesor y estudiante se van modificando, los “estudiantes asumen cada vez más un papel protagónico, participativo y de colaboración”, el profesor se convierte en “guía de las inteligencias colectivas”, que introduce al estudiante a la investigación y experimentación, es así, como el estudiante va construyendo su aprendizaje con la colaboración de su entorno social, de manera activa, reflexiva y responsable.

Es importante subrayar que en la relación profesor estudiante es de suma importancia la comunicación, para poder entenderse y conocerse estableciendo lazos o vínculos afectivos tanto del uno como del otro, dando realce a las dos partes.

1.1.2.4 Relación familia escuela

Para (Rivera & Milicic, 2006), la familia es la primera escuela, el lugar inmediato de socialización, encuentro y decisión, pero también de confrontación. Los padres están dotados de una gracia especial que les faculta en la preciosa tarea de formar desde el inicio a una persona, enseñándole las virtudes necesarias para vivir en sociedad.

La familia es un escenario de construcción de valores es aquí donde se nutre de conceptos que le proyectan a enfrentar la realidad social.

La familia constituye un espacio privilegiado para las relaciones intergeneracionales.

Para (Rivera & Milicic, 2006), la familia también posibilita en el niño (a) la apropiación activa y creativa de los conocimientos básicos, desarrolla el auto perfeccionamiento constante de su autodeterminación en relación con los procesos de socialización, lo hace independiente y seguro de sí mismo y de sus conocimientos. La adecuada socialización del niño y la niña es uno de los más importantes resultados que la sociedad exige de la familia y de la educación y se va construyendo a través de las relaciones que establece con sus familiares, con otras personas y con un entorno educativo y social favorable. Mediante este proceso el niño y la niña internalizan normas, pautas, hábitos, actitudes, valores que rigen la convivencia social.

El elemento esencial del proceso de socialización es el propio niño y la propia niña, su capacidad para relacionarse con el entorno e ir accediendo gradualmente a niveles de mayor conocimiento y de nexos sociales cada vez más complejos, a través de una interacción dinámica. Su propia actividad, la de sus padres y la de los adultos responsables de su desarrollo facilitarán la construcción de nuevos patrones sociales.

La misma autora insiste en que la familia, los centros de Educación Inicial, los espacios comunitarios de atención educativa y los hogares de atención integral, como primeros entornos de socialización del niño y la niña deben caracterizarse por la prevaencia de relaciones de afecto, para que aprendan a comunicarse, a cooperar con su grupo familiar, a cumplir con ciertas pautas de comportamiento, a distinguir lo que está bien de lo que no lo está, a respetar a sus familiares y a las demás personas, a jugar y disfrutar engrupo y a valorar la convivencia, la paz, la armonía, el ambiente.

Según (Carranza, 2013) en su libro Formación en valores, afirma que la Educación es una tarea compartida entre padres y educadores cuyo objetivo es la formación integral del niño/a. La línea de acción debe llevarse a cabo de manera conjunta, el tutor tiene la responsabilidad de hacer partícipes a los padres y facilitarles toda la información necesaria para que se sientan unidos a la escuela y por tanto responsables del proceso educativo de sus hijos e hijas.

En el mismo texto al hablar de los padres afirma que son protagonistas fundamentales en el proceso educativo de sus hijos. Para ello, estableceremos unos cauces de información y participación que proporcionen un intercambio sobre las actitudes y progresos de los niños/as, y una mutua transmisión de información sobre los acontecimientos cotidianos.

Según (Carranza, 2013), mencionado ya anteriormente, una buena interacción entre la escuela y la familia, ofrece al niño/a una imagen de acercamiento y relación entre las personas que se ocupan de su cuidado y otorga al ámbito escolar un carácter de familiaridad y seguridad. Familia y escuela deben actuar al unísono para satisfacer las necesidades que expresa y manifiesta el pequeño/a y, paulatinamente, introducir y potenciar el desarrollo de la adquisición de hábitos hacia la progresiva autonomía personal.

El mismo autor dice que la educación debe garantizar un conjunto de experiencias que apoyen y complementen las vivencias familiares, nunca sustitutivas de las que recibe en la familia, con el objeto de lograr un pleno desarrollo de las capacidades del niño/a.

Esto se lo puede confrontar con las palabras de su santidad el papa Francisco, que en uno de sus escritos indica que “la familia es el lugar donde se aprende sobre todo a amar y defender la vida, un espacio de intimidad donde se aprende el arte del diálogo, y de la comunicación interpersonal” (Papa, 2013)

1.1.2.5 Organización Institucional.

La organización en el proceso de enseñanza – aprendizaje desarrolla y confirma los procesos educativos de forma práctica y perseverante, verificándose en el estudiante en la participación activa y creativa.

Según (Ruiz, 2012), la organización institucional es creadora de un conocimiento científico, sistemático y sistematizado entendido como el conjunto de ideas, ideologías, creencias, valoraciones, proposiciones jurídicas y éticas con capacidad para planificar y estructurar los diferentes recursos e la institución con el fin de mejorar la calidad de la institución a través de la intervención constante. (pág.1).

Para (Gonzales, 2003) El término organización institucional hace referencia tanto a una comunidad educativa, junto a las normas, procedimiento administrativo y sistema de control necesarios para su funcionamiento y que denominamos escuela, como a la disciplina académica (denominada "organización escolar") cuyo objeto de estudio son las escuelas.

Según (Door, 2011) toda organización institucional consta de:

- Dirección
- Planificación
- Recursos
- Conexión con la didáctica y el orden general
- Motivación alumno y maestro o profesor
- Pertenencia
- Prestigio del individuo
- Trabajo con cooperación
- Objetivo
- Control de gestión
- Responsabilidades

Para (Ruiz A. , 2012), además es importante tener presente que para que exista organización es indispensable el dialogo entre personas capaces de comunicarse, dispuestas a contribuir en una acción conjunta a fin de alcanzar un objetivo común dentro de la institución educativa. La organización institucional se refiere al estudio de la inter-relación de los elementos que intervienen en una realidad escolar con vista a conseguir la mejor realización de un proyecto educativo para alcanzar la calidad de educación.

1.1.2.6 Políticas Educativas.

Según el Ministerio de (Ministerio E. , 1996) las políticas educativas son las acciones del estado en relación a las prácticas educativas del país. Estas deben encontrar los objetivos y orientaciones adecuadas a sus propias circunstancias.

Según (Alvaro, 2011), una política educativa institucional es una decisión escrita que se establece como una guía, para los miembros de una organización, sobre los límites dentro de los cuales pueden operar en distintos asuntos. Es decir, proporciona un marco de acción lógico y consistente. De esta manera se evita, que la dirección, tenga que decidir sobre temas de rutina una y otra vez en desmedro de la eficiencia.

Las políticas educativas institucionales afectan a todos los miembros de una organización por el simple hecho de serlo y en cuanto son partícipes de la misma.

Según el fallecido doctor de la Universidad de Harvard, (Pérez López J. , 1996) dentro de las políticas institucionales se pueden distinguir las generales y las de servicio. Las primeras expresan los comportamientos que pueden esperarse por parte de cualquier partícipe de la organización, y su principal función es la de evitar que aparezcan comportamientos injustos de un miembro respecto de los demás. De esta manera, dichas políticas, contribuyen al logro de un lugar de trabajo más organizado, seguro y justo.

Por otro lado, las políticas educativas institucionales de servicio intentan expresar la calidad del comportamiento que la organización requiere de su personal, dependiendo de la función que se desempeña en la institución. En otras palabras, clarifican lo que se espera de las personas en los diversos cargos de la institución, y como resultado de su aplicación, se pueden mantener niveles mínimos de calidad en el servicio. Toda política institucional debe fundamentarse y reflejar los valores de la organización; también, al mismo tiempo, ser una reflexión cultural de las creencias y filosofía institucional.

La formulación de las políticas institucionales manifestará de manera explícita el cómo y por qué valora esa organización a las personas que allí trabajan.

Según (Pérez, 1996) las políticas institucionales son vitales para el buen funcionamiento de cualquier institución. Sin embargo, para que éstas sean eficientes cumplan con su objetivo, debe haber un sistema de comunicación claro y constante.

Frente a lo descrito en párrafos precedentes, se puede inferir que el establecimiento explícito de políticas institucionales, y su aplicación consciente en la toma de decisiones a todo nivel, dentro de una organización educativa debe constituirse como un elemento muy importante a tomar en cuenta cuando se tiene un compromiso serio con la calidad educativa y la mejora continúa.

Las Políticas institucionales claras pueden constituirse en una poderosa herramienta para lograr y consolidar la calidad educativa en todas sus dimensiones. Calidad que puede ser visualizada a través de una mayor eficiencia de los procesos educativos y administrativos, mejora de la comunicación entre los actores educativos, una fuente inmediata de guía y curso de acción para los miembros de la organización, promoción del empoderamiento de docentes, personal administrativo y de apoyo, y cumplimiento eficaz del propósito de la organización.

Un punto crucial a tomar en cuenta a la hora de desarrollar las políticas institucionales en una organización educativa es el involucrar a todos los actores educativos que, de alguna u otra forma, se puedan ver afectados por las mismas. A mayor participación de las personas, mayor probabilidad de éxito para la implementación de la política institucional. Esto último minimiza la resistencia y garantiza que la política no se convierta en una interferencia para el desempeño de funciones.

1.1.3 Características del desempeño docente.

Según el (M, 1996) el desempeño docente no se basa sólo en la transmisión de un contenido plasmado en un currículo, la labor del docente en particular, debe ir enfocada en la construcción de conocimientos necesarios para la formación de un individuo integral, tanto en lo personal como en lo académico.

El docente debe poseer las capacidades necesarias para lograr un aprendizaje en sus estudiantes tomando en cuenta las necesidades y la cultura en la cual se encuentran inmersos los mismos.

(Marcelo C. y.) afirma que en escenarios educativos donde puede surgir la creatividad o agotarse completamente, depende no sólo de los estudiantes, ni los conocimientos previos adquiridos en niveles de educación precedentes, sino de los docentes y las capacidades que los mismos poseen para la transmisión de pensamientos, información y conocimientos

El estudiante que le gusta la investigación y la indagación de la información, será así con buenos o malos docentes, también es cierto que el estudiante al que no le gusta estudiar, es muy difícil que un docente a través de sus estrategias logre que le guste, pero los estudiantes medios, con ansias de estudiar y aprender pero dificultades de acceso a las informaciones.

Por ello, hoy en día el papel de los formadores no es tanto enseñar conocimientos que tendrán una vigencia limitada o que peor aún, no serán útiles en el quehacer diario de los estudiantes, es más empezar por enseñar a los estudiantes a “aprender a aprender”, de manera autónoma, hacer que se interesen por promover en sí mismos un desarrollo cognitivo y personal, sembrar la curiosidad de indagar para saber qué hay más allá de los contenidos que se dictan en un aula de clases (pág. 64)

El (Ministerio E. , 1996) , afirma que en este sentido, el docente pasa a ser un formador de individuos y mediador de conocimientos, pero se necesitan docentes de calidad, con las herramientas necesarias para realizar con calidad su rol, de este modo, el docente debe poseer algunas cualidades propias que le caracterizan como:

- Diagnóstico de conocimientos y necesidades de los estudiantes en un aula de clases.
- Dominio de los contenidos a ser impartidos.
- Establecimiento de metas tanto para sí como para sus estudiantes.
- Supervisión y regulación de aprendizajes facilitando al estudiante la interacción con los materiales de trabajo.
- Fomentar el logro del aprendizaje significativo.
- Fomentar la búsqueda de la novedad, esto es, curiosidad, originalidad, creación.
- Enseñar qué hacer, cómo, cuándo y por qué.

- Compartir experiencias de aprendizaje con los estudiantes a través de discusiones reflexivas o cualquier otra técnica similar.
- Adaptar las actividades del aprendizaje a circunstancias del momento.

Es en este nivel, donde el individuo adquiere las herramientas y habilidades para el desarrollo futuro de su facultad de razonar e imaginar, de su raciocinio y de su sentido de responsabilidad, además aprende a ejercer su curiosidad por el mundo que le rodea. En la medida en que el desarrollo tiene como objeto la plena realización del ser humano como tal, y no como medio de producción, es claro que la educación deberá abarcar todos los elementos del saber necesarios para acceder eventualmente a otros niveles de formación proporcionando a cada persona los medios para modelar libremente su vida y participar en la evolución de su sociedad.

Y para lograr todo lo anterior, la educación debe estructurarse en torno a algunos aprendizajes fundamentales que serán los pilares de la educación: aprender a aprender, aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser.

De entre las destrezas mencionadas resaltaré el “aprender a hacer”, el mismo que se comprende está directamente relacionado con la capacitación para el trabajo, es decir, ya no basta con ser altamente calificado en ciertas áreas sino que es necesario poseer otras cualidades como buena comunicación, capacidad de trabajo en equipo y saber resolver problemas de forma autónoma.

Según la (Unesco, 2012) el “aprender a aprender” en cambio se refiere a tener en cuenta que el aprendizaje va más allá de la adquisición de conocimiento estructurado, sino que se trata del dominio de herramientas de aprendizaje.

En cambio el “aprender a ser”, afirma que la educación debe contribuir al desarrollo completo de la persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad y espiritualidad. Haciendo énfasis en que todas las personas deben recibir en su infancia y juventud una educación que los habilite para desarrollar su propia manera de pensar y juzgar en forma independiente y crítica, de manera que puedan decidir por sí mismos acerca de los mejores caminos en las diferentes circunstancias de sus vidas.

En el mismo artículo de la (Unesco, 2012) se afirma que el docente, en el desempeño de sus funciones, debe preparar al estudiante para la vida, para enfrentarse a un mundo lleno de obstáculos y oportunidades, de fracasos y de triunfos, de fortalezas y debilidades.

Es función social del docente, ser el formador de las nuevas generaciones, teniendo sabiduría, habilidades, actuaciones que lo conviertan en modelo para sus estudiantes, poseedor de un pensamiento innovador, contemporáneo y rico en ideas, que permita una ruptura con las concepciones tradicionales. Debe pensar, desear e intentar crear ideas y propuestas lo suficientemente profundas, sobre las cuales debe descansar el nuevo enfoque de la educación, para que realmente sea democrática, polivalente y permanente, capacitación que influya en la adecuada preparación de los estudiantes para la realidad personal y social.

El buen docente debe ser un hombre íntegro.

1.1.4 Desafíos del desempeño docente.

Según (Robalino, 2007) la educación se ve amenazada por los cambio de la sociedad y hasta por la tecnología de la cual a diario somos víctimas. No hay duda, un título de docente no indica que ese profesional posea todas y cada una de las capacidades humana, pedagógica, psicológica, didáctica, tecnológica, innovadora, creadora, constructiva, etc. para desempeñarse de modo exitoso, pero no se trata del éxito como docente, se trata del éxito en los estudiantes lo que entonces permite medir cuan exitoso es el docente.

El mismo autor continúa existen nuevas propuestas donde el rol del docente, sobre todo aquellos que se encuentran encasillados en la educación tradicional por su desarrollo, debe cambiar: pasar a ser un activo dirigente, un orientador pluralista, un consejero desinteresado, ya que su función como formador no se limita sólo al ámbito que permiten las cuatro paredes de un aula de clase, sino que trascienden fuera de ella, con notables implicaciones en el accionar social del ser humano. El docente es el encargado de crear y recrear condiciones afectivas y efectivas para un trabajo de gran calidad, donde el estudiante aprenda los conceptos específicos del saber, la ciencia o la tecnología, en un marco de aspectos que repercutan favorablemente en su vida futura, ya sea individual o social, bajo condiciones de independencia, creatividad y valores.

Los docentes deben sentirse protagonistas en la construcción del saber pedagógico y para ello requieren investigar su propia práctica y compartir los resultados con otros investigadores de la docencia.

Para (Millman, 1997), la profesionalidad del profesorado y la reestructuración de la escuela son las consignas más utilizadas para describir los esfuerzos, reformar la enseñanza y la escolaridad de modo que una y otra se centren más en las necesidades de los alumnos.

Resumiendo lo dicho anteriormente, entre los desafíos que debe enfrentar el docente en su labor podemos nombrar:

- Predominio de enfoques y modelos tradicionales en las instituciones formadoras de docentes.
- Desarticulación entre formación inicial y formación continua.
- Ausencia de espacios de coordinación entre los responsables de la formación de los docentes.
- Carencia de apoyo técnico, acompañamiento, monitoreo y evaluación al trabajo docente al interior de las instituciones educativas.
- Débil incorporación de la tecnología, información y de comunicación
- Ausencia de mecanismos institucionalizados de evaluación.

1.1.4.1 Desarrollo Profesional

El desarrollo profesional es el proceso mediante el cual los docentes enriquecen conocimientos adquiridos en el transcurso de su formación, con la finalidad de fortalecer habilidades, capacidades, destrezas y dominio necesarios en el desempeño de las diferentes áreas de trabajo.

Según (Padilla, 2008) el concepto de **desarrollo profesional docente** es el que se adapta mejor a la concepción del profesor como profesional de la enseñanza.

A través de varios ejemplos publicados por el profesor Padilla, se comprueba que existe un creciente uso del término profesionalización en diversas esferas de la sociedad, en procesos educativos, productivos y de servicios.

La profesionalización, es entendida como la oportunidad de cualquier acto educativo en el logro de su fin, una categoría que opera a nivel social, en el ámbito de los niveles de educación, ya sea escolarizada o informal, en el mundo de la escuela, en la comunidad y en el mundo laboral.

En el texto de (Philippe, 2001) acerca de la profesionalización desde el punto de vista de la pedagogía, se aclara que está condicionada por variables de diferente naturaleza, y muy especial, por el lugar que ocupe la educación en determinada sociedad, el rol de la escuela y sus relaciones con las demás agencias educativas.

Según (Philippe, 2001) este concepto también tiene una connotación de evolución y es por ello que a lo largo de los años varios autores han dado su opinión sobre él, por ejemplo:

- Rudduck: el desarrollo profesional se caracteriza por una actitud permanente de indagación, de planteamiento de preguntas y problemas y la búsqueda de soluciones.
- Heideman: va más allá de una etapa informativa ya que implica la adaptación a los cambios. Se preocupa de las necesidades personales, profesionales y organizativas.
- Fullan: cualquier actividad o proceso que intenta mejorar destrezas, actitudes, comprensión o actuación en roles actuales o futuros.
- Day: incluye todas las experiencias de aprendizaje que intentan beneficiar a los individuos, grupos o escuela y mejorar la calidad de la educación. Es el proceso por el cual los profesores revisan, renuevan y desarrollan su compromiso como agentes de cambio.
- Bredeson: oportunidades de aprendizaje que promueven en los educadores capacidades educativas y reflexivas que les permitan mejorar su práctica.
- Kelchtermans: proceso de aprendizaje que resulta de la interacción significativa con el contexto (espacio y tiempo) y que conduce a cambios en la práctica profesional de los docentes (acciones) y en su pensamiento sobre esa práctica.

En este contexto, se exige que los educadores sean capaces de responder al mundo de la contradicción y de la incertidumbre a través del compromiso social, expresado en una ciudadanía responsable, en la autoformación y en una habilitación acorde, para favorecer la formación de nuevas generaciones capaces de adaptarse al cambio acelerado y a la sociedad de la información.

1.1.4.2 Relación Familia Escuela Comunidad.

La importancia de incorporar a la familia al quehacer educativo cumple un papel indispensable en el proceso de la educación de los estudiantes.

Es necesario considerar que detrás de un niño/a hay una familia que influye positiva o negativamente en su adaptación escolar.

Según (Bárcena, 1997) en sentido abstracto, alude a lo que pertenece a todos los miembros de un grupo o colectividad, va referido a una comunidad de bienes, de sentimiento y de origen. Puede adquirir múltiples formas, y referirse a la comunidad familiar, a la escolar.

La forma más perfecta de la comunidad es la familia.

Para (Bárcena, 1997), la familia como *primer ámbito educativo* es necesario reflexionar sobre sus pautas educativas y tomar conciencia de su papel en la educación de sus hijos. La complejidad de la realidad actual se le escapa y esto repercute en la vida del niño, conllevando problemas escolares y familiares que surgen en la realidad diaria: desinterés, falta de motivación, dependencia, bajo rendimiento, fracaso escolar, violencia, etc., que no se pueden achacar a la sociedad en abstracto, a la familia, a la escuela o a los alumnos, de manera independiente como “compartimentos estanco”, sino que la interacción de todos ellos es la que propicia esta situación.

El mismo autor añade que el niño comienza su trayectoria educativa en la familia que la escuela complementa. Por tanto, familia y escuela son dos contextos próximos en la experiencia diaria de los niños, que exige un esfuerzo común para crear espacios de comunicación y participación de forma que le den coherencia a esta experiencia cotidiana. La razón de este esfuerzo se justifica en sus finalidades educativas dirigidas al crecimiento biológico, psicológico, social, ético y moral del niño, en una palabra, al desarrollo integral de su personalidad.

De la coordinación y armonía entre familia y escuela va a depender el desarrollo de personalidades sanas y equilibradas, cuya conducta influirá en posteriores interacciones sociales y convivencia en grupo, que crearán un nuevo estilo de vida.

Para (Bárcena, 1997) la escuela se sitúa en el *segundo espacio*, de vital importancia, en la vida de los niños y niñas. Entre sus objetivos se encuentra: fomentar la participación, cooperación y colaboración entre los alumnos. En consecuencia, la puesta en práctica de los valores comunitarios y (Medina, 1997)democráticos que se proponen en la familia y la escuela, formarían parte de las experiencias y vivencias de los alumnos, desde los dos ámbitos en los que interactúa cada día, configurando su identidad y el concepto que de sí mismo van adquiriendo.

En una sociedad como la nuestra, la familia y la escuela han de tener claros sus papeles y fomentar la vida comunitaria, como fundamento de toda posterior experiencia social.

Siguiendo a (Medina, 1997)*la autoridad* basada en el compromiso ético, *el ejemplo* como coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace y *el amor* como el motor que impulsa y da vida.

Para la familia es de gran significación el hecho de que sus hijos puedan asistir a la escuela, a los efectos de la obtención de una certificación imprescindible para una futura inserción laboral.

El docente de la escuela se encuentra hoy frente a desafíos y nuevas realidades y debe aprender a identificar en los entornos culturales de los alumnos las pautas de interacción, los valores circulantes y las expectativas con referencia al sentido de la escolarización.

1.1.4.3 Fundamentación Teórica de la Práctica Docente.

Según (Lanatti, 2010) hablar de práctica docente, nos lleva a pensar en la posibilidad de integrar en los procesos de enseñanza-aprendizaje implicados con lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual. No alcanza con entrenar alumnos sólo en estrategias cognitivas y en la adquisición de destrezas procedimentales.

Según (Padilla, 2008) En esta instancia se debe pasar de la mera acumulación de información, habilidades y competencias, a una concepción que incluya el desarrollo de la sensibilidad y los afectos la motivación, los valores, las conductas y los modos de ser y hacer.

Para (Andrade, 2011) “En la práctica docente el profesor tiene que saber interactuar y comunicar un conjunto de conocimientos y aprendizajes significativos a través de métodos y estrategias apropiadas”, y así desarrollar habilidades, destrezas y actitudes para el proceso de enseñanza – aprendizaje. Es decir que debe poseer una personalidad y carácter de educador que dispone, rápido y fácilmente de mayor información, logrando que sus estudiantes se desarrollen integralmente venciendo todo reto y obstáculo.

Por lo tanto la práctica docente lleva a accionar e integrar varios aspectos de la enseñanza – aprendizaje y no solo a una reserva de conocimientos. “hablar de práctica docente nos lleva a pensar en la posibilidad de integrar en los procesos de enseñanza – aprendizaje implicados con lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual”. No es suficiente entrenar a los estudiantes solo en estrategias cognitivas y en la adquisición de destrezas procedimentales, sino también en un desarrollo de la sensibilidad y afectos entre estos: la motivación, valores, conductas y modos de ser y hacer (Lanatti, 2010).

De lo indicado se concluye que pensar en una verdadera praxis educativa implica considerar la libertad, la participación, la disciplina y el esfuerzo como cuatro grandes ejes en los que se debe estructurar dicha práctica integrando lo cognitivo, lo afectivo y la acción; educando en el respeto a la pluralidad de opciones, abierto a todo nuevo camino y el diálogo con todos, respetando y permitiendo que el otro sea de acuerdo con sus propias opciones en tanto otro y educando para vivir en una actitud que supone sensibilidad ecológica y educación ambiental.

1.2 Gestión Educativa

La gestión requiere siempre de un responsable y para que esta gestión sea adecuada, de hecho responsable tiene la capacidad de liderazgo, el cual debe estar vinculado con el quehacer central de la escuela, que es formar a los estudiantes.

A gestión educativa se le conoce con diferentes definiciones, pero en general es un sustantivo que denota acción. (Fabra, 2003)

1.2.1 Definiciones de Gestión Educativa.

Según (Correa, 2012) “La gestión educativa es un nuevo paradigma, un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales”.

Para (Gonzales, 2003) en su texto Organización y Gestión afirma que “La Gestión Educativa es todo un proceso, cuyo bagaje de actividades se desarrollan en los cuatro ámbitos antes expuestos, de tal manera que conforman un conjunto de engranajes interrelacionados con el fin de potenciar a la gestión escolar”.

Según la misma autora, desde el punto de vista pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad.

Gestión educativa “es un proceso de dirección científica de las instituciones educativas que emplea la dirección y planeación estratégica para implementar en desarrollo de estas instituciones que es el cumplimiento de sus objetivos y metas en la satisfacción de las necesidades y demanda de la sociedad para su progreso” (Mazacón, 2003)

La gestión es un modelo administrativo participativo e integral, que aplicado a las instituciones tienen como finalidad su transformación, a través de la construcción de proyectos institucionales, es decir de innovación. (Educando, 2009)

Es el proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir (planificación), según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambios deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios demandados o

necesarios, y la forma como se realizarán estas acciones (estrategias, acción) y los resultados que se lograrán.

Gestión escolar no es sinónimo de administración escolar aunque la incluye, la organización escolar es junto con la cultura escolar, consecuencia de la gestión. La gestión requiere siempre un responsable y para que esta gestión sea adecuada, el responsable ha de tener capacidad de liderazgo el cual debe de estar vinculado con el quehacer diario de la escuela que es el de formar a personas.

Para (Gómez, 1998). "Comprender la vida de la escuela supone un propósito bien diferente y bastante más complejo e incierto que pretender especificar los factores organizativos que determinan su funcionamiento eficaz"

Según el estudio realizado por el Centro Lasallista de Formación, 2011, la gestión escolar tiene que ver con las acciones de los seres humanos que están fuertemente influenciadas por los marcos reguladores que operan a través de los mecanismos.

Cada forma de gestión contiene implícita una teoría particular de la acción humana, cada forma de gestión diseña espacios y formas de acción humana.

(Correa, 2012) afirma: "la gestión escolar no se reduce a la función exclusiva para el director, sino que pone a dicha función en relación con el trabajo colegiado del personal y lo hace participar en relaciones que a su vez, se establecen entre los diferentes actores de la comunidad educativa-incluyendo la comunidad externa. Eso se lo comprende desde el punto de vista de corresponsabilidad, ya que todos estamos involucrados y el éxito o fracaso de la obra es responsabilidad de todos.

1.2.2 Características de la Gestión.

La gestión escolar está constituida por cuatro áreas de gestión: área de gestión directiva, de gestión pedagógica y académica, de la comunidad y administrativa y financiera.

Según (Susana & Feliz, 2012) y (Gonzales, 2003) la gestión educativa tiene sus propias características que la diferencian como:

- Saben hacia dónde van, es decir, cuentan con un PEI conocido y consensuado en el que se establecen claramente los principios y fundamentos que orientan su quehacer. Estos principios se concretan en la misión, la visión y los valores institucionales, los cuales son la base para la definición de los objetivos y la estrategia pedagógica.
- Usan como referentes los lineamientos que el país ha establecido acerca de lo que todos los estudiantes deben saber y saber hacer.
- Utilizan información para tomar decisiones; por eso cuentan con registros actualizados sobre aspectos tales como la asistencia de los estudiantes, las causas de ausentismo, sus resultados académicos, el uso efectivo del tiempo escolar y de los recursos, el manejo de los problemas de convivencia y las actividades que sus egresados están realizando, entre otros.
- Tienen un modelo organizativo basado en el liderazgo claro del rector y en el trabajo en equipo.
- Apoyan y aprovechan el talento de sus docentes brindando espacios para que diseñen sus clases, las actividades curriculares y las evaluaciones de los aprendizajes; propician el intercambio sistemático de experiencias, la búsqueda conjunta de soluciones a los problemas encontrados y de prácticas más apropiadas para lograr más y mejores aprendizajes.
- Ofrecen muchas oportunidades para que todos los estudiantes aprendan con interés y motivación.
- Tienen altas expectativas sobre las capacidades de todos los estudiantes, es decir, comparten la idea de que todos pueden aprender. Por ello, las diferencias relacionadas con las condiciones sociales, culturales y económicas de los estudiantes son un reto importante en el momento de definir sus estrategias pedagógicas.
- Tienen ambientes de aprendizaje adecuados y hacen uso apropiado y articulado de los recursos para la enseñanza y el aprendizaje.

- Usan el tiempo adecuadamente, haciendo una rigurosa programación de todas las actividades que se realizarán durante el año escolar y encargándose de que éste sea respetado.
- Cuentan con mecanismos de evaluación claros y conocidos por todos, y utilizan los resultados para mejorar.
- Ofrecen un ambiente favorable para la convivencia y promueven el desarrollo personal y social.
- Articulan acciones con los padres y madres de familia y otras organizaciones comunitarias para potenciar su acción, con el fin de enfrentar problemas que no podrían resolver si lo hicieran de manera aislada.
- Preparan a sus estudiantes para continuar sus estudios postsecundarios o para tener buenas oportunidades laborales. Para este propósito, están pendientes de los cambios que ocurren tanto en el entorno inmediato como en el contexto más amplio.
- Disponen de mecanismos de apoyo -programas complementarios para aliviar las situaciones de pobreza y vulnerabilidad de los estudiantes y sus familias, por ejemplo-, puesto que están insertas en un contexto comunitario y social más amplio en el que no son las únicas responsables por el éxito o el fracaso de sus estudiantes.

Un ejemplo de gestión educativa que en la actualidad ha puesto en marcha el Ministerio de educación en el Ecuador es el “Sistema Integral de Gestión Educativa”, que es una aplicación Web que permite mantener informados a sus usuarios de todos los procesos importantes que esta cartera de estado realiza a través de herramientas tecnológicas versátiles y seguras, es decir que por medio de este sistema Web, se puede acceder por medio de claves a buscar información importante, concreta y real referente a la educación. El nuevo modelo de gestión persigue la desconcentración de la autoridad educativa nacional, a su vez, una nueva práctica de realización del servicio público (mejor distribución de personal capacitado e idóneo); así como la racionalización de recursos, distribución de competencias y responsabilidades. (Educación., 2012)

1.2.3 Tipos de Gestión.

La gestión se caracteriza por una visión amplia de las posibilidades reales de una organización para resolver alguna situación o alcanzar un fin determinado i (Mintzberg.Taylor, 1984)

Los estándares de la gestión escolar abarcan los procesos de gestión y las prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente y que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo.

La Gestión Directiva.

Según (Gonzales, 2003), este tipo de gestión tiene una misión orientadora y promotora del mejoramiento y tiene como ámbito de acción la institución educativa en su conjunto y sus referentes concretos son: la gestión académica, la gestión de comunidad, y la gestión administrativa y financiera. La acción de esta gestión se concreta en la organización, diseño, desarrollo y evaluación de una cultura escolar propia, en el marco de la política educativa vigente.

Con el liderazgo que la caracteriza, la institución se orienta hacia el cumplimiento de una visión y misión.

Los procesos de gestión y las prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo. (Educación., 2012).

La Gestión Pedagógica y Académica.

Para (Gonzales, 2003) este tipo de gestión es el eje esencial en el proceso de formación de los estudiantes, por lo que enfoca su acción en lograr que estos aprendan y desarrollen competencias necesarias para su desempeño personal, social y profesional.

Esta misma gestión se refiere a cómo el establecimiento decide y organiza las acciones y recursos, para asegurar la adecuación, implementación y mejoramiento de la oferta

curricular así como también la implementación de sistemas y mecanismos que posibiliten la programación, control y evaluación del currículo, asegurando la apropiación y mejoramiento constante de seguimiento y evaluación de los procesos de enseñanza – aprendizaje.

La dimensión pedagógico académica, está referida específicamente a las actividades propias de la institución educativa que la diferencian de otras y que son caracterizadas por los vínculos que los actores construyen con el conocimiento y los modelos didácticos.

Esta dimensión se caracteriza por que el docente realiza procesos de enseñanza, asume el currículo y se relaciona con sus alumnos y padres de familia, además promueve el aprendizaje de los estudiantes, de los docentes y de la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca el establecimiento educativo como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad.

La Gestión de la Comunidad.

Según el (Educación., 2012) en este tipo de gestión es indispensable la participación y cooperación de la comunidad educativa, familias y otros miembros de la comunidad, estos constituyen un factor importante para lograr la calidad de la enseñanza.

Esta participación es concebida como un acto de negociación entre padres de familia, director, con el fin de tomar decisiones sobre las diferentes necesidades que existen en la institución.

La gestión de la comunidad se refiere directamente al conjunto de actividades que promueven la participación de los diferentes actores en la toma de decisiones y en las actividades de cada centro y apunta a relaciones como: entre la sociedad y la institución misma.

Esta gestión incluye áreas de trabajo como la participación de la comunidad educativa, el diseño, ejecución, evaluación de estrategias y la provisión de las condiciones que permitan una sana convivencia entre sus miembros en donde haya cabida a distintas personas independientemente de su procedencia, sexo o raza.

Los referentes que encuadran las acciones hacia el mejoramiento de esta gestión son:

- El PEI institucional
- Los Planes Operativos
- Manual de Convivencia
- Evaluaciones internas y externas que están orientadas hacia la participación de toda la comunidad educativa, la construcción, el trabajo en torno a la formulación de proyectos de vida de cada uno de los miembros de la comunidad educativa, la utilización adecuada del tiempo libre y la formulación de propuestas que enriquezcan las direcciones de grupo.

Para (Correa, 2012), “la institución educativa desde la gestión de convivencia y comunidad genera vínculos culturales, sociales y afectivos con los padres de familia, los egresados, líderes institucionales y comunitarios para proponer alianzas que posibiliten apoyar el desarrollo humano y social de la comunidad en la que está inscrita”. Los egresados de la institución educativa son considerados como capital humano importante para el desarrollo de programas académicos, culturales y de proyección social.

La Gestión Administrativa y Financiera

Según (Correa, 2012) la gestión administrativa es una pieza fundamental para el mejoramiento porque se desarrolla en el marco del diseño, la ejecución y la evaluación de acciones que buscan dar soporte a la misión institucional mediante el uso efectivo de recursos a través de procesos y procedimientos susceptibles de mejoramiento continuo.

Las dimensiones Administrativa y Financiera no se presentan desarticuladas en la práctica cotidiana de una institución, se complementan y dirigen los procesos regulares y periódicos del mismo, implementando las decisiones, acciones y recursos orientados al desarrollo de la acción educativa diaria.

En esta dimensión se analizan las acciones que ejerce el gobierno, tales como las estrategias de manejo de recursos humanos, financieros, tiempos requeridos y el manejo de la información significativa, en sí, esta dimensión se refiere a todos los procesos técnicos que apoyarán la elaboración y puesta en marcha del proyecto educativo, así como la rendición de cuentas ante ciertas entidades gubernamentales.

La misma autora sostiene que dimensión administrativa se vincula con las tareas que se requiere realizar para suministrar con oportunidad, los recursos humanos, materiales y financieros disponibles para alcanzar los objetivos de una institución, así como con las múltiples demandas cotidianas, los conflictos y la negociación, con el objeto de conciliar los intereses individuales con los institucionales.

La dimensión administrativa exige:

- El conocimiento de las funciones genéricas que delimitan la intervención de la gestión en la aplicación, desarrollo, ejecución y control y sus relaciones en el trabajo escolar.
- Elaboración y manejo presupuestario
- Procedimiento para gestionar nuevas formas de financiamiento de proyectos que mejoren la calidad de los aprendizajes.
- Procedimientos de formulación, ejecución y evaluación de proyectos que mejoren la calidad de los aprendizajes.
- Búsqueda sistemática de fuentes de financiamiento alternativo.
- Control de ingresos y gastos.
- Elaboración del presupuesto anual.
- Control de ingresos y gastos.

1.2.4 Ámbitos de la Gestión Docente.

De acuerdo a los estándares de calidad educativa “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” (Educación., 2012)

1.2.4.1 Ámbito de la Gestión Legal.

Según Lourdes (Munch & Galicia, 2012) resalta la normativa del reglamento de la Ley orgánica de educación Intercultural, que dirige a todas las instituciones educativas públicas, fisco misionales y privadas a nivel nacional.

Este Reglamento concreta, norma y hace operativos los preceptos estatuidos por la LOEI. Muestra un enfoque de respeto de derechos pero también rescata la importancia del cumplimiento de deberes, rompe con los viejos paradigmas para asegurar mejores aprendizajes, establece al estudiante como el centro de la gestión del sistema educativo y contribuye a revalorizar la profesión docente.

Entre las novedades que trae la normativa vigente desde hoy se encuentra la exigencia de cumplimiento de normas internacionales de honestidad académica por parte de todos los miembros de la comunidad educativa, ya que el presentar como propios productos académicos o intelectuales que no son el resultado del esfuerzo personal no es ético y ciertamente no promueve el aprendizaje. De esta manera, se busca una futura ciudadanía más honesta, más exigente y más responsable.

El Reglamento, así como un documento que explica los principales cambios que en él se establecen. Cuenta con 8 títulos, en los cuales constatan artículos referentes a la gestión legal que todo administrativo y docente debe aplicar.

La Constitución Política del Ecuador, capítulo 1, Inclusión y equidad. Art 347, numeral 11, manifiesta que será responsabilidad del estado garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos.

En el artículo 349, manifiesta que el estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico, una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos.

Por lo tanto, la Ley orgánica de educación Intercultural (LOEI) y la constitución política de la República, así como el reglamento de la LOEI, señalan que la ley regulará la carrera docente, establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente (Educación., 2012)

1.2.4.2 Ámbito de la Gestión del Aprendizaje.

En los estándares de aprendizaje se puede evidenciar que el ámbito de gestión está enfocado hacia los logros que deberían alcanzar los estudiantes ecuatorianos, y se refieren a los conocimientos, habilidades y actitudes a adquirir como consecuencia del proceso de aprendizaje. Además los “estándares en cinco niveles que permiten visualizar la progresión del aprendizaje que se espera del estudiantado en los dominios centrales de cada área curricular.

Para (Munch & Galicia, 2012) lo singular de las instituciones educativas como organizaciones es que a diferencia de otras, su misión básicamente está ligada al conocimiento y esto hace que los modos de circulación del conocimiento no sean solo manifestaciones de una determinada cultura escolar sino el elemento sustantivo de la organización.

Según (Nonaka & Takeuchi, 1997), solo los seres humanos pueden asumir el papel central en el proceso de creación del conocimiento. Esta asunción, que se ha convertido casi en un axioma en las comunidades de expertos, investigadores y practicantes del tema, sitúa al individuo en el centro del proceso de gestión del conocimiento. No obstante, lo que detona este proceso de creación son las continuas interacciones de este "individuo" con otros agentes, fuentes de información, conocimiento y experiencias previas. Los individuos son una condición necesaria más no suficiente. Es imprescindible que exista un contacto, una conexión que permita, facilite, propicie y estimule el proceso de creación. Como propone dicen algunos, el conocimiento es mestizo y básicamente es el producto de un proceso de socialización entre individuos en un contexto determinado.

Gestionar el conocimiento, es ante todo un proceso de asimilación y absorción del mismo por los individuos y por la organización.

Se puede deducir de lo anterior que el tratamiento de información en el ámbito de la gestión del conocimiento es ante todo un proceso de aprendizaje. Sin embargo, un importante número de organizaciones concibe la formación y el aprendizaje como procesos aislados.

Estas empresas no desarrollan estrategias para potenciar el aprendizaje organizacional, ni tampoco, consideran el aprendizaje como parte integral de los procesos de gestión de los conocimientos. Su acción se sitúa solo en el plano de los individuos y con una óptica de desarrollo personal. No existe aún una clara conexión entre aprendizaje y gestión del

conocimiento, creándose de esta manera eslabones no conectados de una cadena de transmisión del conocimiento que fluye a través de la red de individuos y a través de las estructuras formales de la organización.

Según (Gonzales, 2003), el aprendizaje es la clave de la transmisión del conocimiento. Es un proceso continuo que reside en los individuos y que actúa como un vehículo de transferencia de conocimiento desde fuentes internas y externas. Facilita las comunicaciones, la colaboración y las alianzas a través de las dinámicas de socialización que se puedan establecer como parte del contexto mismo del aprender.

El aprendizaje comprende complejas relaciones entre individuos, grupos, y unidades de la organización. De ninguna manera se puede limitar al proceso de consumo y comprensión de contenidos. Por tanto, se necesitan estrategias de aprendizaje y desarrollo guiado que faciliten la selección, absorción y asimilación de los conocimientos.

1.2.4.3 Ámbito de la Gestión del Aprendizaje.

Según (Gonzales, 2003), la planificación puede ser definida como una actividad deliberada consistente en desarrollar un conjunto de posibles acciones adecuadamente articuladas para alcanzar un conjunto de metas.

Para (Rosales, 2007), “la planificación educativa es un proceso donde se analizan, diseñan e implementan acciones y actividades para lograr un resultado pedagógico deseado”.

La planificación del docente se ubica en el nivel más minucioso y preciso de planificación educativa, y que toda planificación debe formar parte del plan del sector educativo y éste, a su vez, al plan general de desarrollo económico y social del país. Es el instrumento a través del cual el docente reflexiona, prevé actividades, experiencias, recursos y diseña ambientes necesarios para una situación determinada de desarrollo y aprendizaje, para garantizar así el logro de objetivos establecidos a cumplirse en lapsos determinados.

En este sentido la elaboración del plan del docente, en forma escrita, exige una clara y precisa formulación de objetivos y los procedimientos de evaluación, los cuales responden a criterios técnico-científico y/o criterios políticos, económicos y sociales, que se constituyen en los logros o propósitos que se deseen, a mediano y largo plazo, para facilitar el desarrollo integral del alumno. Partiendo de este planteamiento, es evidente que la planificación del docente se constituye en un aspecto primordial del éxito educativo, ya que permite al docente responder interrogantes relacionadas directamente con su actuación, a fin de evitar interferencias en el proceso de enseñanza de los alumnos, que luego puedan generar dificultades de aprendizaje escolar.

(Gonzales, 2003), además sostiene que “La Planificación Educativa es de suma importancia dentro de la gestión educativa ya que es un proceso mediante el cual se determinan las metas y se establecen los requisitos para lograrlas de la manera más eficiente y eficaz posible”.

Se considera que si se aspira una buena planificación se debería determinar con precisión los objetivos y las diversas opciones para conseguirlos y los posibles contratiempos, así como su resolución; este proceso lógicamente es continuo y no se refiere solo al rumbo que se debe tomar, sino también a la mejor manera de cómo llegar o lograr los objetivos propuestos.

1.2.4.4 Ámbito del Liderazgo y la Comunicación.

Según (Munch & Galicia, 2012) su texto “Administración de instituciones educativas”, manifiesta que el Liderazgo es un elemento clave en el proceso de Gestión además es un factor primordial para lograr el éxito en una institución educativa.

La autoridad del líder no emana tanto del cargo que desempeña, sino de sus conocimientos, cualidades y competencias.

Para (Carranza, 2013) uno de los factores primordiales para lograr el éxito de una institución es el liderazgo, el líder de hoy, está obligado a ser un constante agente de cambio. Por su parte, las organizaciones demandan de una nueva generación de directivos, capaces de

retar los procesos, inspirar una visión compartida, levantar los ánimos y canalizar positivamente la inconformidad, así como de capacitar a otros para la acción.

(Aguado, 1998) Dice “El líder enfrenta el reto cotidiano de desarrollar habilidades para conducir el cambio y a la vez influir en su rumbo, dirección y amplitud. Algunos lo han logrado, otros, simplemente lo han dejado pasar y otros ahora ocupan el lugar.

Los líderes son pioneros por naturaleza, se atreven a salir de lo convencional y buscan nuevas formas de hacer las cosas. Esta práctica la realizan mediante dos compromisos: la búsqueda de oportunidades y la toma de decisiones. No obstante, antes de poder ejercer un liderazgo efectivo, es preciso que el líder aprenda a auto dirigirse.

Se considera que en general, liderazgo es aquel proceso mediante el cual sistemáticamente un individuo ejerce más influencia que otros en el desarrollo de las funciones grupales. No se trata, pues, de influencias ocasionales o esporádicas, ni de influencias ligadas al ejercicio de una tarea grupal concreta. Se trata de una influencia permanente, que tiene un referente colectivo, toda vez que se dirige sobre un número relativamente amplio de personas y durante un tiempo considerable.

Otro elemento clave en el proceso de Gestión es la comunicación.

Para, (Aguado, 2010) un líder necesita desarrollar con eficacia un proceso de comunicación en la organización. Es importante la comunicación para lograr un ejercicio eficiente del liderazgo y en consecuencia ayudar al cambio cultural en la organización. La comunicación es un elemento esencial para la vida de las organizaciones.

1.3 Estrategias para mejorarlos procesos de la Gestión del Docente.

1.3.1 Definiciones de estrategias.

Según el (Educación., 2012), la palabra estrategia se define como formulación operativa destinada a traducir políticas en ejecuciones prácticas, integra de modo coherente, concepciones metodológicas, procedimientos y logísticas en función de aspiraciones, necesidades y posibilidades.

El concepto de estrategia ha sido objeto de múltiples interpretaciones, de modo que no existe una única definición. Por ejemplo:

- Según (Alvarez, 2008) 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.
- Para (Kenneth, 2003) 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.
- Según (Jhoson, 2001) 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.
- Para (James, 2001), 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.
- Según (Igor, 2002) 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.

Es necesario que las estrategias que actualmente son utilizadas por los docentes sean modificadas y actualizadas frecuentemente con el fin de dar respuesta a las dificultades de aprendizaje de los estudiantes y constituyan el aspecto más dinámico y cambiante de las prácticas docentes. Se trata de un proceso de búsqueda y mejora por parte de los docentes.

1.3.2 Tipos de estrategias.

Según (Roy, 2012), Las Estrategias son enunciados que establecen condiciones, tipo de actividad y forma de evaluación del aprendizaje del alumno.

Como estrategia de enseñanza compartida con los alumnos, generan expectativas apropiadas, las mismas que deben estar orientadas hacia el estudiante, enfatizando lo que se espera que el estudiante haga y no lo que el maestro hará.

Las estrategias están orientadas a los resultados del aprendizaje, además deben ser redactadas de manera clara y concisa.

Entre las principales estrategias tenemos:

RESUMENES: que son síntesis y abstracción de la información relevante de un discurso oral o escrito.

ILUSTRACIONES: Son actividades que ofrecen la posibilidad de explorar la realidad local para identificar y concientizar sobre temas que nos afectan hoy en día.

PREGUNTAS INTERCALADAS: Se refiere a preguntas insertadas en la situación de enseñanza o en un texto. Mantienen la atención y favorecen la práctica, la retención y la obtención de información relevante.

MAPAS CONCEPTUALES: Son una poderosa herramienta para ayudar a que los alumnos almacenen ideas e información ya que tienen por objeto representar relaciones significativas.

En la gestión Legal.

El desempeño docente debe estar enmarcado en la aplicación de la normativa: LOEI, Reglamento de la LOEI, Código de la niñez y adolescencia, y otras leyes que garanticen el bienestar de sus estudiantes.

Además debe desarrollar su gestión bajo el cumplimiento del PEI, Código de convivencia institucional y otros documentos institucionales (Educación., 2012)

Para acrecentar el proceso de gestión docente es necesario conocer las obligaciones y derechos, descritas en la LOEI y su reglamento, entre estas:

Art. 10.- Derechos.- Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:

- a.- acceder gratuitamente procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades.
- b.- Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, etc,
- c. Expresar libre y respetuosamente su opinión en sus diferentes formas y manifestaciones de conformidad con la Constitución de la República y la Ley.
- d.- Ejercer su derecho constitucional al debido proceso, en caso de presuntas faltas a la constitución de la República, la ley y reglamentos.
- e.- Gozar de estabilidad y pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones, entre otras.

Art. 11.- Obligaciones.- Las y los docentes del sector público tienen los siguientes obligaciones:

- a.- Cumplir con las disposiciones de la constitución de la Republica la ley y sus reglamentos inherentes a la educación.
- b.- Ser actores fundamentales en una educación pertinente de calidad y calidez con los estudiantes a su cargo.
- c.- laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución, la Ley y sus Reglamentos.
- d.- Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la Institución educativa.
- e.- Respetar los derechos de los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus expresiones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos.

(Lanatti, 2010) , al respecto subraya que es necesario llevar a cumplimiento todo lo prescrito como se había mencionado anteriormente, sin embargo es indispensable crear estrategias validas que ayuden a este propósito, entre ellas:

- Involucrar a todos los actores de la comunidad educativa en la elaboración de planes prescritos por la LOEI como son: PEI, POA, CODIGO DE CONVIVENCIA, etc.
- Determinar, configurar y revelar sus metas, propósitos u objetivos.
- Generar las principales políticas y planes para alcanzar tales objetivos.

Definir el sector en que la organización quiere operar, así como la naturaleza de los planes establecidos.

1.3.2.1 En la gestión de la planificación institucional y curricular.

Para que el docente ejerza su gestión de calidad es necesario que se involucre en la organización de la institución y en el desarrollo y aplicación de los documentos institucionales.

Participar del desarrollo del proyecto educativo institucional (PEI). Este documento constituye un factor orientador y dinamizador para las instituciones educativas. (Unidad Educativa, 2013)

Involucrarse en el desarrollo de autoevaluación institucional. La Autoevaluación ayuda a la institución a identificar sus fortalezas y oportunidades, debilidades y amenazas que permitirán poner en marcha un plan de mejora.

Desarrollar planes de mejora con la participación de autoridades y el comité de evaluación a partir de los resultados de la autoevaluación. (Educación. M. d., 2012)

Según (Aranda, 2011) en su texto Planificación Estratégica Educativa, el término planificación es relativamente nuevo, aparece como planeación pero implica metas, objetivos, estrategias y planes, elementos que posteriormente son reflejados mediante la organización en la estructura de la institución.

El autor subraya que en educación, estos dos aspectos de la planificación institucional y curricular tienen un uso muy amplio puesto que una misma institución, como el Ministerio de Educación, los aplica a nivel nacional, regional, local y de aula, descansando en ambos términos el éxito de la calidad educativa a cualquier nivel.

(Gonzales, 2003), al hablar de planificación añade que puede ser de dos tipos: educativa y escolar. La primera está referida a la planificación global de la educación a nivel nacional, regional o local, y la segunda constituye la planificación del centro escolar a cualquiera de sus ámbitos.

Además añade que la planificación en el ámbito educativo surgió como una de las principales contribuciones al crecimiento económico, al desarrollo social y cultural, por lo que se

consideró que una planificación de la educación fundamentada en la racionalidad y en la objetividad de las acciones era suficiente para lograr grandes cambios en la educación.

La Planificación escolar, al igual que la Gestión, se realiza en todos los ámbitos o áreas del centro educativo: área Directiva, área Pedagógica/académica, área Comunitaria y área Administrativa/financiera. Y todos estos planes se conjuntan en el instrumento final escolar denominado Plan Operativo Anual o Plan General Anual institucional. Entre las planificaciones (instrumentos) más relevantes del centro escolar están:

- Plan Operativo Anual (POA)
- Proyecto Educativo Institucional (PEI)
- Proyecto Curricular de Centro (PCC)
- Proyecto Curricular Anual (PCA)
- Planificaciones de aula (Plan de clase)

1.3.2.2 En la gestión del aprendizaje.

La estrategia de aprendizaje se entiende como un conjunto de interrelaciones, funciones y recursos, capaces de generar esquemas de acción que hacen posible que el estudiante se enfrente de una manera más eficaz a situaciones generales y específicas de su aprendizaje, que le permiten incorporar y organizar selectivamente la nueva información para solucionar problemas de diverso orden. (Gonzales, 2003)

Las estrategias de aprendizaje permiten transformar la información en conocimiento a través de una serie de relaciones cognitivas, que interiorizadas por el alumno le van a permitir organizar la información y a partir de ella, hacer inferencias y establecer nuevas relaciones entre diferentes contenidos, facilitándoles su proceso de aprender a aprender (Hernández, 1998)

(Gonzales, 2003) en su texto Organización y gestión de centros escolares, define la Gestión del aprendizaje como una herramienta para abordar los problemas del conocimiento en los procesos organizacionales, y su correcta utilización para generar habilidades con el propósito de saber adaptarse a las exigencias del entorno.

Para (Perrenoud, 2004), las estrategias más utilizadas son:

- Elaboración de planes y programas.
- Las reuniones de socialización con todos los docentes
- Fichas de seguimiento
- Leccionarios
- Informes escritos
- Entrevistas personales y grupales
- Diálogos con los representantes
- Cartillas de los estudiantes.

1.3.2.3 En la gestión del liderazgo y la comunicación.

En la formación del profesorado del siglo XXI existen dos elementos esenciales en la sociedad del conocimiento: la competencia en el medio social y el liderazgo educativo que se inscriben con fuerza en la dimensión pedagógica.

El docente es el gestor de calidad, líder, guía comunicador, responsable, mediador, etc. De la calidad de educación, consciente de su responsabilidad y conocedor de las estrategias que se plantea día a día, tiene la misión de hacerlas reales, poniéndolas en práctica en el desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje de forma eficaz, gozosa y creativa. (Argos, 2013)

(Lourdes, 2010) En el texto Administración de instituciones educativas, afirman que la comunicación permite gestionar y aprovechar las relaciones y el cambio como oportunidad, desarrollando y reconduciendo el liderazgo existente en las personas y en las organizaciones es necesario crear estrategias que permitan cultivar estas dos actitudes necesarias.

Las mismas autoras al hablar de las tendencias que se observan en la organización del trabajo, junto a los nuevos indicadores de gestión y el escenario global de la nueva gestión, ofrecen un nuevo valor en el "capital relacional" de las empresas, lo que justifica la

comunicación como herramienta de gestión, para un liderazgo corporativo altamente efectivo. Los cambios se pueden originar por factores internos que surgen del análisis del comportamiento organizacional y se presentan como alternativas de solución, representando condiciones de equilibrio y creando la necesidad de cambio de orden estructural.

Un factor a considerar es que si los cambios originan una nueva conducta, ésta debe tener carácter de permanencia, de lo contrario podría estar en presencia de un acto reflejo; lo anterior se expresa para traer a colación el proceso de aprendizaje. Todo cambio debe ir de la mano del aprendizaje, tal es la relación que muchos de los autores consideran que cambio y aprendizaje son palabras sinónimas, somos de la opinión que el aprendizaje es cualquier cambio de carácter permanente en el comportamiento que ocurre como producto de la interacción de las experiencias.

Según (Huber, 2012) la comunicación dentro de una empresa adquiere un carácter jerárquico, basado en órdenes y mandatos, aceptación de políticas, entre otras. Es por ello que hay que destacar la importancia de la relación individual frente a las relaciones colectivas y la cooperación entre directivos o altos mandos y trabajadores.

Recogiendo las palabras y experiencias de estos autores se puede concluir en que la efectividad y buen rendimiento de una empresa, depende plenamente de una buena comunicación organizacional ya que como ellos aclaran esta forma de comunicación estudia las formas más eficientes dentro de una organización para alcanzar los objetivos esperados y proyectar una buena imagen al público.

CAPITULO 2

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” (Hernandez, 2006)

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

- ✓ **Transversal:** investigaciones recopiladas al momento.
- ✓ **Exploratorio:** se trata de la exploración inicial en un momento específico.
- ✓ **Descriptivo:** que indagar los niveles de una o más variables en una población dada.

2.2 Contexto

La Unidad Educativa “San José de Paute”, es una institución de tipo particular, ubicada en el cantón Paute, en la Av. Antonio Mancilla, provincia del Azuay.

Surge con la visión y misión de ofrecer a la población pauteña “una escuela de calidad” para beneficio de niños y niñas cuyos padres han migrado a diferentes países en busca de mejorar su situación económica.

Cabe recalcar que la unidad educativa siempre ha contado con el apoyo moral de las autoridades eclesiásticas y civiles y el apoyo de todos los Padres de Familia.

El lema de la Institución es educar con “*Suavidad y Firmeza*”, con un estilo sencillo, pero profundo lleno de convicciones de fe y la práctica de la caridad. “Educando las mentes, se llegará al corazón...y los niños conocerán y amarán a Jesús. Este es el lema legado por el Fundador de las Hermanas Doroteas el Beato Giovanni Antonio Farina.

Hoy cuenta con más de 300 estudiantes desde el nivel Inicial I hasta 9no Grado de básica. Colaboran con las religiosas 12 maestros seculares conformando así una sola familia que anhelan con su trabajo dar la gloria de Dios y ofrecer lo mejor de sus vidas por el bien de la niñez y juventud pauteña.

2.3 Participantes:

Según el análisis socio-demográfico analizado en las encuestas, en la presente investigación se contó con la participación de 5 docentes, 3 mujeres y 2 hombres que trabajan en la Institución, su edad oscila entre los 23 a 25 años, tienen de 3 a 5 años de experiencia, todos poseen el título relacionado con la docencia, nivel de estudio superior, prestan su servicio en los niveles de educación básica media y superior, su modalidad de trabajo es con horario normal y su relación laboral es por contrato a tiempo completo, los mismos que gustosos dieron su aporte para este trabajo de investigación.

El establecimiento investigado es tipo particular religioso, regentado por las hermanas Doroteas; sin embargo, trabajan también en la Institución educativa 12 maestros y maestras laicos.

De acuerdo al Reglamento General de la Ley de Educación vigente, los establecimientos educativos pueden ser: Fiscales, cuando son subvencionados por el estado. Fiscomisionales, cuando son financiados en parte por el estado y en parte por las comunidades religiosas. Municipales, cuando son financiados con recursos provenientes de los municipios. Del Consejo Provincial, cuando los recursos económicos son financiados por los Gobiernos provinciales. Particular Laico, cuando son regentados por personas e instituciones particulares. Particular religioso, cuando son administrados por comunidades religiosas.

En el caso del presente trabajo de investigación, el 100% de maestros y maestras que participaron corresponde a un establecimiento particular religioso.

2.4 Métodos, técnicas e instrumentos de Investigación.

2.4.1 Métodos.

En la investigación desarrollada se ha combinado la metodología cualitativa y cuantitativa con la finalidad de descubrir, indagar y comprender lo mejor posible la problemática de estudio; el tipo de investigación es histórico descriptivo, dada la gran cantidad de información se la podría denominar como una investigación educacional, empírica y aplicada.

Se ha utilizado el **método descriptivo** que ha permitido realizar una observación sistemática, estudiando la realidad educativa tal como se desarrolla. En el presente caso, el uso del método descriptivo ha permitido recoger información relacionada con el educador y la educación, con datos relevantes que permitieron relacionarlos con el objeto de la investigación. Se relaciona estrechamente con el paradigma de la investigación cualitativa.

El **método analítico** ha permitido identificar, clasificar y describir las prácticas habituales del trabajo de los docentes y categorizar los datos por sectores para efectos de tabulación, interpretación e identificación de variables.

El **método sintético** ha permitido relacionar el todo con sus partes constitutivas, de lo cual han surgido juicios de valor, abstracciones, conceptos y valores que han hecho posible incrementar el conocimiento de la realidad y ha facilitado la comprensión del objeto de estudio.

El **método inductivo** ha permitido configurar el conocimiento desde los hechos particulares a las generalizaciones, en comparación con los supuestos planteados que han servido para dirigir el curso de la investigación, a la luz del análisis del marco teórico conceptual de la pedagogía y la didáctica.

El **método deductivo** ha posibilitado llegar a generalizaciones a partir de realidades particulares observadas en el proceso de investigación.

El **método estadístico** ha servido de apoyo para organizar la información recabada a través de tablas estadísticas cuyos resultados constituyen la base y sustento para la comprobación de los supuestos y de las conclusiones.

2.4.2 Técnicas de Investigación.

En la presente investigación se utilizó: técnicas de recolección de la información y técnicas de medición. Las primeras tienen como propósito, como su nombre lo indica, recoger la información ordenadamente y las segundas intentan medir aspectos propios de lo que se desea investigar.

Investigación bibliográfica:

Los mapas conceptuales y organizadores gráficos, facilitaron los procesos de comprensión y síntesis de lo investigado para una mejor presentación y desarrollo del marco teórico.

Resumen o paráfrasis, favoreció la comprensión del tema, para comprender mejor el texto y redactar con exactitud y calidad, elaborando luego un texto original de forma abreviada.

La lectura represento un medio importante para conocer y recibir diariamente la información; analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos.

Investigación de campo:

- La encuesta:

Esta técnica se utilizó para recoger información de la investigación de campo, la misma que estaba conformada por preguntas abiertas y cerradas.

- La entrevista indirecta:

En este caso la entrevista se utilizó para entablar un diálogo con la rectora de la Unidad Educativa para solicitar la respectiva autorización para la investigación.

- El cálculo estadístico

Que fue utilizado al organizar y tabular los datos, analizar e interpretar la información obtenida.

Instrumentos de Investigación.

Los instrumentos utilizados más comunes dentro de un proceso de investigación, en esta investigación fueron:

El cuestionario y el registro de observación fue elaborado por el equipo de investigación, tomando como fundamento los criterios de los estándares de desempeño docente propuesto por el Ministerio de educación (2011); así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL y que se desarrollan a través de los Practicum ofertados en la malla Curricular.

- **Cuestionario ad hoc para autoevaluar el desempeño del docente en los ámbitos:** legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje, liderazgo y comunicación.

El objetivo del cuestionario es identificar el desempeño docente en el ámbito de gestión: legal, de planificación institucional y del currículo, del aprendizaje y del liderazgo y comunicación; con el fin de reflexionar sobre el nivel de gestión docente y mejorar su práctica.

El cuestionario se encuentra estructurado en dos partes:

La primera relacionado con datos de identificación de los centros educativos (nombre, tipo y ubicación de la institución) y de los docentes (sexo, edad, años de experiencia, nivel de formación, nivel de educación en el que trabajo, modalidad de trabajo y relación laboral del docente).

La segunda parte corresponde a la autoevaluación del desempeño docente y está conformada por cuatro ámbitos, cada uno de los cuales será evaluado tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- Frecuencia: el cumplimiento de la actividad y el nivel del desarrollo 'por parte del docente.
- Importancia: la prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.
- Nivel de conocimiento: el saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos de la gestión.

- **Registro de observación del proceso didáctico pedagógico de los docentes en el aula.**

El objetivo del mismo es identificar la gestión: del aprendizaje, liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa. Este instrumento se compone de dos ámbitos de gestión: el de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación que se evalúan a través de la frecuencia, es decir del cumplimiento de la actividad y del nivel de desarrollo.

2.5 Recursos

Durante el proceso se utilizó los siguientes recursos:

2.5.1 Humanos.

- Los recursos humanos utilizados en la investigación fueron los siguientes:
- Las autoridades de la U.E. San José de Paute
- Cinco docentes encuestados de la U. E. San José de Paute.
- Personal administrativo.
- El equipo de investigación de la UTPL
- El Tutor
- La investigadora.
- Este grupo selecto de personas, han sido indispensables en la investigación con su ejemplo de maestros, las orientaciones para el trabajo y el apoyo oportuno.

2.5.2 Institucionales.

- Los principales recursos institucionales fueron:
- La Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL)
- La Unidad Educativa San José de Paute en la que se realizó la observación y se aplicó a los docentes los cuestionarios.
- Biblioteca Municipal de Paute.

2.5.3 Materiales

- radio grabadora, para la aplicación de entrevistas,
- copias de documentos de entrevistas,
- computadora para la sistematización de la información,

- cámara fotográfica para recoger evidencias de los aspectos claves del proceso investigativo.
- Guía entregada por la UTPL.

2.5.4 Económicos.

El costo de la investigación está costando \$**36,70**, desglosados de la siguiente manera:

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	Valor Unitario	Valor Total
Marcadores de tiza líquida	1	0,40	0,40
Tinta para impresora	1 frasco	21,00	21,00
Copias	15	0,02	0,30
Refrigerios	5	1,00	5,00
Imprevistos		10,00	10,00
TOTAL			USD. 36,70

Fuente: recibos de gastos realizados por parte de la investigadora.

2.4. Procedimiento

- Para la concreción del trabajo realizado, la investigadora ha tenido que cumplir, de manera secuenciada, algunas actividades, estas se resumen en las siguientes:
- Luego de la matrícula correspondiente asistí a la asesoría presencial que se realizó de la Ciudad de Loja, a partir de lo cual se recibieron los materiales bibliográficos correspondientes, que sirvieron para la actualización de conocimientos y fundamento teórico conceptual del problema mediante la revisión de la bibliografía.
- Se realizó la entrevista con la Rectora y Directora Técnico Pedagógica de la Unidad Educativa “San José de Paute”, para obtener la autorización correspondiente relacionada con el presente estudio y se prepararon los materiales necesarios que fueron utilizados en el proceso de la investigación de campo.
- Luego de aplicados los instrumentos de investigación, se ha procedido a organizar y tabular los datos, analizar e interpretar la información obtenida a través de la entrevista y la encuesta. Este proceso se apoyó en la técnica de la Triangulación, para la codificación y tabulación de la información cuantitativa y cualitativa, y permitió analizar

los datos desde diferentes perspectivas, para finalmente compararlos y contrastarlos a través de los métodos correspondientes.

- Los datos fueron organizados y presentados en tablas estadísticas y fueron considerados para formular los contenidos correspondientes al apartado de análisis y discusión de los resultados, relacionándolos con los objetivos de la investigación, lo que condujo a establecer las consiguientes conclusiones.
- Los datos recabados de la investigación y analizados con detenimiento, a la luz de la metodología indicada, permitieron identificar las debilidades que hicieron posible el diseño de una propuesta que contribuirá a mejorar la calidad de la educación del establecimiento educativo en el que se realizó la investigación.
- Como punto culminante del trabajo desarrollado, la investigadora procederá a la redacción y presentación del informe que servirá como requisito académico para la obtención del título profesional correspondiente.

CAPITULO 3
RESULTADOS, ANALISIS Y DISCUSIÓN.

Caracterización de los datos.

3.1 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

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

Tabla 1. Nivel de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la Gestión Legal.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,20	82%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,80	88%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,00	80%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,40	84%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	90%
	TOTAL	70,00	
	PROMEDIO	8,75	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución San José de Paute.

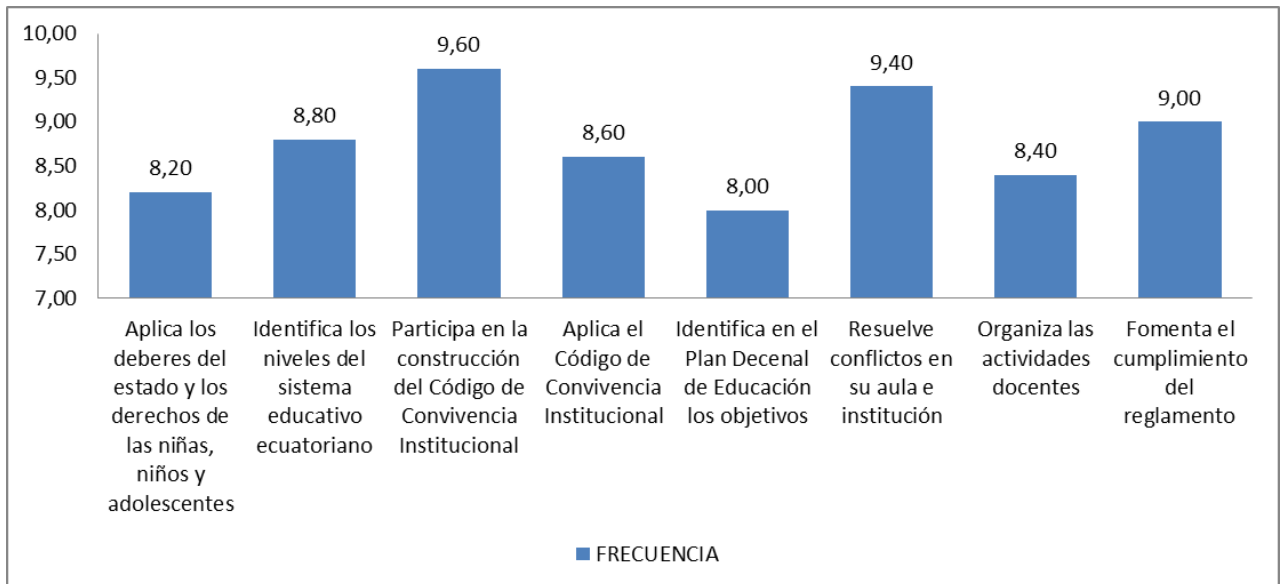


Figura 1: Nivel de frecuencia en el desempeño profesional del ámbito de la Gestión Legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución San José de Paute.

En la tabla N° 1, que se refiere al desempeño profesional, en lo referente a los Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, el mayor porcentaje lo constituye el 96% los docentes afirman que tienen una participación activa en la construcción del Código de Convivencia Institucional, mientras que el 80% afirman que identifican los objetivos del Plan Decenal de Educación.

Al hablar de la gestión legal, (Munch & Galicia, 2012), hace alusión a que todo docente debe conocer y basar su desempeño en la normativa del reglamento de la Ley orgánica de educación Intercultural (LOEI), que dirige a todas las instituciones educativas a nivel nacional.

Este enfoque ayuda a adentrarse en la problemática institucional en la que los docentes aseguran participar, pero en el fondo desconocen en su totalidad la normativa legal. Las escritoras tratan de rescatar la importancia del cumplimiento de deberes, de romper con los viejos paradigmas para asegurar mejores aprendizajes, establecer al estudiante como el centro de la gestión del sistema educativo y contribuye a revalorizar la profesión docente, pero también la necesidad de la auto preparación docente sobre todo con relación a la normativa vigente promoviendo de esta manera una futura ciudadanía más honesta, más exigente y más responsable.

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

Tabla 2. Nivel de Importancia del ámbito de la Gestión Legal en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,00	90%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,40	84%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	90%
	TOTAL	72,20	
	PROMEDIO	9,03	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución San José de Paute.

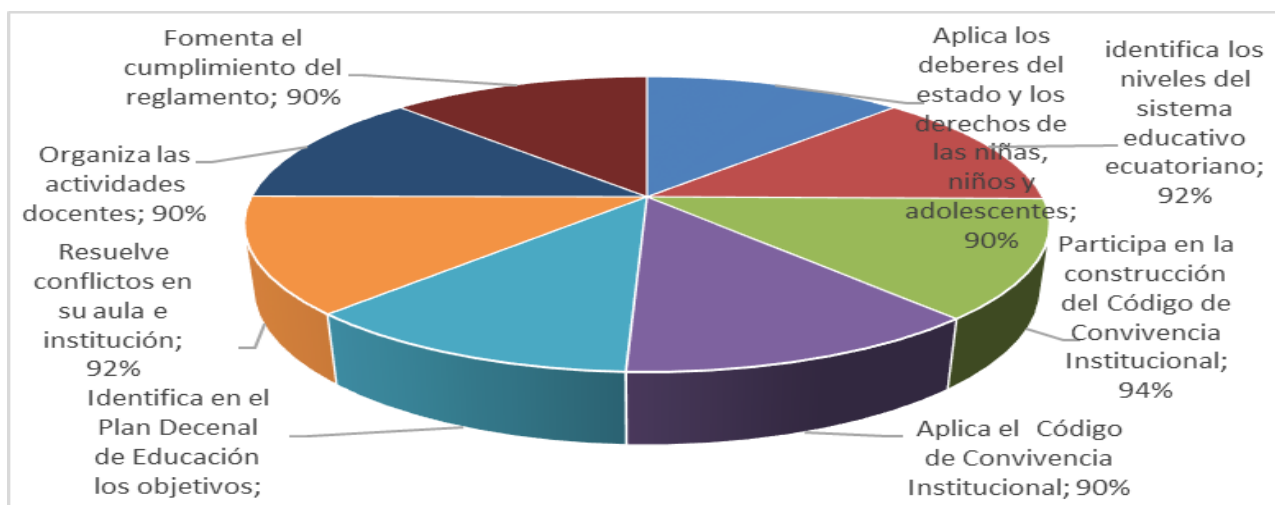


Figura 2: Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución San José de Paute.

En la tabla N° 2, que se refiere a la importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, el mayor porcentaje lo constituye el 94%, los encuestados indican que ellos participan en la construcción del código de convivencia, mientras que el porcentaje más bajo lo constituye el 84% en el que los docentes afirman que en menor porcentaje identifican en el Plan decenal de Educación, los objetivos.

Según el artículo de (Muñoz, 2013) haciendo referencia al concepto de Enríquez sobre el desempeño docente afirma la importancia que debe haber en el docente de capacitarse de la normativa legal, a fin de que como profesional posea dominio de su trabajo, comprenda los procesos en que está inserto, y decida con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabore estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos.

Se considera que es importante en la institución educativa valorar toda la normativa legal ya que se constata que como docentes existe una indiferencia de la misma, en el caso de esta tabla los docentes conocen del código de convivencia pero es imposible poder llevar un cumplimiento integral si se desconoce los objetivos del Plan decenal de Educación.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	DE CONOCIM	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,00	90%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,80	98%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,00	90%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,80	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	90%
	TOTAL	74,60	
	PROMEDIO	9,33	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución San José de Paute.

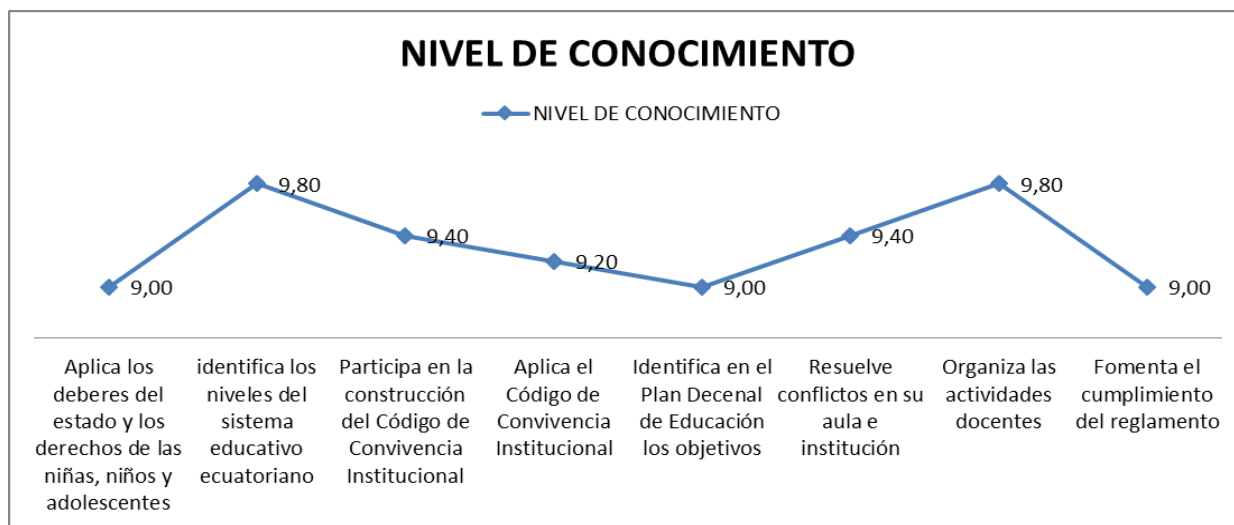


Figura 3: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución San José de Paute.

En la tabla N°3, que se refiere al Nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, el mayor porcentaje lo constituye el 98% , los docentes encuestados afirman que participan en la elaboración del PEI, mientras que el menor porcentaje que constituye el 90%, afirman que aplican los deberes del estado y los derechos de niños, niñas y adolescentes, Identifican en el plan decenal los objetivos y fomentan el cumplimiento del reglamento, de esta manera tener ausencia en cuanto al conocimiento total en el ámbito de la gestión legal.

Según el (Ministerio E. , 1996) el docente debe poseer las capacidades necesarias para lograr un aprendizaje en sus estudiantes tomando en cuenta las necesidades y la cultura en la cual se encuentran inmersos los mismos.

El ME juntamente con otros autores, afirman que en escenarios educativos donde puede surgir la creatividad o agotarse completamente, depende no sólo de los estudiantes, ni los conocimientos previos adquiridos en niveles de educación precedentes, sino de los docentes y las capacidades que los mismos poseen para la transmisión de pensamientos, información y conocimientos

Se deduce la necesidad de mantenerse en una continua capacitación, de aprovechar todos los medios y oportunidades para conocer más especialmente en la gestión legal es alrededor de la cual gira todo el sistema educativo.

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

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

Tabla 4. Nivel de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,60	96%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,00	90%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,00	90%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	7,40	74%
2.8	Utiliza el PAA	7,40	74%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	9,40	94%
2.11	Utiliza el PEI	8,80	88%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,40	84%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,60	86%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
2.15	Incorpora el PAA	8,20	82%
TOTAL		131,60	
PROMEDIO		8,77	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución San José de Paute.

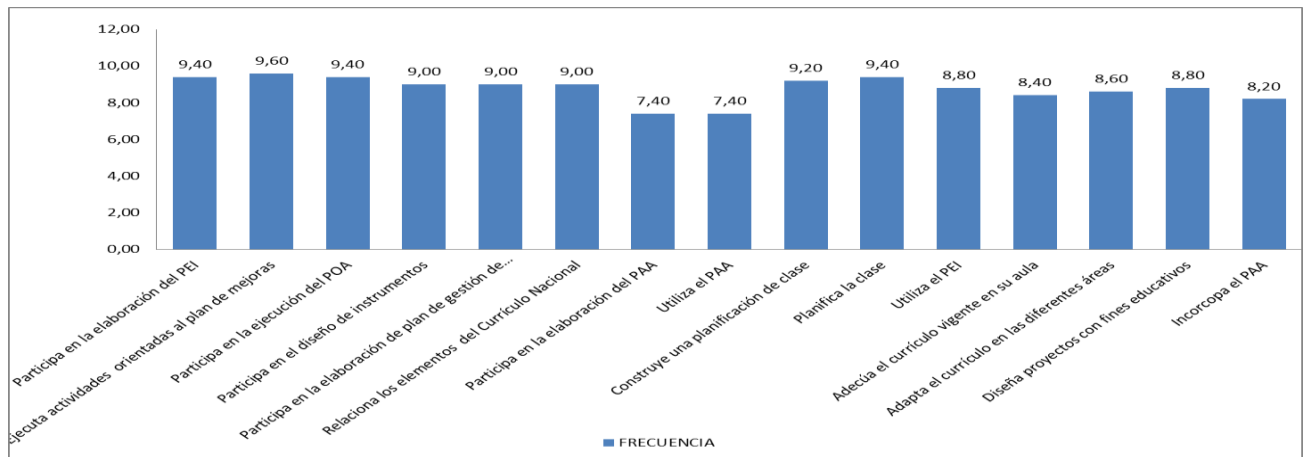


Figura 4: Nivel de frecuencia en el desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución San José de Paute.

En la tabla N°4, que se refiere al desempeño profesional en el ámbito de la planificación, 11 respuestas tienen el mayor porcentaje que lo constituye el 96% donde los docentes afirman ejecutar actividades orientadas al plan de mejoras, mientras que en su minoría de docentes tienen 74% donde los docentes afirman mantener una participación activa en la elaboración del PAA

La (Unesco, Desempeño, Profesional, 1972), afirma que el docente, debe basar su desempeño profesional en una planificación adecuada ya que tiene la delicada misión de preparar al estudiante para la vida, para enfrentarse a un mundo lleno de obstáculos y oportunidades, de fracasos y de triunfos, de fortalezas y debilidades.

La nueva constitución del 2009, juntamente con la LOEI, hacen eco de estas palabras afirmando que actualmente la educación debe basarse en el Sumak Kawsai (buen vivir), sostiene que el docente debe enseñar a vivir a los estudiantes y para ello debe estar el preparado.

Es función social del docente, ser el formador de las nuevas generaciones, teniendo sabiduría, habilidades, actuaciones que lo conviertan en modelo para sus estudiantes, poseedor de un pensamiento innovador, contemporáneo y rico en ideas, que permita una ruptura con las concepciones tradicionales.

Dentro de su planificación diaria no solamente debe impartir conocimientos sino estrategias para aprender a pensar adecuadamente, desear e intentar crear ideas y propuestas lo suficientemente profundas, sobre las cuales debe descansar el nuevo enfoque de la educación, para que realmente sea democrática, polivalente y permanente, capacitación que influya en la adecuada preparación de los estudiantes para la realidad personal y social.

A pesar de no existir tanta diferencia en los porcentajes de la tabla, se ve la necesidad de cultivar en el docente además de una preparación humana, también la preparación en lo referente a su campo de trabajo, en este caso sobre la Planificación y esa debe ser un interés de todos quienes cumplen esta dedicada labor.

3.2.2 Nivel de Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	98%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,80	88%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,40	94%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,20	82%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	7,60	76%
2.8	Utiliza el PAA	7,60	76%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,00	90%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,80	88%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,40	84%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,00	90%
2.15	Incorpora el PAA	7,60	76%
TOTAL		131,20	
PROMEDIO		8,75	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución San José de Paute.

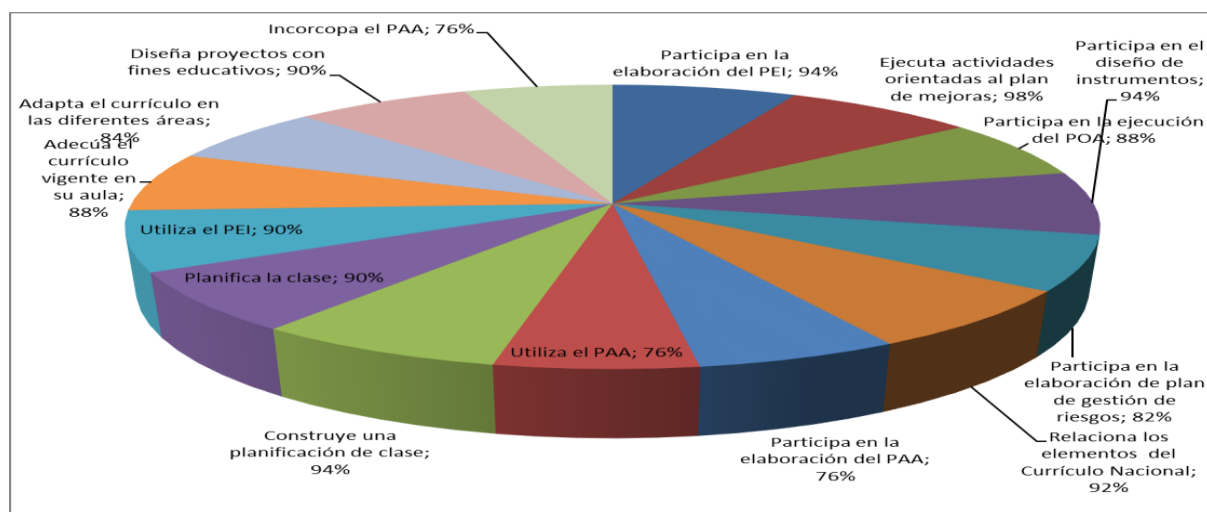


Figura 5: Nivel de importancia en el ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución San José de Paute.

En la tabla N°5, que se refiere al Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente, para el mayor porcentaje de los encuestados que lo constituye el 98% de docentes afirmando que el ámbito de la planificación tiene gran importancia para ellos y se han preocupado por ejecutar todas las actividades del Plan de Mejoras, mientras que 4 de los docentes encuestados se mantienen en el 76% que corresponde a la minoría de encuestados afirman que aún tienen dificultad en algunos aspectos referentes a la planificación sobretodo en el PAA ya que les falta participar en su elaboración, incorporarlo y utilizarlo.

Según (Sol, 1998), afirma que la educación se ve amenazada por los cambio de la sociedad y hasta por la tecnología de la cual a diario somos víctimas.

No hay duda, un título de docente no indica que ese profesional posea todas y cada una de las capacidades humana, pedagógica, psicológica, didáctica, tecnológica, innovadora, creadora, constructiva, etc. para desempeñarse de modo exitoso, pero no se trata del éxito como docente, se trata del éxito en los estudiantes lo que entonces permite medir cuan exitoso es el docente.

Ante una época de la improvisación como la que estamos atravesando es cuando el docente debe dar la debida importancia a la planificación en los distintos ámbitos como lo manifiestan los docentes encuestados lo que se ve un aspecto muy positivo dentro del campo educativo.

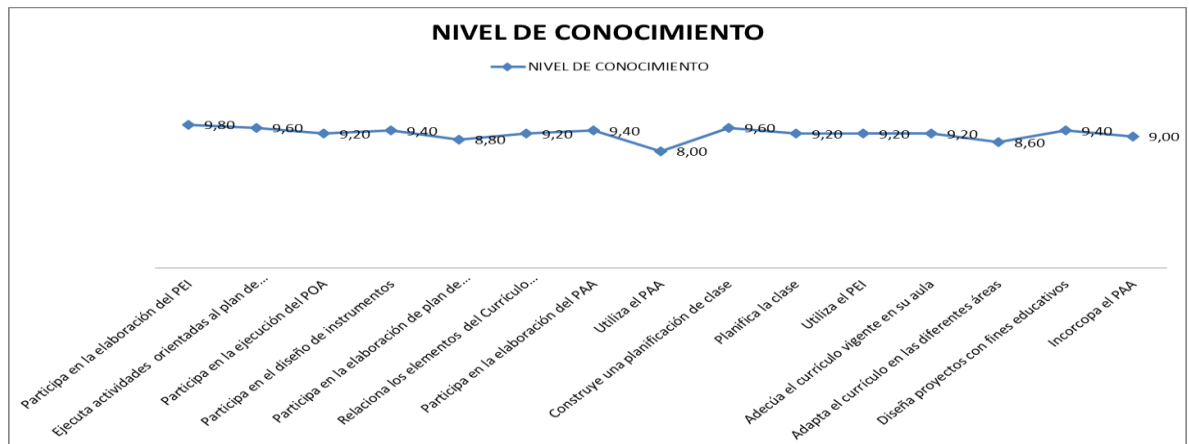
3.2.3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente de la Institución San José de Paute.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	DE CONOCIM	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,60	96%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,20	92%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,40	94%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,80	88%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,40	94%
2.8	Utiliza el PAA	8,00	80%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,20	92%
2.11	Utiliza el PEI	9,20	92%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,60	86%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,40	94%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	90%
	TOTAL	137,60	
	PROMEDIO	9,17	92%

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



Desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución San José de Paute.

En la tabla N°6, que se refiere Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente, para los encuestados el mayor porcentaje lo constituye el 98% de docentes afirmando participar activamente en la elaboración del PEI, mientras que en un 80% que corresponde a la minoría de encuestados afirman que aún tienen dificultad y desconocen en cierta manera algunos aspectos referentes a la planificación entre ellos el PAA.

Según (Sol, 1998), Los docentes deben sentirse protagonistas en la construcción del saber pedagógico y para ello requieren investigar su propia práctica y compartir los resultados con otros investigadores de la docencia.

(Takeuchi, 1997), enfatizan que solo los seres humanos pueden asumir el papel central en el proceso de creación del conocimiento. Esta asunción, que se ha convertido casi en un axioma en las comunidades de expertos, investigadores y practicantes del tema, sitúa al individuo en el centro del proceso de gestión del conocimiento. No obstante, lo que detona este proceso de creación son las continuas interacciones de este "individuo" con otros agentes, fuentes de información, conocimiento y experiencias previas. Los individuos son una condición necesaria más no suficiente. Es imprescindible que exista un contacto, una conexión que permita, facilite, propicie y estimule el proceso de creación. Como propone dicen algunos, el conocimiento es mestizo y básicamente es el producto de un proceso de socialización entre individuos en un contexto determinado.

Gestionar el conocimiento, es ante todo un proceso de asimilación y absorción del mismo por los individuos y por la organización.

De lo expuesto anteriormente se puede deducir que el tratamiento de información en el ámbito de la gestión del conocimiento es ante todo un proceso de aprendizaje y los docentes de la Unidad Educativa son conscientes de ello, por lo tanto de ahí deriva la responsabilidad de las autoridades de brindarles la ayuda oportuna para enriquecer su conocimiento ya que todo será en beneficio de los estudiantes.

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 Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

Tabla 7. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,80	88%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,20	92%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,40	84%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,40	84%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,00	90%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,20	92%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,60	86%
	TOTAL	89,00	
	PROMEDIO	8,90	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución San José de Paute

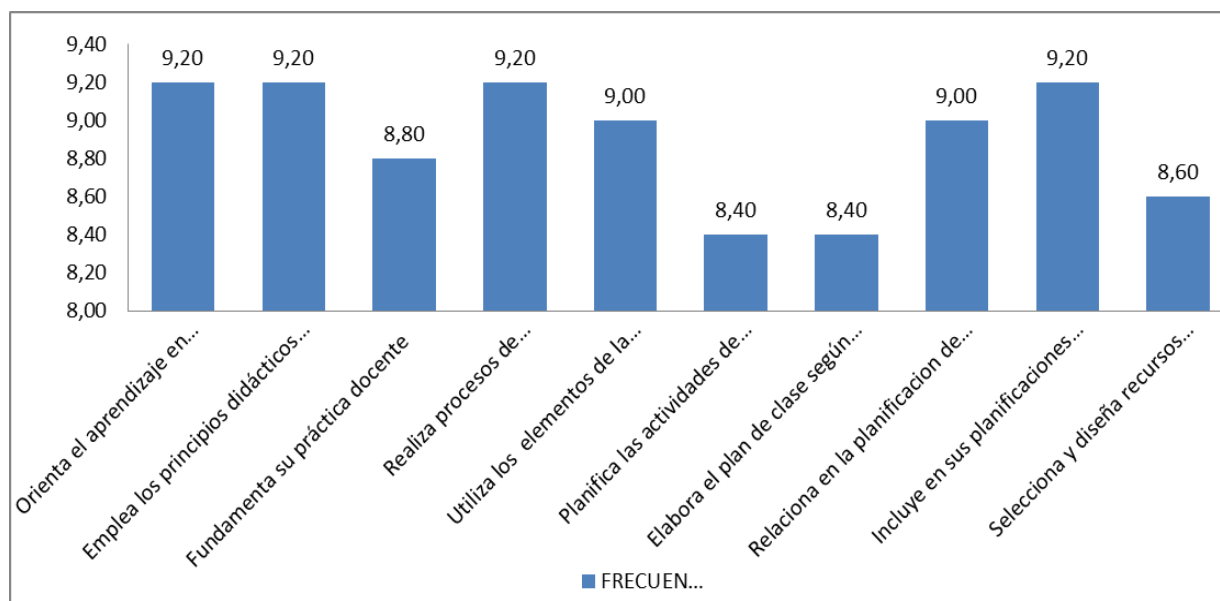


Figura 7: Nivel de frecuencia en el nivel profesional, sección planificación del proceso.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución San José de Paute.

En la tabla N°7, que se refiere a los Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje el mayor porcentaje que lo constituye el 92% , afirman que si orientan el aprendizaje en función de los conocimientos, Emplea los principios didácticos de la disciplina, Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje, mientras que el 84% que corresponde a la minoría de encuestados afirman que aún tienen dificultad en algunos aspectos referentes a la planificación como planificar las actividades de acuerdo al Currículo Nacional, elaborar el plan de clase según PAA.

Según el profesor Andrés Padilla 2011, el concepto de **desarrollo profesional docente** es el que se adapta mejor a la concepción del profesor como profesional de la enseñanza. A través de varios ejemplos publicados por el profesor Padilla, se comprueba que existe un creciente uso del término profesionalización en diversas esferas de la sociedad, en procesos educativos, productivos y de servicios.

La profesionalización, es entendida como la oportunidad de cualquier acto educativo en el logro de su fin, una categoría que opera a nivel social, en el ámbito de los niveles de educación, ya sea escolarizada o informal, en el mundo de la escuela, en la comunidad y en el mundo laboral.

Un aspecto indispensable en la profesionalización es el de la Planificación, los docentes deben estar en condiciones de comprender el nuevo currículo y adaptarlo a su grupo de estudiantes. En las tablas se puede ver que existe un vacío en este sentido y que deben tener presente este aspecto dentro de su desarrollo profesional.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,00	90%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,60	86%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	7,00	70%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,20	92%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,00	90%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,80	88%
TOTAL		88,80	
PROMEDIO		8,88	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución San José de Paute.

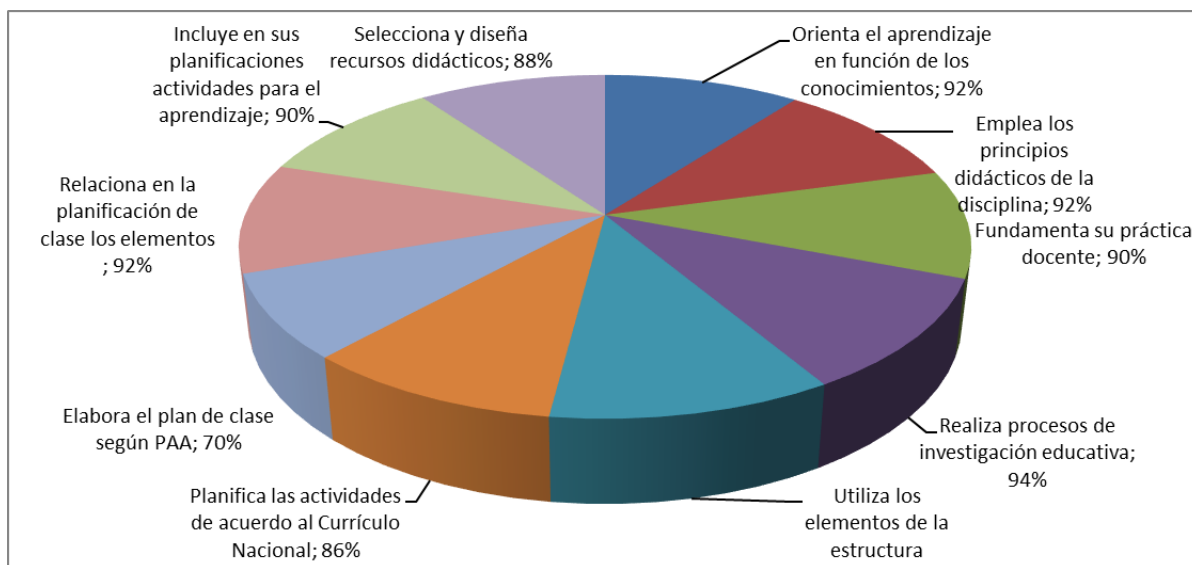


Figura 8: Nivel de importancia en el nivel profesional, sección planificación del proceso.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución San José de Paute.

En la tabla N°8, que se refiere a la importancia del desempeño profesional, en la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje el mayor porcentaje lo constituye el 94%, afirmando realizar procesos de investigación educativa, utilizar los elementos de la estructura curricular, mientras que el menor porcentaje lo tiene el 70% que corresponde a la minoría de encuestados afirman que aún tienen dificultad en elaborar el plan de clase según PAA.

Rosales Doris (Abril 2009), en su libro “la importancia de la planificación” afirma *que “la planificación educativa es un proceso donde se analizan, diseñan e implementan acciones y actividades para lograr un resultado pedagógico deseado”*.

La planificación del docente se ubica en el nivel más minucioso y preciso de planificación educativa, y que toda planificación debe formar parte del plan del sector educativo y éste, a su vez, al plan general de desarrollo económico y social del país. Es el instrumento a través del cual el docente reflexiona, prevé actividades, experiencias, recursos y diseña ambientes necesarios para una situación determinada de desarrollo y aprendizaje, para garantizar así el logro de objetivos establecidos a cumplirse en lapsos determinados.

En este sentido la elaboración del plan del docente, en forma escrita, exige una clara y precisa formulación de objetivos y los procedimientos de evaluación, los cuales responden a criterios técnico-científico y/o criterios políticos, económicos y sociales, que se constituyen en los logros o propósitos que se deseen, a mediano y largo plazo, para facilitar el desarrollo integral del alumno.

Partiendo de este planteamiento, se considera que la planificación del docente se constituye en un aspecto primordial del éxito educativo, ya que permite al docente responder interrogantes relacionadas directamente con su actuación, a fin de evitar interferencias en el proceso de enseñanza de los alumnos, que luego puedan generar dificultades de aprendizaje escolar. Favorablemente en las tablas, no existe tanta discrepancia, solamente el aspecto de PAA, es el que debe ser reforzado y los docentes son conscientes de ello.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
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	9,40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,80	98%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,00	90%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,40	84%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
TOTAL		92,80	
PROMEDIO		9,28	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución San José de Paute.

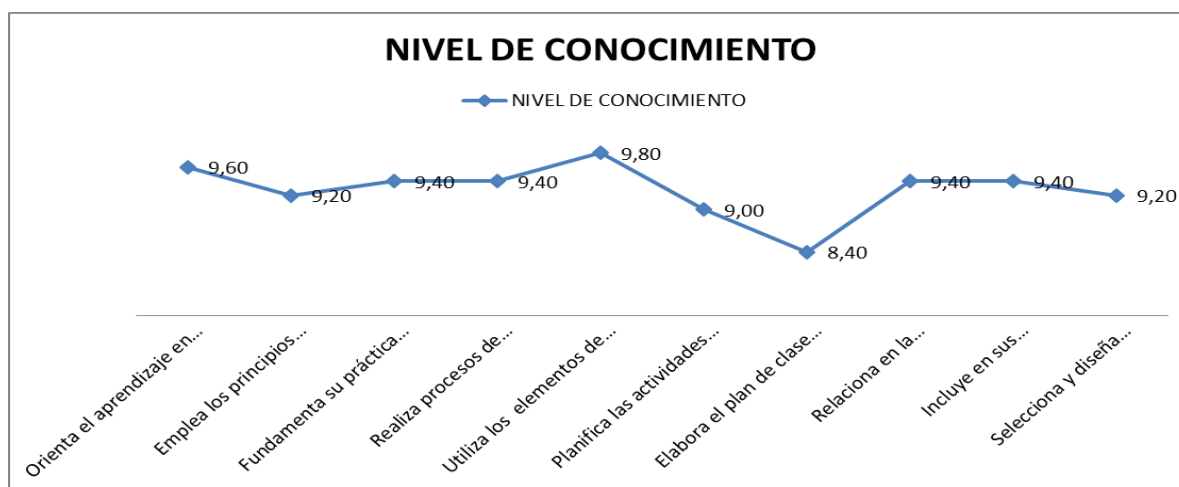


Figura 9: Nivel del conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución San José de Paute.

En la tabla N°9, que se refiere a los Niveles conocimiento del desempeño profesional, en la planificación del proceso de enseñanza docente, el mayor porcentaje el 98% afirmando utilizar los elementos de la estructura curricular, mientras que el 84% que corresponde a la minoría de encuestados afirman que aún les falta destreza para elaborar el plan de clase según el PAA.

Según Gonzales 2008, la dimensión pedagógico académica, está referida específicamente a las actividades propias de la institución educativa que la diferencian de otras y que son caracterizadas por los vínculos que los actores construyen con el conocimiento y los modelos didácticos.

Esta dimensión se caracteriza por que el docente realiza procesos de enseñanza, asume el currículo y se relaciona con sus alumnos y padres de familia, además promueve el aprendizaje de los estudiantes, de los docentes y de la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca el establecimiento educativo como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad.

3.3.2 EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE.

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

Tabla 10. Nivel 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.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,60	8,00	86%	80%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	7,70	92%	77%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	7,80	92%	78%
	TOTAL	27,00	23,50		
	PROMEDIO	9,00	7,83	90%	78%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución San José de Paute.

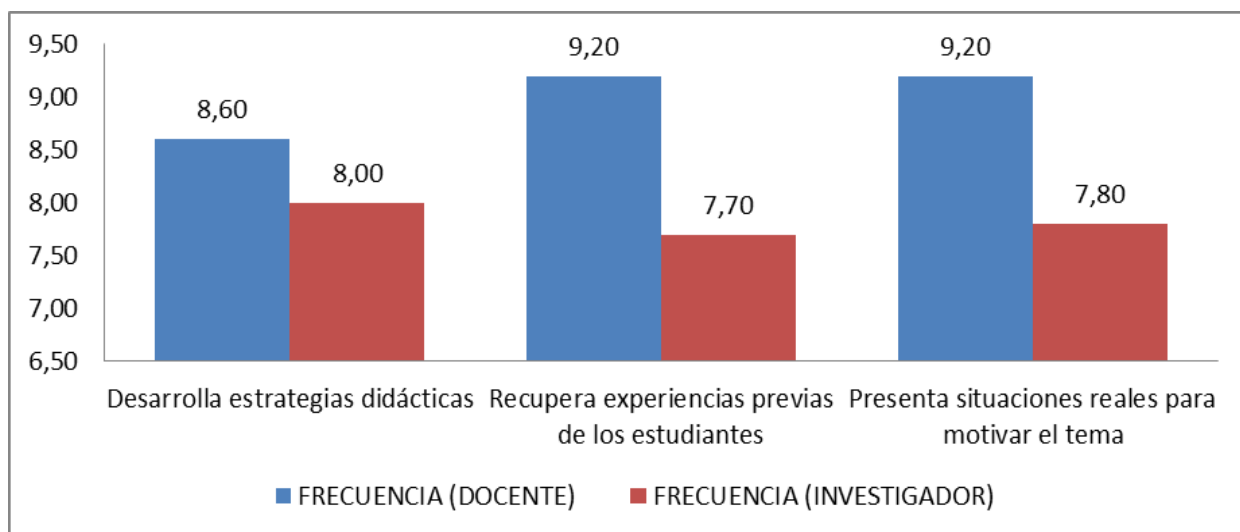


Figura 10: Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución San José de Paute.

En la tabla N° 10, en lo referente a frecuencia de los docentes, el mayor porcentaje que constituye el 92% lo tienen el aspecto de recuperación de experiencias previas de los estudiantes y el que presenta situaciones reales para motivar el tema y el menor porcentaje con 86% lo constituye el desarrollar estrategias didácticas.

En lo referente a Frecuencia con el investigador sucede lo contrario ya que el mayor porcentaje que es el 80% corresponde a desarrollar estrategias didácticas y el aspecto de recuperación de experiencias previas de los estudiantes y el que presenta situaciones reales para motivar el tema tienen el 77% constituyendo el menor porcentaje.

(Munch & Galicia, 2012) Manifiestan que lo singular de las instituciones educativas como organizaciones es que a diferencia de otras, su misión básicamente está ligada al conocimiento y esto hace que los modos de circulación del conocimiento no sean solo manifestaciones de una determinada cultura escolar sino el elemento sustantivo de la organización.

(Nonaka & Takeuchi, 1997) Enfatizan que solo los seres humanos pueden asumir el papel central en el proceso de creación del conocimiento. Esta asunción, que se ha convertido casi en un axioma en las comunidades de expertos, investigadores y practicantes del tema, sitúa al individuo en el centro del proceso de gestión del conocimiento. No obstante, lo que detona este proceso de creación son las continuas interacciones de este "individuo" con otros agentes, fuentes de información, conocimiento y experiencias previas. Los individuos son una condición necesaria más no suficiente. Es imprescindible que exista un contacto, una conexión que permita, facilite, propicie y estimule el proceso de creación. Como propone dicen algunos, el conocimiento es mestizo y básicamente es el producto de un proceso de socialización entre individuos en un contexto determinado.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	8,00	96%	80%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,80	7,50	88%	75%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,60	7,10	86%	71%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	7,70	94%	77%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,80	8,40	88%	84%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	7,90	96%	79%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	7,80	92%	78%
TOTAL		64,00	54,40		
PROMEDIO		9,14	7,77	91%	78%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución San José de Paute.

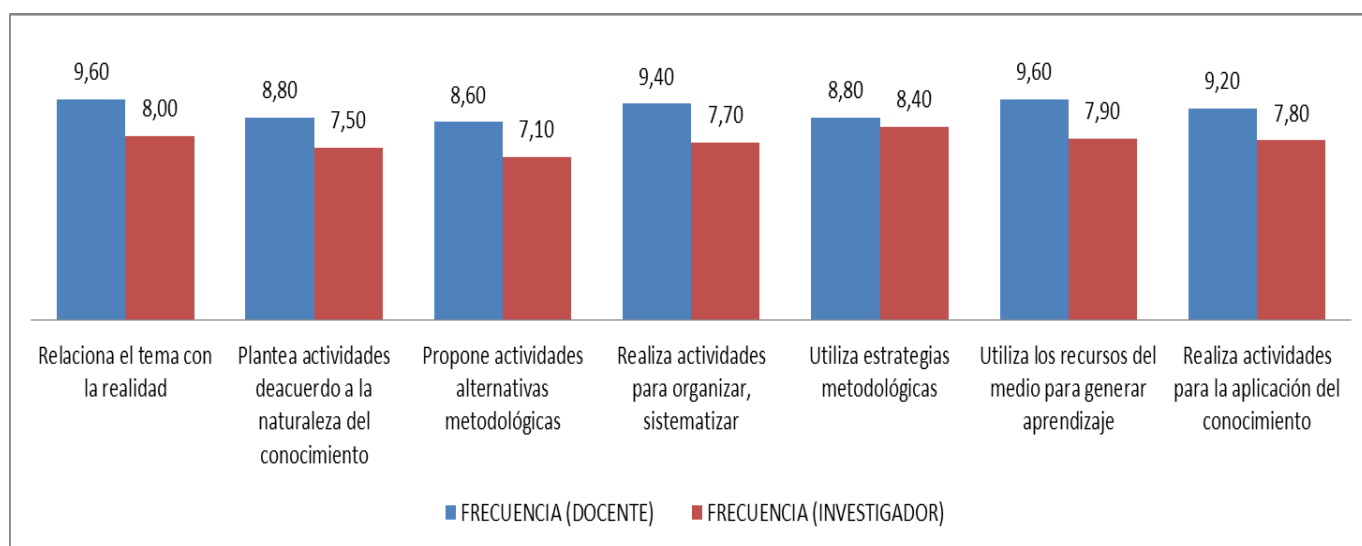


Figura 11: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución San José de Paute.

En la tabla N° 11, que trata del desarrollo, en lo referente a frecuencia de los docentes, el mayor porcentaje que constituye el 96% lo tienen el aspecto: Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje y Realiza actividades para organizar, sistematizar, el siguiente porcentaje es el 94% que afirman que realizan actividades para organizar y sistematizar y el menor porcentaje lo constituye el 86% con que propone actividades alternativas metodológicas.

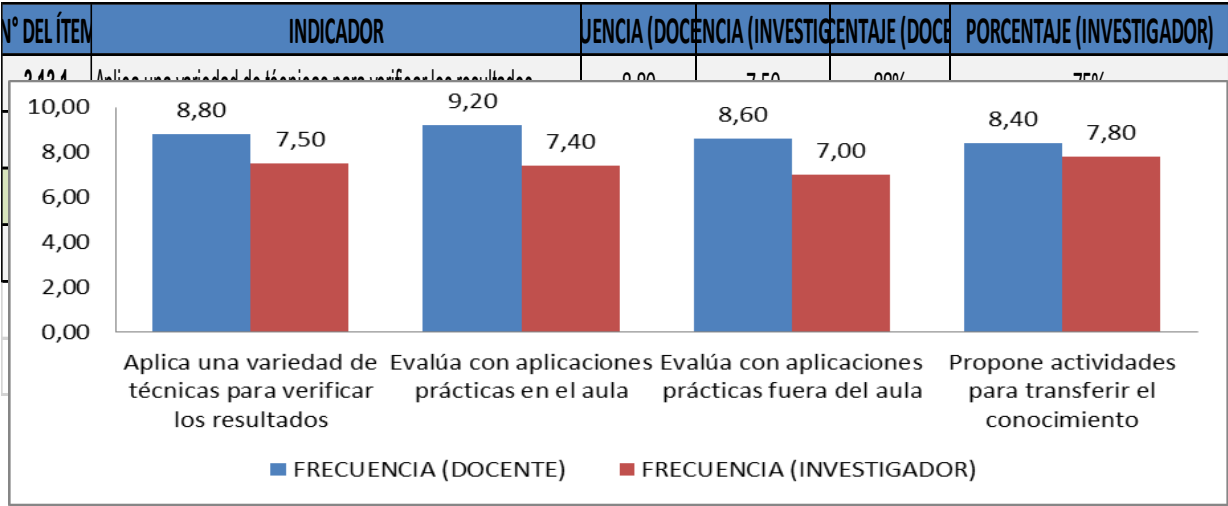
En lo referente a Frecuencia con el investigador sucede lo contrario ya que el mayor porcentaje que es el 84% corresponde a utiliza estrategias metodológicas, continúa el 80% indicando que si relaciona el tema con la realidad y el menor porcentaje que es el 71% corresponde a que se propone actividades alternativas metodológicas.

Con estos resultados se puede evidenciar que si existe un trabajo por parte de la comunidad educativa hacia los docentes, sin embargo existen también temas y cuestiones por profundizar para poder aplicarlas.

Resaltando lo que dicen (Munch & Galicia, 2012) que las instituciones educativas la misión básica de estar ligadas al conocimiento y esto hace que la cultura escolar sea el elemento sustantivo de la organización.

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

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución San José de Paute.

Figura 12: Niveles de frecuencia en el desempeño profesional en el ámbito de la gestión aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso del aprendizaje.
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución San José de Paute.

En la tabla N° 12, que trata de la evaluación, en lo referente a frecuencia de los docentes, el mayor porcentaje que constituye el 92% en el aspecto que evalúa con aplicaciones prácticas en el aula, otro porcentaje alto es el 88% afirmando que se aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados y el menor porcentaje es 84% que propone actividades para transferir el conocimiento.

En lo referente a Frecuencia con el investigador el mayor porcentaje que es el 78% corresponde a proponer actividades para transferir el conocimiento, le sigue el 75% afirmando que se aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados y el menor porcentaje es el 70% que corresponde al evaluar con aplicaciones prácticas fuera del aula.

Según Andrea (2010), el hablar de evaluación docente, nos lleva a pensar en el nivel de integración en los procesos de enseñanza-aprendizaje implicados con lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual. En esta instancia se debe pasar de la mera acumulación de información, habilidades y competencias, a una concepción que incluya el desarrollo de la sensibilidad y los afectos la motivación, los valores, las conductas y los modos de ser y hacer.

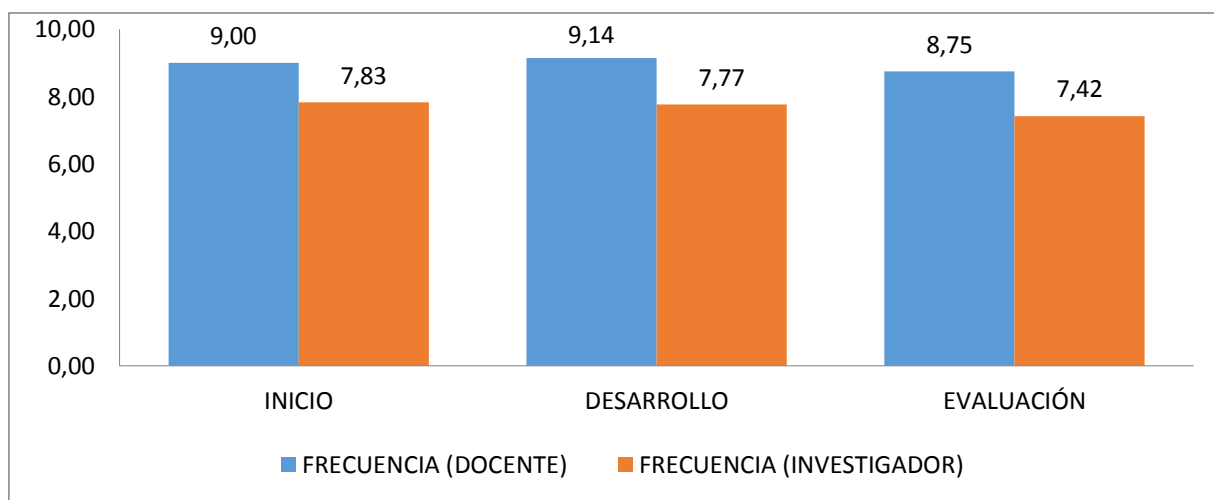
3.3.2.4 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución San José de Paute.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,00	7,83	90%	78%
3.12	DESARROLLO	9,14	7,77	91%	78%
3.13	EVALUACIÓN	8,75	7,43	88%	74%
	TOTAL	26,89	23,03		
	PROMEDIO	8,96	7,68	90%	77%

Figura 13: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del



aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución San José de Paute.

Como se puede apreciar en la Tabla 13 que corresponde a la Visión Global, en cuanto al campo docente el mayor porcentaje corresponde al INICIO con el 90% con lo que se comprende que tanto el desarrollo de estrategias como recuperar estrategias previas de los estudiantes y presentar situaciones reales a motivo de tema están muy bien orientadas, tanto en el DESARROLLO como en la EVALUACION, ya que tienen el mayor porcentaje. Mientras que el menor porcentaje en cuanto a la frecuencia del investigador es el 74% concierne a la EVALUACION con lo que indica que falta aplicar técnicas para verificar resultados, evaluar aplicaciones prácticas dentro y fuera del aula y Proponer actividades de transferencia.

Y también este ámbito tiene el menor porcentaje en lo que corresponde al INICIO y al DESARROLLO.

Esta tabla nos ayuda a tener una idea general o visión global de como se ha ido llevando el proceso de asimilación de conocimientos en cuanto a los docentes.

Luego de realizar esta análisis se concluye con la idea de (Peralta, 2002) quien afirma que en un caso como estos si se lleva a cabo una verdadera praxis educativa que implica considerar la libertad, la participación, la disciplina y el esfuerzo como cuatro grandes ejes en los que se debe estructurar dicha práctica integrando lo cognitivo, lo afectivo y la acción; educando en el respeto a la pluralidad de opciones, abierto a todo nuevo camino y el diálogo con todos, respetando y permitiendo que el otro sea de acuerdo con sus propias opciones en tanto otro y educando para vivir en una actitud que supone sensibilidad ecológica y educación ambiental.

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.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,60	86%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	92%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	94%
	TOTAL	27,20	
	PROMEDIO	9,07	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución San José de Paute.

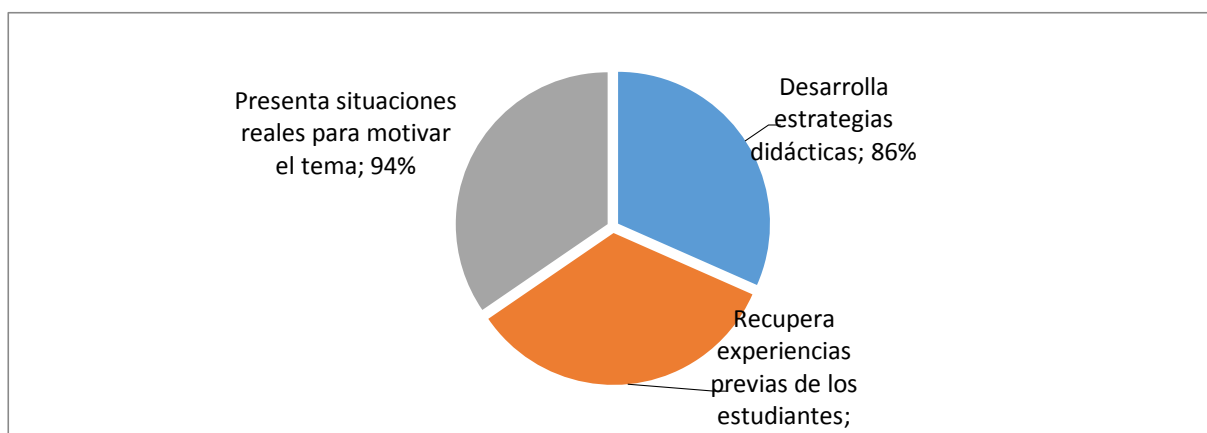


Figura 14: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza del aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución San José de Paute.

En la tabla N° 14, el mayor porcentaje que es el 94% corresponde a las respuestas de Presenta situaciones reales para motivar el tema, el 92% corresponde a recuperar experiencias previas de los estudiantes y el menor porcentaje que corresponde el 86% la tiene el que desarrolla estrategias didácticas.

(Rosales, 2007), en su libro “la importancia de la planificación” afirma *que “la planificación educativa es un proceso donde se analizan, diseñan e implementan acciones y actividades para lograr un resultado pedagógico deseado”*.

La planificación del docente se ubica en el nivel más minucioso y preciso de planificación educativa, y que toda planificación debe formar parte del plan del sector educativo y éste, a su vez, al plan general de desarrollo económico y social del país.

Es el instrumento a través del cual el docente reflexiona, prevé actividades, experiencias, recursos y diseña ambientes necesarios para una situación determinada de desarrollo y aprendizaje, para garantizar así el logro de objetivos establecidos a cumplirse en lapsos determinados.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,00	90%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,80	88%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	92%
	TOTAL	65,00	
	PROMEDIO	9,29	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución San José de Paute.

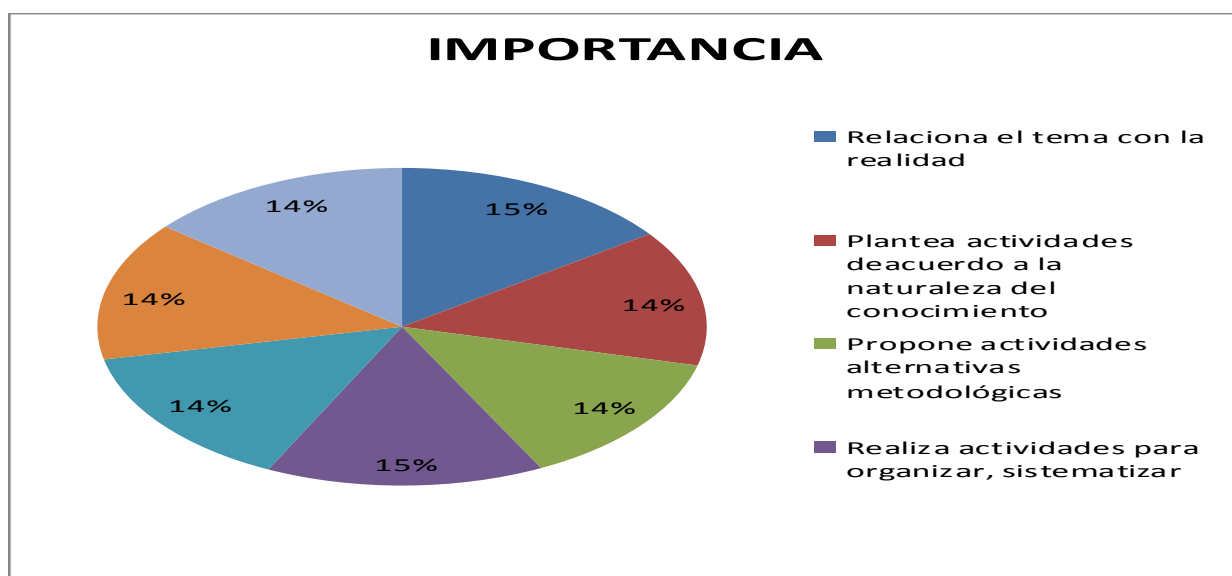


Figura 15: Niveles de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del Docente sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución San José de Paute.

En la tabla N° 15, referente al desarrollo, el mayor porcentaje que constituye el 98% en las respuestas sobre Relaciona el tema con la realidad y realiza actividades para organizar, sistematizar con 96% mientras que el menor porcentaje lo constituye el 88% ya que se sostiene que falta proponer actividades alternativas metodológicas, utilizar estrategias metodológicas y realizar actividades para la aplicación del conocimiento.

En esta dimensión lo que prevalece es que se puede comprobar que el docente realiza procesos de enseñanza, asume el currículo y se relaciona con sus alumnos y padres de familia, además promueve el aprendizaje de los estudiantes, de los docentes y de la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca el establecimiento educativo como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad.

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	90%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	92%
	TOTAL	36,60	
	PROMEDIO	9,15	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución San José de Paute.

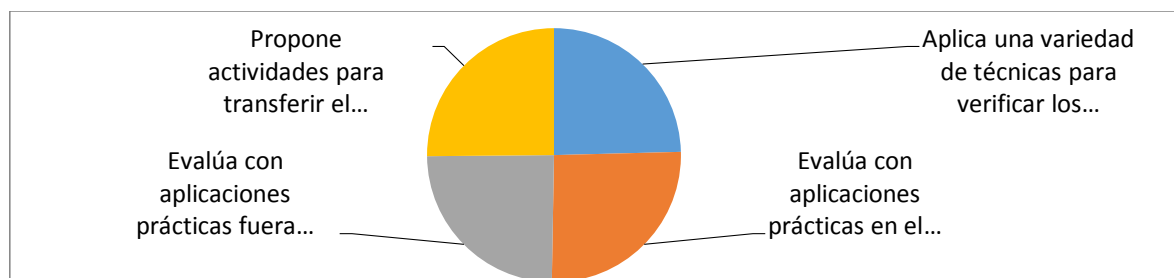


Figura 16: Nivel de importancia en el ámbito del aprendizaje desde la percepción del docente, Sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución San José de Paute.

En la tabla N° 16, que trata de la evaluación, el mayor porcentaje que constituye el 94% al afirmar que se evalúa con aplicaciones prácticas en el aula, sigue el 92% con el proponer actividades para transferir conocimiento y el menor porcentaje es 90% que ocupa dos ítems y afirma aplicar una variedad de técnicas para verificar los resultados, evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.

Para el (Ministerio E. , 1996), la evaluación del profesorado no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento, como una manera de identificar las cualidades para de ahí generar políticas educativas que coadyuven a su generalización.

La evaluación como se puede ver incluye áreas de trabajo como la participación de la comunidad educativa, el diseño, ejecución, evaluación de estrategias y la provisión de las condiciones que permitan una sana convivencia entre sus miembros en donde haya cabida a distintas personas independientemente de su procedencia, sexo o raza.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,07	91%
3.12	DESARROLLO	9,29	93%
3.13	EVALUACIÓN	9,15	92%
	TOTAL	27,50	
	PROMEDIO	9,17	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución San Paute.

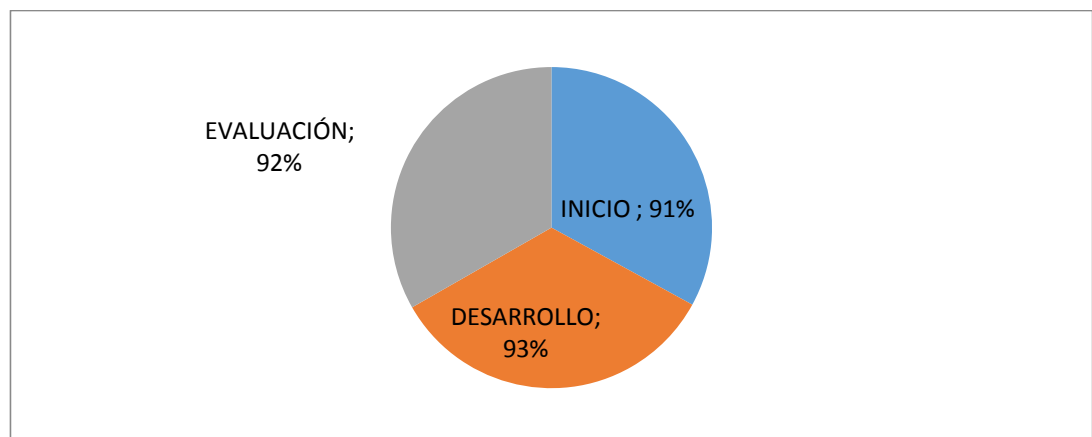


Figura 17: Nivel de importancia en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución San José de Paute.

En la tabla N° 17, que es el resumen, el mayor porcentaje 93% corresponde al DESARROLLO, la EVALUACIÓN está en segundo lugar con 92% y el menor porcentaje que corresponde al INICIO con el 91%.

Los tres porcentajes son relativamente altos con lo que se puede deducir que en general si se le da importancia que al ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Y esta realidad se fundamenta con las palabras de (Munch & Galicia, 2012) quien manifiesta que lo singular de las instituciones educativas como organizaciones es que a diferencia de otras, su misión básicamente está ligada al conocimiento y esto hace que los modos de circulación del conocimiento no sean solo manifestaciones de una determinada cultura escolar sino el elemento sustantivo de la organización.

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. 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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,80	88%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	92%
	TOTAL	27,40	
	PROMEDIO	9,13	91%

Fuente:Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución San José de Paute

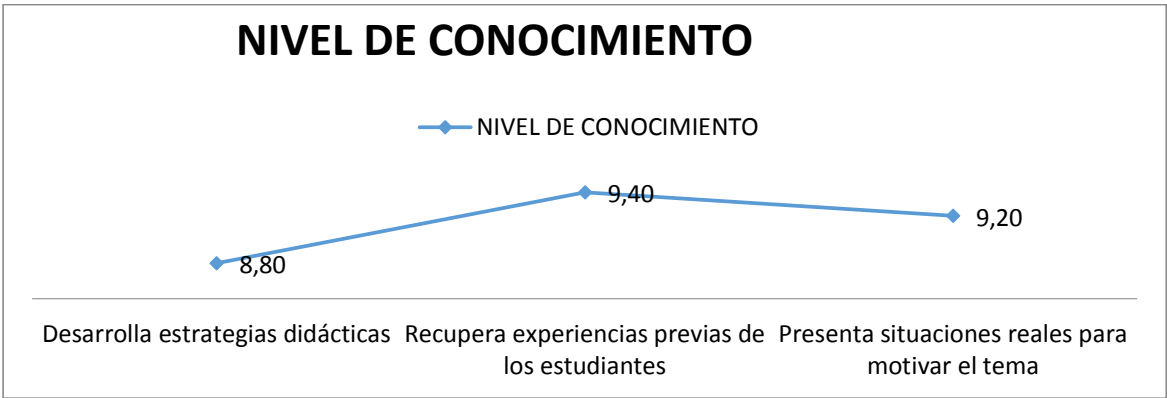


Figura 18: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde el ámbito de la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución San José de Paute

En la tabla N° 18, el mayor porcentaje que es el 94% corresponde a las respuestas de Recupera experiencias previas de los estudiantes, el presentar situaciones reales para motivar el tema está en término medio con 92% y el menor porcentaje que corresponde el 88% y corresponde a desarrollar estrategias didácticas.

Haciendo hincapié a las palabras de (Nonaka & Takeuchi, 1997), se enfatiza que el investigar, buscar y desarrollar estrategias metodológicas corresponde solo los seres humanos ya que solamente ellos pueden asumir el papel central en el proceso de creación del conocimiento.

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. 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.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,60	86%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	90%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	92%
TOTAL		64,60	
PROMEDIO		9,23	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución San José de Paute

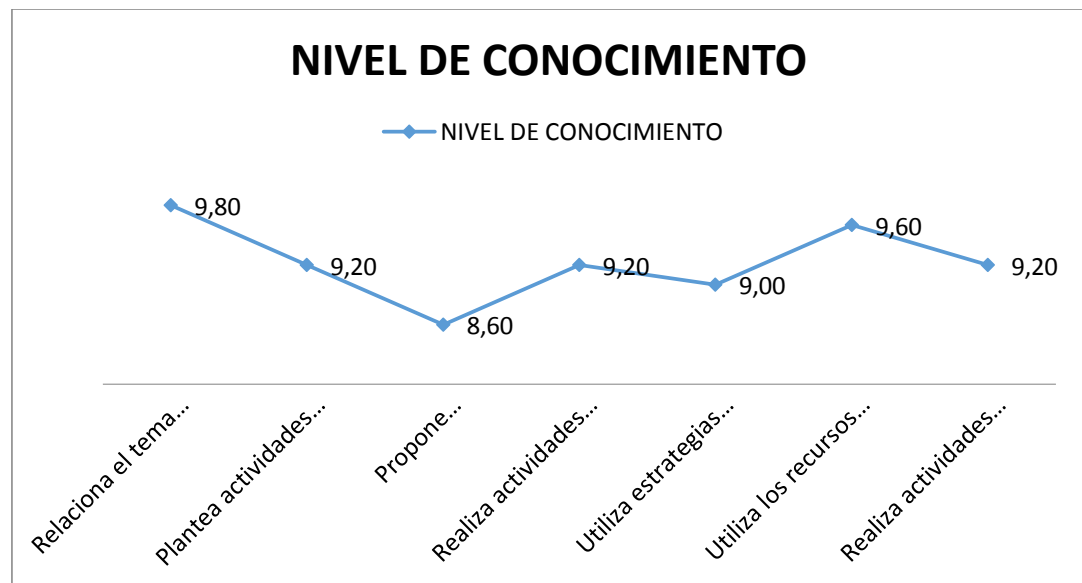


Figura 19: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución Sn José de Paute
En la tabla N° 19, que trata del desarrollo, el mayor porcentaje que constituye el 98% al afirmar que relaciona el tema con la realidad y utiliza los recursos del medio para generar

aprendizaje, le sigue el 96% afirmando que si se utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje y el menor porcentaje es 86% al afirmar que propone actividades alternativas metodológicas.

Con lo que se deduce que en cuanto a la aplicación de procesos no existe dificultad entre los docentes mientras que si encuentran dificultad en el crear, el proponer, por lo que la institución debe buscar alternativas que ayuden a los docentes a ser investigadores, buenos lectores, ya que eso les ayudará a tomar iniciativas que favorezcan el proceso de enseñanza- aprendizaje en sus clases.

El Ministerio de Educación (1996), afirma que el docente debe tener la responsabilidad de organizar un ambiente que propicie un clima favorecedor d los derechos y aprendizajes donde exista libertad de acción, respeto por las personas, recursos y producciones, generando la oportunidad de variadas interacciones con elementos del entorno que permitan al estudiante obtener un aprendizaje significativo.

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. 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.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	90%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	92%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	96%
	TOTAL	36,80	
	PROMEDIO	9,20	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución Sn José de Paute

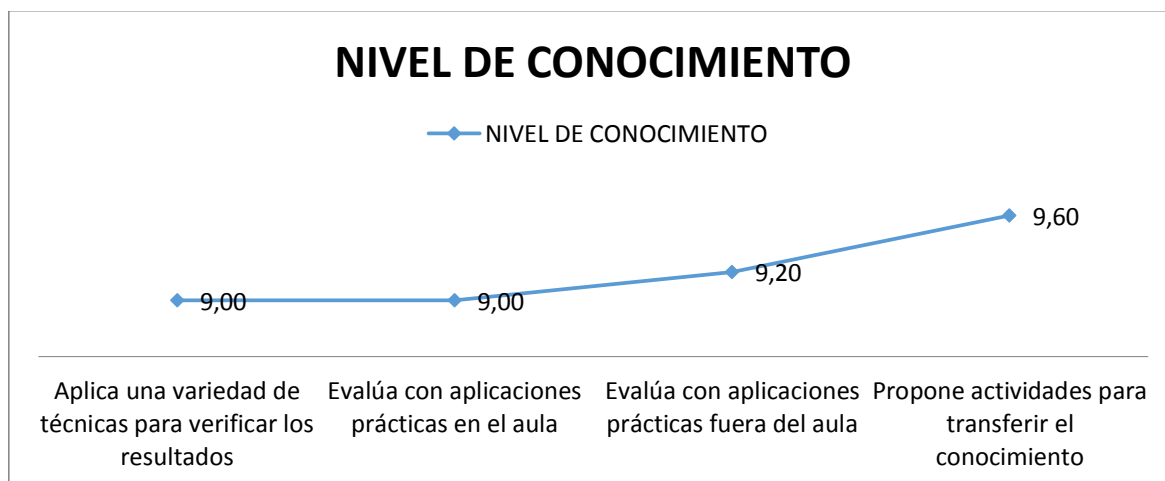


Figura 20: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACION.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución Sn José de Paute

En la tabla N° 20, que trata de la evaluación, el mayor porcentaje que constituye el 96% al afirmar que se evalúa proponiendo actividades para transferir el conocimiento, le sigue el 92% indicando que si evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula y el menor porcentaje es 90% lo tienen dos ítems indicando que aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados y evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.

Se puede notar que no existen porcentajes tan bajos sin embargo la institución tiene el deber de ayudar a que en los docentes se desarrollen estos dos aspectos cuyos porcentajes son más bajos.

Lógicamente siguiendo las normativas de (Ministerio E. , 1996) ya que el aspecto de la evaluación permite promover acciones didácticas pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional.

La evaluación no debe ser vista como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento.

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. 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.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	90%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	90%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	92%
	TOTAL	27,20	
	PROMEDIO	9,07	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución Sn José de Paute

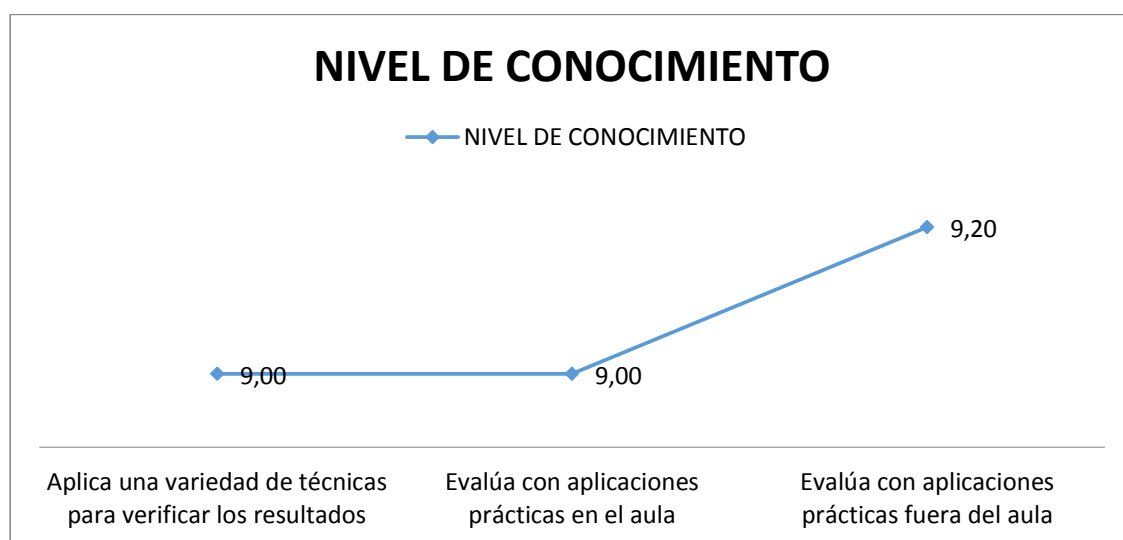


Figura 21: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución Sn José de Paute

En la tabla N° 21, existen solo dos porcentajes, el mayor es 92% que corresponde a Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula y el menor porcentaje es 90% que corresponde a evalúa con aplicaciones prácticas en el aula y aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados.

Con estos resultados se puede verificar que para los docentes es más fácil realizar su evaluación con aplicaciones prácticas fuera del aula, sin embargo aunque los porcentajes no son tan bajos, es necesario que en la institución educativa se busquen estrategias para desarrollarlos ya que irán en beneficio de todos los miembros de la comunidad educativa.

Siguiendo las directrices del (M, 1996) el desempeño docente no se basa sólo en la transmisión de un contenido plasmado en un currículo, la labor del docente en particular, debe ir enfocada en la construcción de conocimientos necesarios para la formación de un individuo integral, tanto en lo personal como en lo académico, por lo tanto la evaluación del mismo debe ser realizada tanto dentro como fuera del aula.

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

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

3. GESTION DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMEINTO
Inicio	9,00	9,07	9,13
Desarrollo	9,14	9,29	9,23
Evaluación	8,75	9,15	9,20

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución Sn José de Paute

GRAFICO 22

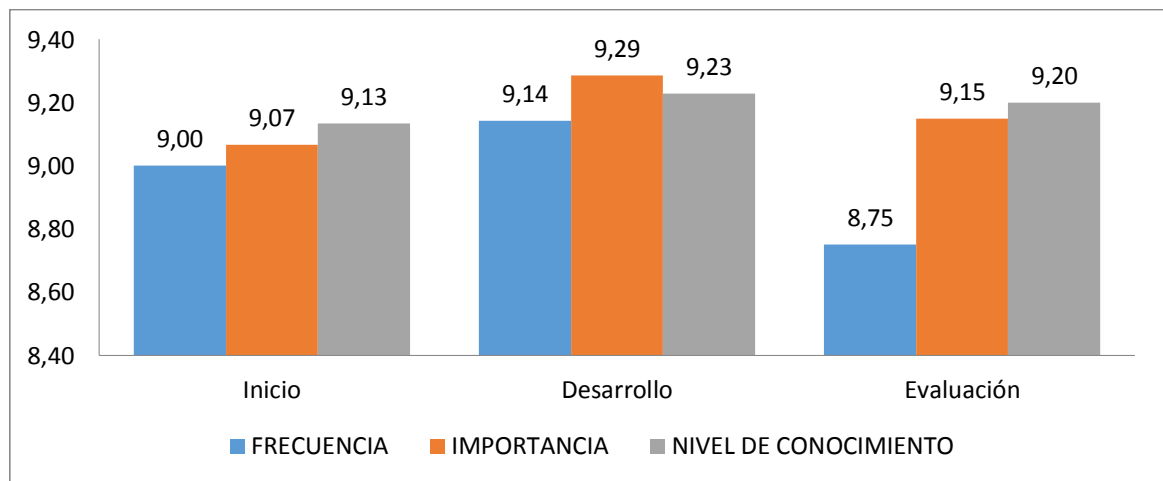


Figura 22: Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución Sn José de Paute

Según la tabla y el gráfico N°22 el porcentaje mayor corresponde al DESARROLLO con 9,29, 9,23 y 9,14. El porcentaje medio corresponde a los temas de INICIO con porcentajes de 9,13; 9,07 y 9,00. Y el menor porcentaje de todos a la EVALUACIÓN con 9,20, 9,15, 8,75, señalando de esta manera que para los docentes tiene más importancia el desarrollo que el inicio y la evaluación.

(Sol, 1998), afirma que existen nuevas propuestas donde el rol del docente, hay muchos aspectos que deben cambiar: pasar a ser un activo dirigente, un orientador pluralista, un consejero, ya que su función como formador no se limita sólo al ámbito que permiten las cuatro paredes de un aula de clase, sino que trascienden fuera de ella, con notables implicaciones en el accionar social del ser humano.

En conclusión es el docente el encargado de crear y recrear condiciones afectivas y efectivas para un trabajo de gran calidad, donde el estudiante aprenda los conceptos específicos del saber, la ciencia o la tecnología, en un marco de aspectos que repercutan favorablemente en su vida futura, ya sea individual o social, bajo condiciones de independencia, creatividad y valores pero este debe ser un proceso que cada uno de sus tres pasos sean valorados adecuadamente.

3.4 Desempeño Profesional en el ámbito del Liderazgo y Comunicación.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	7,60	90%	76%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,00	6,60	90%	66%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,60	6,90	86%	69%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,60	6,90	86%	69%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,40	7,80	94%	78%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	8,40	96%	84%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	7,40	94%	74%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	7,80	100%	78%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	7,40	96%	74%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	7,20	96%	72%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	8,20	88%	82%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	7,90	90%	79%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,20	8,60	92%	86%
TOTAL		119,80	98,70		
PROMEDIO		9,22	7,59	92%	76%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución Sn José de Paute

FRECUENCIA

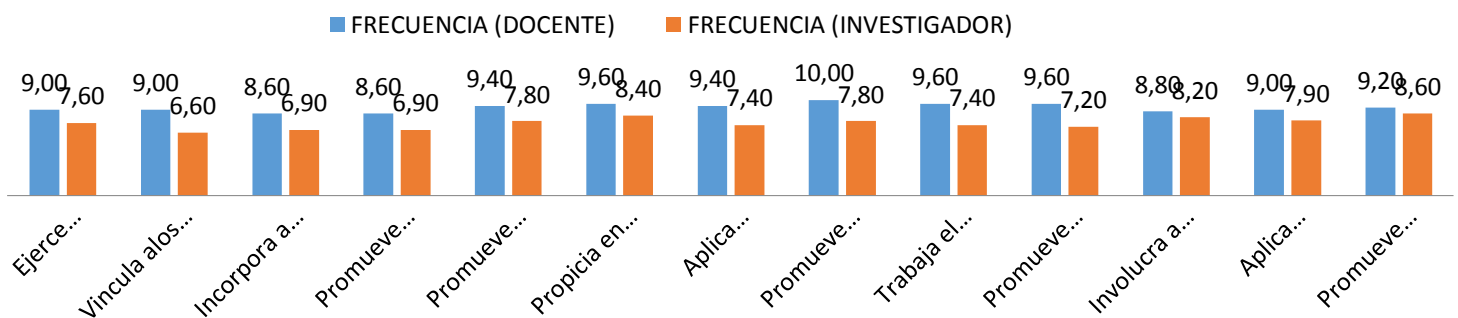


Figura 23: Niveles de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución Sn José de Paute

En la tabla N° 23, que trata del **LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN**, en lo referente a frecuencia de los docentes, el mayor porcentaje que constituye el 96% lo tienen el aspecto Propicia en el aula la amistad, Trabaja el orden y la organización en las actividades, Promueve acuerdos para la convivencia armónica y el menor porcentaje lo constituye el 86% con Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales y promueve acciones orientadas al servicio. En lo referente a Frecuencia con el investigador sucede lo contrario ya que el mayor porcentaje que es el 86% corresponde a Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos y el menor porcentaje lo constituye el 72% con Promueve acuerdos para la convivencia armónica.

En realidad el Liderazgo tiene lugar cuando un miembro del grupo influye en la motivación o en las competencias del resto del grupo.

Es importante conocer este aspecto ya que los docentes deben tener un liderazgo educativo dentro del grupo.

Según los estudios realizados por Julio Tablada en el NUEVO DIARIO NICARAGUENSE: “El liderazgo educativo consiste en la visión de ayudar a las y los docentes a reconocer sus más profundos sentimientos y motivaciones, para que miren en su interior en busca de su propia auto-conciencia. Ello hace surgir un profesor/a líder, que con amor y preparación hace que el proceso educativo se convierta en una actividad dinámica, expresiva y transformante. Es imposible construir un mundo más humano y amoroso, a menos que uno mismo haya conseguido previamente convertirse en alguien sumamente humano y amoroso. De la misma manera, la educación puede transformar la cultura, pero sólo en la medida en que se hayan transformado sus educadores. La educación no puede cambiar si los docentes no cambian. Por ello surge la necesidad de líderes capaces de concienciar a los profesores de la conducta y las actitudes, frente a sí mismos y frente a sus alumnos, que observan cuando están en clases. Ya sea que se utilice la auto-observación, la grabación fílmica o la evaluación de los estudiantes, se pueden detectar actitudes positivas y negativas”.

En realidad un liderazgo educativo consiste en la visión de ayudar a las y los docentes a reconocer sus más profundos sentimientos y motivaciones, para que miren en su interior en busca de su propia auto-conciencia. Ello hace surgir un profesor/a líder, que con amor y preparación hace que el proceso educativo se convierta en una actividad dinámica, expresiva y transformante.

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

Tabla 24. Nivel de Importancia del ámbito del Liderazgo y Comunicación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,20	92%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,80	88%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	88%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,40	94%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	94%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	94%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	92%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	94%
TOTAL		121,40	
PROMEDIO		9,34	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución Sn José de Paute

GRAFICO 24

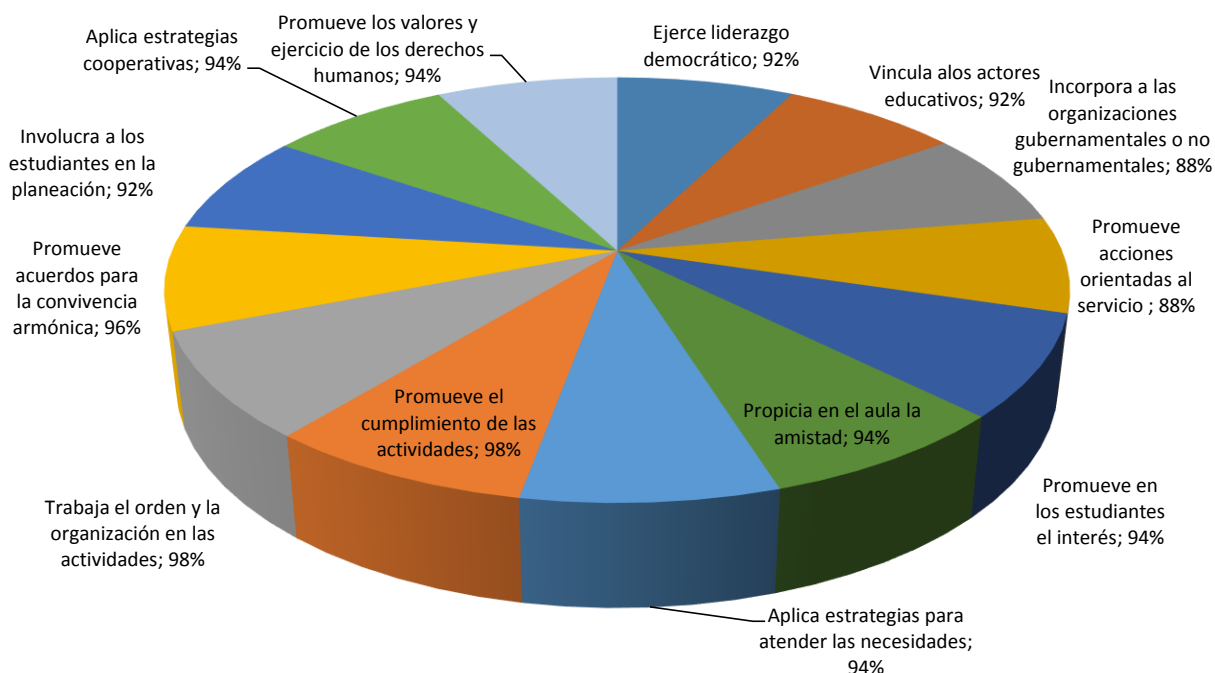


Figura 24: Niveles de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución Sn José de Paute

En la tabla N° 24, que trata del Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente, el mayor porcentaje que constituye el 98% al Promover el cumplimiento de las actividades, trabajar el orden y la organización en las actividades y el menor porcentaje es 88% que trata de incorporar a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, Promueve acciones orientadas al servicio.

Según (Galicia, 2012), el Liderazgo es un elemento clave en el proceso de Gestión además es un factor primordial para lograr el éxito en una institución educativa. La autoridad del líder no emana tanto del cargo que desempeña, sino de sus conocimientos, cualidades y competencias.

En el caso de la institución educativa se puede ver un alto nivel de liderazgo, en el promover, organizar, coordinar; sin embargo hay aspectos que son necesarios reforzar y que constituyen los porcentajes más bajos, sobre todo los que tienen que ver con el ámbito gubernamental o a su vez no gubernamental, dándoles la debida importancia.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	90%
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	8,80	88%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	90%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	90%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	90%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,20	92%
TOTAL		120,20	
PROMEDIO		9,25	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución Sn José de Paute

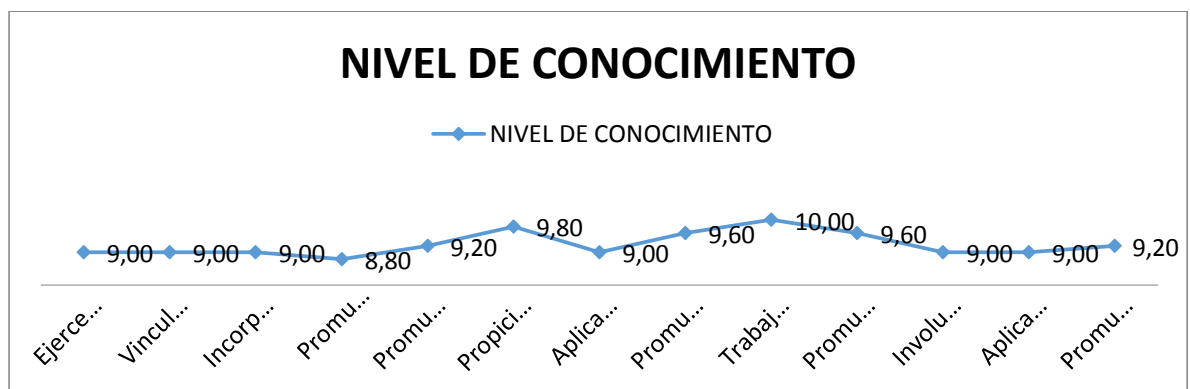


Figura 25: Nivel de Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución Sn José de Paute

En la tabla N° 25, el mayor porcentaje que constituye el 100% al afirmar que trabaja el orden y la organización en las actividades y el menor porcentaje es 88% que trata de la necesidad de Promueve acciones orientadas al servicio.

Susana Jiménez, Félix Patiño (2012), aclara que uno de los factores primordiales para lograr el éxito de una institución es el liderazgo, el líder de hoy, está obligado a ser un constante agente de cambio. Por su parte, las organizaciones demandan de una nueva generación de directivos, capaces de retar los procesos, inspirar una visión compartida, levantar los ánimos y canalizar positivamente la inconformidad, así como de capacitar a otros para la acción.

(Jimenez, 2001) Dice “El líder enfrenta el reto cotidiano de desarrollar habilidades para conducir el cambio y a la vez influir en su rumbo, dirección y amplitud. Algunos lo han logrado, otros, simplemente lo han dejado pasar y otros ahora ocupan el lugar.

Los líderes son pioneros por naturaleza, se atreven a salir de lo convencional y buscan nuevas formas de hacer las cosas. Esta práctica la realizan mediante dos compromisos: la búsqueda de oportunidades y la toma de decisiones. No obstante, antes de poder ejercer un liderazgo efectivo, es preciso que el líder aprenda a auto dirigirse.

Personalmente considero que en general, liderazgo es aquel proceso mediante el cual sistemáticamente un individuo ejerce más influencia que otros en el desarrollo de las funciones grupales. No se trata, pues, de influencias ocasionales o esporádicas, ni de influencias ligadas al ejercicio de una tarea grupal concreta. Se trata de una influencia permanente, que tiene un referente colectivo, toda vez que se dirige sobre un número relativamente amplio de personas y durante un tiempo considerable.

Otro elemento clave en el proceso de Gestión es la comunicación.

(Jimenez S. Y., 2009), sostiene que un líder necesita desarrollar con eficacia un proceso de comunicación en la organización. Es importante la comunicación para lograr un ejercicio eficiente del liderazgo y en consecuencia ayudar al cambio cultural en la organización. La comunicación es un elemento esencial para la vida de las organizaciones.

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.

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES			
ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,00	7,83
	Desarrollo	9,14	7,77
	Evaluación	8,75	7,43
	Visión Global	8,96	7,68
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	.	9,22	7,59

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución Sn José de Paute

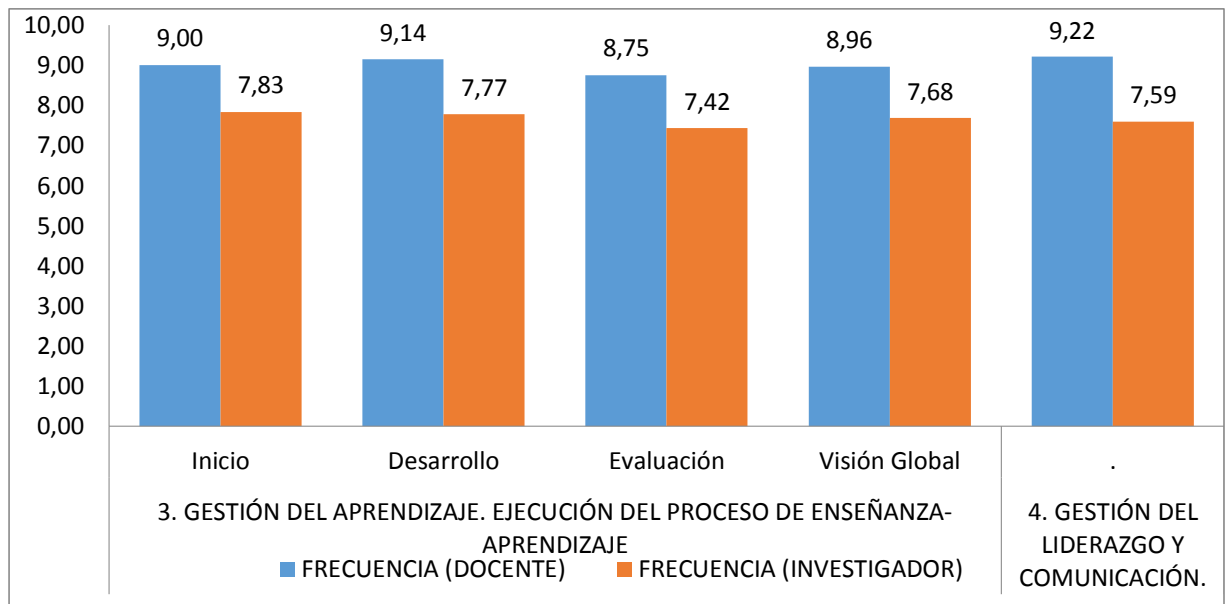


Figura 26: Comparación del Cuestionario de Autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución Sn José de Paute

Al realizar una comparación entre el cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes, en el ámbito de GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE se puede ver que en la frecuencia DOCENTE, el desarrollo continúa con el mayor porcentaje, mientras que en la frecuencia del investigador el mayor porcentaje tiene el aspecto de Inicio. La sección de evaluación como se ve continúa con un porcentaje bajo.

El aspecto de gestión y liderazgo tiene un porcentaje alto, por lo que manifiesta que no existe tanta dificultad.

Según estos datos se ve la necesidad de una capacitación en proceso, donde los docentes sean conscientes de la importancia de cada uno de los pasos para una eficiente transmisión del conocimiento.

Al realizar un diálogo abierto con los docente sobre este aspecto de la capacitación que si se la considera necesaria, la mayoría de ellos sugieren que se podría empezar por una capacitación de calidad a los docentes de manera que puedan actuar con profesionalidad en el diseño, planificación y gestión de clases, programas y evaluaciones en contextos multilingües diversos ya que en la actualidad existe mucha necesidad de la misma y ellos afirman tener poco conocimiento y es lo que les dificulta el proceso de enseñanza-aprendizaje.

3.6 Desempeño profesional del docente (análisis global).

Tabla 27. Desempeño profesional del docente (análisis global)..

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8,75	9,03	9,33
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,77	8,75	9,17
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,90	8,88	9,28
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,96	9,17	9,07
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,22	9,34	9,25

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución Sn José de Paute

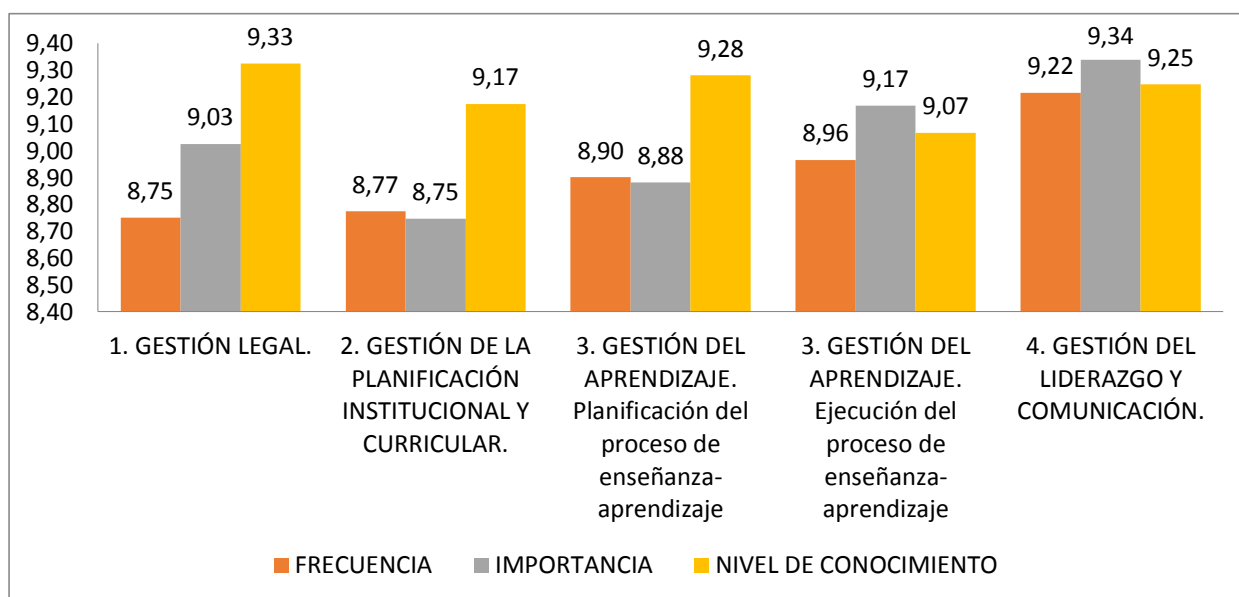


Figura 27: Desempeño profesional del docente (análisis global).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la Institución Sn José de Paute

En la tabla N° 27, muestra un resumen de los resultados en cuanto a los cinco ámbitos cuestionados en las encuestas, correspondiendo el mayor porcentaje al ámbito de Gestión de liderazgo y comunicación con porcentajes sobre 9.

Sigue el nivel de Gestión Legal con porcentajes de 9 y 8.

En tercer lugar aparece la Gestión del Aprendizaje (ejecución de procesos de enseñanza-aprendizaje) con porcentajes de 9 y 8.

En los dos últimos lugares están los ámbitos de Gestión del Aprendizaje (Planificación y proceso de enseñanza aprendizaje),

El menor porcentaje que corresponde a la gestión de la Planificación institucional y curricular con 8.

Según el Ministerio de Educación (1996) el desempeño docente no se basa sólo en la transmisión de un contenido plasmado en un currículo, la labor del docente en particular, debe ir enfocada en la construcción de conocimientos necesarios para la formación de un individuo integral, tanto en lo personal como en lo académico.

Afirma que el docente debe poseer las capacidades necesarias para lograr un aprendizaje en sus estudiantes tomando en cuenta las necesidades y la cultura en la cual se encuentran inmersos los mismos.

De ahí la importancia de abrir escenarios educativos donde puede surgir la creatividad o agotarse completamente, y esto depende no sólo de los estudiantes, ni los conocimientos previos adquiridos en niveles de educación precedentes, sino de los docentes y las capacidades que los mismos poseen para la transmisión de pensamientos, información y conocimientos.

CONCLUSIONES.

Finalizado el trabajo de investigación relacionado con el “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, estudio realizado en la Unidad Educativa San José de Paute”, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- En cuanto al objetivo general de la Investigación se ha logrado determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: del liderazgo y de la comunicación, legal, de la planificación institucional - curricular y del aprendizaje, para su caracterización y respectivo análisis, y la evidencia consta en el informe de investigación, en los cuestionarios y tablas estadísticas.
- En el ámbito del liderazgo y comunicación se evidencia que es una fortaleza de la institución ya que tienen el porcentaje sobre 9 y es el más alto. Se comprueba un excelente liderazgo en el personal administrativo que favorece la comunicación entre los miembros de la comunidad educativa.
- En cuanto al ámbito de la gestión legal se comprueba por los resultados de las encuestas y el porcentaje está entre 9 y 8, que los docentes tienen un conocimiento general en este ámbito, sin embargo existen aspectos que reforzar como la participación en la elaboración de planes y proyectos relacionados con la parte legal a nivel de institución.
- La Gestión del Aprendizaje, ejecución de procesos de enseñanza- aprendizaje, se comprueba un porcentaje de 9 y 8, al igual que en el ámbito legal, no es una calificación se requiera tanta preocupación sin embargo existe la necesidad de fortalecer este aspecto, ya que el conocimiento existe, pero hay dificultad en la aplicación del mismo por parte de los docentes.

- En el ámbito de Gestión del Aprendizaje con respecto a la Planificación y proceso de enseñanza aprendizaje, si existe dificultad, al igual que la gestión de la Planificación institucional y curricular ya que en el resumen se evidencia con porcentaje de 8, que corresponde a los más bajos y que necesariamente deben ser tomados en cuenta en el Plan de mejoras de la institución.
- Se planteó una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito de la Planificación y proceso de enseñanza aprendizaje, aspecto preocupante de la gestión docente, ya que se ha detectado que no existe una adecuada planificación del proceso.

RECOMENDACIONES.

- Al considerar los ámbitos de la gestión: legal, de la planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación, se recomienda dialogar con los directivos de la institución con el fin de promover la formación y capacitación permanente en sus docentes, respetando los ejes transversales y contenidos del Reglamento de la LOEI.
- Continuar capacitándose en los ámbitos de la gestión: del liderazgo y de la comunicación, legal, de la planificación institucional - curricular que aun alcanzando puntajes altos necesitan ser atendidos.
- En cuanto al ámbito de Gestión del Aprendizaje con respecto a la Planificación y proceso de enseñanza aprendizaje la formación profesional es recomendable dar más atención a los docentes proporcionando talleres de metodología y estrategias adecuadas para la enseñanza; tomando en cuenta la edad cronológica y las características de los individuos.
- En base a la realidad existente en la institución y a las sugerencias recogidas por los docentes entrevistados se recomienda diseñar talleres sobre la “ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje” en el ámbito de la planificación, como un aporte para superar las debilidades existentes en el aspecto de formación docente, el mismo que orientarán a los miembros de la institución en procesos de cambio para mejorar la calidad educativa.

BIBLIOGRAFIA.

- Aguado, R. (1998). *Procesos de liderazgo*. Cantabria.
- Aguado, R. (2010).
- Almeida, A. (2012). *Gestión Talento Humano*. Loja.
- Almeida, A. (s.f.). *Formación y Capacitación*.
- Alvarez, M. (2008). *Estrategias educativas*.
- Alvaro, D. (2011).
- Andrade, L. (2011). *Practica Docente*. Loja.
- Aranda, A. (2011). *Planificación Estratégica Educativa*. Madrid.
- Argos, F. (2013). *Gestión de Liderazgo y Comunicación*.
- Bárcena, F. (1997). *Práctica Docente*. Madrid.
- Baron, R. (1997).
- Carranza, A. (2013).
- Chirioque, S. (2002).
- Correa, A. (2012). *gEstión Educativa*.
- Door, A. (2011). *Administración Educativa de Calidad*.
- Educación., M. d. (2012). *Estándares de Calidad*.
- Educación., M. d. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Peru.
- Educando. (2009). *Gestión Educativa*.
- Edución., M. d. (2012). *Desempeño docente*.
- Estrada, L. (2012).
- Estrada, L. (2012). *Desempeño Docente*.
- Fabra, E. (2003). *Investigación sobre la eficacia escolar*. Bogotá.
- Galicia, E. (2012). *Liderazgo y Gestión*.
- Gómez, P. (1998).
- Gonzales, M. (2003). *Organización y Gestión*.

- Hernández, D. (1998). *Estrategias de Aprendizaje*.
- Hernandez, G. (2006). *Diseño de Investigación*.
- Huber, E. (2012). *Comunicación de Empresas*.
- Igor, L. (2002). *Estrategias y Organización*.
- James, s. (2001). *Estrategias y Metas*.
- Jensen. (1995).
- Jhoson, y. S. (2001). *Estrategias y Organización*.
- Jimenez, R. (2001). *Procesos de Liderazgo*.
- Jimenez, S. Y. (2009). *Administración de instituciones educativas*.
- Kenneth, A. (2003). *Estrategias de apredizaje*.
- Lanatti, A. (2010). *Práctica Doente*.
- Lourdes, E. y. (2010). *Administración de Instituciones*.
- M, E. (1996).
- Marcelo, C. y. (s.f.). *Desarrollo Profesional docente*. Madrid.
- Mazacón, P. (2003). *Gestión Educativa*.
- Medina, R. T. (1997).
- Milllman, R. (1997). *Evaluación del Desempeño docente*.
- Ministerio, E. (1996).
- Ministerio, E. (1996). *Plíticas Educativas*.
- Ministerio, E. (2002). *Formación Y Capacitación Docente*.
- Mintzberg.Taylor. (1984). *Gestión Educativa*.
- Munch, L., & Galicia, E. (2012). *Desempeño Docente*.
- Muñoz, B. (2013). *Desempeño docente*.
- Nonaka, & Takeuchi. (1997). *Educación*.
- Padilla, A. (2008). *Desarrollo Profesional docente y la Reforma educativa*.
- Papa, f. (2013). *La familia lugar dode se aprende amar*.
- Peralta, T. (2002). *Estrategias del aprendizaje*.
- Pérez López, J. (1996).
- Pérez, L. (1996).

- Perrenoud, P. (2004). *Profesionalización y Razón pedagógica*.
- Philippe, P. (2001).
- Rivera, M., & Milicic, N. (2006).
- Rivera, M., & Milicic, N. (2006).
- Robalino, M. (2007). *Apuntes del desarrollo y el protagonismo de los docentes*.
- Rosales, D. (2007). *Desempeño Docente*.
- Roy, B. y. (2012). *Estrategias*.
- Ruiz, A. (2012).
- Ruiz, A. (2012). *Proceso de Enseñanza*.
- Sánchez, G. (2012). *Tipo de relación entre profesor y alumno*.
- Sol, V. M. (1998). *Educación amenazada*.
- Susana, J., & Feliz, P. (2012).
- Takeuchi, N. y. (1997). *Educación*. Barcelona: Ariel.
- Tomás, J., & Jiménez, R. (2010).
- Tyler, R. (2010). *Desempeño Docente*.
- Unesco. (1972). *Desempeño, Profesional*.
- Unesco. (2012). *Aprender a Aprender*.
- UNICEF. (2012). *Formación Docente Inicial y Profesional*.
- Unidad Educativa, S. J. (2013). *Guía del PEI*.
- Vázquez, F. (2006). *Modernas Estrategias de Enseñanza*.
- Villa, & Villar. (1992).

CAPITULO 4.

PROPUESTA

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>Después de haber realizado la investigación, se detecta que en la U.E. “San José de Paute”, existe dificultad en el área de GESTIÓN DEL APRENDIZAJE, EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE ya que no existe una adecuada planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje por parte de los docentes, y estos resultados se pueden constatar en las encuestas aplicadas en la Institución.</p>	
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:	
<p><i>“Reestructuración de la Gestión del Aprendizaje: Planificación del Proceso enseñanza- aprendizaje en la U.E. San José de Paute”</i></p>	
OBJETIVOS:	
<p>GENERAL:</p> <p>Desarrollar talleres de capacitación a los docentes de manera que puedan actuar con profesionalidad en el diseño, planificación y gestión de clases, programas y evaluaciones en contextos multilingües diversos; siendo capaces de comprender las innovaciones que se planteen en la didáctica y el significado de la investigación realizada en este ámbito.</p> <p>ESPECIFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer a los docentes una capacitación teórico-práctica que permita fortalecer su práctica profesional • Aplicar las innovaciones metodológicas que se desarrollan en la enseñanza en contextos multilingües y multiculturales a través de modelo de planificación que favorezcan el gestionar en el aula. • Realizar las evaluaciones pertinentes en cada caso (evaluación diagnóstica, formativa y sumativa) para poder hacer cambios adecuados a cada situación inmediata. 	

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACION
ACTIVIDAD 1 Detectar las necesidades reales de los docentes de la UE San José a través de las encuestas realizadas.	Recoger y analizar los cuestionarios tomados a los docentes. Detectar las falencias principales Proponer la realización de talleres.	<ul style="list-style-type: none"> • Computadora • Proyector. • Cuestionarios 	Al finalizar la investigación con : <ul style="list-style-type: none"> • Tabulación de datos • Informes de la investigación realizada.
ACTIVIDAD 2 Organizar talleres sobre: -“Estrategias metodológicas activas de aprendizaje”. -Modelos de planificación que favorezcan gestionar en el aula. -Tipos de evaluaciones pertinentes en diferentes casos.	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un cronograma de capacitación. • Buscar a la persona más idónea para que dirija los talleres. • Organizar los temas del mismo. • Redactar el cronograma de trabajo. • Buscar el lugar para la capacitación • Hacer las respectivas invitaciones y repartirlas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Computadora • Proyector. • Cuestionarios • Cartulina • Hojas • Marcadores • Papelotes 	ACCIÓN O ESTRUCTURA QUE EVALÚAN: <ul style="list-style-type: none"> • Registro de Asistencia y Participación de los docentes. • Trabajo individual y grupal. • Cumplimiento de los compromisos. • Elaboración de planificaciones solicitadas. • Participación activa en los talleres. • Clases demostrativas.

	<ul style="list-style-type: none"> • Dar inicio a los talleres que durarán 60 horas. • Facilitar el respectivo material a los participantes. • Al finalizar cada taller compartir experiencias de los mismos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Carpetas • Textos 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluaciones escritas al final de los talleres.
ACTIVIDAD 3: TALLER 1 -“Estrategias metodológicas activas de aprendizaje”.	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación y bienvenida por parte de la rectora de la institución. • Presentación de los facilitadores. • Exposición del tema de -“Estrategias metodológicas activas de aprendizaje”. A través de diapositivas. • Formación de grupos de trabajo. • Exposición de los trabajos realizados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Computadora • Proyector. • carteles • Marcadores • Papelotes • Cinta masqui 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de Asistencia y Participación de los docentes. • Trabajo individual y grupal. • Cumplimiento de los compromisos. • Participación activa en los talleres. • Evaluación escrita al final del taller. • Elaboración de una planificación • Clase demostrativa.

<p>ACTIVIDAD 4:</p> <p>TALLER 2</p> <p>- Modelos de planificación que favorezcan gestionar en el aula.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación y bienvenida por parte de la rectora de la institución. • Socialización del tema de -“Modelos de planificación que favorezcan gestionar en el aula”. • Retroalimentación en grupos de trabajo. • Exposición de los trabajos realizados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Computadora • Proyector. • carteles • Marcadores • Papelotes • Cinta masqui 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de Asistencia y Participación de los docentes. • Trabajo individual y grupal. • Participación activa en los grupos de trabajo. • Evaluación escrita al final del taller.
<p>ACTIVIDAD 5:</p> <p>TALLER 3</p> <p>-Tipos de evaluaciones pertinentes en diferentes casos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación y bienvenida por parte de la investigadora. • Exposición del tema de -“Tipos de evaluaciones pertinentes en diferentes casos”. A través de una presentación en power point. • Socialización de experiencias. • Entrega de certificados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Computadora • Proyector. • carteles • Marcadores • Papelotes • Cinta masqui 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de Asistencia y Participación de los docentes. • Trabajo individual y grupal. • Cumplimiento de los compromisos. • Participación activa • Evaluaciones escritas al final de los talleres

BIBLIOGRAFIA:

- Beltrán, L. (2001). *De la Pedagogía de la memoria a la Pedagogía de la imaginación*. Madrid.
- Cooper, J. M. (1998). *Estrategias de enseñanza, Guía para una mejor instrucción*. Mexico: Limusa.
- Fernando., T. (1999). *Geografía del Ecuador*. Quito: Libresa.
- Girón, F. (1995). *Juegos y Dinámicas*.
- Gómez, G. (s.f.). *Criterios Basicos para la presencia y el empleo*.
- Isaias., H. (2000). *Estudios Sociales séptimo de Básica*. Quito: Libresa.
- Majo, J. (s.f.). *Nuevas Tecnologías*.
- Ministerio, d. E. (2007). *Estudios Sociales séptimo año*.
- Ministerio, E. Y. (2007). *Estudios Sociales*.
- Nérici, I. (1972). *Hacia una Didactica General Dinámica*. Buenos Aires : Capeluz.
- Océano. (2002). *Primaria Activa*.
- Pareja, D. (1990). *Breve Historia del Ecuador*. Quito: Libresa.
- Universidad, P. d. (2009). *Innovación Didáctica*.
- Vaca, R. (2000). *Estudios Sociales*. Quito: Libresa.
- Vázquez, F. (2006). *Modernas Estrategias de Enseñanza*.

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, 22 de agosto 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**



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

Señor(a)

RECTOR(A) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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.

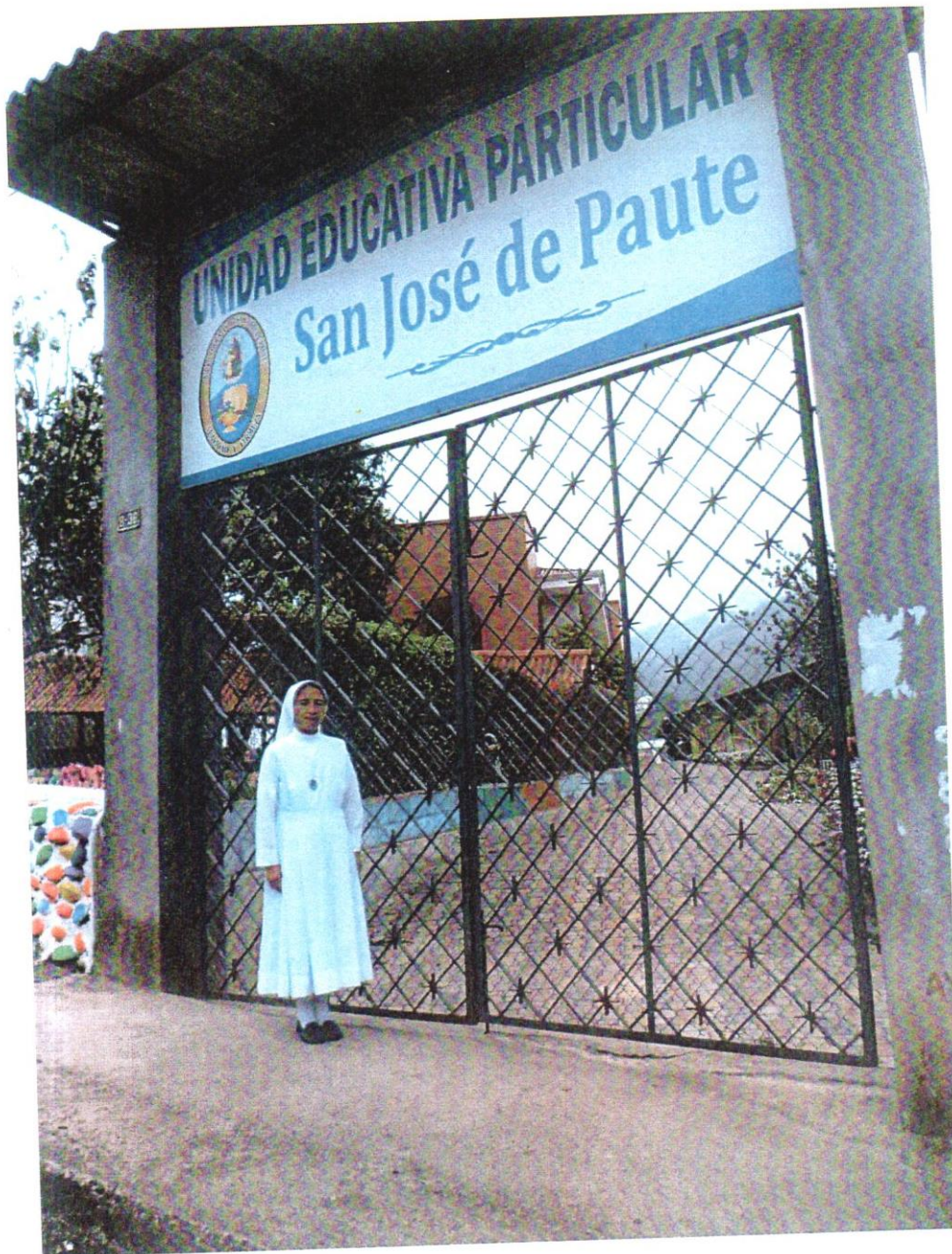
Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo
DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA
GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



Ingreso a la Unidad Educativa







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:

<input type="checkbox"/> Pública	<input type="checkbox"/> Municipal	<input type="checkbox"/> Particular	<input type="checkbox"/> Fiscomisional
----------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--

3. Ubicación geográfica:

<input type="checkbox"/> Urbana	<input type="checkbox"/> 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:

<input type="checkbox"/> Bachiller	<input type="checkbox"/> Profesor	<input type="checkbox"/> Tercer nivel	<input type="checkbox"/> Cuarto nivel
------------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

<input type="checkbox"/> Inicial	<input type="checkbox"/> Básica	<input type="checkbox"/> Bachillerato	<input type="checkbox"/> Básica y Bachillerato
----------------------------------	---------------------------------	---------------------------------------	--

7. Modalidad de trabajo:

<input type="checkbox"/> Presencial	<input type="checkbox"/> Semipresencial	<input type="checkbox"/> Distancia
-------------------------------------	---	------------------------------------

8. Relación laboral:

<input type="checkbox"/> Contrato	<input type="checkbox"/> Nombramiento	<input type="checkbox"/> 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

ÁMBITOS	Nº 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		Nº 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!

AMBITOS	Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocim.
1. GESTIÓN LEGAL.	1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades.			
	1.6	Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional.			
	1.7	Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.			
	1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.			
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	2.1	Participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional (PEI) considerando los elementos sugeridos por la autoridad educativa.			
	2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras.			
	2.3	Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales.			
	2.4	Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA).			
	2.5	Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales.			
	2.6	Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura.			
	2.7	Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional.			
	2.8	Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase.			
	2.9	Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos.			
	2.10	Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico.			
	2.11	Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad.			
	2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos.			
	2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas disciplinarias tomando en cuenta su contexto educativo.			
	2.14	Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento.			
	2.15	Incorpora en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto.			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.	Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña.		
		3.2	Emplee 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.		

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO			
Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	Fecha 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	Nº	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	INICIO	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	
			Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	
			Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	
	1.2	DESARROLLO	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
			Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	
			Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
			Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
			Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
			Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
			Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
	1.3	EVALUACIÓN	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
			Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
			Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
			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.	