



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en 2do, 3ero, 4to, 5to y 6to año de Educación General Básica de la escuela “Remigio Crespo Toral” de la parroquia Chorocopte del cantón Cañar, provincia del Cañar, en el año lectivo 2013-2014”

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Neira Fernández, Sandra Mercedes.

DIRECTORA: Guamán Coronel, María de los Ángeles, Mgs

CENTRO UNIVERSITARIO CAÑAR

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Mgs.

María de los Ángeles Guamán Coronel Mg.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación **“Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje Estudio realizado en 2do, 3ro, 4to, 5to y 6to año de Educación General Básica de la Escuela “Remigio Crespo Toral” de la parroquia Chorocopte del Cantón Cañar provincia del Cañar en el año lectivo 2013-2014”** realizado por **Neira Fernández, Sandra Mercedes**, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja,.....

f).....

Mgs. María de los Ángeles Guamán Coronel

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Neira Fernández, Sandra Mercedes, declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: **“Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje “Estudio en 2do, 3ro, 4to, 5to y 6to de Educación General Básica de la escuela Remigio Crespo Toral de la parroquia Chorocopte, cantón Cañar, provincia del Cañar, en el año lectivo 2013-2014”** , de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo **Mgs. María de los Ángeles, Guamán Coronel**, directora 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).....

Autora Sandra Mercedes Neira Fernández

Cédula 0301558326

DEDICATORIA

El presente trabajo de licenciatura que por cierto es un gran sacrificio personal y de mi familia y sobre todo de mi querido hermano que fue un ángel y lo sigue siendo en el cielo , esposo e hijas va dedicado con pasión a ellos, pues su presencia es determinante para arribar a este noble fin.

Estoy segura que sin el ánimo y moral a mi ofrecidos hubiese sido imposible terminar mis estudios y la consecución de esta licenciatura que, eleva mi formación profesional y con ello a ofrecer a mis niños y niñas una educación que se sustente en el amor, en la comprensión, en el sacrificio y la ciencia, que a mi parecer son los elementos básicos para dar calidad y calidez a los alumnos, quienes indudablemente son el mejor capital de una familia, de la comunidad y de la patria.

Para todos ustedes este trabajo.

Sandra Mercedes

AGRADECIMIENTO

Con la sinceridad a prueba y siendo este uno de los mejores atributos de la persona acudo a ella para expresar mis debidos agradecimientos a Dios y a todos mis maestros universitarios, pues no puedo dejar de lado sus enseñanzas, el ejemplo valioso que deviene de mentes superiores, que con ellos forjan en los estudiantes los mejores derroteros para convertirlos en profesionales que se comprometen con la educación, con la niñez y adolescencia y con la comunidad. Para ustedes venerados maestros mi agradecimiento imperecedero.

La gratitud es también para mis niños y niñas que perteneciendo a diferentes instituciones educativas donde he ejercido mi magisterio son el aliciente de todos los días y vienen a ser el faro que guía mi trabajo docente y por lo tanto en mi obligación para orientarme hacia la superación.

Sandra Mercedes

INDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
CERTIFICACIÓN.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iv
DEDICATORÍA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xv
RESUMEN EJECUTIVO.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	8
Tema 1.1. Desempeño docente.....	9
1.1. Definiciones de desempeño docente	9
1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	11
1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	14
1.2.2. Motivación.....	16
1.2.3. Relación profesor estudiante.....	18
1.2.4. Relación familia escuela.....	22
1.2.5. Organización institucional.....	25
1.2.6. Políticas educativas.....	26
1.3. Características del desempeño docente.....	28
1.4. Desafíos del desempeño docente	30
1.4.1. Desarrollo profesional.....	31
1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	32
1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	35
1.2. Gestión educativa.....	36

1.2.1. Definición de gestión educativa.....	36
1.2.2. Características de la gestión.....	38
1.2.3. Tipos de gestión.....	39
1.2.4. Ámbito de la gestión del docente.....	41
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	41
1.2.4.2. Ámbito de la gestión de aprendizaje.....	42
1.2.4.3. Ámbito de la planificación.....	45
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	47
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	50
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	50
1.3.2. Tipos de estrategias.....	51
1.3.2.1. En la gestión legal.....	52
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	54
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	55
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	58
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	60
2.1. Diseño de investigación.....	61
2.2. Contexto.....	62
2.3. Participantes.....	63
2.3.1. Muestra de Investigación.....	64
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	65
2.4.1. Métodos.....	65
2.4.2. Técnicas.....	67
2.4.3. Instrumentos.....	68
2.5. Recursos.....	69
2.5.1. Talento humano.....	69
2.5.2 Institucionales.....	70
2.5.3. Materiales.....	70
2.5.4. Económicos.....	70
2.6. Procedimiento.....	71

CAPÍTULO 3. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	73
3.1 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	74
3.1.1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional en al ámbito de la gestión legal.	74
3.1.2 Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	75
3.1.3 Nivel de conocimientos que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para desempeño docente.....	77
3.2 Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y Curricular.....	78
3.2.1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación	78
3.2.2 Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente	80
3.2.3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en al ámbito de la planificación para desempeño docente.....	81
3.3 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	83
3. 1 Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	83
3. 3.1.1 Nivel de frecuencia del desempleo profesional, sección planificación del proceso.....	83
3. 3.1.2 Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	84
3. 3.1.3 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	86
3.3.2 Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	87
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.....	87
3.3.2.2 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO.....	89
3.3.2.3 Nivel de conocimientos que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	90

3.3.2.4 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.....	92
3.3.2.5 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la perspectiva del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	93
3.3.2.6 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la perspectiva del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO	95
3.3.2.7 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la perspectiva del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.	97
3.3.2.8 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la perspectiva del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	98
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.....	99
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.....	100
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.....	102
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.....	103
3.2.13 Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje.....	104
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	105
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	105
3.4.2 Nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador...	107
3.4.3 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	108

3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación	110
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	111
CONCLUSIONES.....	113
RECOMENDACIONES.....	114
BIBLIOGRAFÍA.....	115
PROPUESTA.....	118
ANEXOS.....	124
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo.....	125
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación.....	126
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación.....	127
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados.....	131

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	74
Cuadro N° 2 Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	75
Cuadro N° 3 Nivel de conocimientos que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para desempeño docente.....	77
Cuadro N° 4 Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	78
Cuadro N° 5 Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	80
Cuadro N° 6 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para desempeño docente.....	81
Cuadro N° 7 Nivel de frecuencia del desempleo profesional, sección planificación del proceso.....	83
Cuadro N° 8 Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	84
Cuadro N° 9 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	86
Cuadro N° 10 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	87
Cuadro N° 11 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO.....	89
Cuadro N° 12 Nivel de conocimientos que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	90
Cuadro N° 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 VISIÓN GLOBAL.....	92

Cuadro N° 14 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la perspectiva del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	93
Cuadro N° 15 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la perspectiva del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO	95
Cuadro N° 16 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la perspectiva del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	96
Cuadro N° 17 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la perspectiva del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	98
Cuadro N° 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.....	99
Cuadro N° 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.....	100
Cuadro N° 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.....	102
Cuadro N° 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.....	103
Cuadro N° 22 Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje.....	104
Cuadro N° 23 Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador	105
Cuadro N° 24 Nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador...	107
Cuadro N° 25 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	108
Cuadro N° 26 Comparaciones del cuestionario de autoevaluación con el riesgo de observación de las actividades docente.....	110

Cuadro N° 27 Desempeño profesional del docente (análisis global).....	111
--	-----

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	74
Gráfico N° 2 Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	76
Gráfico N° 3 Nivel de conocimientos que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para desempeño docente.....	77
Gráfico N° 4 Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	79
Gráfico N° 5 Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente	80
Gráfico N° 6 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para desempeño docente.....	82
Gráfico N° 7 Nivel de frecuencia del desempleo profesional, sección planificación del proceso.....	83
Gráfico N° 8 Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	85
Gráfico N° 9 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	86
Gráfico N° 10 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	88
Gráfico N° 11 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO.....	89
Gráfico N° 12 Nivel de conocimientos 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.....	91
Gráfico N° 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 VISIÓN GLOBAL.....	92

Gráfico N° 14 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la perspectiva del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	94
Gráfico N° 15 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la perspectiva del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO	95
Gráfico N° 16 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la perspectiva del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	97
Gráfico N° 17 Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la perspectiva del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	98
Gráfico N° 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.....	99
Gráfico N° 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.....	101
Gráfico N° 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.....	102
Gráfico N° 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.....	103
Gráfico N° 22 Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje.....	104
Gráfico N° 23 Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador	106
Gráfico N° 24 Nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador...	107
Gráfico N° 25 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	109
Gráfico N° 26 Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación	110

Gráfico N° 27 Desempeño profesional del docente (análisis global).....	112
---	-----

RESUMEN

La investigación trata sobre el desempeño docente que se refiere al modus operandi que practica el docente en el aula con sus estudiantes, mismo que requiere ser actualizado en el ámbito de aprendizaje.

Indagación administrada a cinco docentes de la escuela “Remigio Crespo Toral” con el objeto de establecer los conocimientos que tienen, en los ámbitos de gestión legal, planificación curricular e institucional, aprendizaje y liderazgo y comunicación, a través de la caracterización y análisis.

Luego de aplicada la investigación mediante métodos de análisis y técnicas investigativas como la encuesta, fichas de observación y de un análisis estadístico de datos, se obtuvo como resultado que, los involucrados tenían falencias en la etapa evaluativa del proceso de aprendizaje, lo que impedía el logro de objetivos planteados en la hora clase.

Ante este problema, se planteó una propuesta de solución misma que fue: LA CAPACITACIÓN TEÓRICO- PRÁCTICO EN ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN, dirigida a docentes, mediante talleres y seminarios, con el fin de mejorar la calidad y eficacia del aprendizaje.

Palabras clave: Desempeño Docente, Enseñanza, Aprendizaje, Gestión y Pedagogía.

ABSTRAC

The research is about the teaching performance that refers to the modus operandi which practices the teacher in the classroom with his students, which requires to be updated in the field of learning.

Inquiry managed to five teachers "Remigio Crespo Toral" in order to establish the knowledge that have, in the fields of legal management, curricular and institutional planning, learning and leadership and communication, through the characterization and analysis.

After applied research using methods of analysis and investigative techniques such as the survey, sheets of observation and statistical analysis of data, was obtained as a result reportedly involved had shortcomings in the evaluation stage of the learning process, thereby preventing the achievement of objectives in the class time.

Faced with this problem, a proposal for the same solution that was raised: THE TRAINING THEORETICAL - PRACTICAL IN DEVELOPMENT AND APPLICATION OF INSTRUMENTS EVALUATION, aimed at teachers, through workshops and seminars, in order to improve the quality and effectiveness of learning.

KEY WORDS: Teaching performance, teaching, learning, management and pedagogy.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de fin de titulación denominado: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en 2do, 3ero, 4to, 5to y 6to año de Educación General Básica de la escuela "Remigio Crespo Toral" de la parroquia Chorocopte del cantón Cañar, provincia del Cañar, en el año lectivo 2013-2014. El mismo que de las actividades curriculares y extracurriculares que ejecuta el docente en los distintos aspectos que lo conforman. De la misma manera, constituye punto de partida para el mejoramiento del desempeño del cuerpo de docentes y por ende de la calidad educativa.

En cuanto a los antecedentes, vale describir que las profesiones son prácticas sociales que se configuran a partir de necesidades específicas de una sociedad en un determinado momento histórico. Cumplen una función social y poseen un saber específico sobre el que sus practicantes tienen dominio.

El Ministerio de Educación, (2012) en relación al desempeño docente hace una relación, a lo que es el desempeño docente, por lo que manifiesta que:

La construcción de un Marco de Buen Desempeño Docente es principalmente un ejercicio de reflexión sobre el sentido de esta profesión y su función en la sociedad, la cultura y el desarrollo con equidad. Constituye un proceso de deliberación sobre las características de una enseñanza dirigida a que niñas, niños y adolescentes logren aprendizajes fundamentales durante el proceso de su educación básica, y aspira a movilizar al magisterio hacia el logro de un desarrollo profesional permanente que garantice estos aprendizajes. Se trata de un ejercicio muy significativo, por ser la enseñanza y el quehacer de los docentes un asunto público de gran importancia para el bien común.

Los docentes para lograr mejores resultados en sus profesión necesitan de capacitaciones o actualizaciones básicas, para ello en nuestro país se ha generado muchas facilidades en estos ámbitos, pero el profesor se siente afectado en su desempeño laboral por los diferentes visitas que tienen por parte de quienes están encargados de la supervisión en las diferentes unidades educativas, provocando

malestar, incomodidad, falta de interés por aplicar conocimientos teóricos y prácticos en la enseñanza aprendizaje siendo afectados directamente los educandos.

Ante esta situación se han generado diferentes investigaciones, tesis o trabajos teóricos prácticos en diferentes instituciones, universidades el Desempeño Docente, que involucra el generar mayor interés por parte de los docentes en la enseñanza aprendizaje y en la superación profesional que cada uno de ellos amerita, las consultas realizadas en la UTPL, biblioteca virtual de la autora: Guamán Coronel María de los Ángeles con el tema denominado: “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador. Estudio realizado en el Colegio Nacional Nocturno Mixto Manuel Enrique Rangel, de la ciudad de Loja, cantón Loja, provincia de Loja, parroquia San Sebastián, durante el año lectivo 2011- 2012”, existe documentación con temas relacionados a este trabajo investigativo los mismos que en su gran mayoría han servido de base para profundizar y diagnosticar esta problemática para plantear posible soluciones y crear conciencia en los compañeros docentes sobre cómo trabajar de mejor manera y ayudar en el rendimiento académico de los estudiantes.

El sentido pragmático que ha guiado la elaboración de este trabajo orientó su desarrollo, casi totalmente, a aspectos operativos, formales y con la aplicación de métodos como el descriptivo que permitió explicar y analizar el objetivo de la investigación, es decir ¿Cómo es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje, método analítico – sintético que facilitó la desestructuración del objetivo de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo, métodos inductivo y deductivo que ayudó en configurar y generalizar el conocimiento de forma lógica los datos empíricos, el método estadístico que hizo factible organizar la información con la aplicación de los instrumentos de investigación con validez y confiabilidad de los resultados obtenidos, el método hermenéutico, permitió la recolección e interpretación bibliográfica del marco teórico y facilita la información en lo que se refiere a las técnicas utilizadas se trabajó con la lectura, mapas conceptuales, organizadores gráficos medios que permitieron la síntesis de los apoyos teóricos – conceptuales, el resumen favorece en la comprensión del tema con exactitud y calidad y en el uso de las técnicas se tienen la: observación, encuesta y la guía de observación que permitieron el control de datos exactos del tema investigado así

como su validez y confiabilidad brindando significado a la construcción del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Sin embargo, recomendamos a los lectores, aún a aquellos apremiados por orientaciones técnicas, que se detengan un momento en el principio e interior de los principios y conceptos presentes ahí y que, necesariamente, deben guiar su actuación profesional dentro de una perspectiva crítica,

Para el desarrollo de esta investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

- Cuestionarios de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión. (Anexo 3). Mediante el cuestionario se identificó el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: Legal, de la planificación institucional y del currículum, del aprendizaje y del liderazgo y comunicación; con el fin de reflexionar sobre el nivel de gestión docente y mejorar su práctica.
- Registro de observación de las actividades docentes los ámbitos de aprendizaje y liderazgo. (Anexo 3). Y con el registro de observación permitió identificar las características de lo que se ha observado, en cuanto al proceso de gestión de aprendizaje y de liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula.

La factibilidad es absoluta de los docentes y estudiantes de la escuela, se han mostrado entusiasmados con el presente proyecto porque están conscientes de la necesidad de cambios educativos y más aún por el interés de cómo realizan ellos sus actividades de enseñanza aprendizaje así como sus experiencias profesionales. Se cuenta con el talento humano para realizarla, porque se dispone para esta investigación con la colaboración de los docentes y personal administrativo.

El objetivo general de esta investigación es: Determinar el desempeño docente de los profesores en Ciencias de la Educación considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis de la Escuela “Remigio Crespo Toral”. Del cual se desglosan los Objetivos Específicos que son los siguientes:

- Fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión.
- Determinar la frecuencia con la que el docente desarrolla las diversas actividades en su desempeño docente.
- Describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente.
- Identificar e nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que se realiza su actividad.
- Analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, que de liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases.
- Plantear una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente.

Dentro del contenido del trabajo investigativo se desarrollaron en tres capítulos de la siguiente manera:

En el Capítulo I: hace referencia al Marco teórico que corresponde a la información obtenida en las diferentes fuentes de información citadas de manera textual y conceptual, en temas como el desempeño docente, gestión educativa y estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.

En el Capítulo II: se desarrolla la Metodología, que contiene el diseño de investigación, contexto, participantes, métodos, técnicas e instrumentos de investigación, así como los recursos y procedimientos a seguir para la síntesis de la información.

En el Capítulo III: denominado Resultados de la Investigación, mismo que se desarrolló a través del análisis y discusión de datos, para lograr la comprobación de los objetivos planteados, en relación al Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, planificación institucional y curricular, ámbito de gestión, desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes, desempeño profesional del docente análisis global.

A continuación están las Conclusiones y Recomendaciones, mismas que son el resultado del análisis de datos y del cual se determina el problema relacionado con el tema planteado, en cuanto a esta investigación se denota como debilidad dentro del ámbito de gestión de aprendizaje, la parte de la evaluación, en donde se destaca la falta de conocimiento sobre métodos y técnicas de evolución para el proceso de enseñanza aprendizaje, por parte de los docentes.

Finalmente se planteó la propuesta de solución al problema detectado, que es la capacitación a los docentes en el diseño de instrumentos de evaluación de aprendizajes innovadores y creativos, a través de talleres, seminarios y charlas en temas como: evaluación, procesos de evaluación, instrumentos de evaluación, etc., con el cual se pretende mejorar el desempeño docente dentro de este ámbito.

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

(Estrada, 2011) “El Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal”.

El trabajo que hace el docente en la institución educativa es siempre motivo de expectativa y análisis en el contexto social y comunitario y sobre todo de aquellos que conforman o estructuran a los actores socioeducativos. Estos actores están a la expectativa de lo que él hace el docente, de lo que aprende el estudiante, de lo que gestiona la escuela y poco de lo que él hace para bien de la educación de sus representados. Las y los docentes sobre todo los actuales están siempre observados por estos actores educativos: padres de familia, representantes, autoridades, y porque no decir de otros entes que de una forma directa o indirecta tienen que ver o están en relación con la tarea educativa y que es lo que genera este concepto que considera la normativa pedagógica y legal en nuestro sistema educativo ecuatoriano: el desempeño docente.

Es indispensable acoplar que los docentes estamos en la necesidad de fortalecer nuestro desempeño mediante capacitaciones o preparaciones profesionales en nuestro ámbito de tal manera contribuir en una enseñanza aprendizaje adecuada para los estudiantes y que esto puedan rendir mejor en sus actividades escolares.

1.1. Definiciones de desempeño docente

Al respecto los criterios que se pueden verter son varios, así, el desempeño docente se refiere sustancialmente, al hecho de que el profesor es ante todo para los estudiantes, el amigo que le entiende y le ayuda en su psico-desarrollo y en su aprendizaje; y desde la óptica de la autoridad educativa; al respecto Castro-Kikuchi, L. (2000). Dice que:

El desempeño docente se refiere al *modus operandi* que practica en el aula con sus estudiantes, en la institución educativa con sus compañeros y con sus autoridades y en la relación que mantiene con los padres de familia y demás actores educativos; (p.138).

Desde la conceptualización anotada, el desempeño docente va más allá de las actividades que se ejecutan en el aula misma; sino que, sus niveles de excelencia se miden en todos los aspectos que conforman la actividad educativa. Se hace referencia a la relación entre los diferentes miembros de la comunidad educativa, en este aspecto, los niveles de comunicación asertiva, la participación de los maestros y directivos en los diferentes eventos académicos, culturales y sociales que benefician al proceso educativo, constituyen parámetros determinantes para hablar de un buen desempeño docente. Lo anotado no resta importancia a la relación que maneje el profesor con los padres de familia y representantes de los estudiantes, quienes acuden con el fin de obtener información respecto al avance de sus representados en el proceso y a despejar dudas con respecto al mismo.

Para Estrada, L. (2007), manifiesta que el desempeño docente es: “Ayudar al profesor a mejorar su rendimiento, identificando sus logros y detectando sus problemas”. (p.87). En este sentido, la actitud de una crítica propositiva constituye una herramienta para identificar aquellos aspectos de la labor docente que requieren reajustes y su debido mejoramiento. De la misma manera, el reconociendo de los factores que están favoreciendo el desempeño docente, permite que se fortalezcan dichas acciones y se socialicen con todo el cuerpo de docentes. En este aspecto es elemental la madurez de los miembros del personal docente no solo para aceptar la crítica, en los parámetros anotados, sino para propiciar estos momentos como signo de preocupación por el mejoramiento de la calidad educativa.

Son varias las consideraciones en las que se considera el desempeño docente a partir de la referencia a la acumulación de títulos. Ibarra, L. (2009). Manifiesta que: “No existe correspondencia entre el conocimiento y las competencias efectivamente desarrolladas en los estudiantes y los certificados, diplomas o títulos”. (p.25) Esta definición es muy exigente, pues quiere verificar las relaciones existentes entre los títulos que ha obtenido el maestro, a lo largo de su vida profesional, con la calidad de los aprendizajes que han alcanzado los estudiantes. En virtud de las exigencias de relación competencias prácticas tanto de los educandos así como de los maestros con la posesión de documentos acreditables por estos últimos se puede hacer referencia a procesos que va ejecutando la autoridad educativa como son: evaluación a instituciones, maestros y estudiantes

Las definiciones dadas sobre desempeño docente se refieren en su integridad a lo que es el profesor en el aula, en la escuela, en su forma de relacionarse con su contexto educativo (niños, compañeros profesores, autoridades, padres de familia y representantes). A estos elementos se debe considerar lo relacionado con su proceso de mejoramiento profesional, sus avances, sus conquistas, sus logros científicos y pedagógicos. El docente, en lo que concierne a su desempeño en el aula, Prieto, E. (2008), establece la importancia del docente en el aula como orientador del proceso de aprendizaje, pero a la vez, como transmisor de elementos formativos como son: creencias, convicciones y estilos. Al desarrollarles el presente trabajo en una institución de educación básica, la característica de transmisor, por parte de cada maestro, adquiere relevancia por cuanto en esta etapa del desarrollo del individuo se aprende por imitación y repetición; si se toma en cuenta que gran parte del tiempo, niñas y niños, pasan en la escuela y en contacto con las y los docentes, éstos van a influir directamente en su formación global como personas.

1. 2. Factores que influyen en el desempeño docente

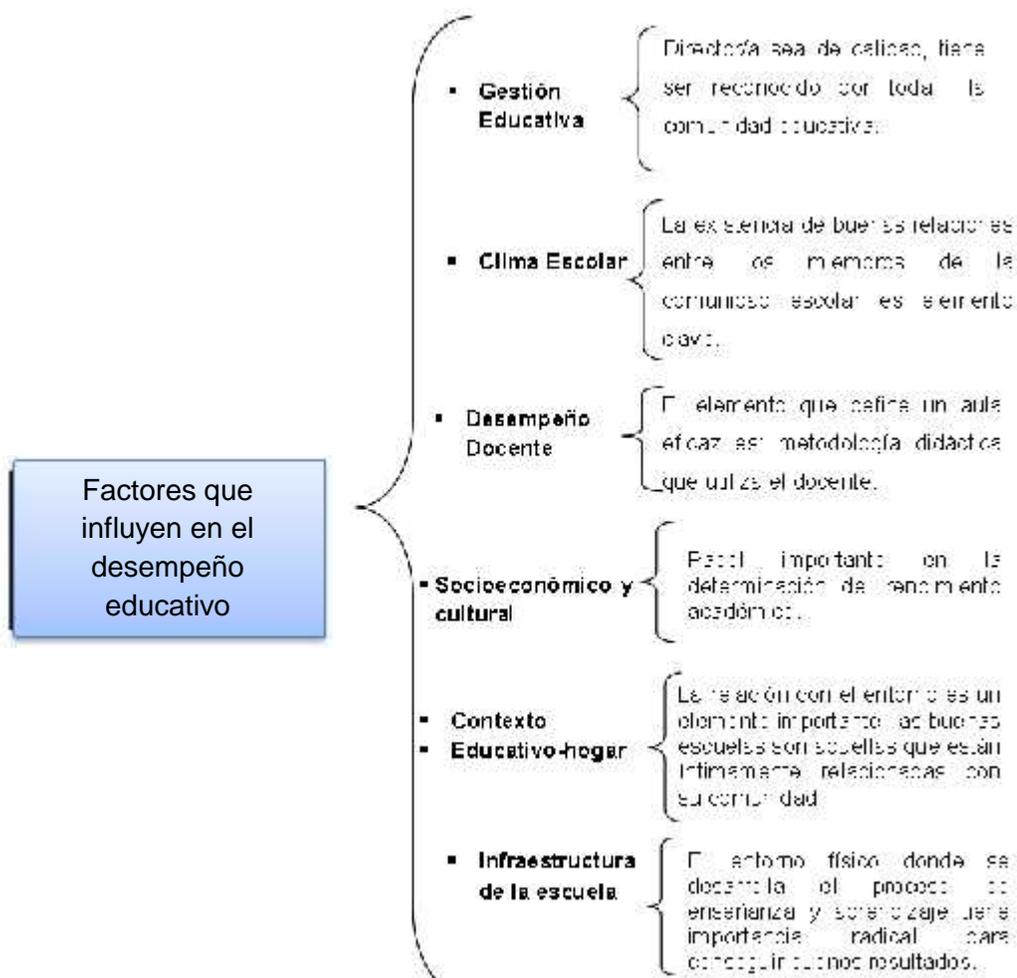
Es muy importante dentro de esto determinar los factores tanto internos como externos que se acoplan e influyen en el desempeño docente por consiguiente si conocemos que el desempeño docente se refiere a la evaluación de la que es motivo el profesor y por la cual se conoce sus potencialidades y debilidades, se debe conocer e identificar cuáles son los posibles factores que inciden en este desempeño. Los factores son la causa que ocasionan una determinada actitud como respuesta, así, por ejemplo, el ambiente de trabajo (causa) produce o da como resultado niños extrovertidos que para el docente le resulta una fortaleza para el desarrollo de su gestión de aula (construcción del conocimiento); al respecto Brown, G. (1980, p.198) cita a Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) para exponer que:

Existen diez factores relacionados con la motivación hacia el trabajo, así la satisfacción y la insatisfacción laboral y su influencia en el desempeño docente. Los factores se refieren a características propias del trabajo (factores internos) así como características propias del contexto en el que este se desarrolla (factores externos).

La tarea del maestro se marca, ya sea de forma favorable o adversa, a partir de los elementos que circundan todo su desempeño. En este aspecto, la motivación personal del profesional es elemental para que no se vaya a correr el riesgo de caer en la rutina laboral, lo que haría que se pierda la novedad y el interés por ejecutar el trabajo de manera adecuada quedando éste, únicamente como una acción de cumplimiento más como la posibilidad de desarrollo en los diferentes aspectos de la persona.

El trabajo del docente es de mucha exigencia y se sustenta en factores que le permitan un trabajo eficiente con sus estudiantes, uno de estos factores es la motivación, al respecto Child, D. (1984) considera que existen tres factores: *“El impulso cognoscitivo, El auto-entaltecimiento orientado hacia el yo o el sí mismo y que conduce a la autoestima y la competencia y, Hacia la afiliación, es decir, a ser aceptado por los otros”* (p. 61). Los factores de Child sobre la motivación, si lo empatamos hacia los factores que inciden en el desempeño docente tienen una estrecha relación, pues el profesor debe inclinarse hacia la sabiduría (saber conocer); las competencias (saber hacer) y el de ser aceptado (saber ser). Desde esta perspectiva, el desempeño docente, para ser calificado como eficiente, depende de todos los elementos que conforman la comunidad educativa: Estudiantes, directivos, compañeros de trabajo, padres de familia y la comunidad en general.

Otro de los factores que también influyen en el desempeño educativo son:



Fuente: Triviño, 2010

El desempeño docente por lo expuesto tiene un buen sustento en su motivación, es decir, en su salud y confort personal, familiar y social. Se debe recordar siempre que el profesor interactúa con personas en formación (niños, niñas, adolescentes), padres y madres de familia, representantes, compañeros de la profesión, autoridades y para ellos debe encontrarse siempre con un buen perfil en lo que se refiere a su profesión, en su salud física y mental y en todas las exigencias que requiere la profesión de docente.

1. 2.1. Formación inicial y capacitación del docente

Formación inicial

La formación inicial del docente es muy importante para el éxito de la tarea educativa cuando se orienta a la construcción de conocimientos de calidad y calidez, que le permitan al estudiante convertirlos en herramientas para su desenvolvimiento profesional y para el éxito en su vida diaria, según el criterio de Castro-Kikuchi, L. (2000), expresa que: La formación inicial de un maestro se refiere: “Al conjunto de acciones que se planifica y ejecuta para formar al futuro profesional de la educación, para que tenga competencias específicas y su labor profesional tenga altos niveles de calidad” (p. 200).

Este criterio es pertinente, pues en la formación profesional de una persona, en la rama que sea debe orientarse a su perfección o experticia en conocimientos específicos para su práctica profesional, así, por ejemplo, un docente debe tener perfección para construir y aplicar un proyecto de aula o en la elaboración del proyecto institucional; así como encada una de las tareas que, como consecuencia de su rol, deba tomar a cargo. Las competencias para la gestión de aula deben ser de excelencia para que sus niños o niñas construyan sus conocimientos y que estos estén orientados hacia la práctica de valores, a la construcción de una nueva sociedad o para resolver sus problemas de la vida real.

Montenegro, I. (2007), menciona que “La formación docente se lleva a cabo mediante la acción sistemática, basada en fundamentos filosóficos, artísticos, científicos y tecnológicos” (p.8). Este razonamiento enmarca requerimientos muy exigentes en el proceso de formación inicial del docente. Hablar de una acción sistemática es enfatizar en un proceso continuo que partiendo, seguramente, de una selección de aspirantes hasta la aplicación de un test que permita verificar la orientación o predisposición del candidato para inscribirlo en el sistema de estudios regulares. Considera-es justo aquello-que esta formación tenga un sustento filosófico en donde se detallen, los fines, principios, objetivos, el sustento axiológico, para garantizar a la sociedad un profesional con valores y principios sólidos y confiables.

La formación científica se visualiza como una de las principales exigencias de la sociedad actual. En el contexto de la globalización y los procesos inmediatos de la

comunicación, el profesorado está llamado a actuar en base a los requerimientos de la utilización y aplicación adecuada de las nuevas tecnologías.

En cuanto a tener las herramientas tecnológicas a disposición y la predisposición para su manejo, Villagrana, A. (2013), sostiene que: “No basta con tener al alcance dichas herramientas, sino que es necesario tomar en cuenta que su uso requiere también de ciertas competencia” (p. 33). Para el caso concreto del sistema educativo de nuestro país, en la mayoría de las instituciones se han efectuado gestiones para equipar laboratorios de computación con conexión a internet, de la misma manera varios docentes han hecho un esfuerzo económico por adquirir un computador. Sin embargo, existe rechazo para desarrollar el trabajo profesional en conexión con las nuevas tecnologías.

Esto puede darse a causa de la falta de conocimiento en lo que respecta al manejo de los diferentes componentes. Si antes hubo preocupación ya sea por la consecución de los equipos y sus diversos componentes, actualmente se deben centrar esfuerzos en la adquisición de competencias que permitan la utilización máxima de las bondades que otorga la tecnología. La capacitación se ha de direccionar a quienes, siendo ya docentes, no tuvieron la oportunidad de adentrarse en los procesos de formación con respecto al manejo de herramientas tecnológicas; mientras que para quienes se encuentran en proceso formativo se deberían incluir y aumentar los tiempos de aprendizaje para éstas.

Capacitación docente

Gatti, E. (2008), expone que. La capacitación permanente de los docentes tiene como fin: “Revalorizar e impulsar la investigación y la extensión como brújula de la formación” (p. 12). Con la finalidad de tener los mejores resultados en educación es imprescindible, que el Estado, como ente regulador de sus políticas educativas, planifique programas de capacitación para sus docentes, estos programas deben ser pertinentes a las verdaderas necesidades del profesor, para responder adecuadamente a los requerimientos actuales del proceso educativo, de tal forma que estos aprendizajes se cifren luego en estrategias de enseñanza funcionales.

La revalorización del concepto que maneja la sociedad sobre la figura del maestro constituye un punto que se trata a partir de la capacitación de los docentes. Para nadie es

desconocido que la imagen de los, maestros, a causa de diferentes factores, ha ido perdiendo espacio en la perspectiva colectiva. La actualización, en los diferentes aspectos que hacen parte de la actividad docente permitirá que a más de desarrollar una actividad profesional eficaz, el criterio de la sociedad, con respecto a los maestros como profesionales, adquiera un valor preponderante.

El docente, para un mejor desenvolvimiento profesional debe tener un plan o programa de capacitación profesional; pues en este proceso a de recordar o refrescar conocimientos, adquirir nuevas destrezas para manejar la disciplina en el aula, desarrollar habilidades para diseñar, construir y manejar recursos didácticos pertinentes a un área o tema de enseñanza. Es decir, debe potenciar sus capacidades al máximo para que su gestión sea de verdadera empatía hacia los intereses y expectativas de sus estudiantes y de la sociedad en general.

En este sentido para Valdez, H. (2009), señala que: “La del docente es un proceso sistemático que se organiza para el despliegue de sus capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad” (p. 13). La capacitación profesional debe ser un requisito en la vida profesional de los profesores, pues esto repercute en la calidad y eficiencia de sus funciones propias e inherentes a su responsabilidad en cuanto orientador del proceso de enseñanza-aprendizaje hacia la consecución de nuevos conocimientos, formador de nuevos ciudadanos y otros elementos. Hablar de capacitación va más allá de la participación en cursos y talleres referentes al proceso pedagógico. La tarea investigadora el docente es un proceso de auto capacitación que se debe fortalecer constantemente; de esta manera se buscan las maneras de enfrentar y resolver las distintas contingencias del proceso educativo.

1.2.2. Motivación

La motivación es un valor que se debe fortalecer por parte de los docentes puesto que el hombre en esencia actúa en función de conseguir algo y para ello debe ser y se orienta en el cumplimiento de ciertos requisitos o exigencias; para corroborar este concepto se propone un ejemplo típico de naturaleza socioeducativa: el padre de familia le ofrece a su

hijo un teléfono celular de última tecnología siempre y cuando pase de año. El adolescente al cumplir con su promesa de pasar el año de estudios es premiado por sus padres con el teléfono prometido. Este ejemplo y muchos otros demuestran cual es la naturaleza y el modo de actuar de la persona cuando tiene o es sometido a un proceso motivador. Baron, R. (2000), en lo que respecta a lo que es la motivación, expresa que la: “Motivación se refiere a los procesos internos que sirven para guiar y mantener la conducta” (p. 271) En este sentido, la motivación está superdotada a los hechos internos que vive el sujeto, así, la superación profesional obedece a la aspiración que tiene un funcionario para acceder a un puesto de mando superior.

Este concepto permite analizar el ejemplo que se propone en el párrafo anterior; así el proceso interno es la vivencia que experimenta el estudiante para conseguir el teléfono. Las vivencias se refieren con toda seguridad al cumplimiento puntual de una jornada de trabajo escolar, en la presentación de tareas escolares, en la realización de un trabajo individual y de grupo en el aula, sustentaciones, etc., todo esto implica al estudiante el mantener este ritmo de conducta para conseguir las calificaciones que le permitan en función del ofrecimiento de su padre lograr el teléfono celular; esta es la satisfacción del estudiante, mientras que la del papá es la de saber que su hijo es promovido de año.

Para Soto, C. (2013), sostiene que: “Motivación es una predisposición para comprender un conjunto de acciones que lo llevarán a conseguir lo que se propone, aunque no siempre lo logre” (p. 32).

Esta definición nos da a entender que, para el docente (en nuestro caso) y estudiante, respectivamente, la motivación siempre será el elemento principal para generar en primer momento en la generación de un ambiente adecuado de aprendizaje y luego la construcción de conocimientos. Los recursos didácticos, la afectividad, la holística entre otros elementos siempre serán los mejores elementos motivantes para conseguir hechos educativos de primer orden. El hecho de conseguir los propósitos planteados es el punto de partida para la búsqueda y generación de elementos motivantes que impulsen a los involucrados en el proceso a continuar la dicha búsqueda no mirando lo que no se ha logrado sino evaluando los aspectos alcanzados; pues todo acto consigue por lo menos algo del todo propuesto.

Con respecto a la motivación en el proceso educativo, Alcántara, L. Bernal, S. (2011), la plantea como parte constitutiva del proceso de aprendizaje. El aspecto cognitivo no se puede trabajar sin la motivación necesaria de los estudiantes. La motivación para aprender es el deseo no de trabajar desde una perspectiva pasiva, receptora del proceso sino como buscadores; es decir, el protagonismo de los estudiantes como constructores de los diferentes aprendizajes y la identificación de éstos en relación a la utilidad en situaciones reales de su contexto personal y colectivo. El proceso motivador, tendiente a que sea cada estudiante el protagonista de la adquisición de aprendizajes, debe conducir hacia el empoderamiento de valores superiores como: el saber, el conocer, el experimentar, el compartir, el de convertirse en profesionales.

Maslow A. (2000), manifiesta que: "Las necesidades de autorrealización, las necesidades de autoestima, deben ser concebidas como realidades logradas" (p.280).

La motivación, desde la visualización del autor, no es un conjunto de conceptos o acciones que se limitan a distender a los estudiantes al pasar de una actividad a otra. La motivación es una realidad visualizada en cada una de las actividades que se desarrollan. El grado de complejidad de una actividad es el activador de la motivación para que se continúe en su desarrollo hasta la consecución de lo propuesto o la resolución de la situación en cuestión. Concretamente en lo que respecta al papel de los docentes como motivadores, Reyes, C. Liesa, E y otros. (2008), sostiene que: "El papel motivador del docente se enmarca en la capacidad de reacción ante las diferentes circunstancias del proceso y el mantenimiento de las condiciones interpersonales y contextuales", es decir, el papel motivador del maestro parte del aspecto de convivencia por parte de los actores del proceso educativo. Pero para que sea eficaz la tarea motivadora es elemental que cada docente conozca al grupo de trabajo con sus particularidades y a la vez aplique acciones en las que no se vean violentados sus principios de libertad pero que a la vez se potencialice el respeto, la consideración y la visión de compañerismo.

1. 2.3. Relación profesor estudiante

El desarrollo de las diferentes actividades del proceso educativo, depende en gran medida de la relación existente entre docentes y estudiantes y docentes de los distintos años y niveles de educación. Varias son las componentes que inciden en la relación de los

actores activos del proceso de enseñanza-aprendizaje. Parra abordar lo que se refiere concretamente a la relación entre maestro y estudiante, se aborda, inicialmente, el concepto de cada uno.

A continuación se hace referencia tanto a la definición de maestro y estudiante.

En lo que respecta a la definición del docente:

Cantero, F. (2013), el docente como: "Transmisor y creador de conocimiento" (p. 43).

De las dos acepciones a las que se hace referencia, en la actualidad ha quedado la de transmisor por encima de la de creador de conocimiento: Hablar del profesor como creador de conocimiento coloca al estudiante una situación eminentemente pasiva del proceso; situación que en el contexto actual de la educación ya no tiene cabida la idea de que la generación de conocimientos sea patrimonio exclusivo del maestro. Son los docentes, con la orientación de cada maestro quienes van generando los diferentes conocimientos. Ibarra, O. (2011). Para hablar del concepto del profesional de la educación se centra en La función que desempeña como acto público en el campo sociocultural y sociopolítico. El maestro ejecuta su labor profesional en medio de las circunstancias sociopolíticas y culturales del grupo con el que trabaja.

Uno de los actores pedagógicos fundamentales para el proceso de la enseñanza aprendizaje es el profesor, este profesional debe ser de valores, centrado, investigador, científico, etc. para que ejerza la docencia. En referencia a la connotación que se tiene de la carrera docente, y por lo tanto de la conceptualización de maestro, Careaga, A. (2007), manifiesta que: "La docencia no es visualizada de forma de carrera a lo largo de la vida, sino como un proceso de formación inicial" (p. 4). La acepción a la que se refiere la autora pone de manifiesto el concepto equivocado de la labor profesional en educación según la que se da importancia absoluta únicamente a la formación académica en las aulas universitarias como el único requisito formativo para la profesión de la educación; más al contrario, la capacitación, del magisterio educativo, es permanente constituyendo la formación universitaria de profesionalización el inicio de un proceso de capacitación que se desarrolla a lo largo de toda la vida de ejercicio profesional.

En lo que respecta a la definición de estudiante, como partícipe del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Nassif, R. (1974), estudiante es: “El hombre sujeto de la educación, en cualquiera de sus manifestaciones o aspectos” (p. 188).

Esta definición implica que la persona siempre está dispuesta o predispuesta a la formación, a la adquisición de aprendizaje en los diferentes aspectos científicos, éticos, culturales. Desde la posición de un aprendizaje continuo, los actores socioeducativos deben cumplir un rol de funciones que les permita hacer un juicio de valores sobre las actividades cumplidas. En lo concerniente a la relación profesor estudiante esta debe tener los mejores ribetes, pues de su calidad depende la calidad de la educación, la personalidad del estudiante, las vivencias estudiantiles, la espontaneidad de su actuación en la comunidad y otros elementos propios del desenvolvimiento comunicacional que a futuro debe realizar el alumno.

A partir de las definiciones, de maestro y estudiante, previamente analizadas, es pertinente tratar lo que se refiere a las relaciones entre los docentes con los estudiantes.

Moya, A. (2007), centra la relación entre el profesor y los estudiantes a partir del contacto en las primeras jornadas de clase, y manifiesta que: “Las primeras clases son de una importancia capital. En ocasiones podemos jugarlos el curso en esas primeras clases” (p. 23). Por lo cual, podemos y debemos comunicar expectativas altas para todos en un primer día de clase, pero no es suficiente sino trabajamos para que esas expectativas se cumplan; sobre todo con los alumnos y alumnas que más lo necesitan, porque todos son nuestros alumnos. Tampoco se trata de causar una buena impresión en el primer día y nada más, lo importante es que esa actitud por lo menos se mantenga durante todo el periodo lectivo; y se expresa que por lo menos se debe mantener porque lo ideal sería fortalecer las relaciones y vínculos en el aula durante el año lectivo hasta el punto de por qué no decirlo, al finalizar el ciclo, exista una relación de familiaridad con sentido de pertenecía activa.

En lo que respecta al elemento que fortalece y hace eficaces las relaciones entre los estudiantes y los docentes, Covarrubias, P. Piña, M, (2004): “Las relaciones entre

estudiantes y profesores parten de con el conjunto de saberes que se tienen sobre la disciplina, así como todo lo que está asociado a la adquisición, transmisión y apropiación de su conocimiento” (p. 42). Si las relaciones entre los actores del proceso educativo parten de los saberes que se manejan, las mismas se van a fortalecer y no correrán el riesgo de convertirse en herramientas para el desorden y el incumplimiento de las actividades que le corresponde a cada miembro de la comunidad educativa. Hablar de los saberes es más que referirse a los aspectos conceptuales de las disciplinas científicas que se imparten; sino que éstas son parte de un todo que se encuentra integrado por los aspectos disciplinares, sociales y de convivencia.

Dentro de los requerimientos para una relación adecuada entre los estudiantes, los docentes, los directivos y los padres de familia, la comunicación juega un papel importante. Galindo, E. (2013), habla de Comunicación en la educación, la misma que: “Se centra más en las dinámicas comunicativas que subyacen en la relación pedagógica, en la interacción de los actores del proceso enseñanza aprendizaje, tanto dentro como fuera de la institución escolar” (p. 44).

En lo que respeta a la comunicación en el acto de aprender, dar la debida importancia a los aportes y requerimientos de cada uno de los integrantes del grupo permite que el grupo adquiera confianza y pierda el temor a expresarse. De la misma manera, trasladar la comunicación a los exteriores del aula implica aprovechar todas las instancias para la generación de aprendizajes significativos, los mismos que son visualizados en conexión con la realidad lo que hace, para los estudiantes, el proceso interesante; y para los docentes se convierte en una gran oportunidad para desarrollar sus habilidades como orientadores de la enseñanza.

Muchielli, A. (1998), manifiesta que: “La comunicación es un proceso permanente de elaboración y de producción de elementos pertinentes a un proceso comunicativo” (p. 80).

Esta definición está orientada a que el interlocutor tenga conocimientos, sea consciente de la existencia de un problema de comunicación y sobre todo el de conocer las expectativas de su congénere. La posibilidad de identificar y exponer los problemas que existen para el desarrollo de una comunicación adecuada entre los maestros, las autoridades, los estudiantes y los padres de familia, permite expresar con libertad las

dificultades que se hayan identificado a la vez que la búsqueda de soluciones se efectúa desde la perspectiva del bienestar comunitario y evitando herir susceptibilidades de los actores del acto educativo.

Rodríguez, P. (2000) mantiene el concepto que la relación maestro-alumno, la ubica en el contexto de la incidencia directa que tiene en el proceso de aprender, dice que:

Tiene importantes repercusiones en la relación pedagógica, por una parte ha de ser unión y comunicación entre maestro y alumno y por otra cada uno debe aceptar, comprender y respetar la alteridad del otro. Aceptar al otro en cuanto otro, como distinto de mí, con su personalidad propia y original, que puede enriquecer la mía y remediar mi propia indigencia y pobreza, es condición indispensable para que haya entre él y yo un encuentro positivo, fecundo y creado (p. 147).

El criterio anotado permite establecer la importancia de la calidad de comunicación y relación que debe existir entre profesor y alumno; para hablar de calidad, esta se sustenta en el amor. El amor que se expresa en la manera como cada uno asume sus obligaciones. En lo que respecta al docente está llamado a tomar cada una de las acciones de su actividad con amor; pero sobre todo a brindar amor a sus estudiantes. El mutuo respeto, el saber considerar las diferencias individuales, en la consideración a la identidad cultural, a la filiación política, al credo religioso y otros aspectos que siendo propios de la idiosincrasia de cada persona requieren ser respetados.

Con estas concepciones la relación entre el estudiante y profesor debe ser muy buena en un nivel perfecto para determinar unos buenos rendimientos académicos guiados por la gestión educativa y mediante estrategias que para mejorar la calidad educativa en los diferentes estudiantiles.

1. 2.4. Relación familia escuela

La familia constituye un elemento fundamental para que la escuela cumpla con eficacia sus cometidos en lo que respecta a la formación de las y los estudiantes. Según Suárez, M., Placencia, M. Matute, E. y Serrano, V. (2011), a la familia manifiestan que: “Es la única institución que: Garantiza al ser humano un ambiente cálido, dinamizador y

estimulante, necesario para crecer y realizarse” (p. 34). Lo que, de manera equivocada, se quiere que los miembros de una familia busquen en otros espacios de la sociedad, es la institución familiar la que debe procurarle. Cuando un niño se ha formado en una comunidad familiar que potencializa sus afectos, su voluntad.

De León, B. (2011), “La familia es el órgano esencial del proceso de civilización, puesto que es el agente protagonista en el proceso educativo de las personas” (p. 23). Hablar de civilización implica aprender a convivir en medio de un conglomerado social. En este aspecto, la familia cumple el papel de formadora; pues son los padres, conjuntamente con la convivencia de sus hijos los que van orientando a cada uno de ellos para que sepan reaccionar ante las diferentes actitudes de los demás.

Al tiempo que se ayuda a la formación de los temperamentos, en la familia se establece el principio de asumir y cumplir responsabilidades. En el círculo de relaciones múltiples que lleva la educación se encuentra el de la familia y la escuela. En este contexto es importante considerar este tipo de relación-comunicación, pues conforme a lo que dispone la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe. (LOEIB 2010), hace énfasis en el papel que desempeña la familia, como ente activo del proceso de enseñanza-aprendizaje: En los propósitos, planteados desde lo estipulado en la ley a la que se hace mención, la familia tiene derechos y obligaciones con respecto al proceso de educación de sus miembros.

Una vez tratado lo que respecta a la conceptualización de la familia, es menester tratar lo que respecta a la escuela desde su conceptualización y la incidencia del mismo en el proceso formativo de las y los estudiantes.

En la actualidad se maneja un concepto de escuela nueva, el cual, según Guerrero, W. (2006), “constituye el centro de refuerzo del proceso de aprendizaje, donde el centro del mismo es el estudiante” (p. (65).La escuela supera el concepto de la estructura física y se constituye en el espacio pleno en donde se completa el proceso de formación y desarrollo del individuo. Es menester tener en claro que la escuela complementa el proceso que se ejecuta en la familia por lo que es menester que las dos instituciones tengan objetivos comunes en lo que respecta a la educación de niñas, niños y adolescentes.

El diccionario pedagógico AMEI – WAECE (2003), la “Institución social en la que se desarrolla la enseñanza-aprendizaje entre maestros y alumnos y donde se lleva a cabo el proceso de educación formal”. En lo que concierne al rol de las instituciones educativas en su función de ser las generadoras de la enseñanza, es igual de exigente, pues se requiere de estas su actitud de eficiencia y de calidad en lo referente, a su infraestructura, sus servicios de Internet, de alimentación, de biblioteca, de recuperación pedagógica, de relación con la comunidad y otros. Igualmente en la LOEI se estipula estos requerimientos. La relación entre estas dos instituciones importantes de la sociedad debe sustentarse en constructos que permitan agilizar procesos de enseñanza y de construcción de conocimientos, de resolver problemas afines a la educación, de generar espacios de diálogo para que se perfilen acciones de corresponsabilidad institucionales y sobre todo como dice Gil, P. (2000), manifiesta que: “Debe ser una comunidad de personas unidas por vínculos internos y afectivos, al mismo tiempo, ser una institución social organizada según leyes y reglamentos. Lo que importa es que la organización social no ahogue a la comunidad humana” (p. 229). Este concepto es importante en el sentido de entender a la relación familia-escuela como un ente que se sustenta en dos pilares fundamentales, el aspecto humano y los conceptos pedagógicos, pero sustentados en esta virtud del hombre: el amor.

Concretamente en lo referente a la relación entre la familia y la escuela, De León, B. (2011), se refiere a obligaciones y experiencias que aportan a los niños y niñas, y manifiesta que: “Es un elemento positivo, que esto incide en la adquisición de una serie de competencias, que favorecen al desarrollo responsable y autónomo de los más pequeños” (p. 06). Esto se puede vislumbrar, porque al ser contextos diferentes, deben desplegar todas sus habilidades en el momento de tomar una decisión por ellos mismos, condicionadas por el entorno en el que se encuentren, responsabilizándose en última instancia, de las consecuencias que sus actos, promovidos por dicha decisión, generen. Por consiguiente, la primordial relación entre la escuela y la familia constituye la de comunicación como la búsqueda de un equilibrio, puesto que el niño está recibiendo demandas diferentes pero a la vez complementarias, incidiendo positivamente en él como persona, puesto que favorece a un desarrollo armónico.

Ahora, es conveniente hablar de la otra vertiente, es decir, de la posible discontinuidad entre la escuela y la familia, puede volverse un factor negativo, ya que pueden dar lugar a

que las experiencias y los valores que en ambos agentes reproduzcan, estén muy alejadas y provoquen contradicciones y controversias en los más pequeños y lo que es más se rompa la comunicación entre ambas instituciones como muestra del desinterés de la célula familiar.

Navarro, J. (2006): Con respecto a lo que genere la familia en el proceso educativo de los niños: “Lo esencial, es que los diferentes entornos que rodean e influyen el desarrollo de los niños, sean lo más reales posibles” (p. 136). Para ello, estos contextos deben organizarse y estructurarse de manera que, en su funcionamiento sean un auténtico ambiente de desarrollo, puesto que por vivir en una familia, o asistir a la escuela, el desarrollo no se garantiza.

Por supuesto, que el formar parte de estas dos instituciones, se está promoviendo el desarrollo, pero lo esencial es que las vivencias que se experimentan dentro de ambos entornos, sean lo más complejas y reales posibles, para que se asemejen a lo que en la vida real los niños se van a encontrar. Por consiguiente, es necesaria la complementariedad entre la familia y la escuela, en cuanto a que lo que transmitan sea un aspecto a tener presente y en concordancia a brindar una educación de calidad para la vida.

1. 2.5. Organización institucional

El concepto organización es importante en toda institución, pues de su calidad va a depender el éxito y permanencia institucional en su contexto de acción, por ejemplo, alguna Universidad le ha permitido ser la primera en el país y ser referente para otras instituciones educativas del Ecuador. En este sentido Según Quishpelema, C. (1998) “Tiene una organización y que necesariamente es institucionalizada para llevar con orden y registro el proceso educativo” (p. 170). Las organizaciones institucionales para el cumplimiento de la tarea educativa deben permitir la verificación y propuesta de alternativas de solución, por ejemplo, en el caso de haber dificultades o problemas de aprendizaje, errores o defectos en los programas de currículo, en los sistemas de evaluación al docente, en los procesos de capacitación a los docentes, en los de registro de estudiantes, en programas de alimentación escolar, etc.

Al existir la organización institucional se puede derivar que hay seguridad y confiabilidad en lo que se hace en bien de la educación de una comunidad, pues una institución cuenta con sus directivos, hay un organigrama, existe un ideario donde la misión y visión institucionales que dicen la naturaleza de la institución educativa, hay la formación de los estudiantes y sobre todo a armar toda una estructura organizativa para que la comunidad cuente con los instrumentos legales, curriculares, reglamentos, etc. para su funcionamiento según:

Fabián, J. (2011). Las características de la organización institucional, en el campo educativo, las reformas desarrolladas por el Estado tanto en aspectos de orden administrativo así como en lo que al currículo mismo respecta. ; Los diferentes cambios que se han efectuado en los aspectos que conforman el proceso educativo se pretende recuperar el concepto e imagen de la escuela como comunidad organizada básica de educación y es a este nivel donde hay que tratar los problemas y las posibilidades de la innovación del currículum.

Cárcamo, H. (2007), “Una de las principales instituciones sociales para el proceso de socialización y transmisión del conocimiento técnico a los individuos” (p. 12). Siendo la principal tarea del proceso educativo la generación de aprendizajes, la institucionalización desde la perspectiva no solamente administrativa sino desde la visión de la socialización de los conocimientos, coloca éste aspecto como fundamental para la ejecución de procesos educativos de calidad en la medida en que cada individuo vaya formando su intelecto desde la relación directa con el entorno en el que habita.

1. 2.6. Políticas educativas

Navarro, J. (2006), parte de la diferencia que existente entre los Docentes, los estudiantes y padres de familia a la hora de estar enterados de lo que sucede en la escuela manifiesta que: “Los maestros están organizados y enterados de las decisiones que los puedan afectar. En cambio, los alumnos o, sus familias están muy dispersos, no organizados, y reciben muy poca información acerca de lo que sucede en las escuela”. (p. 5).una de las prioridades de la política educativa constituye la necesidad de organización en todos los integrantes de la comunidad educativa y dando muestras de igualdad de responsabilidades a pesar de la diferencia de funciones que cada uno desempeña.

En lo que respecta, de forma concreta al Ecuador, según el informe del Unicef, Calidad con Equidad, el desafío de la Educación ecuatoriana (2006). Después de revelar las grandes deficiencias de la educación, los dos informes presentaron cuatro recomendaciones para mejorar la educación:

Establecer estándares para el sistema de educación y medir el avance en su cumplimiento; Otorgar a las escuelas y comunidades locales mayor control sobre la educación y responsabilidad por ella; Fortalecer la profesión docente mediante una reforma de los sistemas de capacitación, incrementos en sueldos y una mayor responsabilidad de los profesores ante las comunidades que sirven; y, Aumentar la inversión por alumno en la educación básica. (p. 16).

Los aspectos que considera el informe referido se centran en aquellos aspectos, propios de la tarea docente, que influyen en la educación. Dichos elementos, en la actualidad han sido estipulados como políticas de Estado. Como muestras de la aplicación de las sugerencias se puede anotar la construcción de unidades educativas del milenio en varios sectores del país; de la misma manera la reestructuración de los horarios de trabajo de las maestras y, maestros permite que desarrollen sus actividades extracurriculares dentro de las instalaciones de la institución lo que va permitir que dispongan de un tiempo de calidad para su descanso y compartir con su familia; a la vez, con las horas extra clase se ejecutan las horas de recuperación pedagógica, las mismas que busca nivelar los conocimientos en aquellos estudiantes que, por determinadas circunstancias, muestran dificultades para el desarrollo del proceso de aprendizaje en el ritmo y condiciones esperadas.

Según el Ministerio de Educación, (2006), con la aplicación del Plan Decenal de Educación, se plantea que: “Los programas, sus objetivos y metas, sean construidos en el marco de las políticas de Estado ya definidas y que, como país, le demos continuidad sin que importe qué ministro o ministra ejerza la cartera de Educación”. (p. 5). La educación, como servicio público era uno de los espacios que se veía sometido a cambios cada vez y cuando se posesionaba un nuevo gobierno; lo que determinaba la interrupción de procesos tanto en lo que a la administración del sistema se refiere así como a la forma de ejecutar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Consecuencia de la discontinuidad y de

los cambios en los procesos era el escuchar que se hable de escuela “de primera” conceptos que conducían a los padres de familia a la consecución de cupos en dichas instituciones provocando de esa manera varios problemas relacionados con la movilidad de los estudiantes, especialmente con quienes se trasladaban del campo a la ciudad con el fin de adquirir educación de mejor calidad.

1. 3. Características del desempeño Docente

El docente tiene sus características y particularidades propias que lo hacen diferente de aquellas personas que tienen otra profesión (médicos, economistas...) y que al decir de Jara, C. (1994), manifiesta que: *“Estas se precisan en el nuevo concepto de escuela, de los fines de la educación, de una nueva metodología didáctica.”* (p. 175). Si consideramos estas concepciones se comprende que el docente siempre tiene que estar a la vanguardia de los adelantos que le ofrece las ciencias de la educación, de los nuevos inventos de la tecnología que tienen aplicación en los procesos educativos, de las concepciones filosóficas que enrumban a la sociedad. Estos criterios siempre deben estar presentes al momento de considerar cuales son las características de un buen desempeño docente.

Las características del desempeño docente se pueden determinar haciendo un trabajo objetivo y justo, pues se puede caer en la subjetividad, por ello según Torrecilla, (2007), las dificultades en los siguientes aspectos: “En el orden conceptual, en el técnico-metodológico, en la evaluación, en lo normativo legal, en lo cultural y en lo ético” (P. 132).

En el orden conceptual, los maestros demuestran ciertas inconsistencias sobre todo cuando se trata de ubicarse en una teoría de aprendizaje, por ejemplo, la conductista con respecto a la crítica o a la constructivista. En el aspecto metodológico las falencias se determinan en la distinción de los métodos didácticos que se aplican a una determinada asignatura y la pertinencia de los mismos. En la fundamentación normativa o legal existen conocimientos suficientes. Se debe recalcar que, en los aspectos cultural y ético, la docencia debe encaminarse hacia el conocimiento de su contexto sociocultural y axiológico para que su acción pedagógica y psicológica le conduzca a los mejores resultados.

Este estudio al que se hace referencia y que considera el desempeño de los docentes en un contexto de 50 países explica que la tarea no es fácil y que siempre va a existir diferencias individuales y de peculiaridades en los profesores, y esto es evidente, pues se quiera aceptar o no, por ejemplo, en nuestro país multicultural y plurilingüe, la docencia debe tener esta particularidad para atender a la diversidad sociolingüística de los estudiantes.

Betancourt, L. Muñoz, L. Barbosa, M. (2011), "Formulan el desempeño docente desde la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje tanto en el aspecto teórico pero además en el desarrollo de actividades prácticas relacionadas con los distintos aprendizajes de cada asignatura y disciplina" (p.).

Cuando el maestro traslada las concepciones teóricas a situaciones concretas de la realidad del grupo de aprendizaje está dando origen a la adquisición de conocimientos que sean visualizados como útiles y reales; de la misma manera hace de su desempeño una actividad de calidad no por lo que demuestre saber sino por la manera de guiar a sus estudiantes hacia el descubrimiento de nuevos aprendizajes. Con la aplicación de técnicas que desarrollan aprendizajes prácticos se cumplen los componentes de los diferentes momentos del proceso educativo pero ejecutados desde la perspectiva de la eficacia; eficacia entendida no como memorización sino como aplicación de lo aprendido.

Reyes, L. (2006): "Los parámetros del Desempeño Docente definen grados de dominio o niveles de logro" (p. 21). Con la aplicación de los parámetros de evaluación del desempeño docente es posible determinar los niveles de aprendizaje adquiridos por los estudiantes; de la misma manera posibilitan el establecimiento de los grados de dominio conceptual tanto por parte del docente como de los alumnos. Los estándares de evaluación del desempeño docente buscan el mejoramiento de la calidad del proceso educativo, formulan las metas y objetivos a los que se deben llegar durante los ciclos educativos y en los diferentes niveles de educación. En base a lo expuesto, la evaluación del desempeño docente se debe visualizar como una herramienta para mejorar y una oportunidad para identificar fortalezas y falencias de la actividad educativa.

1.4. Desafíos del desempeño docente

La profesión del docente es la que se relaciona con más empatía y pertinencia con la sociedad, pues esta depende de lo que haga el profesor, la escuela, la malla curricular, la tecnología educativa, las nuevas metodologías de enseñanza, etc. con los niños, las niñas, los adolescentes, los adultos; por todo aquello el estado debe considerar en sus posibilidades el proceso educativo y hacer de aquel una política de estado de forma que le determine calidad, pertinencia y permanencia en el tiempo y en el espacio.

Vezulo, F. (2005), plantea los desafíos del desempeño docente desde la perspectiva de los conflictos que afronta la sociedad y manifiesta que: “Las escuelas no están al margen de la conflictividad social, crisis de proyecto futuro que atraviesan los jóvenes, del deterioro de los lazos sociales, ocurridos en un contexto de desocupación, pobreza y exclusión social que afecta a vastos sectores.” (p. 14.).

El desarrollo del proceso educativo no se limita exclusivamente al desarrollo de aspectos científicos disciplinares sino que estos sirven de base para el análisis de las diferentes circunstancias que hacen parte de la realidad en la que vive la sociedad. La reflexión del contexto social y la búsqueda de soluciones a los diferentes conflictos, desde la perspectiva del proceso educativo, constituyen una tarea docente que debe ser asumida con la trascendencia que le corresponde, visualizando a la educación como el medio para que las generaciones de niños y jóvenes no sean ajenas a la realidad que los rodea.

Hunt, B. (2009), plantea la efectividad del desempeño docente en base a la consecución de los objetivos y expresa que: “Un docente efectivo es aquel que con bastante consistencia logra objetivos enfocados sobre el aprendizaje de sus estudiantes, sea de forma directa o indirecta” (p.17).

La consecución de los objetivos del sistema educativo, desde lo que plantea la autora, se puede decir, que la actividad del profesional de la educación es permanente, aprovecha todos los momentos y espacios que le sean posibles para motivar el aprendizaje en sus estudiantes. Para el desarrollo adecuado de esta actividad es menester que el profesional

del área educativa asuma su labor como un reto y con la visión de que son varios los componentes de la misma, los que se desarrollan a continuación.

1. 4.1. Desarrollo profesional

El razonamiento valioso sobre desarrollo profesional debe estar - en pie como primer paso - para que los servidores públicos (docentes, médicos, abogados, servicios bancarios...) ejerzan esta obligación y compromiso social en la comunidad, para que el usuario se sienta realizado y sobre todo para que su problema sea resuelto o se le ayude en su resolución. El desarrollo profesional para el docente, considerándolo, como un deber y compromiso de apostolado, según Soubal, S. (2008): "Ya no se puede admitir que el profesor continúe siendo el sabio por profesión frente al joven ignorante por definición, el profesor informador y el alumno oyente tendrán que ser reemplazados por el profesor animador y por el alumno investigador" (p. 329). El concepto al que se hace referencia remarca la importancia del papel activo, por parte de los estudiantes, en el proceso de enseñanza-aprendizaje, como buscador, investigador; mientras que el papel del maestro adquiere un rol importante al colocarse como el motivador del proceso; si bien, el profesor, ya no a de ser visualizado como el poseedor de los aprendizajes y conocimientos, su papel es fundamental para que la voluntad por aprender, en el grupo, no solo se mantenga sino que constantemente muestre crecimiento en las diferentes actividades que se ejecutan.

En lo que respecta al desarrollo profesional de los docentes, Timperley, H. (2007), expresa que: "Un desarrollo profesional efectivo incluye teorías sobre currículo, enseñanza efectiva y evaluación y sus aplicaciones a la práctica" (p. 10). A partir de los parámetros que se establecen para el desarrollo profesional, se determina que, el hecho de que el maestro ya no sea visto como el poseedor de los diferentes conceptos y teorías con le eximen del manejo de conocimientos teóricos y prácticos en los diferentes componentes del proceso educativo que van desde los aspectos que conforman el currículo, el proceso de enseñanza aprendizaje y los procesos de evaluación.

En el caso concreto del Ecuador, existen varios cambios en lo que respecta al desarrollo de la actividad educativa como son: actualización curricular, Ley de Educación,

estándares de calidad, entre otros; y son en estos aspectos en los que se vuelve una necesidad la formación de los maestros.

Entro de las obligaciones del docente están, para Reyes, L. (2006), manifiesta que es: “Conocer el contenido de los programas pertinentes y las prácticas de enseñanza efectivas” (p. 35). El manejo de contenidos y las prácticas pedagógicas adecuadas permiten que los nuevos conocimientos y habilidades sean significativos para los profesores, den lugar a los aprendizajes corporativos y sean manejables dentro de sus contextos; conectar la teoría y la práctica de maneras útiles para que los estudiantes sean partícipes de un proceso de aprendizaje con las mismas características de significancia que los maestros, es decir, el aprendizaje se convierte en un acto colectivo en el que todos crecen aprendiendo y ya no es solamente el estudiante quien aprende.

El docente se pertenece a una comunidad en sus diferentes actividades y en el desarrollo de su actividad profesional, ésta se conforma por: los compañeros, los estudiantes, los directivos y los padres de familia. Desde la realidad de la práctica docente en comunidad, Hunt, B. (2009), refiriéndose al desarrollo profesional, sostiene que: “La colaboración es necesaria, pero no es suficiente para lograr mejoras: la participación en trabajos de colaboración aumenta el compromiso y la satisfacción entre los docentes” (p. 23).

Hablar de participación, de los diferentes actores del proceso educativo, implica un carácter activo; es decir, no solamente como seguidores de un determinado parámetro o receptores de información para el cumplimiento de acciones sino como generadores de dichas actividades.

1.4.2. Relación, familia, escuela, comunidad

Otro de los desafíos que tiene el docente actual es la de establecer articulación entre estos tres conceptos fundamentales del hecho educativo: Familia, escuela, comunidad. Al considerar a la familia como la célula más importante de la estructura social debemos considerar sus particularidades en función de comprenderla como la cuna o la instancia donde se cultivan los primeros valores, el amor, la religión y la de ser la primera instancia de aprendizaje del niño. Al respecto, para Rodríguez, P.(1978): “Una familia es un grupo de personas unidas por un proyecto común y vital de larga duración, la cual desarrolla

fuertes vínculos emocionales, afectivos y de pertenencia a ese grupo.” (p. 229). La educación de los miembros de la familia constituye uno de los objetivos del proyecto a largo plazo y se lo cumple desde que el niño nace y es a medida de su crecimiento que va desarrollando más aprendizajes, tanto en cantidad así como en complejidad. Los aprendizajes que desarrolla el individuo no se centran únicamente en las áreas de condición académica sino también en los aspectos afectivos y comportamentales los mismos que fortalecen la eficacia de los aprendizajes de carácter científico disciplinar de la escuela.

El involucramiento de los padres en la educación de su hijo, desde la perspectiva de Sánchez, P. (2006), sostiene que: “Tiene importancia en cuanto es la herramienta para alcanzar el éxito escolar” (p. 23). La familia forma los primeros valores y las primeras lecciones, ayuda a que sus miembros, desde los primeros, años se planteen metas y trabajen con el propósito de conseguirlas. Tomando en cuenta que el éxito es una necesidad de todos los seres humanos, la actividad escolar no se excluye de dicho requerimiento y la organización familiar incide en la generación de tal necesidad. Pero vale la pena anotar que existen niños que no cuentan con referentes familiares lo que no puede ocasionar su exclusión de los propósitos de éxito y logros. En estos casos, sin querer que se asuma el rol de familia, cada maestro está llamado a impulsar el accionar intelectual y por supuesto a reforzar los valores y la conducta de los miembros del grupo se encuentren en tal situación. El proceso de aprendizaje formal se ejecuta en la escuela, en sus diferentes niveles, por lo que es menester establecer lo que es la misma.

Rodríguez, S. (2008), manifiesta que la escuela constituye: “Como pilar fundamental del proyecto nacional, enfrenta diversos desafíos, que ponen en jaque las concepciones tradicionales que la sostienen como institución” (p. 12). La conceptualización referida le otorga a la escuela, como institución, una dimensión social, en la que se desarrolla el análisis de los diferentes fenómenos de la sociedad actual lo que va permitir la formación de individuos con una visión global, crítica y propositiva con respecto a la realidad.

Según Luca, S. (2006): el concepto de escuela desde una perspectiva sociológica; pues manifiesta que: “Las sociedades sostienen las escuelas por razones que se encuentran entre dos extremos: por una parte, porque contribuyen a reproducir el orden social; por otra, por la esperanza de que pueden contribuir a mejorar ese orden” (p. 16). La escuela,

es concebida, desde este punto de vista como un centro de formación y se manifiesta la mayor preocupación en lo que respecta a la convivencia social armónica así como a desarrollo de la comunidad: Si bien la escuela se vincula directamente con esta visión, no es la única institución que tenga esta responsabilidad sino que su labor se hace efectiva en la medida en que intervienen, respetando sus roles, la misma sociedad y la familia. Los diferentes conceptos de escuela que se han abordado, hacen énfasis en lo que respecta al rol social de la escuela en la actualidad.

Dichos conceptos no dejan de lado el papel educativo de la escuela. Así, San Fabián, J. (2011): “La escuela está conformada por un grupo de personas que aprende en común, utilizando herramientas comunes en un mismo entorno” (p. 67). El proceso de aprendizaje es la prioridad de la escuela como institución; pero ésta debe prestar los elementos adecuados y necesarios para que el proceso se ejecute adecuadamente. De la misma manera, el acto de aprender no es individual sino colectivo; es decir, en toda perspectiva la escuela tiene un carácter eminentemente social y comunitario.

Según López, B. (2009), la comunidad: “El espacio grande donde se encuentra la familia, la escuela en donde el hombre desarrolla sus actividades que le permiten la consecución de sus intereses y proyecciones en los diferentes aspectos” (p. 78). Hablar de comunidad es referirse a los diferentes elementos que conforman la vida de una persona. De la misma manera, el principio de comunidad no anula la individualidad sino que la fortalece en a partir de la convivencia, en la búsqueda de objetivos comunes y partiendo de los aportes individuales y particulares para el logro del desarrollo de la sociedad, en sus diferentes aspectos. De la misma manera, cada persona, requiere de la comunidad para su realización en los diferentes aspectos de la existencia.

La relación entre escuela y comunidad, es abordada como interacción entre referentes educativos” (p. 14). En esta propuesta, la relación entre escuela y comunidad no es una situación a resolver en última instancia por el educando, sino un tipo de vínculo entre referentes educativos; personas, docentes y familiares, o entre instituciones, familia y escuela. Es decir, entre todos aquellos que tengan potestad de aportar hacia el desarrollo del proceso educativo, visualizándolo como la causa del desarrollo de la sociedad misma. La relación que se da entre familia, escuela y comunidad es muy estrecha, pues estos tres entes de la dinámica social tienen que ver directamente con lo que son los procesos

educativos de los estudiantes, pero cada uno de estos componentes debe tener como premisa su respectivo rol de funciones que deben ser cumplidos para el éxito del trabajo docente de forma determinante.

El Ministerio de Educación, con la aplicación del Plan Decenal de Educación (2005). En lo que respecta a la relación de la escuela con la familia y la comunidad se plantea el propósito de fortalecer el rol y la participación informada de los padres, madres, apoderados y familiares, en el proceso educativo de sus hijos e hijas.

Hablar de participación informada implica que los padres de familia se sientan y sepan parte activa de las instituciones educativas. Priorizar la relación con la familia constituye el principio de la relación de la escuela con toda la comunidad. La relación informativa permite que la sociedad en general no se sienta ajena a la tarea educativa sino más bien que sea parte integrante del mismo.

1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente

A juicio de Brown, G. (1979), manifiesta que: “El desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje debe sustentarse en todo un discurso filosófico y pedagógico” (p. 18). , pues el saber teórico del profesional de la educación, recibido durante su formación, debe ahora sustentarse y demostrarse en la realidad; es decir, en la práctica docente. Esta explicación indica que todo el proceso de formación del docente debe a la postre sustentarse en la práctica diaria, en el encuentro con los estudiantes, en la construcción de los conocimientos, en las actividades deportivas y de socialización y por qué no mencionarlo, también, en las relaciones interpersonales de los diferentes integrantes de la comunidad educativa: Docentes con docentes, docentes con directivos y docentes con padres de familia.

Desde el criterio de Andrade Vargas, L. (2012), es el elemento fundamental del cambio educativo: “Debe preocuparse de los estudiantes, pensar en el proceso de la enseñanza, en que los conocimientos no deben acumularse sino aplicarlos a la práctica y transformarlos en aprendizajes significativos” (p. 126). Este concepto la práctica docente debe ser considerado como el cambio sustancial que vive el estudiante en sus primeros

encuentros con los alumnos, con la escuela, con la comunidad, con sus asesores de práctica. Además hace referencia a los procesos que debe discriminar para la enseñanza de un tema, por ejemplo, quiere enseñar el principio de la hidrostática, para ello necesita de un conjunto de estrategias para que los estudiantes construyan el conocimiento y naturalmente, que pueden hacer los alumnos con este principio tan importante de la tecnología actual y tan antiguo a la vez.

En los procesos de la práctica docente es cuando el estudiante va cimentando con asertividad su accionar didáctico y psico-educativo de manera que su formación profesional se sustente con plenitud en el contacto con sus estudiantes, con los docentes, con la comunidad, con los recursos didácticos.

1.2. Gestión educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa

Al criterio de Quishpilema. (1998), manifiesta que: "Gestión es la administración de organizaciones de producción de bienes y servicios" (p. 123). Para el caso de la educación, es completamente viable en las organizaciones del área, para buscar niveles de eficacia y eficiencia en la administración de una institución educativa. Si tomamos el razonamiento analítico para comprender esta definición se encuentra que las palabras clave son: Organización, producción, bien, servicio, eficacia, y eficiencia que se relacionan con el proceso de lo que es hacer una gestión. Gestionar es intuir un problema, delimitarlo, organizar un plan de actividades para darle soluciones. Se entiende que una gestión debe estructurar a un equipo de colaboradores para tener el éxito deseado.

Para Ramón, J. y Gomez-Llera, G. (1996): "Gestionar es el conjunto de decisiones y acciones encaminadas a conseguir que se alcance la utilidad de la empresa, a través de las aportaciones de esfuerzos de todas y cada una de las personas que lo constituyen." (p. 157) Para el caso que nos ocupa y al hacer el estudio sobre el desempeño docente las decisiones y acciones que se aplican tiene el propósito de beneficiar a todos los miembros de una comunidad educativa. La gestión docente implica a los diferentes actores del proceso educativo; la participación de los mismos, en el proceso de gestión, se ejecuta desde la definición de funciones inherentes al cargo que desempeña, tal es así que lo que

corresponde a los directivos no puede ser delegado a los docentes y así cada uno de los miembros de la comunidad cumple funciones definidas. En el caso nuestro la gestión educativa debe ser un indicador de calidad para el docente, pues su ámbito es múltiple y en ellos debe demostrar su capacidad, por ejemplo, de líder para sus alumnos y para la comunidad.

El desempeño docente es la característica del profesor para ejercer su gestión de enseñanza en los diferentes ambientes de enseñanza, estas características deben ser estructuradas y de calidad para que los estudiantes en su naturaleza de investigadores, creen, construyen, apliquen los conocimientos, que no los acumulen más bien que los conviertan en aprendizajes significativos para su problemática existencial.

Fundamentado, lo que es el desempeño docente, ahora, se analiza y discute lo relacionado con la gestión educativa. En este contexto, el hombre ha sido, es y será un ente transformador de su contexto, pues construye y reconstruye los ambientes que le rodean, por ello la sociedad y sus procesos son holísticos, y para que esto se dé es de suponer que organiza y ejecuta toda una serie de estrategias y planes para crear lo que llamamos gestión y de manera especial lo que es gestión educativa.

En el Diccionario de la RAE (2005), el concepto gestión tiene la siguiente connotación:“(Del lat. *gesto*, - *nis*).1.f. Acción y efecto de gestionar.2. f. Acción y efecto de administrar. De negocios.1. f. *Der.* Cuasicontrato que se origina por el cuidado de intereses ajenos sin mandato de su dueño”. (p. 249). La conceptualización citada indica que, gestión es administración, esto es, hacer planes para conseguir recursos que deben ser administrados con ética y eficiencia para el acto educativo la gestión se centra en la administración y orientación de todo lo que involucra el proceso de enseñanza-aprendizaje; de la misma manera, busca las maneras de conseguir aquello que hace falta para el mejoramiento de la calidad d educación que se imparte.

En lo que respecta a la satisfacción de diferentes requerimientos, ya sea de la institución, de los docentes, estudiantes y padres de familia, la gestión se ejecuta con la participación de los miembros de la comunidad educativa, la sociedad en general y de las instituciones del Estado. Desde esta perspectiva, la capacidad de gestión se relaciona directamente con las relaciones interinstitucionales que se pudieran ejecutar.

1.2.2. Características de la gestión

El que hace la gestión como se dijo en el acápite anterior debe estar investido de autoridad y liderazgo, al respecto Ramón Pin, J. y Gomez-Llera, G. (1996), expresan que: “Para que en el sentido estricto de la palabra el proceso de gestión se cumpla bajo los parámetros de agilidad, oportunidad, eficiencia y eficacia” (p. 133). Esto quiere decir que toda gestión o acto de administrar tiene que ser ágil, pues las acciones que se van a implementar se orientan hacia la consecución de alternativas de solución inmediata a una contingencia, por ejemplo, se quiere implementar un taller de capacitación a los padres de familia sobre el rol que tienen como corresponsables del acto educativo, el administrador debe prever todos los elementos para que este momento sea eficiente y produzca los mejores logros; la gestión, además, debe ser eficiente y eficaz, esto quiere decir que, la estructura misma del acto de gestión debe propender a que el logro se consiga de conformidad a los objetivos y expectativas planteadas.

Entre las múltiples características de la gestión educativa, Según Correa, A. Álvarez, A. Correa Valderrama, S. (2008), en la intervención de: “la teoría, la práctica y la política” (p. 12). El conocimiento, que se relaciona directamente con lo que respecta a la teoría constituye un requerimiento; pues para hablar o ejercer procesos de gestión, concretamente en el aspecto educativo, y a nivel general se requiere el manejo de competencias conceptuales al respecto. El accionar mismo de la gestión, que tiene que ver con la práctica, es consecuencia de la experiencia, la misma que no deja a un lado a la juventud sino que entre ambas se complementan para una gestión eficaz; mientras que sobre la política, está ya se encuentra estipulada, desde las autoridades superiores, como son. Ministerio, Gobierno Central y demás; lo que compete es el conocimiento de las mismas y la ejecución de procesos de gestión estrictamente apegados a los lineamientos establecidos.

La gestión en el ámbito educativo debe ser especial, pues se trata de beneficiar a estudiantes, a la comunidad, a los docentes, a los padres y madres de familia, es decir, a todas aquellas personas e instituciones que se encuentran comprometidas con el quehacer educativo. Siempre se debe recordar que la educación es la que libera a los pueblos, a las personas, de muchas ataduras, tabúes, fobias. Para que exista una sociedad en plena libertad en hombres libres, la gestión debe ser ágil, oportuna, eficiente,

eficaz y sobre todo ética; es decir, siempre procura el bien común sin con esto querer decir que todas y todos los actores sociales de la educación tengan que estar de acuerdo con los procedimientos; pero sí que a partir de la discusión se establezcan acuerdo y estos se observen de forma unánime.

1.2.3. Tipos de gestión

Los tipos de gestión se refieren a su naturaleza y a quienes la planifican y ejecutan en función, naturalmente de hacer que el motivo de esta sea cumplido a cabalidad y con los mejores resultados por obtenerse. Para Standaert, R.(2010), manifiesta que: “Considerar al profesor como ente gestionado, implica exigirle varias competencias, como organizador, innovador e investigador, socio de los padres o apoderados, miembro de un equipo de una escuela, el docente como miembro de la comunidad educativa, participante cultural” (p. 38).Lo aseverado es para demostrar que la gestión tiene que ser parte consustancial del docente dentro de su variada gama de actividades y estas obviamente han de orientarse a todos los aspectos que se identifican.

Tomado en cuenta lo que respecta a la gestión que desempeña el docente, Amigo, L. (2008), enmarca los tipos de gestión, para el área docente en los siguientes aspectos o tipos: “Comunicación, liderazgo, negociación y solución de problemas” (p. 132). Los tipos de gestión, a los que hace referencia el autor, tienen implicaciones directas a la relación interpersonal de los actores de la educación, sin dejar de lado los aspectos inherentes a la pedagogía propiamente dicha. En todos los aspectos a los que se hace referencia colocan al docente como el principal ejecutante del proceso de gestión, por lo que es primordial referirse a cada una de las “gestiones” que desempeñan los profesores.

Según Tohá, J. (2006): la gestión de comunicación, en el área educativa, manifiesta que: “Se centra en la explotación del conocimiento y de la información, materia prima de la actividad educativa” (p. 89). La gestión de la comunicación constituye el punto de partida para desarrollar aprendizajes significativos en el grupo de estudiantes, abriendo una amplia reflexión acerca de cómo se debe abordar el aprendizaje y la enseñanza en la actualidad y de acuerdo a las exigencias de la sociedad. Dentro de las exigencias sociales se encuentra la comunicación eficaz. En el proceso educativo, desde la perspectiva de Nasta, L. (2008), al hablar de comunicación eficaz y eficiente, es menester que se tengan

en cuenta tres momentos: “Intercomunicación, la relación con los coetáneos o determinados recursos que posibilitan aprender, y, con las técnicas y estrategias” (p. 8). A diferencia de lo que se puede pensar, de que el maestro es el único que ejecuta el proceso de interacción con los estudiantes, de lo que se trata en la gestión de la comunicación es de que se parta de la comunicación intrapersonal, es decir con sigo mismo, para recién ahí desarrollar procesos comunicativos con los demás. En la dinámica propuesta para la comunicación, las técnicas y estrategias también hacen parte del acto por cuanto si éstas son adecuadas, el aprendizaje tiene vigencia en el grupo. En lo que respecta a las estrategias es clave la acción del docente para elaborar y seleccionar las adecuadas a la realidad del grupo de aprendizaje.

En el campo educativo, la gestión, en el campo de la negociación, adquiere vigencia en todos los momentos del proceso, mediante el desarrollo de éste tipo de gestión es posible el establecimiento de acuerdos, la observación y vigencia de los mismos. Uranga, M. (1998), hace énfasis en el diálogo como herramienta para el establecimiento de acuerdos manifiesta que: Con la práctica del diálogo se produce un intercambio y enriquecimiento de ideas a través de un proceso de escucha activa” (p.), es decir para la generación de ideas y propuestas, de empatía, de apertura hacia el otro y de disposición para cuestionarse las ideas propias sin evitar el rebatir las de otro. Desarrollar la capacidad de diálogo y promover la disposición hacia el diálogo es una de las bases de una pedagogía pacífica que procure la convivencia pacífica en el grupo.

En el quehacer de la educación, para Cuevas, M. Díaz, F. Hidalgo, V. (2008), el liderazgo se desarrolla desde la perspectiva de compartir, por lo que se manifiesta que: “Cada profesor pueda ejercer en su ámbito un liderazgo; alguien tiene que asumir el papel de “director de orquesta” y generalmente, en nuestros centros recae sobre la dirección de los centros” (p. 3). El liderazgo compartido no anula la autoridad, al contrario la fortalece en la medida en la que a partir de la forma de organizar y conducir las actividades, por parte de las autoridades, depende la efectividad de las mismas y la consecución de los objetivos planteados. La gestión del liderazgo se relaciona directamente con brindar una educación de calidad, la misma que hay que abordarla desde una perspectiva multidimensional, entendiéndola como la posibilidad de ofrecer una educación de excelencia donde se atienda simultáneamente al desarrollo de competencias básicas, al desarrollo de la

capacidad de pensar, a la formación para la ciudadanía, es decir todas las aristas que componen, actualmente, el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Con respecto a solución de problemas, en el proceso de la educación Vilanova, S. Rocerau, M. Valdez, G, y otros. (2009): la cuestión en lo que a la convivencia respecta, al proponer que: “Los alumnos aprendan a partir de la resolución de problemas” (p. 6). El planteamiento de los problemas, que parte de la actividad del profesor, que es quien propone las situaciones polémicas, debe estar apegado a la realidad de tal manera que no se visualicen como situaciones aisladas a la realidad.

En lo que a la resolución de problemas se trata, lo que tiene que ver con la convivencia de grupo es otro aspecto que genera conflictos que requieren la intervención del profesor para su solución. Esto establece relación entre la resolución de conflictos con el conocimiento de la realidad; es decir, el profesor como mediador no se limita a la búsqueda de soluciones al momento que se vive en el grupo, sino que su misión es el conocimiento del entorno para provocar la visualización, de todo el grupo, de la paz como un acto cotidiano y necesario, que se o debe procurar y conservar de forma constante.

1.2.4. Ámbitos de la gestión docente

1.2.4.1. Ámbitos de la gestión legal

En el contexto de la gestión legal se tiene las herramientas que dispone el estado para el cumplimiento cabal del discurso educativo. Las herramientas que se dispone son: La Constitución Política del Estado, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), Reglamento a la LOEI, Convención sobre los derechos del niño, Código de la niñez y adolescencia, Plan Nacional Decenal de Protección Integral a la Niñez y Adolescencia, Agenda Social de la Niñez y Adolescencia. El cuerpo legal que se detalla tiene que ser conocido por los docentes, las autoridades educativas, estudiantes y demás actores educativos inmersos en la problemática. Los profesionales deben conocer la Ley para tener un buen desenvolvimiento en su ámbito de acción. Los profesores deben conocer este conjunto de libros, pues aquello influye en el buen desempeño profesional.

Para el desempeño adecuado a la luz de la normativa establecida, EL Sistema Nacional De Evaluación Y Acreditación De La Educación Superior (2003). Plantea la necesidad de una capacitación interpretativa de los parámetros legales desde una perspectiva de la promoción y la aplicación de los mismos.

La Constitución del Ecuador deben conocerla los docentes para que fundamenten en la comunidad, en el aula, en la institución educativa, en la comunidad, por ejemplo, que: Constitución de la República (2008). En la Sección Quinta Educación, en los artículos 26, 27, 28, 29, se detalla el espíritu mismo del discurso educativo para el Ecuador y que de ella derivan las leyes orgánicas y reglamentos para la consecución del hecho educativo en nuestro país y por concomitancia en los diferentes niveles educativos.

Otro cuerpo legal es el Código de la Niñez y Adolescencia que debe ser conocido por los docentes, las autoridades, los padres y madres de familia, los dirigentes de la institución educativa y de manera especial las autoridades y docentes para exigir y exigirse a sí mismo el debido cumplimiento. Un documento importante que debe ser analizado por los docentes, es El Plan Nacional Decenal de Protección Integral a la Niñez y Adolescencia. En este cuerpo legal se identifican las exigencias del estado y de la comunidad para dar las debidas protecciones a la población estudiantil de nuestra patria ecuatoriana.

Es obligación profesional que todo docente y autoridades educativas conozcan la LOEI y su Reglamento (2010), pues en ellas se encuentran los considerandos legales, la articulación, y demás normativa conexas con la tarea educativa del profesor. Este aspecto es de indudable importancia para el éxito del docente en su empeño de servir a la educación bajo las normas legales y competencias profesionales que son exigidas por las autoridades del Ministerio de Educación.

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje

Se dijo en acápites anteriores que la gestión es el conjunto de decisiones y acciones encaminadas a conseguir que se alcance la utilidad de la empresa, a través de las aportaciones de esfuerzos de todas y cada una de las personas que la constituyen. El docente considerándose de calidad tiene que sujetarse a las exigencias de las políticas educativas del estado, es así que ha de estar presto a participar en las diferentes

temáticas de capacitación que considera este Ministerio. El Ministerio de Educación tiene en su plan macro, por ejemplo, el llamamiento a concurso para autoridades de las instituciones educativas de los diferentes niveles, así, para rectores, vicerrectores, inspectores; además ha llamado a los profesionales de la educación para cubrir las diferentes plazas de docentes a nivel nacional. En este sentido la gestión del aprendizaje se pone de manifiesto en los docentes pues, tienen que ponerse al día, por ejemplo, en sus saberes para llegar con los principios y contenidos científicos suficientes y con la mejor predisposición para rendir las pruebas determinadas por el Ministerio de Educación para su ingreso al magisterio nacional.

Al respecto en, Altablero. El periódico de un país que educa y que se educa. Nro. 42 Septiembre-Noviembre 2007: “Los nuevos escenarios globales inciden directamente en todas las organizaciones sociales y las obligan a emprender rápidas transformaciones...”.

De allí resultaron cinco líneas de acción en el campo de la gestión: (1) el fortalecimiento de la gestión y el liderazgo del sistema educativo; (2) el fortalecimiento de la articulación intra e intersectorial en los ámbitos nacional, departamental, municipal e institucional; (3) el fortalecimiento de la efectividad y la transparencia del sistema educativo; (4) la implementación de mecanismos adecuados de inducción, selección, formación y evaluación del desempeño de los responsables de la educación; y (5) el desarrollo de una cultura de evaluación para conocer, realizar y controlar la gestión del sector y de las instituciones educativas “En el siguiente cuadro se pone de manifiesto lo que puede ser motivo de gestión de aprendizaje para los docentes y que se encuentra en la Guía para la buena práctica del docente de Educación General Básica (Ministerio de Educación, 2013), documento curricular propuesto por el Ministerio de Educación.

Tabla 1: Acciones Para La Buena Práctica Docente.

ACCIONES PARA LA BUENA PRÁCTICA				
1	Hacia una buena práctica docente	Buenas prácticas docentes	Aspectos de las buenas prácticas docentes	La planificación por bloques curriculares
2	Antes del inicio del año lectivo	Infórmese acerca del Marco Legal	Conozca el cronograma	

		Educativo	institucional	
3	Primera semana de clases	Sugerencia para el primer día de clases	De una cordial bienvenida a sus estudiantes	
4	Organización de espacios pedagógicos y mobiliario	Cree espacios alternativos para el aprendizaje	Espacios para desarrollar el pensamiento	
5	Manejo exitoso de la clase	Planifique las actividades de clase de acuerdo a las necesidades educativas	Controle diariamente la asistencia	
6	Evalúe correctamente	Evalúe correctamente	Conozca las características que debe reunir la evaluación estudiantil	

Fuente: Guía para la buena práctica del docente de Educación General Básica, 2013 Ecuador
Elaborado por: Neira Fernández, Sandra Mercedes (2014).

La matriz que se ha expuesto es una buena experiencia que tendría el profesor, pues le significa el haber invertido tiempo para aprehender nuevos conocimientos, perfeccionar lo que tiene, diseñar y aplicar materiales didácticos, valorar métodos de enseñanza, socializar resultados obtenidos a sus compañeros de trabajo, publicar estas experiencias si cree que es necesario.

Para la ejecución de la gestión, en el campo del aprendizaje, es elemental que el docente maneja una hoja de actividades, la misma que le permite identificar el momento del proceso en el que se encuentra y la pertinencia de las actividades a desarrollar. Núñez, I. (2014), en lo que respecta a lo que es la gestión del aprendizaje: “Establece claras relaciones entre aspectos meramente conceptuales y aquellos que tienen que ver con la experiencia y los valores tanto de la sociedad como del individuo”. Desde esta perspectiva, para la ejecución de la gestión en el proceso de aprender se requiere identificar al conocimiento como una mezcla fluida de la experiencia, de lo que cada uno conoce en las diferentes actividades que ejecuta a diario, lo que tiene que ver con los valores que aneja como principios orientadores de la conducta, la información contextual y visión experta que proporciona un marco teórico.

El proceso de aprendizaje se estructura de varios momentos y en ellos la evaluación adquiere un alto nivel de importancia. Desde la perspectiva de la Actualización Curricular del Ecuador. (2010). La evaluación es tomada como un proceso continuo y consiste en un acompañamiento a las reflexiones que realizan los participantes, respecto a la gestión educativa. La evaluación va más lejos del acto de asignar una calificación cuantitativa, es la tarea de ir con el estudiante valorando cada una de sus acciones y a la vez orientándolas para que sean más productivas en términos de aprendizaje. La evaluación de la producción de conocimiento como un insumo importante para el diseño de nuevas propuestas y/o modelos de gestión educativa, ya que una de las premisas de la descolonización de la educación es el descentramiento de los modelos universales y hegemónicos de gestión educativa que fueron impuestos en la sociedad. El reto está en la identificación y ejecución de modelos y procesos que respondan a la realidad en la que se desarrolla la escolarización.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de la planificación

Al exponer criterios sobre lo que es planificación es necesario comprender en instancia primera lo que es administración. En este sentido según Quishpelema, C. (1998), sostiene que: “Administración es signo de organización, orden, disciplina, aseo, presentación, optimización, en cuanto conceptos básicos que se emplean en la determinación de una institución” (p. 277). Dentro de los aspectos que conforman la planificación de actividades, tanto de una institución o de un individuo, es necesario planificar las actividades más simples hasta las más complejas. La planificación es un sistema que considera todas las actividades en el mismo nivel de importancia; pues si una falla, todo deja de cumplirse como se esperaba.

En la RAE (2005): “1.f. Organización ordenada a la gestión de los servicios y a la ejecución de las leyes en una esfera política determinada, con independencia del poder legislativo y el poder judicial. 2. f. Conjunto de organismos encargados de cumplir esta función”. Se puede decir que todo pueblo, grupo de personas, instituciones pequeñas o grandes hacen administración, es decir, disponen de un orden para generar eficacia en trabajos, optimizar recursos, elaborar productos, maximizar o minimizar inversiones y la

redirección de sus actividades siempre con la tendencia al desarrollo de eficiencia y la consecución de objetivos previamente establecidos.

La administración educativa se aborda desde la acepción etimológica del término, que según Real Academia Española.

Se forma del prefijo "ad", hacia, y de "ministratio". Esta última palabra viene a su vez de "minister", vocablo compuesto de "minus", comparativo de inferioridad, y del sufijo "ter", que sirve como término de comparación. Si pues "magister" (magistrado), indica una función de preeminencia o autoridad -el que ordena o dirige a otros en una función-, "minister" expresa precisamente lo contrario: subordinación u obediencia; el que realiza una función bajo el mando de otro; el que presta un servicio a otro (p. 234).

De la etimología del concepto administración, surge la idea de que ésta se refiere a una función que se desarrolla bajo el mando de otro; de un servicio que se presta. Servicio y subordinación, son pues los elementos principales, Se da a conocer la naturaleza de la administración, esto es, que existe una precisión de verticalidad, hay una persona que dirige y otra la que ejecuta o realiza la acción.

Martínez, S. (2012), en lo que se refiere de manera estricta a la administración en educación, manifiesta que: "Permite entender un sistema o proceso con el cual se organiza, dirige, estructura y da vida la implementación de un servicio educativo a un medio social que lo requiere" (p. 11). Con la finalidad de impartir un servicio de enseñanza-aprendizaje que permita a los estudiantes aprender de acuerdo con sus necesidades cognitivas, de aplicación, personales y sociales, la administración educativa genera, ejecuta y evalúa proyectos y acciones que permitan el crecimiento del nivel de conocimiento de una sociedad.

El principio de ordenamiento de actividades se relaciona directamente con la gestión de la administración educativa, según Méndez, N. (2012): "La planificación en el sentido de la tarea educativa tiene que ver con el ordenamiento y estructuración de acciones con el fin de obtener metas y fines propuestos de antemano."(p. 4). En este contexto se ha venido exponiendo que la tarea educativa es más allá de importante y que todos los intervinientes en

este proceso de enseñanza-aprendizaje deben tener el espíritu de gestión y de planificación para que las metas y fines se consigan y con ello los estudiantes obtengan la mejor educación que se les pueda ofertar.

En el ámbito de la planificación se debe considerar varias formas de ejecutarla así, la planificación normativa que consiste en observar normas y aspectos legales con la finalidad de encontrar sustento jurídico y no pueda ser desechada por adolecer de este sustento, un ejemplo de una planificación normativa es la que se realiza con los padres de familia para ir sustentando durante el año lectivo la forma en que ellos deben participar en el hecho educativo.

El sentido de esta planificación es hacer un diagnóstico, la intervención, su ejecución y la evaluación de lo actuado. Para Méndez Vega, N. (2013), manifiesta que: “Es aquella que se ocupa de establecer una relación dialéctica entre el objeto de la planificación y los sujetos para quienes se planifica.” (p.106)

Esta argumentación conceptual expresa que la relación estratégica es a manera de convenio que se establece entre los intervinientes en este proceso de planificar, así, los docentes tienen un rol orientado a dar capacitación a los padres de familia en conocimientos básicos de matemáticas para que puedan orientar a los niños en la casa o los padres de familia tienen el compromiso de asistir a las mingas que organice la escuela. La planificación estratégica es muy importante porque investiga la realidad y en base de aquella se propone conseguir soluciones para esta problemática.

Es importante recalcar que aquí deben participar todos los actores socioeducativos de la institución, pues sin la participación de ellos no se puede llegar a mayores consensos y esto acarrea, naturalmente el fracaso o el cumplimiento de actividades a medio hacer.

1.2.4.4. Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación

Existe en el mundo de la docencia una situación maravillosamente importante, esta es la del liderazgo. De alguna forma el hombre en el transcurso de su vida

ha ejercido esta forma de orientar acciones. En el campo en las faenas agrícolas alguien dirige el trabajo, llama al cumplimiento, hace bromas, da órdenes, pide la participación a los asistentes, de pronto pone orden o pide que todos trabajen y se dediquen a la faena encomendada. Esta persona es el líder y lo que hace es ejercer el liderazgo. Líder, para Roqueñi, J.M. (2005), manifiesta que: “Es la persona en la que se encuentran valores, moral, buenas costumbres, honradez, diálogo, respeto, criterio, obediencia” (p. 137). Esto explica que el liderazgo se debe orientar hacia actos positivos y propositivos para bien de los dirigidos, el líder no debe abusar de su poder y autoridad moral para conseguir fines personales o protervos. El líder es la persona a la que un grupo sigue reconociéndola como jefe u orientador y es en quien identifican valores universales y útiles para la formación y desarrollo individual.

Benaiges, F.. (2011), responde a la pregunta qué implica ser líder en los siguientes términos :“Ser líder es saber anteponer el interés común al propio, porque un verdadero líder es listo e inteligente, va más allá del egoísmo y sabe centrarse en los demás, enfatizar y sacrificarse para lograr un bien común mayor” (23). La respuesta, que a la vez, constituye un grupo de características del líder, implica el interés y preocupación por el bienestar del grupo, el mismo que no le es ajeno pues si el grupo alcanza los propósitos planteados, el líder también y por ende la realización es mutua.

El líder debe ser una persona especial, pues debe generar en sus dirigidos confianza, justicia, disciplina, verdad, respeto entre otras; esto implica que esta persona debe ser ética, tener autoridad, ser un visionario, tener firmeza en sus acciones. Y esto, naturalmente ha de ser el profesor, que como podemos inducir es una persona muy especial para que ejerza su magisterio con liderazgo, ética, justicia, sabiduría, ejemplo, etc. para bien de sus alumnos y para la sociedad que él está construyendo cuando educa a sus estudiantes. El liderazgo debe fundamentarse en la calidad de la comunicación.

El líder, para Rodríguez, A. (2012), “la persona que a través de su conducta o comportamiento, pretende modificar la conducta de otras personas” (p. 7) Esta definición implica que la persona que funge de líder debe tener conciencia de su

fuerza y de sus debilidades, que sabe ganarse el respeto de los demás con su integridad y sus constantes ganas de aprender. Son leales y sinceros, nunca venden su integridad. Tiene pasión por la vida y por los nuevos retos. La explicación de este pensador es muy clara en hacer notar que el líder es el orientador y que con su proceder influye en otras personas. En el rol del docente el concepto de líder tiene que estar bien cimentado, pues sus actividades en aula, en la institución educativa, en la comunidad, deben tener un líder y este naturalmente es el profesor, por lo que debe encontrarse o ubicarse al frente para que los actores socioeducativos cumplan con las disposiciones o actividades determinadas.

Según la RAE (2005) un primer acercamiento a la definición de comunicación puede realizarse desde su etimología. La palabra deriva del latín *communicare*, que significa compartir algo, poner en común por lo tanto, la comunicación un fenómeno inherente a la relación que los seres vivos mantienen cuando se encuentran en grupo. A través de la comunicación, las personas o animales obtienen información respecto a su entorno y pueden compartirla con el resto. Si consideramos esta definición vemos que el proceso comunicativo implica la emisión de señales (sonidos, gestos, señas, etc.) con la intención de dar a conocer un mensaje. Con el inicio del nuevo siglo se nos anuncia colmado de propuestas tecnológicas para la educación.

En Estados Unidos se habla de "edujuego" o de "eduentretenimiento", porque en el acto educativo confluyen cada vez más las ofertas electrónicas que combinan la adquisición de conocimientos y destrezas con el juego. Esa línea de producción no tiene retorno y se irá haciendo cada vez más rica y compleja. La oferta en español no cesa de crecer y va entrando poco a poco en los establecimientos educativos. Sabemos muy bien de nuestras carencias y de los rezagos en escuelas en las cuales campea el abandono, pero las tecnologías son parte inevitable de nuestro futuro.

Según Muchielli, A. (1998): Para que la comunicación sea exitosa, el receptor debe contar con las habilidades que le permitan decodificar el mensaje e interpretarlo" (p.131). Es importante, entonces, que el receptor tenga una

determinada capacidad de análisis para que pueda recibir el mensaje, hacer una interpretación y tomar las decisiones más pertinentes en función de lo requerido.

Lo expuesto expresa que el hecho comunicativo del docente hacia sus alumnos debe ser de calidez, empatía, pertinente, eficaz y confiable. Estas características del docente en lo relacionado a la comunicación le van a permitir conseguir y construir los mejores momentos y ambientes para la enseñanza y aprendizaje. El docente no debe descuidar este elemento tan importante en su función de constructor y facilitador de conocimientos. La comunicación por igual debe ser fluida entre profesores, autoridades, padres y madres de familia, estudiantes, y demás personajes que tienen relación directa con la tarea educativa.

1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente

Las estrategias nos permiten cumplir con lo que se encuentra programado y es la relación directa entre la persona destinada a cumplir la actividad con las sugerencias dispuestas para el efecto, así, queremos establecer una reunión entre padres de familia del octavo de básica con los profesores de este año para considerar el bajo rendimiento en Ciencias Naturales; las estrategias son realizar comunicaciones a los padres de familia, a los docentes, al vicerrector del plantel, al orientador, al inspector del curso, se ha fijado como responsable para estas comunicaciones al secretario-profesor, es esta persona la que hará realidad esta estrategia, esto es, cursar comunicaciones a los actores socioeducativos del octavo de básica. Toda estrategia conlleva una estructura y un conjunto de recursos para hacer realidad una determinada actividad que es la solución a un problema que ha sido priorizado.

1.3.1. Definiciones de estrategias

Una estrategia es la arquitectura de actividades y recursos que se ha diseñado para resolver un problema. La RAE, (2005) al respecto explica que la palabra estrategia deriva del latín *strategia*, que a su vez procede de dos términos griegos: *estratos* (“**ejército**”) y *agein* (“**conductor**”, “**guía**”). Por lo tanto, el significado primario de estrategia es el arte de dirigir las operaciones militares. El

concepto también se utiliza para referirse al plan ideado para dirigir un asunto y para designar al conjunto de reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento. En otras palabras, una estrategia es el proceso seleccionado a través del cual se prevé alcanzar un cierto estado futuro.

En la milicia la estrategia militar es una de las dimensiones del arte de la guerra, junto a la táctica (la correcta ejecución de los planes militares y las maniobras en la batalla) y la logística (que asegura la disponibilidad del ejército y su capacidad combativa). La estrategia se encarga del planeamiento y de la dirección de las campañas bélicas. La estrategia es una herramienta de valor determinante para alcanzar los objetivos propuestos por el administrador y su equipo en bien de una institución, en este sentido para Ramón, Pin ,J. y Gomez-Llera, G. (1996), manifiestan que: *“La estrategia se entiende como una expresión operativa y concreta de la misión y el objeto de la empresa en su entorno”* (p. 85) Con esto se quiere decir que la estrategia debe ser factible de realizarla y objetiva en el cumplimiento designado para ella.

Díaz, F. (1999), se refiere el concepto de estrategia, en el campo del proceso educativo en los siguientes términos: “Los procedimientos o recursos utilizados por el agente de enseñanza para promover aprendizajes significativos” (p. 2). Las estrategias son concretamente conceptualizadas desde los recursos; es decir, lo que hace viable la adquisición de los aprendizajes. En lo que respecta a la tarea del docente se enfatiza en la función de promotor; es decir la condición de gerencia es la que prevalece como actividad del maestro. Se hacer referencia al aprendizaje significativo que, Ausubel, D. (1965), manifiesta que: “Es tal si se referencia con los conocimientos previos, lo que a la enseñanza-aprendizaje le otorga la condición de proceso”. Pues los conocimientos no son eventos aislados sino que se puede decir que se asemejan a las escenas de una película en la que se entiende la presente en relación a la anterior y se produce la preparación para la siguiente.

1.3.2. Tipos de estrategias

Las formas de dirigir una operación didáctica es variada pues depende de la naturaleza de la acción, así una estrategia para enseñar a los niños a cantar el

himno al maestro es muy diferente a otra que requiera enseñar a los estudiantes a implementar un huerto escolar y muy diferente cuando se trate de formar en ellos valores relacionados con el respeto a la diversidad cultural que existe en el Ecuador. En todo caso se analizan las siguientes:

1.6.2.1. En la gestión legal

La gestión legal se refiere al hecho de conocer los instrumentos legales de los que dispone el estado y que se relacionan directamente con el aspecto educativo de la nación. Los docentes deben conocer el articulado de la Constitución que se refieren a educación y que deben ser aplicados en la institución educativa con conocimiento a los actores educativos que la conforman.

Debe existir conocimiento, también de la Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI (2010) y su Reglamento, pues en ellos se definen las formas de ser y de actuar del docente en cuanto ciudadano y como profesional de la educación. El docente debe practicar sus obligaciones y sus derechos en cuanto actor directo de la educación y para ello, naturalmente requiere analizar a diario dicho cuerpo legal, pues debe constituirse en orientador y promotor de los diferentes actores (estudiantes, padres de familia y colectividad en general), en lo que hace referencia a las obligaciones que tiene cada uno así como a los derechos que le asisten, en lo que a educación respecta, con las maneras de reclamar y defender los mismos en caso de requerirlos.

Otro instrumento legal que es necesario conocer es el Código de la Niñez y Adolescencia, en este cuerpo legal se encuentra la normativa para proteger a los niños, niñas y adolescentes del sistema educativo, de posibles ataques, acosos, falta al pudor y dignidad, explotación en el trabajo, delitos de orden sexual, etc. por ello es indispensable este discurso legal en la vida profesional del docente y para irlos articulando con los procesos didácticos que a diario debe sustentar el docente.

El Plan Decenal de Educación debe ser considerado en la institución educativa para ir comprobando su avance, para verificar sus objetivos y metas trazadas por

el estado y las políticas educativas que se sustentan en beneficio de la población educativa ecuatoriana. El Reglamento Interno debe ser otro indicador de la calidad y experiencia del docente, pues en este se cifra el diario convivir de profesores, estudiantes, padres y madres de familia, autoridades, comunidad, gobierno escolar, instituciones fraternas. Como se observa la gestión legal es amplia y debe ser diariamente estudiada y aplicada por los docentes en la resolución de conflictos y en la propuesta de alternativas a problemáticas detectadas.

Gestión legal:

- **Constitución del Ecuador.**

Es la primera Ley del Ecuador, de ella se derivan las diferentes acciones que ordenan administrativa, política, social, económica, educativa, jurídica y culturalmente al Ecuador. La Constitución es la guía de los gobiernos para generar sus acciones en bien del pueblo y de los ciudadanos para que aprendamos a respetar y hacer respetar la Ley.

- **Ley Orgánica de Educación Intercultural.**

En este cuerpo legal se encuentra el discurso educativo que regula y orienta la tarea educativa del país; los docentes, las autoridades, estudiantes, padres y madres de familia, comunidad deben estar atentos a su contenido legal para hacer de la tarea educativa un hecho científico, de calidad y calidez en bien de la población estudiantil del Ecuador.

- **Reglamento a la LOEI**

Es el conjunto de orientaciones que permiten a la Ley educativa su operatividad y aplicación. Los profesionales de la educación deben conocerla a profundidad para evitar que los derechos de los estudiantes se conculquen y sobre todo para que las acciones de la comunidad educativa se oriente hacia la construcción de la nueva sociedad.

- **Plan Decenal de Educación**

Este discurso educativo comprende las metas que en materia educativa debe cumplirse; para ello el Ministerio de Educación y demás organismos colaterales

trabajan para su fiel cumplimiento. Los docentes en este campo tienen un rol de protagonismo, por ello es importante que la conozcan y que la practiquen.

- Código de Convivencia de la Niñez y Adolescencia

El Código de Convivencia es la normativa que orienta a la comunidad para que se respete y se cumplan los derechos de los niños, niñas y adolescentes; en este contexto se encuentra el Consejo de la Niñez y Adolescencia como ente vigilante de esta normativa.

- Reglamento Interno Institucional

En las instituciones educativas existe el Reglamento Interno que, faculta el cumplimiento de acciones educativas que no contempla la Ley de Educación. El Reglamento Interno cuando se estructura debe contar con la participación de todos los actores socioeducativos institucionales.

1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular

Por lo expuesto en acápites anteriores el docente debe ser un profesional que planifica, pues en esta acción se prevé los riesgos que se puedan cometer, los recursos humanos y económicos que se van a emplear, los procesos de evaluación, los materiales que se van a emplear, los imprevistos, responsables, fechas, evaluación, impactos sociales, etc.

Los instrumentos de planificación que se pueden observar en la institución educativa y en los docentes, según el Ministerio de Educación (2010) son: “Plan Educativo Institucional (PEI), Plan de Mejoras, Plan Operativo Anual, Plan de Gestión de Riesgos, Plan anual de asignatura (PAA)”. Todos los documentos a los que se hace referencia son universales para las diferentes instituciones educativas pero respetan sus particularidades por lo que se deben elaborar entre los diferentes actores del aprendizaje; de la misma manera cada uno de ellos, orientan un aspecto concreto de la educación.

- Plan Educativo Institucional (PEI). Se consideran los requerimientos básicos e indispensables para la administración del centro educativo en sus aspectos, curricular, social, económico, pedagógico y de relación con la comunidad.

- Plan de Mejoras. Si en la evaluación se detectaron falencias, por ejemplo, en las instalaciones deportivas, el administrador del plantel debe planificar y gestionar los recursos financieros para cumplir con esta sugerencia de la evaluación.
- Plan Operativo Anual. Es el plan que comprende las acciones de cada unidad administrativa en función de operativizar los objetivos y metas planteadas en el PEI.
- Plan de Gestión de Riesgos. Son las acciones que se precisan en este plan para poner a buen recaudo a los estudiantes y profesores ante la presencia de un fenómeno catastrófico (inundaciones)
- Plan anual de asignatura (PAA). Este nivel de planificación le corresponde estructurar al docente, por ejemplo, el de Matemática
- Plan de clase y, este momento de la planificación la lleva diariamente el docente, por el plan de clase para enseñar triángulos.
- Proyectos educativos. Los proyectos educativos lo llevan las áreas, por ejemplo, el área de ciencias exactas diseña un proyecto educativo para construir recursos didácticos para enseñar los cuerpos geométricos.

Los diferentes instrumentos de planificación enumerados anteriormente, nos hace ver que el docente debe participar con dinamia y conocimientos en la elaboración de este cuerpo planificador y para ello, naturalmente a de disponer de los conocimientos suficientes y de las normas de investigación básicas para suplir determinados vacíos en su acervo cognoscitivo y fondo de experiencias. Cuando planifique estas instancias debe recoger las sugerencias que da la teoría de la planificación pero haciendo concordar siempre con las exigencias del Ministerio de Educación, pues debemos comprender que trabajamos para un sistema educativo en donde se priorizan estándares de desempeño a nivel nacional.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje

Se refiere a la planificación de la enseñanza- aprendizaje, es decir a su trabajo en el aula y fuera de ella dentro del proceso de la construcción de conocimientos.

Según Demicheli, G. (2008): “Para plantear estrategias en la gestión del aprendizaje hace énfasis en el proceso evolutivo que ha experimentado la forma de orientar a los estudiantes hacia la consecución del conocimiento”. Las estrategias que se aplican para

el proceso de aprendizaje parten de la integración mucho más elaborada de los principios sistémicos para explicar los procesos humanos de integración y cambio organizacional. Lo fundamental es la conciencia de que la enseñanza de las diferentes disciplinas vive un proceso de evolución en el que según Núñez, I. (2009), interviene directamente: “Conocimientos científicos, principios didácticos, fundamentos pedagógicos y sociológicos y la estructura de la planificación.” (p. 32). Las consideraciones anotadas proponen la gestión del aprendizaje como la integración de los aspectos científicos que deben ser manejados por el docente y a la vez la capacidad de él para motivar y orientar a los estudiantes tomando en cuenta el contexto social y el ritmo que cada uno tiene para ejecutar el aprendizaje.

Los conocimientos científicos para Popper, K. (2002), refiriéndose a la importancia del conocimiento científico para la gestión del aprendizaje, lo relaciona directamente con la formulación de situaciones problemitas y sostiene que: “No hay conocimiento sin problemas ni problemas sin conocimiento o expectativa” (p. 12). No se trata de que lo uno se relacione con lo otro sino que si hay conocimiento es porque existen problemas y estos están porque hay conocimiento, tanto conocimiento y situaciones problemáticas están unidas en el acto de aprender.

El desarrollo del conocimiento consiste en corregir el conocimiento anterior que, en última instancia, se reduce a tendencias, a un conocimiento innato; que no es consecuencia de un proceso sistémico sino de la experiencia y la imitación como consecuencia de la convivencia.

López y Farfán, (2006), enlista en los Principios didácticos: “Objetivación y actividad mental del alumno” (p. 32), Según este principio el proceso de enseñanza se debe ejecutar aproximando el objeto de aprendizaje a lo concreto, a nociones próximas al alumno. Desde este principio se entiende que el proceso de conocimiento consiste en establecer un puente entre la realidad y el concepto. En clara conexión con el anterior el principio de realismo insiste en la importancia de facilitar en la medida de lo posible aprendizajes funcionales, esto es, aquellos aprendizajes que permiten al alumno transferir lo aprendido a situaciones cotidianas, así como enlazar lo aprendido en un ámbito con otras áreas de conocimiento.

A fin de lograr verdaderos y duraderos aprendizajes; aquellos que se caracterizan por la practicidad y la generalización de lo aprendido, es necesario generar en el contexto educativo una determinada actitud mental en el alumno.

El alumno no se considera como un mero receptor pasivo de la información, sino que más bien es un organismo que selecciona, interpreta y genera información, por lo que potenciar una actividad mental en él se convierte en una de las tareas docentes más significativas. Chan, M. (2006), identifica dos dimensiones concretas de actividad mental: "Problematización-Disposición, adquisición y organización del conocimiento" (p. 3). Para la problematización el razonamiento y los movimientos mentales del individuo permiten establecer relación directa entre lo que se aprende y la realidad en la que se vive.

La adquisición y por ende la organización del conocimiento se refiere a que éste se torne permanente y para ello se apela a la memoria a largo plazo pero no como la consecuencia de la repetición de teorías y conceptos sino como un razonamiento desde la práctica y el análisis de la necesidad de dichos elementos cognitivos en la práctica.

Una mayor relación entre la oferta y la demanda educativa de los nuevos servicios de apoyo a la educación constituye la fundamentos pedagógicos y socio-psicológicos, La misma que según Popper, K. (2002). Contempla, a la hora de aprender tanto los aspectos sociales y psicológicos tanto desde la perspectiva individual y colectiva. La fundamentación del proceso de enseñanza-aprendizaje es más que un conjunto de teorías y conceptos que se pretendan trasladar a las aulas, constituye la contextualización del proceso en función de los requerimientos reales de los estudiantes.

En lo que respecta a la planificación con respecto a su función en el proceso de la gestión del aprendizaje. Nieto, M. (2008), lo sintetiza como: "Ciclo que parte desde la elaboración del plan general, el plan de enseñanza por asignatura hasta llegar a la planificación de la evaluación" (p. 13). La planificación abarca los diferentes aspectos y niveles del aprendizaje. Los aspectos son los momentos que se dan en los distintos grupos de estudiantes tanto en conexión con la realidad así como con la interacción docentes estudiante a la vez que se articula desde en base a la planificación emanada por la autoridad nacional hasta la planificación de clase elaborada y ejecutada por cada docente.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación

Se ha determinado gran importancia en lo relevante a la gestión de liderazgo y comunicación, por consiguiente se establece estos valores en virtud de la formación de los docentes y estudiantes pudiendo estos ser aplicados a favor de la educación en general puesto que al liderazgo y comunicación, el docente por los hechos de su trabajo diario que cumple con los estudiantes, debe ser líder y un buen comunicador, por ello estos dos elementos deben ser parte de esta gestión del desempeño docente. Al criterio de Ramón Pin, J. y Gomez-Llera, G. (1996), estos elementos son:” Desarrolla actividades de liderazgo en el aula, en la institución educativa, en el contexto socio-comunitario”. (p.229). Considerar a los diferentes actores educativos en la problemática institucional como pertenecientes a un contexto social a su problemática y por ende parte activa de la solución, permite que la imagen del docente, no solo para la comunidad educativa, sino para la colectividad en general, sea la de un líder propositivo, capaz de generar y conducir acciones que influyan en beneficio de la comunidad como: Promueve en los estudiantes principios comunitarios y cooperativos, sentimientos de amistad y confraternidad Aplica acciones para que los estudiantes resuelvan sus problemas y sean responsables de su trabajo. Trabaja con orden, disciplina y entusiasmo en sus actividades de aula, mediante acuerdos éticos y disciplinados.

Más que referirse a acciones o estrategias teóricas, en educación, el liderazgo, desde la visión de OECD (2009). Requiere que se tenga en cuenta los avances y cambios de la sociedad para responder a las exigencias reales de ésta en función del cambio que implica la conclusión de los procesos escolares y el enfrentamiento del sujeto con la realidad. A medida que las expectativas de lo que los líderes escolares deberían lograr cambian, así deben hacerlo la definición y distribución de las funciones de liderazgo escolar.

La planificación de la sucesiones también una alta prioridad para asegurar que se cuente con líderes escolares de buena calidad para el futuro. Hablar de este aspecto implica la delegación de funciones a cada miembro de los diferentes departamentos de la institución a la vez que se promueve el trabajo en equipo. Para la ejecución de un liderazgo efectivo y eficiente, la comunicación constituye una herramienta fundamental; al respecto, Barrio, C. (2006), manifiesta que: “Un líder que quiera ser eficaz, no sólo tendrá que tener una

visión totalizadora de la institución y la realidad, sino que también deberá desarrollar su capacidad comunicativa para aunar y sumar los esfuerzos de sus colaboradores” (p. 1). El líder no se coloca en un rango de superioridad sino de compañero con respecto al grupo de trabajo con el que cuenta para que la comunicación sea de diálogo y consenso más no de mando y obligatoriedad. Cada vez más, quienes trabajan en las diferentes instituciones educativas, se piensan y sienten a sí mismos como instituciones pluripersonales, conectadas y vinculadas a ellas.

Pareciera haberse producido una metamorfosis que ha generado una colectividad de la persona en la escuela por lo que busca y genera espacios colectivos, se interesa por interactuar con sus compañeros, con los padres de familia o representantes de los estudiantes y con estos últimos los niveles de comunicación adquieren sus más altas aristas de eficacia en vista de que es con quienes más tiempo se comparte, fortaleciendo de esta manera los vínculos entre los miembros de la escuela o colegio. Las circunstancias sociales permiten que se genere de mejor manera los vínculos de unidad, la identidad como grupo de trabajo y perteneciente a la entidad educativa.

En base a estas citas es importante recalcar que el Desempeño Docente es fundamental para la enseñanza aprendizaje de los estudiantes en dónde se identifica el perfil profesional del profesor, de la misma manera la Gestión educativa permite determinar objetivos de enseñanza mediante la destreza de estrategias que faciliten el desarrollo del aprendizaje y de liderazgo siendo la comunicación el eje central de esta investigación, por otra parte y para concluir las estrategias sistemáticas para mejorar los procesos de la gestión del docente encaminados a la mejora de un objetivo con los estudiantes.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

El diseño de investigación constituye según el criterio de Carrasco, J. (2007), manifiesta que es: “El conjunto de estrategias que se planifica y desarrolla para obtener información de un problema que se requiere investigar”.

Teniendo en cuenta la descripción antes mencionada, un diseño debe responder a las preguntas de investigación. A través del diseño de investigación se conoce qué personas son estudiadas, cuando, donde y bajo que circunstancia. La meta de un diseño de investigación sólido es proporcionar resultados que puedan ser creíbles. Por lo tanto la investigación que se propone es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, ya que facilitará explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

- **Transversal:** Investigaciones que recopila datos en un momento único, es un diseño de observación de base individual que suele tener un doble propósito descriptivo analítico.
- **Exploratorio:** Se trata de una exploración inicial para obtener datos específicos sobre las características del desempeño docente de educación general básica de la escuela Remigio Crespo Toral, la cual utilizamos con la ayuda de los directivos de la institución gracias a esta colaboración se pudo obtener los primeros datos para su posterior entrevista.
- **Descriptivo:** Se podrán indagar los niveles de una o más variables en una población dada, además describen los datos obtenidos mediante la utilización del cuestionario de autoevaluación y la ficha de observación, las misma que se llevó a cabo a través de las encuestas y observaciones con la finalidad de obtener los resultados esperados, la misma que es importante al momento de describir en el punto de análisis los resultados obtenidos para en base a ello obtener las conclusiones y recomendaciones respectivas.

2.2. Contexto

Sobre la escuela donde se realiza la investigación se tiene la siguiente información: La escuela se fundó el primero de enero de 1900, con la Resolución Nro. 03-12, de la Dirección Provincial de Educación del Cañar, con el nombre de Remigio Crespo Toral, insigne poeta de la ciudad de Cuenca. En sus primeros inicios fue particular, funcionando en la casa del Sr. Pedro María Fernández y profesor el Sr. Manuel María Patiño. El Prefecto Provincial, Sr. Luis Castanier Crespo con la colaboración del Teniente Político de la parroquia de Chorocopte, Sr. Miguel Morales, de los padres y madres de familia se construye una casa de adobe para la escuela, el terreno dona el Sr. Juan Pablo Tenezaca con una cabida de 38 x 87.50 metros de fondo. El tres de mayo de 1976 se adquiere el terreno adyacente a la escuela a los herederos del Sr. Valeriano Duy, con una cabida de 3511 metros. Las aulas las construyó el H. Consejo Provincial y Cantonal y el CREA. Actualmente es una institución educativa de educación general básica que oferta servicios desde inicial hasta el décimo año.

Visión institucional

La visión institucional de este prestigioso centro educativo es: “El Centro Educativo se propone reforzar su accionar para que al cabo de cinco años se eleve el nivel de rendimiento académico, prestigio; mediante una educación de calidad participativa y democrática basada en principios, práctica de valores, desarrollo de destrezas y capacidades cognitivas que faciliten la consulta y la toma de decisiones dentro de un marco de equidad y respeto, permitiendo la formación de un estudiante con sólida preparación teórica, práctica y con potencialidades suficientes para desenvolverse dentro de la sociedad. En la actualidad esta escuela de la parroquia Chorocopte cuenta con 14 docentes entre titulares y contratados, su oferta educativa es de inicial 1 y 2, educación general básica desde el primer año hasta el décimo, es mixta y tiene 190 estudiantes. La parroquia Chorocopte se encuentra ubicada hacia el suroeste del cantón Cañar, a unos diez minutos, cuenta con una carretera asfaltada para su ingreso, tiene los servicios básicos, esto es, salud, educación, energía eléctrica, religiosos; sus habitantes se dedican a la agricultura y ganadería; esta parroquia se ha visto afectada por el fenómeno migratorio al igual que las otras parroquias del austro ecuatoriano.

Misión institucional

La misión institucional que plantea como reto es:

La escuela de Educación Básica Remigio Crespo Toral dedicada a la formación de la niñez y adolescencia de la parroquia Chorocopte, del cantón Cañar. La misión es ofrecer una educación integral con la práctica de metodologías activas, participativas y el mejor aprovechamiento de los recursos humanos, técnicos a fin de optimizar las capacidades intelectivas, de acuerdo a los principios constructivistas, el cultivo de actitudes y valores para que nuestros estudiantes se conviertan en entes útiles para su desarrollo y el de la sociedad”.

2.3. Participantes

En esta institución educativa en el proceso investigativo han participado los siguientes actores socioeducativos: directivos, docentes y estudiantes; estos elementos de investigación han cumplido su participación de acuerdo a su rol. Las instituciones educativas confluyen directivos y docentes en el proceso de aprendizaje. González, L. (2001), conceptualiza al directivo, en el ámbito educativo como: “Quien aceptan gustosos la responsabilidad de desarrollar colaboradores a quienes se les pueda conferir mayor poder de decisión, en el tanto y cuanto son parte de las facultades otorgadas a los docentes” (p. 3). El directivo no actúa de forma autónoma sino en concordancia y a partir de los acuerdos con los docentes, en primera instancia, y con todos los miembros de la comunidad educativa.

En lo que respecta al concepto del docente, Mares, A. Martínez, R, y otros. (2009), manifiestan: “Los docentes son quienes definen y valoran las acciones grupales con respecto a sus alumnos, se identifican los significados a partir de los cuales se articuló el sentido implicado, considerando para ello tanto situaciones recurrentes como singulares” (p. 15).

El docente es quien ejecuta la parte práctica y concreta del proceso de aprendizaje pero el mismo no se puede ni se debe realizar al margen de las disposiciones y orientaciones que se emanan a través de los directivos; es decir docentes y directivos actúan en común y en bien de la educación como acción de orientación. En la escuela “Remigio Crespo

Toral” de la parroquia Chorocopte al hacer el análisis a los docentes se infiere la siguiente información:

2.3.1. Muestra de investigación

Münch L. manifiesta que: la muestra es el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinadas características en la totalidad de una población, a partir de la observación de una parte o subconjunto de la población, denominada muestra. A las diferentes etapas para la seleccionar la muestra se les llama diseños de muestra (p,97).

Ante este concepto la parte de investigación de donde se extrae la información requerida por el investigador es la muestra, misma que debe de contener todas la características básicas de toda la población.

- **Sexo**

De los docentes a quienes se les aplicó la encuesta, más de la mitad pertenecen al sexo femenino, mientras que menos de aquella son del sexo masculino.

- **Edad**

Algo más de la mitad de los docentes a quienes se les aplicó la encuesta tienen una edad comprendida entre los 40 a los 54 años de edad, mientras que los restantes tienen una edad que fluctúa entre 28 y 29 años.

- **Años de experiencia**

En lo que concierne a la experiencia de los docentes de este centro educativo, los años de servicio son dispersos, pues estas experiencias se refieren a 5 años, el que le sigue es de 15, luego 20, 24 y 38 años, respectivamente.

- **Título**

En lo referente al título académico que tienen los profesores encuestados, casi en su totalidad tienen título de profesor de educación básica, apenas una mínima parte tienen título de tercer nivel.

- **Nivel de trabajo**

La totalidad de los docentes encuestados trabaja en educación general básica de la escuela Remigio Crespo Toral.

- Modalidad de trabajo

La modalidad de trabajo de todos los profesores encuestados es de tipo presencial.

- Relación laboral

La relación laboral de la totalidad de los docentes motivo de este estudio es la de tener nombramiento.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos

Los métodos son procesos que el hombre durante su etapa de desarrollo ha creado y aplicado en sus actividades cotidianas, es así, que por ejemplo, para la lectura se tiene una variedad de procesos que permiten al niño y niña o a la persona que no sabe leer alcanzar esta enseñanza. Los métodos son los motores que hacen que la humanidad avance a un ritmo acelerado hacia nuevos estamentos.

Según el Diccionario Manual de la Lengua Española (2007) método es: “s. m. 1 Modo ordenado y sistemático de proceder para llegar a un resultado o fin determinado: las investigaciones científicas se rigen por el llamado método científico, basado en la observación y experimentación, recopilación de datos y comprobación de las hipótesis de partida”.

La aplicación del método permite seguir los pasos en forma secuencial y siempre en referencia a los objetivos que se plantean previamente al respecto Deymor, B. (2006), señala que: “Son el camino o sendero que a manera de una construcción guía al investigador o estudioso del campo científico social y económico a conseguir determinados objetivos en su tiempo preciso, con actividades determinadas y con los recursos suficientes”. (p.30).

Con respecto a lo que menciona el autor antes citado se considera que se definió los métodos que se utilizaron en el desarrollo del presente trabajo de investigación, los

cuales posibilitaran cumplir con los objetivos planteados. Los métodos utilizados en el proceso investigativo son los siguientes:

- **Método descriptivo**

La estructura de este método permite explicar y analizar el objeto de nuestra investigación, esto, nos ayuda a comprender el desempeño del docente, en el proceso de enseñanza –aprendizaje que aplica el profesor, el ámbito de la gestión educativa que aplica en los diferentes momentos del aprendizaje, como es la planificación didáctica, el nivel de conocimientos que tienen los docentes en los ámbitos legal, de planificación, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación.

Esta información que será analizada es la base para hacer el constructor de nuestra teoría investigativa y naturalmente para formular las propuestas de solución a la problemática investigada, la aplicación de este método sirvió para conocer y describir las características del desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación General Básica de la escuela “Remigio Crespo Toral”.

- **Método analítico-sintético**

Naranjo, G. (2004), sostiene que.” En lo referente a la utilidad del método analítico-sistemático parte de la naturaleza del mismo que permite hacer la descomposición del objeto de estudio en sus diferentes elementos de tal forma, que se pueda llegar a conocer el sentido o causa de la problemática”

Así, se llega a la conclusión de como es el desempeño de los docentes y cuáles son las estrategias que tienen que aplicar en la gestión de liderazgo, al aplicar este método se puede observar que existen elementos importantes, como: docente, estrategias, gestión, liderazgo. Estos conceptos tienen que ser conceptualizados a la luz de la teoría y su relación con la realidad de lo que sucede en el problema de investigación. Este método fue aplicado para reunir la información necesaria, la síntesis, es decir, la explicación del problema encontrado.

El método inductivo.- A criterio de Jijón, (2013), manifiesta que: “Es la observación de hechos y fenómenos particulares hasta llegar al conocimiento general del problema y permite la formulación de hipótesis” (p.16). Parte de premisas verdaderas para establecer conclusiones verdaderas. Sobre el método deductivo, es identificado como un proceso del pensamiento en el que de afirmaciones generales se llega a afirmaciones específicas. Es un sistema para organizar hechos conocidos y extraer conclusiones, lo cual se logra mediante una serie de enunciados que reciben el nombre de silogismos.

Este método se empleó mediante un proceso investigativo acerca del desempeño docente en el proceso enseñanza-aprendizaje de los docentes de la escuela Remigio Crespo Toral. . La utilidad que presta este método consiste en la posibilidad la configuración lógica de los datos empíricos que se esperan alcanzar en la investigación

El método estadístico.- Según Reinaga, (1994) en cuanto a este método considera que es una “secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación (p.17). Hace factible organizar la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación, con el fin facilitar los procesos de validez y confiabilidad de resultados, el cual fue empleado en el momento de medir las características de la información en base a los resultados obtenidos a través de la aplicación de las encuestas de autoevaluación y la observación directa de las clases impartidas por los docentes investigados para finalmente reunir los valores y analizar los datos con el fin de extraer el máximo y el mínimo de la información

El método hermenéutico.- Permite la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico, y, además, facilitará el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico en la presente investigación, este método se empleó en el momento de la búsqueda individual de información bibliográfica.

2.4.2. Técnicas

Abril, V. (2002) determina la utilidad de las técnicas en Investigación, en cuanto: “Buscan la interpretación de un fenómeno en su entorno natural” (p.29). En el desarrollo del presente trabajo, tomando en cuenta el contexto natural de los participantes, se han utilizado las siguientes técnicas:

La observación: Desde el criterio de Anguera, E. (1998). La observación se convierte en una técnica científica en la medida que:

- Sirve a un objeto ya formulado de investigación.
- Es planificada de forma sistemática.
- Está sujeta a comprobaciones de validez y fiabilidad.
- Se realiza de forma directa sin intermediarios que podrían distorsionar la realidad estudiada.

Dentro del estudio que nos ocupa, esta técnica servirá para obtener información sobre la práctica del docente en el aula y de esta manera construir el diagnóstico sobre el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

- **La encuesta:** Es una de las técnicas más utilizadas, se apoya en un cuestionario previamente elaborado con preguntas concretas para obtener respuestas precisas que permiten una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada.
- Se utilizará para la recolección de los datos y servirá para obtener información sobre la práctica pedagógica y el desempeño del docente en relación a los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y la comunicación.

2.4.3. Instrumentos

Domínguez, (2011), señala que un, “instrumento de investigación es la herramienta utilizada por el investigador para recolectar la información de la muestra seleccionada y poder resolver el problema a investigar”.

En la presente investigación se utilizarán los siguientes instrumentos:

- Cuestionario de autoevaluación de desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión. (anexo4.)
- Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y de comunicación (anexo 5.).

- De aula.

A continuación se detalla las características principales de los instrumentos empleados:

- Cuestionario de autoevaluación de desempeño docente.

Características:

- En los ámbitos de la gestión legal: de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación.
- Registro de observación.

Características.

- En los ámbitos de gestión del aprendizaje (ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje).
- Gestión del liderazgo y comunicación.
- De aula.
- Esferos, pizarrón, marcadores de tinta líquida para pizarrón, hojas de papel.

2.5. Recursos

Para Rossi y Biddle (1970, p,18) el medio es “cualquier dispositivo y equipo que se utiliza formalmente para transmitir información entre las personas”. Se está refiriendo a objetos tangibles capaces de recibir una información, mantenerla o transmitirla (perspectiva instrumental).

Para el desarrollo exitoso del trabajo de investigación jugaron un papel trascendental varios recursos a los que se hacen referencia a continuación:

2.5.1. Talento Humano

A criterio de Lozano Correa, L. J. (mayo, 2007), señala que “el talento humano es una estrategia de éxito en las empresas “(p.147)

En cuanto a talento humano, esto constituye en el elemento central del proceso de investigación con lo que se trabajó está conformado por los directivos los cinco docentes y estudiantes seleccionados por la Sra. directora de la escuela Remigio Crespo Toral de

la parroquia Chorocopte del cantón Cañar, de la provincia del Cañar y de mi persona siendo la investigadora del trabajo de, los cinco docentes constituyen la población a ser investigada, es decir, son los actores del proceso mientras tanto que el investigadora es quien, a partir de la aplicación de métodos técnicas e instrumentos, descubre el problema desde su contexto socio educativo, para determinar la problemática y sus causas así como para plantear posibles soluciones.

2.5.2. Institucionales

La institución participante en el presente estudio se detalla a continuación:

- Escuela Remigio Crespo Toral.
- Universidad Técnica Particular de Loja.

2.5.3. Materiales

- El equipo tecnológico como computador, televisor, DVD, son presentes para la ejecución de las actividades relacionadas con la revisión del material de investigación.
- Los servicios de internet son verdaderos auxiliares para nuestro proceso de investigación.
- Modelos de instrumentos del cuestionario de autoevaluación y fichas de observación impresos.
- Guía didáctica de la Universidad Técnica Particular de Loja, siendo orientadora para la ejecución del presente trabajo de investigación.

2.5.4. Económicos

La inversión de recursos económicos se realizó a lo largo del desarrollo de toda la investigación para el fotocopiado de los cuestionarios de la encuesta y de las fichas de observación, de fuentes de consulta, entre otros. De la misma manera, los recursos económicos se emplearon en el pago de consumo de internet, el mismo que sirvió tanto para la consulta de fuentes bibliográficas así como para el envío de la información al tutor mediante correo electrónico. También fue necesaria la inversión de recursos económicos

para gastos de transporte para acudir tanto a bibliotecas así como a la institución educativa en la que se desarrolló el trabajo investigativo.

Tabla 2. Recursos Económicos.

Nro.	ITEMES	COSTO TOTAL EN DÓLARES
1	Bibliografía	250,00
2	Equipo tecnológico	560.00
3	Material de oficina	50.00
4	Servicios de internet	30.00
5	Transporte	25.00
6	Alimentación	50.00
7	Copias	5.00
8	Anillados	10.00
9	Imprevistos	99.00
	TOTAL:	1 089,00 UN MIL OCHENTA Y NUEVE DÓLARES

Fuente: Neira Fernández, Sandra Mercedes.

Elaborado por: Neira Fernández Sandra Mercedes.

2.6. Procedimiento

Se trata de una investigación Descriptiva – Correlacional-Explicativa, mediante el análisis crítico y con tratamiento estadístico cuantitativo.

- Se realizó la investigación bibliográfica del tema en Internet y varios libros que sustenten los resultados encontrados en la investigación.
- En primera instancia se procedió a buscar las instituciones educativas, donde se definiría la muestra a los docentes que formarían parte de la investigación y a quienes se aplicó los cuestionarios pertinentes.

- Contactada las instituciones se realizó una primera entrevista con los docentes institucionales, explicando la metodología y procedimientos para la realización del trabajo y objetivos de la misma.
- A partir de la autorización y conocimiento de las autoridades se organizó la visita a las instituciones educativas investigadas para la aplicación de los instrumentos, los cuales fueron de grata acogida por los docentes, por la importancia que tiene el tema en el ámbito educativo ecuatoriano.
- Luego de recolectados los datos de los diferentes grupos y establecimientos educativos, se procedió a la tabulación, análisis y discusión de los mismos y se envió al grupo investigador de la Universidad, para su revisión.
- Nuevamente se realizó la investigación bibliográfica y revisión de fuentes electrónicas para la conformación del marco teórico y conclusiones, recomendaciones y propuesta de la investigación.

CAPÍTULO III
RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

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

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

Elaborado por: Neira, S. (2014)

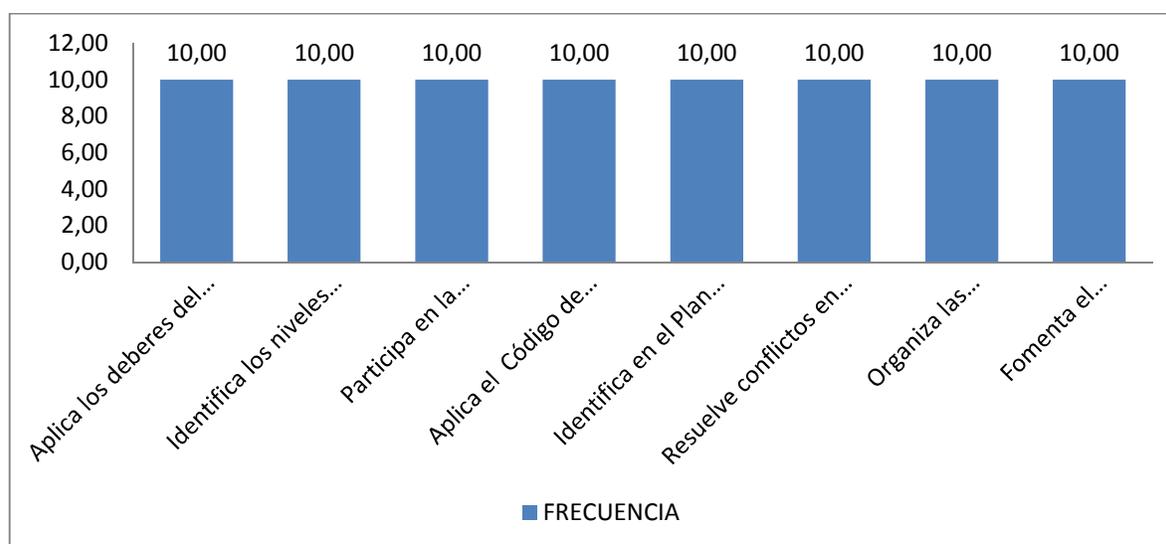


Figura 1: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

Los diferentes componentes de la gestión legal, en el campo del desempeño docente, son observados y cumplidos a cabalidad por parte del personal docente; quienes manifiestan que aplican este aspecto con una frecuencia del 100 %. La aplicación de los diferentes parámetros que conforman el marco legal de la tarea docente, es efectiva. Antes esto, Guerrero, W. (2005) sostiene que: Generalmente, quienes no pertenecen a gremios de abogados o afines con los aspectos legales suelen: “Tener resistencia al conocimiento de los aspectos legales de su gestión profesional” (p. 16). El manejo correcto de los elementos legales, por parte del personal docente garantiza tanto el conocimiento así como el cumplimiento de los diferentes aspectos que debe cumplir un maestro en el aspecto de lo legal; y lo más importante es el cumplimiento de los tiempos establecidos para los diferentes momentos del proceso enseñanza aprendizaje.

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

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

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.
Elaborado por: Neira S. (2014)

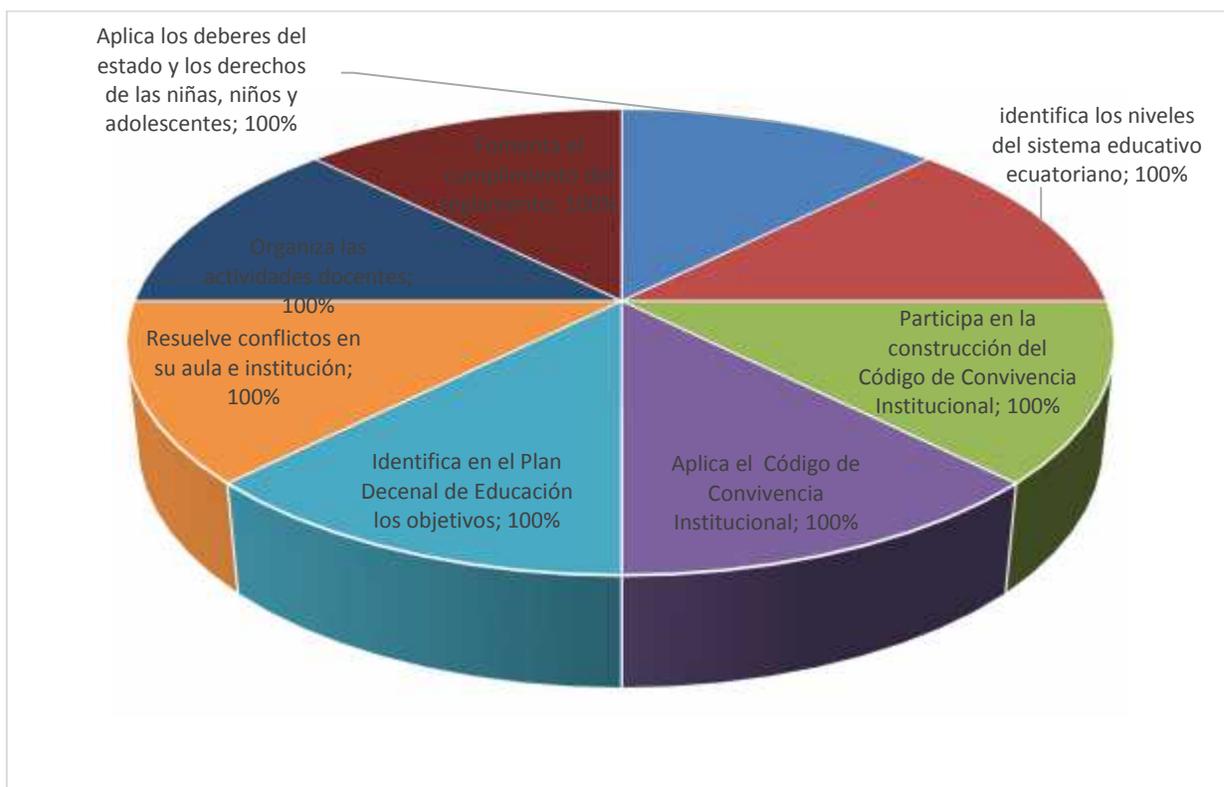


Figura 2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

Los diferentes ámbitos del aspecto legal de la gestión docente son tomados como importantes por parte de maestras y maestros de la escuela Remigio Crespo Toral. Tomando como referencia la participación en la elaboración del Código de Convivencia.

Desde esta perspectiva Barrios, A, Botica, A, y otros. (2004), considera que la convivencia es la: “Capacidad de vivir juntos respetándonos y consensuando las normas básicas” (p. 4). En los centros de educación, tanto maestros como estudiantes pasan gran parte de su tiempo por lo que es fundamental la elaboración de un plan de Convivencia que responda a las características particulares de la comunidad educativa. La participación activa del personal docente en la elaboración de dicho instrumento que regula la convivencia no hace otra cosa que denotar la importancia que para ellos reviste la generación de un clima de tolerancia en el que cada miembro de la comunidad educativa se sienta respetado y a gusto en el tiempo que permanezca en la escuela.

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

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

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.
Elaborado por: Neira, S. (2014)

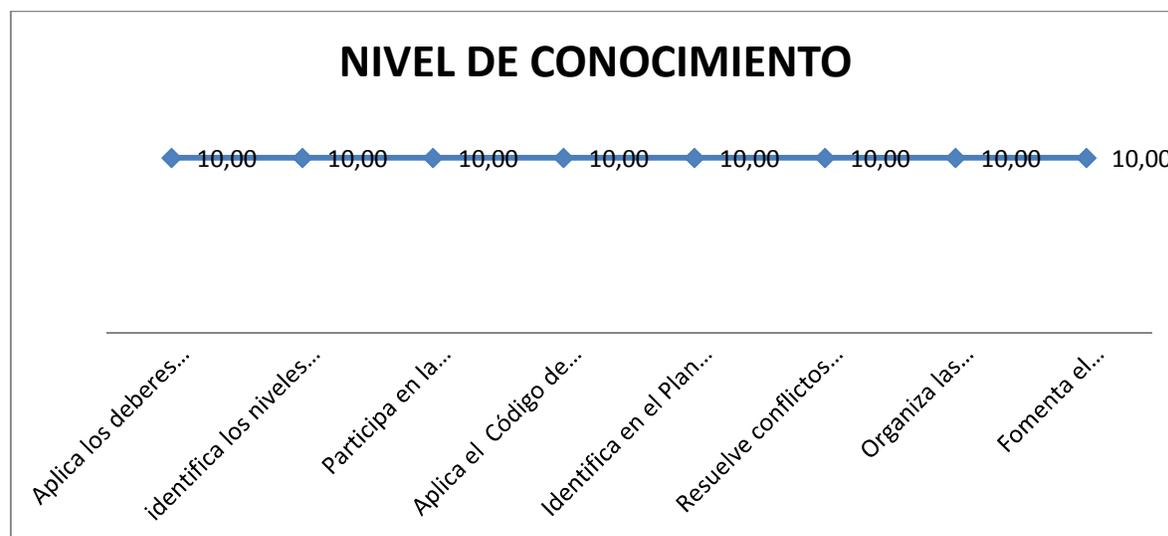


Figura 3: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

En el ámbito de gestión legal, los docentes de la escuela "Remigio Crespo Toral, en un 100% contestan que cumplen con los requisitos exigidos en el Marco Legal Educativo. Lo que indica que conocen la normativa, y textos legales en bien de la práctica legal escolar. La normativa legal que debe manejar el docente se refiere al conocimiento de la Constitución, Ley Orgánica

de Educación Intercultural, de su Reglamento, Código de Convivencia, Plan Decenal de Educación y demás instrumentos legales que orientan el cumplimiento de su trabajo académico. El conocimiento de estos documentos es de vital importancia para un cumplimiento eficaz e integral en la tarea docente. La importancia de la gestión legal en el docente de la escuela Remigio Crespo Toral, es en un 100%, esto debido a que las actividades relacionadas con el ámbito de la gestión legal son fundamentales para su proceso administrativo y pedagógico. Por ello Torrecilla,(2007), manifiesta que: “En el orden conceptual, en lo técnico- metodológico, en la evaluación, en lo normativo legal, en lo cultural y en lo ético” (p.132) Este criterio nos permite razonar que el ámbito legal como gestión del docente de esta institución educativa es pertinente y se evidencia en las varias actividades que cumplen diariamente a gestión legal se refiere al hecho de conocer los instrumentos legales de los que dispone el estado y que se relacionan directamente con el aspecto educativo de la nación.

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

Tabla 4. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	10,00	100%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	10,00	100%
2.3	Participa en la ejecución del POA	10,00	100%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	10,00	100%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	10,00	100%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	10,00	100%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	100%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10,00	100%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	10,00	100%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	10,00	100%
2.15	Incorporea el PAA	10,00	100%
	TOTAL	150,00	
	PROMEDIO	10,00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.
Elaborado por: Neira, S. (2014)

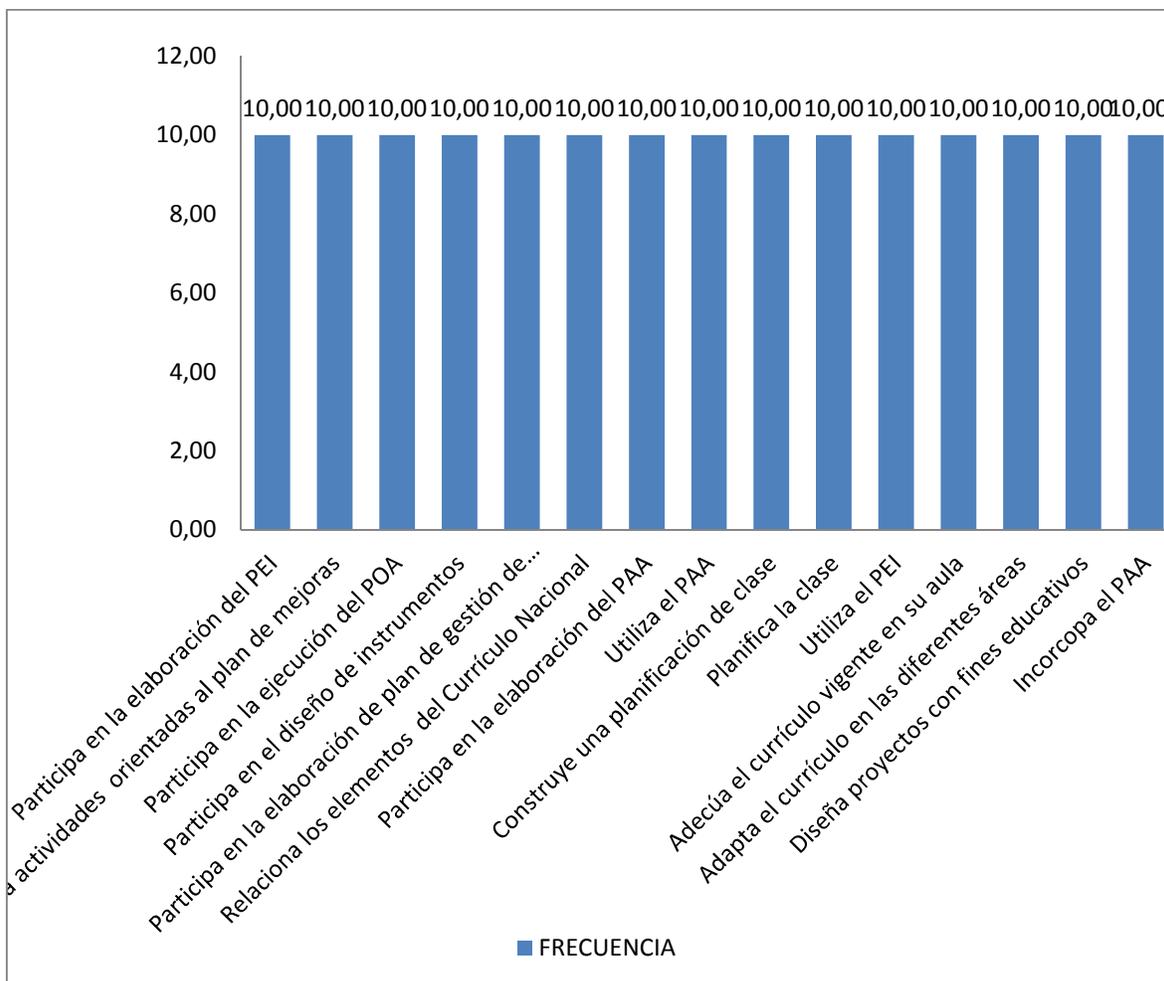


Figura 4. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

El nivel de conocimientos que tienen los docentes encuestados en el ámbito de la gestión legal, de acuerdo con los resultados obtenidos se confirma que el 100% en torno al resultado obtenido. Antes estos resultados, Olivera, E. (2010), destaca la importancia del nivel de conocimiento del docente, en el aspecto legal manifiesta esto ayuda a: "Una participación socialmente activa siendo parte de la búsqueda referida a la identidad" (p. 5). Las distintas estructuras de la sociedad están rodeadas de situaciones que requieren la reflexión de sus integrantes para la toma de decisiones; en este proceso es común el surgimiento de diferentes criterios por lo que el claro conocimiento de las diferencias va a permitir generar un clima de respeto el que es un medio clave para conseguir consenso.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	10,00	100%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	10,00	100%
2.3	Participa en la ejecución del POA	10,00	100%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	10,00	100%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	10,00	100%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	10,00	100%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	100%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10,00	100%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	10,00	100%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	10,00	100%
2.15	Incorpora el PAA	10,00	100%
TOTAL		150,00	
PROMEDIO		10,00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

Elaborado por: Neira, S. (2014)

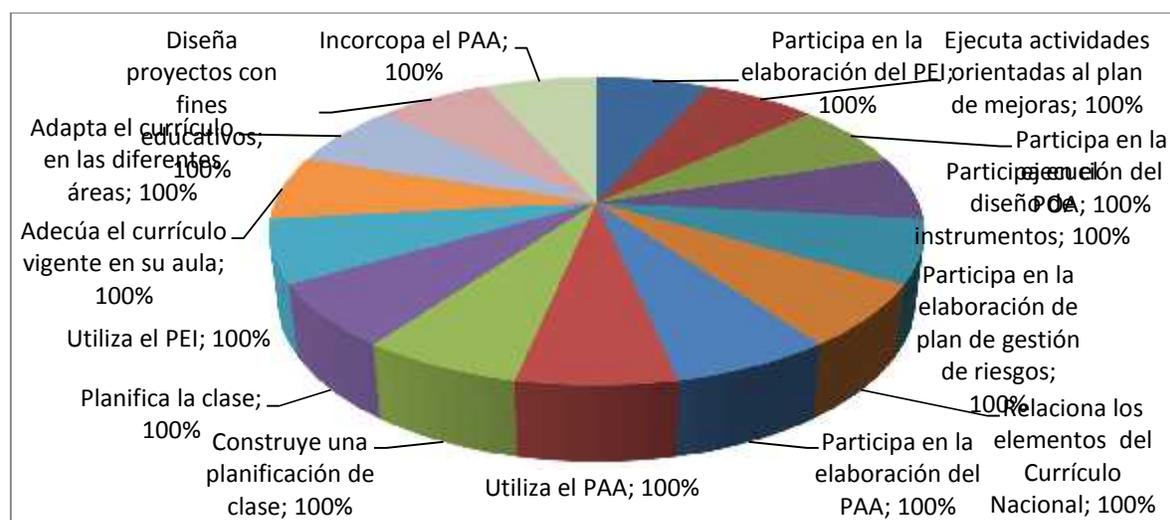


Figura 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

La participación en la planificación de las diferentes actividades, desde la perspectiva de los docentes encuestados se cumple en el 100%, ante ello Méndez, N. (2013), señala los beneficios de la planificación manifestando que: “Gracias a ella se ejecutan las acciones que tienen que ver con el logro de objetivos y metas referidas al proceso de enseñanza-aprendizaje”(p. 1).En el cual el proceso educativo persigue varios fines y objetivos, partiendo de las características anotadas, por lo tanto la planificación permite que se adecuen los tiempos y las acciones de forma coordinada de tal manera que se ejecuten cada una de las actividades siendo esta esencial en el trabajo de todo individuo permitiendo obtener resultados y consiguiendo objetivos y aún más tratándose en el campo educativo ya que es de vital importancia la formación integral del individuo,

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

Tabla 6: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	10,00	100%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	10,00	100%
2.3	Participa en la ejecución del POA	10,00	100%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	10,00	100%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	10,00	100%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	10,00	100%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	100%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10,00	100%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	10,00	100%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	10,00	100%
2.15	Incorporea el PAA	10,00	100%
	TOTAL	150,00	
	PROMEDIO	10,00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.
Elaborado por: Neira, S. (2014)



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

Los profesores de la escuela Remigio Crespo en su encuesta relacionada a la importancia de la planificación en el desempeño docente, indica que son conscientes de la gestión curricular en el 100 %.

Antes estos datos, Oviedo, R y Gonzáles, N. (2006), manifiesta que es el: “Elemento orientador de la labor docente” (p. 2). En este aspecto es elemental que exista la aplicación y ejecución de los procesos previamente planificados; pues de no existir previa planificación la actividad del proceso de enseñanza aprendizaje se convertiría en una variedad de actividades aisladas que no coadyuvarían a la consecución de un determinado objetivo, ya que la planificación forma parte de las actividades cotidianas, siempre se planifica, de una manera u otra de modo que toda actividad este anticipada.

En el docente la planificación representa el que hacer de su trabajo organizado, científico mediante el cual anticipa sus actividades, sucesos para poder decidir y tomar decisiones.

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

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

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

Elaborado por: Neira, S. (2014)

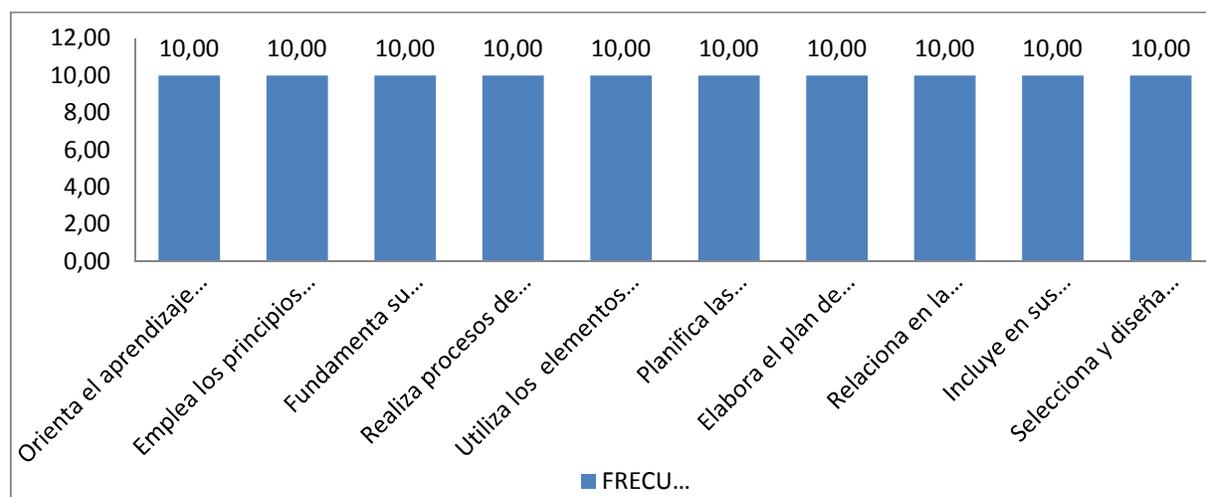


Figura 7. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza- aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

En esta interrogante, los docentes encuestados manifiestan que son conscientes de esta acción pedagógica que deben cumplir en aras de ejecutar un proceso de enseñanza aprendizaje eficiente; es el 100 % del personal encuestado que resalta tanto la importancia de la planificación así como su participación en la elaboración de los diferentes documentos. Por ello El Ministerio de Educación (2010) expresa que: “Es un programa concreto de acción de corto plazo, que emerge del plan de largo plazo” (p. 9). Tomando en cuenta la definición del Plan Operativo Anual se concreta que la planificación de los diferentes instrumentos es un todo; por lo que es importante la participación total del personal docente en la elaboración de dichas evidencias pues con ello se garantiza el desarrollo de un proceso de aprendizaje, siendo este un instrumento que establece las acciones estratégicas que se desarrollan que la institución educativa en un lapso de un año. Este proyecto se desarrolla al inicio de un periodo escolar con la participación de los principales directivos académicos

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

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

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.
Elaborado por: Neira, S. (2014)

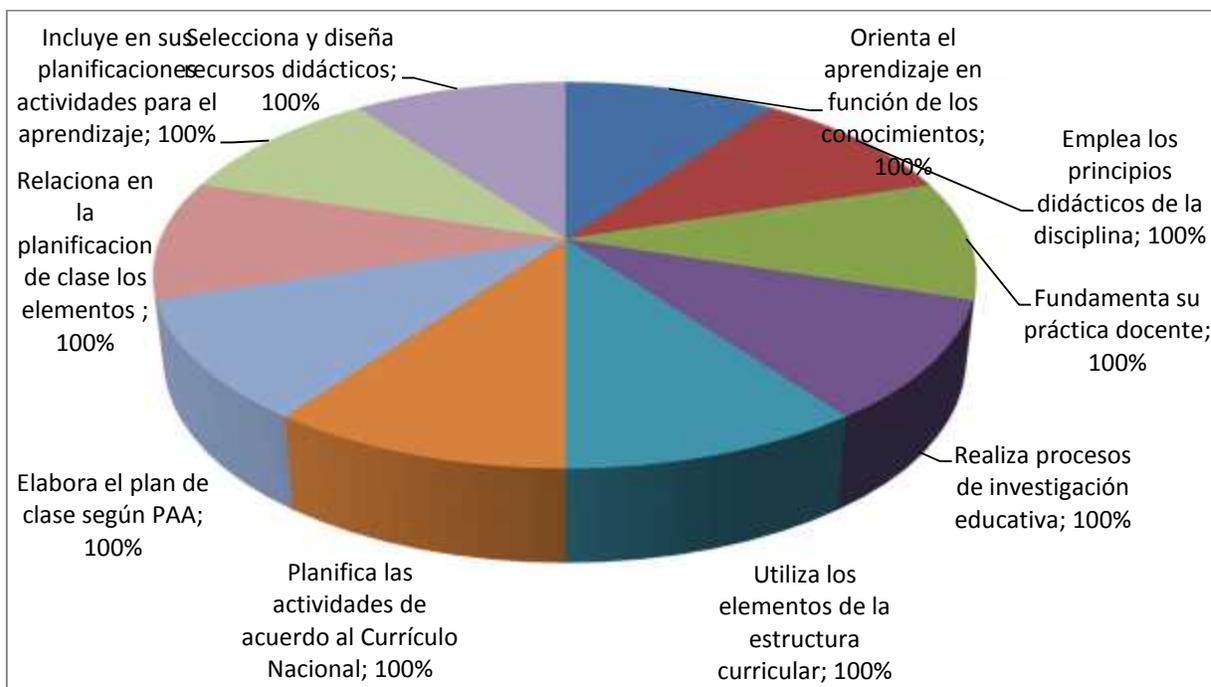


Figura 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

Al tabular la encuesta se establece que, desde la perspectiva del personal docente, se cumple totalmente, en el 100%, lo que hace referencia a la gestión pedagógica, a criterio de López y Farfán (2006). Al hacer referencia a la investigación educativa como elemento central de la gestión del aprendizaje, expresan que es la: “búsqueda progresiva de conocimiento en el ámbito educativo” (p. 1). En este sentido, dentro de la gestión del aprendizaje, lo que respecta a Investigación constituye un camino para establecer las técnicas y estrategias adecuadas a las características del grupo de aprendizaje; como se ha manifestado, el aprendizaje es progresivo y compete a la Investigación Educativa el establecimiento de actividades concretas y pertinentes que respetando el ritmo del proceso despierten el interés en los estudiantes; siendo la gestión pedagógica un proyecto innovador en donde el educador refleja el quehacer educativo siendo ellos los responsables de formar al ser humano de una manera integral con calidez y calidad.

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

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

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

Elaborado por: Neira, S. (2014)

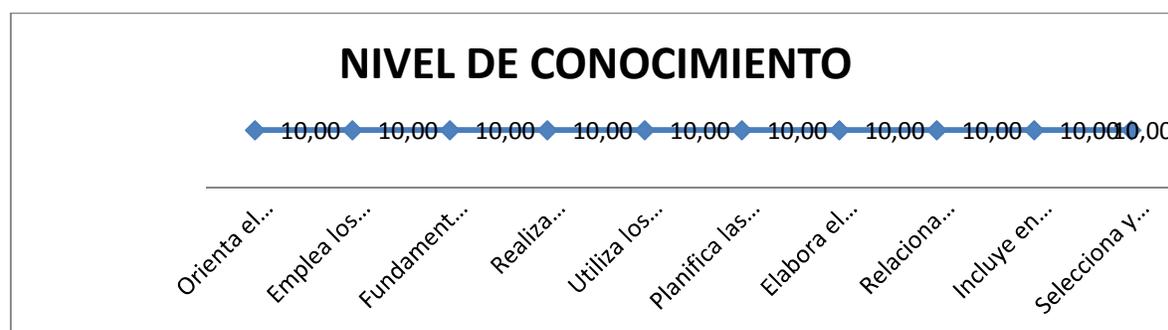


Figura 9. Nivel del conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

La frecuencia con la que se ejecuta el proceso de planificación es del 100 %; lo que permite concluir que se trata de una institución que cumple lo establecido en la normativa de educación general básica en los espacios y tiempos estipulados, frente a ello, Meléndez, S, Gómez, V. (2008), manifiestan que: “La planificación, es prever acciones en función de que se cumplan objetivos educativos” (p.32). En este contexto, los docentes a quienes se aplicó los cuestionarios de autoevaluación contarían con todos los elementos que les permita conseguir los objetivos previstos por la Actualización Curricular; sin embargo, el registro de observación y los diferentes aspectos del proceso, empleados a los docentes investigados va a permitir verificar lo que registran los datos estadísticos.

En este momento cabe recalcar que aunque conozcan teóricamente la planificación del proceso enseñanza es difícil cumplir a cabalidad por situaciones que no se tiene previsto, además en el campo educativo la planificación es flexible siempre en beneficio para los estudiantes.

3.3.2 Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	10,00	9,83	100%	98%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10,00	9,67	100%	97%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	9,67	100%	97%
	TOTAL	30,00	29,17		
	PROMEDIO	10,00	9,72	100%	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

Elaborado por: Neira, S. (2014)

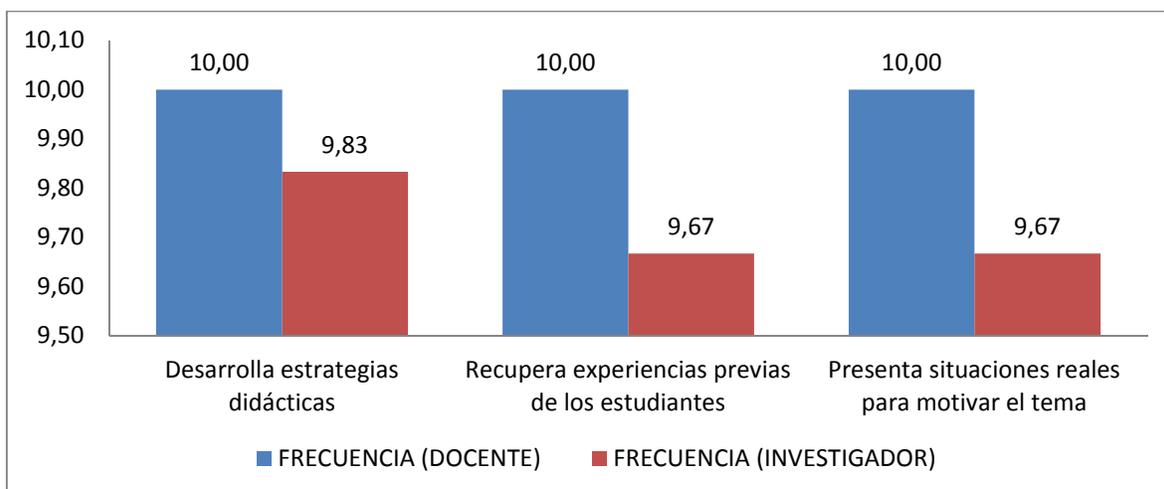


Figura 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

El desempeño profesional de una persona relaciona tres elementos muy importantes: la calidad de la formación académica, la actitud profesional y la práctica diaria en el cumplimiento de deberes. En este contexto, al revisar las respuestas dadas por los docentes de la escuela Remigio Crespo Toral, se determina que cumplen estos requerimientos en el 100 %. En lo que respecta a la formación académica docente. Vezub, L. (2007), manifiesta que: “La educación del profesorado tiene el honor de ser, al mismo tiempo el peor problema y la mejor solución de la educación” (p. 23). Problema por cuanto que no es raro encontrarse con docentes que se resisten ser parte de procesos de actualización curricular y esto entendido más allá del hecho de estar en un curso sino de diseñar acciones innovadoras; y es la mejor solución porque al contar con personal docente capacitado, el proceso educativo brindará respuestas acordes a los requerimientos actuales de la sociedad.

En este contexto, los docentes de la escuela Remigio Crespo Toral están dando las respuestas exigidas tanto por la sociedad como por la autoridad educativa de contar con docentes plenamente capacitados, ya que esto permite el desarrollo de la condición humana y a la preparación para la comprensión y así el docente está preparado para afrontar todas las tareas educativas con responsabilidad, sin temores brindando un aprendizaje y enseñanza productiva y significativa.

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.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10,00	9,67	100%	97%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	10,00	9,67	100%	97%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	10,00	9,50	100%	95%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10,00	9,50	100%	95%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	10,00	9,33	100%	93%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	10,00	6,17	100%	62%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	9,33	100%	93%
	TOTAL	70,00	63,17		
	PROMEDIO	10,00	9,02	100%	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

Elaborado por: Neira, S. (2014)

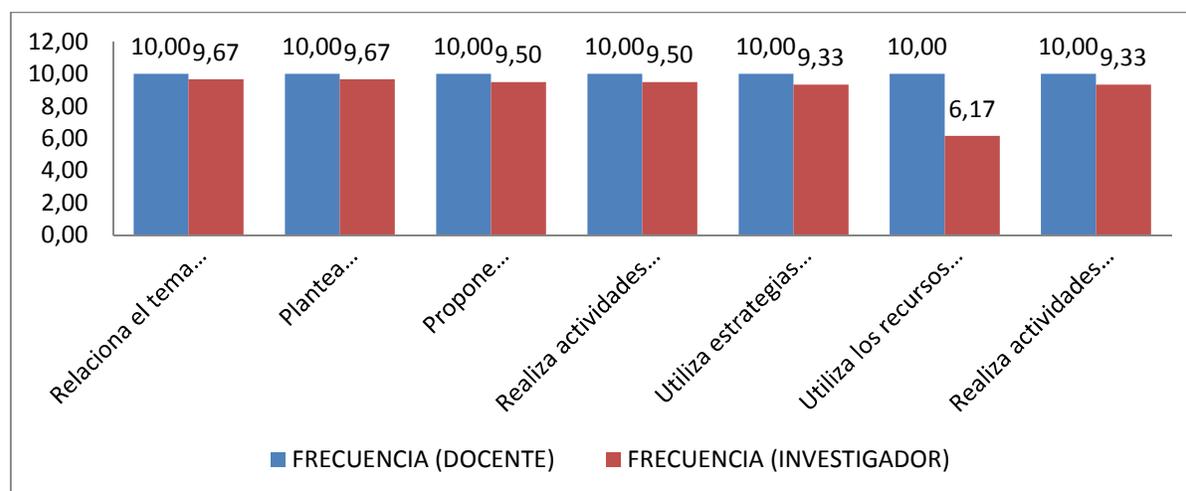


Figura 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

En cuanto respecta a los conocimientos que posee el docente para desarrollar las competencias referentes a la planificación, el 100 % de los maestros aseveran tener el conocimiento pertinente. Refiriéndose al desarrollo de competencias, en la tarea del desempeño docente, Guzmán, I. (2011) las ubica en el campo de: “El saber conocer, saber hacer y saber valorar” (p. 151). En este sentido el conocimiento es importante en la formación del docente, pues le significa la herramienta para diseñar sus instrumentos curriculares de planificación. La respuesta vertida por los docentes tienen el contexto de relacionar teoría y práctica, el referente teórico es la indicación para orientar el aprendizaje en función de conocimientos, en la investigación educativa, para hacer las actividades de acuerdo al currículo nacional, para trabajar según el PAA, para el diseño y selección de recursos didácticos, aquí es donde el docente actúa correctamente realizando sus tareas, los mismos pasando a ser la base de la cual dependerá el logro de los objetivos como es completar la formación integral iniciada en los ciclos educacionales anteriores para formar los mejores equipos de profesionales que necesita nuestro país.

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-aprendizajes 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-aprendizajes.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	10,00	9,17	100%	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	9,17	100%	92%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	10,00	0,00	100%	0%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	10,00	9,33	100%	93%
	TOTAL	40,00	27,67		
	PROMEDIO	10,00	6,92	100%	69%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

Elaborado por: Neira, S. (2014)

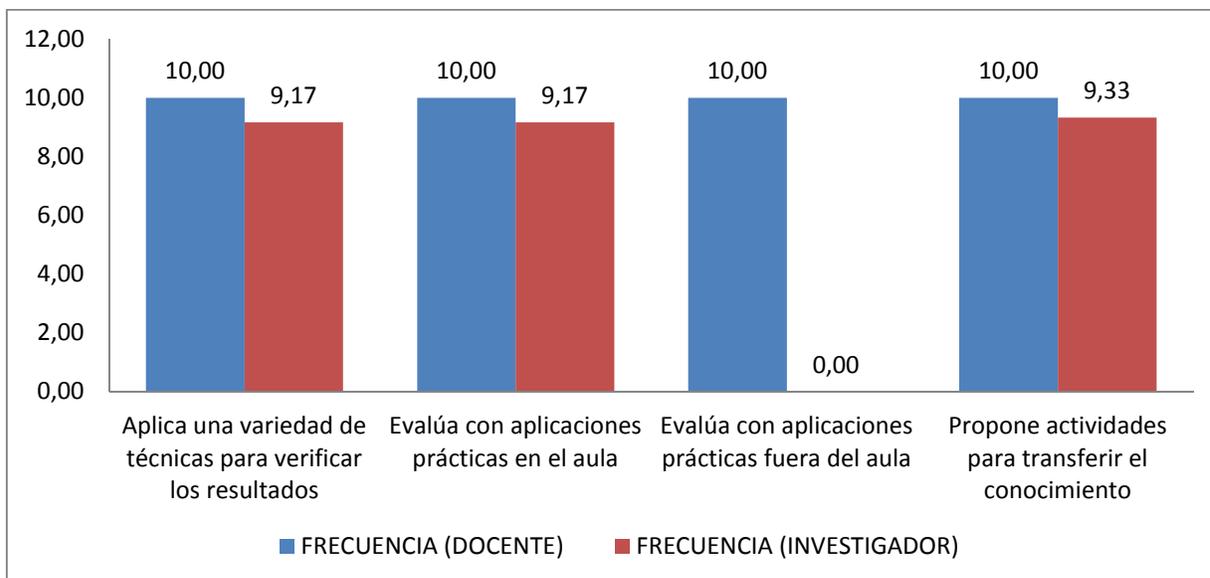


Figura 12: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizajes.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

Los niveles de frecuencia del desempeño docente, desde el punto de vista del investigador son muy diferentes a lo que se expresa desde el criterio de los docentes; tal es así que tanto en la recuperación de experiencias previas y la presentación de situaciones reales para motivar el tema, a criterio de, López, J. (2009). Citando a Ausubel manifiesta que: “Se debe averiguar los conocimientos previos y desarrollar los nuevos sobre esta base” (p. 39). Desde esta concepción, si no hay recuperación o referencia a los conocimientos que ya posee el estudiante, difícilmente se puede hablar de un proceso de enseñanza aprendizaje completo y efectivo; pues sin este proceso de activación de conocimientos previos, el estudiante corre el riesgo de visualizar el aprendizaje con un grupo de acciones aisladas y no como un proceso sistemático en el que cada momento se relaciona con el anterior y prepara para el próximo, en este proceso influye muchos acontecimientos como el docente, los compañeros, el lugar en donde se encuentra, los objetos que le rodean, palabras, frases, canciones, también mediante la ayuda necesaria, pueden llevar a cabo la actividad que supone aprender algo de un modo significativo.

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.

Tabla13. 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.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	10,00	9,72	100%	97%
3.12	DESARROLLO	10,00	9,02	100%	90%
3.13	EVALUACIÓN	10,00	6,92	100%	69%
	TOTAL	30,00	25,66		
	PROMEDIO	10,00	8,55	100%	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

Elaborado por: Neira, S. (2014)

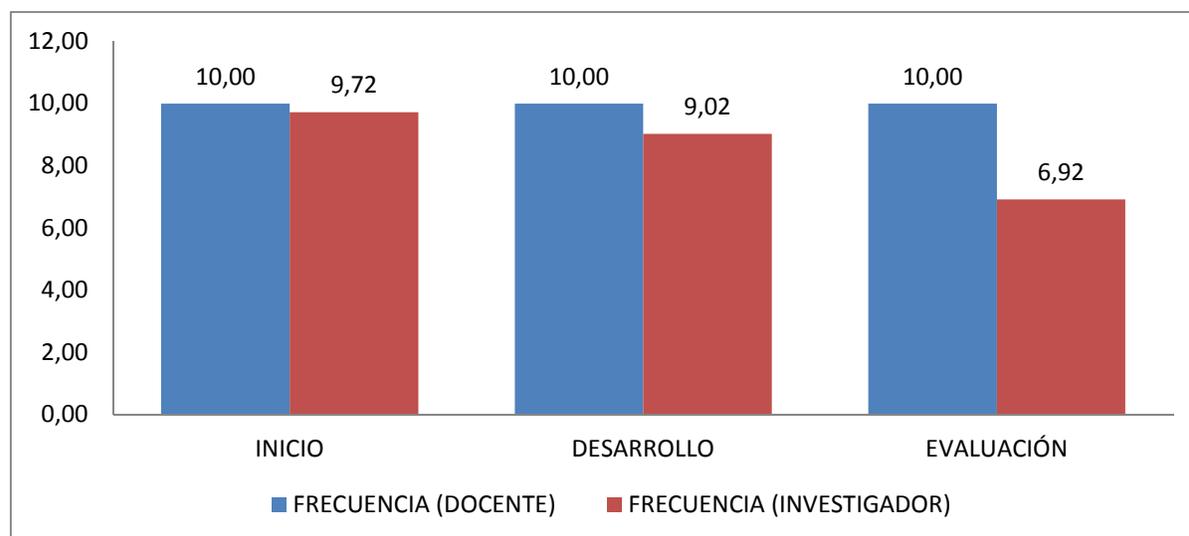


Figura 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

En lo referente a la frecuencia con la que se desarrollan los procesos de aprendizaje a partir de la activación de conocimientos previos existe amplia diferencia, de un poco más de tres puntos, entre el criterio de los docentes y la observación ejecutada por el

investigador. Refiriéndose a cuál es el proceso de activación de conocimientos previos, Castellano, O. (2008). Expresa que: “Convertir al estudiante en el sujeto del proceso; movilizándolo el maestro, las fuerzas motivacionales, volitivas, intelectuales, morales y físicas de los ellos” (p. 2). Es decir, establecer referencia a los conocimientos previos es más que el simple acto de que el estudiante recuerde lo que aprendió en ciclos o clases anteriores, que es lo que en muchos espacios de educación, y de manera equivocada, se considera como activación de conocimientos: Es un momento en el que, mediante el desarrollo de actividades específicas involucre al estudiante de forma protagónica en el proceso y no como receptor únicamente. La activación del conocimiento es importante y también lo que tiene almacenado es aquí en donde se puede aplicar estrategias para la activación del conocimiento, estas permiten acciones consientes e intencionadas dirigidas a cumplir los objetivos de aprendizaje.

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

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

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.
Elaborado por: Neira, S. (2014)

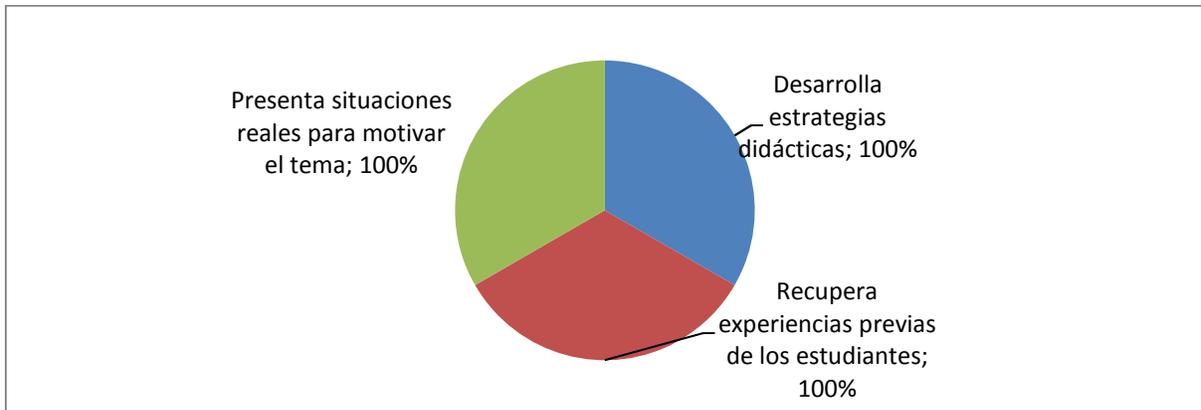


Figura 14: Niveles de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

La evaluación es el momento de la enseñanza-aprendizaje que precisa el cumplimiento de objetivos, el valor de los recursos utilizados y sobre todo responde a la pregunta de dónde se encuentra el grupo con respecto a los aprendizajes que debe adquirir. En este aspecto ahí se observa una diferencia absoluta entre el criterio de los docentes (10,00) y el de quien efectúan la investigación (0,00) específicamente en la evaluación mediante el desarrollo de actividades fuera del aula. Based, L. (2007). "Plantea que se lo efectúe de forma real con productos auténticos. Que permitan establecer productos finales que ofrezcan a los estudiantes mejores maneras de demostrar lo que han aprendido". Partiendo de la sugerencia, la evaluación es permanente y va más allá de la simple asignación de una calificación como consecuencia de responder un cuestionario de forma correcta o incorrecta; pues es el momento oportuno para la demostración, por parte del grupo de estudiantes, de los aprendizajes que han adquirido.

En este sentido el papel del docente es fundamental, pues solo conociendo a su grupo podrá diseñar las actividades adecuadas de evaluación. Es importante la evaluación de los aprendizajes por que al finalizar un tema, un bloque curricular. Un periodo académico los estudiantes puedan emitir juicios de valor evaluación del aprendizaje como indicador de la calidad educativa.

3.3.2.6. Niveles 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.

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

Elaborado por: Neira, S. (2014)

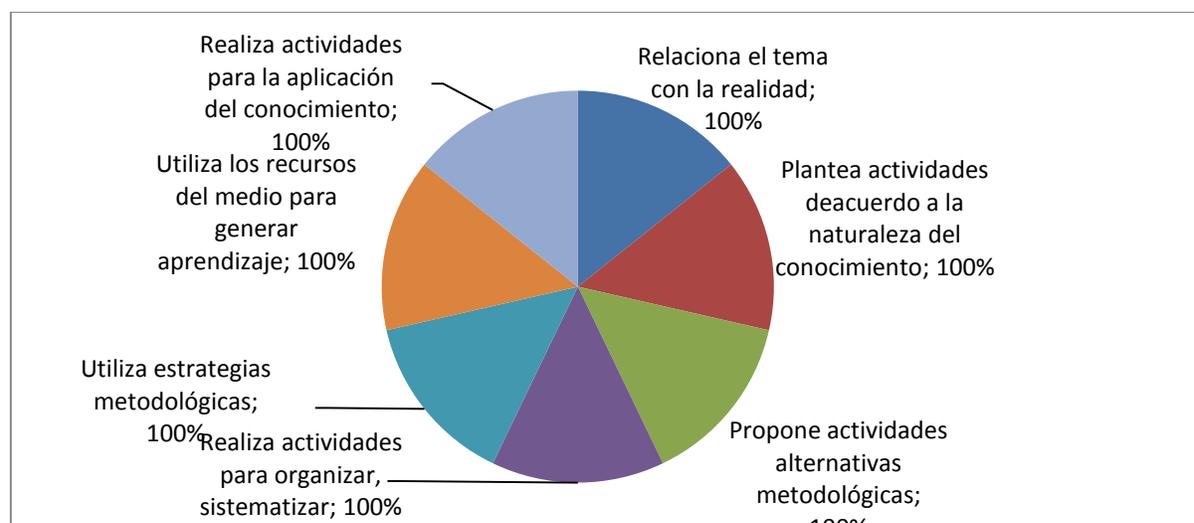


Figura 15. Niveles de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

Sobre la evaluación en el contexto visión global y considerando las respuestas ofrecidas por los docentes de la escuela Remigio Crespo Toral se ratifica la diferencia existente entre los criterios de los maestros con los determinados por la observación de la investigadora. Al respecto Kikuchi (2000), manifiesta que: “La evaluación es un proceso integral, sistemático, gradual y continuo que se propone la valoración de los aprendizajes realizados por el alumno y los cambios producidos en su conducta” (p. 234), La eficacia de los métodos y técnicas de enseñanza, la capacidad científica y pedagógica de los profesores; así como los niveles del aprendizaje adquirido se determinan mediante la aplicación de un proceso de evaluación permanente y basado en la realidad lo que hará que los integrantes del grupo de aprendizaje lo visualicen como una oportunidad y no como una amenaza o un evento aislado de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje. La evaluación tradicional en realidad deja de ser el objetivo central, existiendo un mayor proceso formativo, bajo la perspectiva educativa, la evaluación adquiere una nueva dimensión tomando en cuenta que cada alumno es un ser único e irrepetible es por eso que la educación no es una simple cuestión metodológica.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	10,00	100%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	100%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	10,00	100%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	10,00	100%
	TOTAL	40,00	
	PROMEDIO	10,00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

Elaborado por: Neira, S. (2014)



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

La enseñanza aprendizaje siempre será la herramienta fundamental de los docentes, pues es su razón de ser durante los diferentes momentos de su actividad psicopedagógica, esto es, cuando se construyen los conocimientos de las diferentes áreas del currículo, cuando se trabajan valores y se analiza el contexto socio-comunitario a la luz de los contenidos científicos que se desarrollan.

En sentido, el 100 % de los docentes encuestados manifiestan que desarrollan el proceso a partir de conocimientos previos, aplicación de estrategias didácticas adecuadas a situaciones reales. En este aspecto, La Actualización y Fortalecimiento Curricular (2010). Insiste el desarrollar procesos desde una visión del estudiante como un sujeto crítico propositivo en donde el ministerio de educación tiene como objetivo el incremento de la calidad educativa es decir todos los docentes se actualizan y se capacitan para que emprendan diversas acciones estratégicas ya que el currículo es flexible y que establece aprendizajes comunes, y que los conocimientos adquiridos; no se queden únicamente en la parte conceptual sino que se traslade a la práctica, al análisis de situaciones reales del entorno.

3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de 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 gestión del aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	10,00	100%
3.12	DESARROLLO	10,00	100%
3.13	EVALUACIÓN	10,00	100%
	TOTAL	30,00	
	PROMEDIO	10,00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.
Elaborado por: Neira, S. (2014)

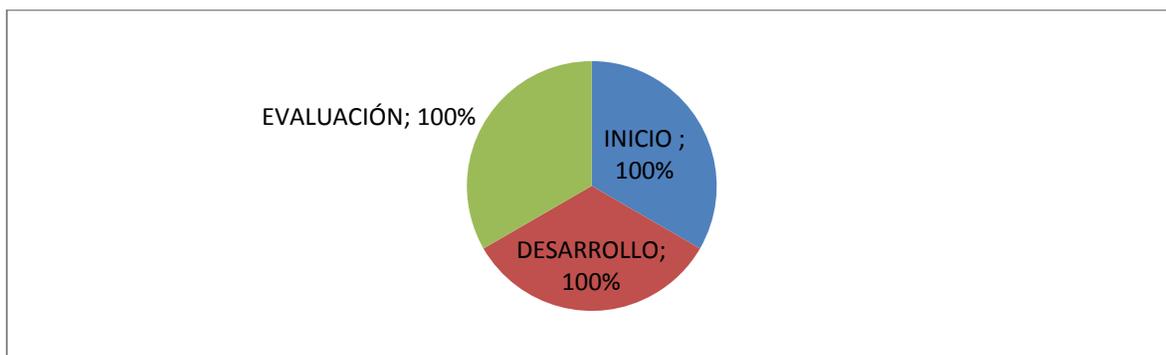


Figura 17: Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

Los recursos didácticos deben tener ciertas características para que generen en los estudiantes interés por el estudio, deben ser de colores llamativos, pertinentes, funcionales, armables, no ser tóxicos, de fácil acceso, etc. Con respecto a esta interrogante contestada por los docentes y de acuerdo a los resultados de la encuesta, se observa que se ratifican en concebir a la gestión del aprendizaje como una de las actividades de importancia en procura de relacionar los temas de sus clases en el 100 %. Moreno, I. (2009), refiriéndose a la importancia de los recursos del medio sostiene que: Permiten la reflexión de la realidad". (p. 6). Los recursos del medio son más accesibles son elementos esenciales en el proceso de transmisión de conocimientos , son

fundamentales para su asimilación en lugares poco favorecidos por la tecnología se tome en cuenta cualquier material que pueda utilizarse como recurso para facilitar procesos de enseñanza –aprendizaje que hacen de la educación una labor conectada con la realidad, lo que despierta el interés en el estudiante que verá los distintos contenidos y asignaturas como parte de su realidad y no como algo alejado a él o abstracto.

3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, 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.

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.
Elaborado por: Neira, S. (2014)



Figura 18: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

La encuesta aplicada permite observar el criterio de los docentes en este proceso evaluativo, se observa que todos los docentes, el 100% tienen una variedad de técnicas para verificar resultados; aplica evaluaciones prácticas en y fuera del aula y propone

actividades para hacer la transferencia de conocimientos. El proceso de evaluación es en este contexto apegado a lo que dice la normativa pertinente. La evaluación, según Saucedo, H. (2008). “Es un momento del proceso de la enseñanza-aprendizaje, permite conocer el nivel de logro obtenidos por los estudiantes al terminar” (p. 6). Con la aplicación de técnicas adecuadas de evaluación a más de mostrar los conocimientos adquiridos se demuestran cualidades inherentes a los mismos; es decir, se va de la teoría a la acción en base a los conocimientos adquiridos. Siendo la evaluación el mecanismo adecuado para recolectar información que los docentes necesitan conocer pero para realizar este proceso se debe emplear, las técnicas y los recursos adecuados y emplearlos de forma que sea la mejor herramienta para medir los logros obtenidos durante una jornada educativa de trabajo no como una amenaza sino como una fortaleza para el mejorar aspectos relacionados con la enseñanza - aprendizaje tanto el docente como del estudiante.

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

Tabla 19: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje.

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

Elaborado por: Neira, S. (2014)

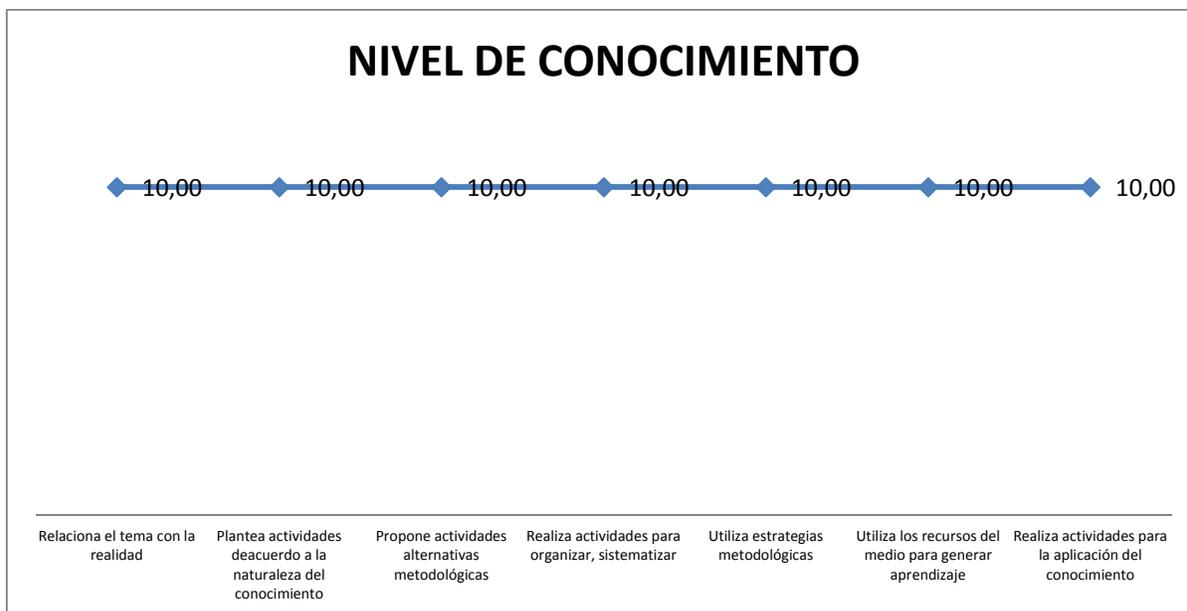


Figura 19: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

Desde el análisis global de los datos obtenidos, en lo que respecta a los momentos del proceso de aprendizaje, para Méndez, N. (2013), menciona que: “Es aquella que se ocupa de establecer una relación dialéctica entre los objetivos de la planificación y los sujetos para quienes se planifica. (p.106) en lo que respecta a este criterio es que para todo proceso de aprendizaje existe una estrategia en este caso sería la planificación como vemos en la escuela Remigio Crespo Toral, se aprecia que los docentes respetan y ejecutan los procesos en el 100 %.

Esta información es vital para hacer reprogramaciones de todo lo procesado en la enseñanza-aprendizaje, es decir, cuando el estudiante no tiene bien cimentados sus aprendizajes en función de disponerlos para aplicarlos a la solución de problemas de la vida real puede darse el caso de que el proceso no se lo ejecute de manera efectiva con la secuencia de los pasos requeridos; situación que, según los docentes de la escuelas antes mencionada no se presenta en la institución.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	10,00	100%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	100%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	10,00	100%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	10,00	100%
	TOTAL	40,00	
	PROMEDIO	10,00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

Elaborado por: Neira, S. (2014)

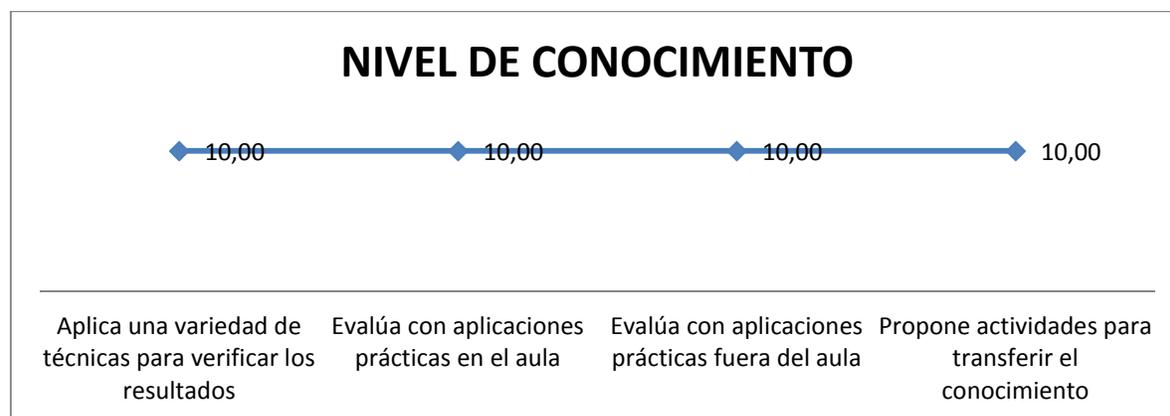


Figura 20: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

El 100 % de los encuestados dicen que desarrollan cada una de sus actividades desde una planificación preestablecida y con referencia a situaciones de la realidad.

Ahumada, P. (2001). En cuanto a la planificación dice: “Cuando se tiene listo un plan de trabajo este debe ser puesto en ejecución de inmediato, pues se han hecho las debidas consideraciones en los diferentes recursos que se van a utilizar en el desarrollo de este

plan” (p. 129). En este contexto, los docentes encuestados son claros en sus respuestas pertinentes, pues indican que relacionan el tema con la realidad, que consideran actividades de aprendizaje en función del conocimiento, que propone actividades para la verificación de los aprendizajes logrados, indican que hay investigación y que se utilizan recursos pertinentes a la temática tratada. Esto es importante para una buena enseñanza.

3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, 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.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	10,00	100%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	100%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	10,00	100%
	TOTAL	30,00	
	PROMEDIO	10,00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

Elaborado por: Neira, S. (2014)

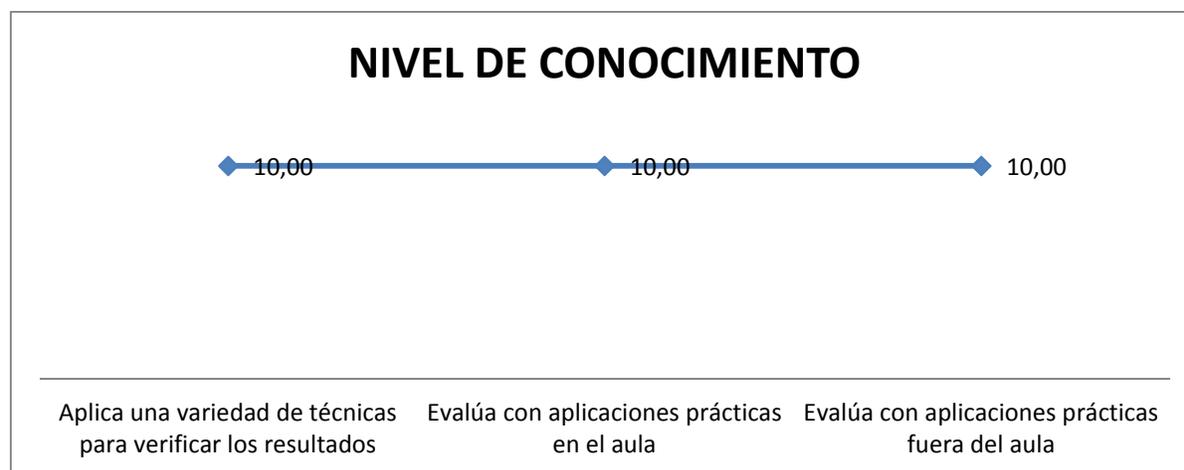


Figura 21: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

En lo que hace referencia a conocimientos de actividades de evaluación, el 100 % del personal docente encuestado expresa tener éste aspecto y saber de qué manera aplicarlos, a criterio de López, M. (2011), manifiesta que la evaluación en educación: “Requiere de una nueva mirada investigativa y más atención, considerando que es un punto sensible y decisivo en el proceso de enseñanza” (p. 179), con respecto a este

criterio menciona que a través del proceso de evaluación se puede detectar alumnos que requieran mayor ayuda como es asistir a recuperación pedagógica, también se puede verificar los instrumentos de evaluación mal diseñados esto explica la importancia de la evaluación y de cómo se emplea estos instrumentos. Al tener conocimiento de actividades y técnicas de evaluación, se está dando la respuesta adecuada al requerimiento establecido.

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

Tabla 22: Transpuesto resultados desglosados en la gestión del aprendizaje.

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.
Elaborado por: Neira, S. (2014)

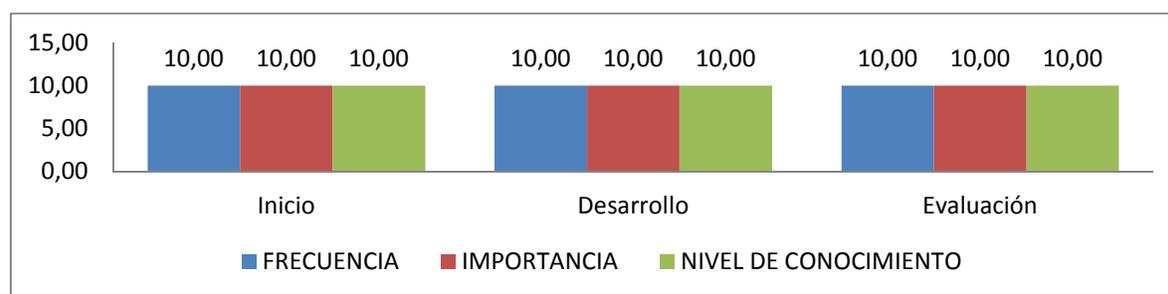


Figura 22: Transpuesto resultados desglosados en la gestión del aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

Los datos de la encuesta los diferentes componentes del desempeño docente, para Roquiñe, J.M. (2005), manifiesta que “Es la persona en la se encuentra valores, moral, buenas costumbres, horades, diálogo, respeto, criterio, obediencia” (p.137). Esto implica que al conocer todos los ámbitos se logra mediante los datos estadísticos un buen resultado en cuanto a: frecuencia, importancia y niveles de conocimiento existe el 100 % de cumplimiento y aplicación por parte de maestros y autoridades situación que puede ser muy meritoria sin embargo, vale la pena anotar que en varias esferas de profesionales de la educación existe una tendencia a ocultar realidades que pueden denotar falencias en su desempeño por lo que todos los datos de las encuestas, para efectos de establecer conclusiones, se analizan en relación a los datos arrojados desde la perspectiva de las observaciones de la investigadora. En la figura 22 y mediante el análisis de los datos de la encuesta así como según: Díaz, F. (1999). Menciona el concepto de estrategia, en el

campo del proceso educativo de los siguientes términos: “Los procedimientos o recursos utilizados por el agente de enseñanza para promover aprendizaje significativo” (p.2), las estrategias hace viable la adquisición de los aprendizajes, es por eso que se evidencia el desempeño docente. En los ámbitos de desempeño profesional que presentan tienen valores compartidos (20%), esto quiere decir que los profesores poseen una idea clara de los diferentes parámetros que hacen parte del desempeño docente como son: gestión legal, de la planificación, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación. Poseen el debido sustento en la práctica diaria, cuando se relacionan con los estudiantes, padres de familia y comunidad en el proceso de la enseñanza y aprendizaje. Ahora queda la inquietud de si los datos que se han analizado corresponden a la visión de los diferentes actores del proceso, pues con respecto al análisis que arroja la observación directa la percepción es diferente.

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.

Tabla 23. Nivel 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	10,00	10,00	100%	100%
4.2	Vincula a los actores educativos	10,00	8,83	100%	88%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	10,00	9,33	100%	93%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	10,00	9,00	100%	90%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10,00	8,67	100%	87%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	8,50	100%	85%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	8,83	100%	88%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	9,00	100%	90%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	9,50	100%	95%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	9,33	100%	93%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	10,00	8,83	100%	88%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10,00	9,00	100%	90%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	9,00	100%	90%
TOTAL		130,00	117,83		
PROMEDIO		10,00	9,06	100%	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

Elaborado por: Neira, S. (2014)

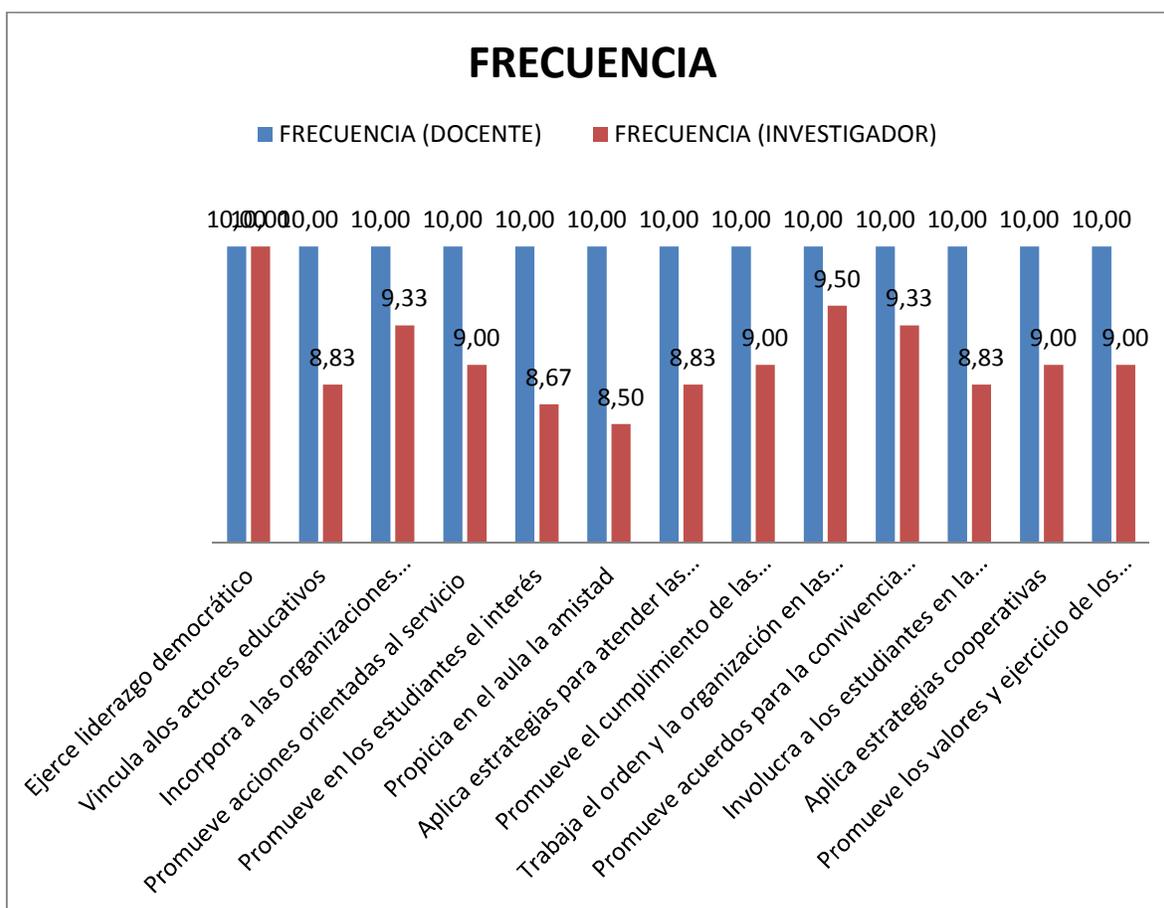


Figura 23. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

Con respecto a esta parte de la investigación se debe manifestar, que los docentes de la indicada institución educativa son conscientes de su responsabilidad como formadores de niños y niñas y en ello, el nivel de conocimientos en el ámbito de la gestión del aprendizaje, menciona Jara, C. (1994) sostiene que: “Estas precisan en el nuevo concepto de escuela, de los fines de la educación, de una nueva metodología didáctica.”(p. 175), con pertinencia a la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje tiene su fundamento para determinar que hay un buen nivel de rendimiento; esta afirmación se sustenta en el hecho de observar actividades comprometidas con la gestión del aprendizaje y naturalmente, en la ejecución de actividades pertinentes para el logro de los mismos, es decir, los docentes disponen de una variedad de técnicas para verificar resultados, hace aplicaciones prácticas en el aula y fuera de ella.

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

Tabla 24. Niveles de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	10,00	100%
4.2	Vincula a los actores educativos	10,00	100%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	10,00	100%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	10,00	100%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10,00	100%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	100%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	10,00	100%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10,00	100%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
TOTAL		130,00	
PROMEDIO		10,00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.
Elaborado por: Neira, S. (2014)

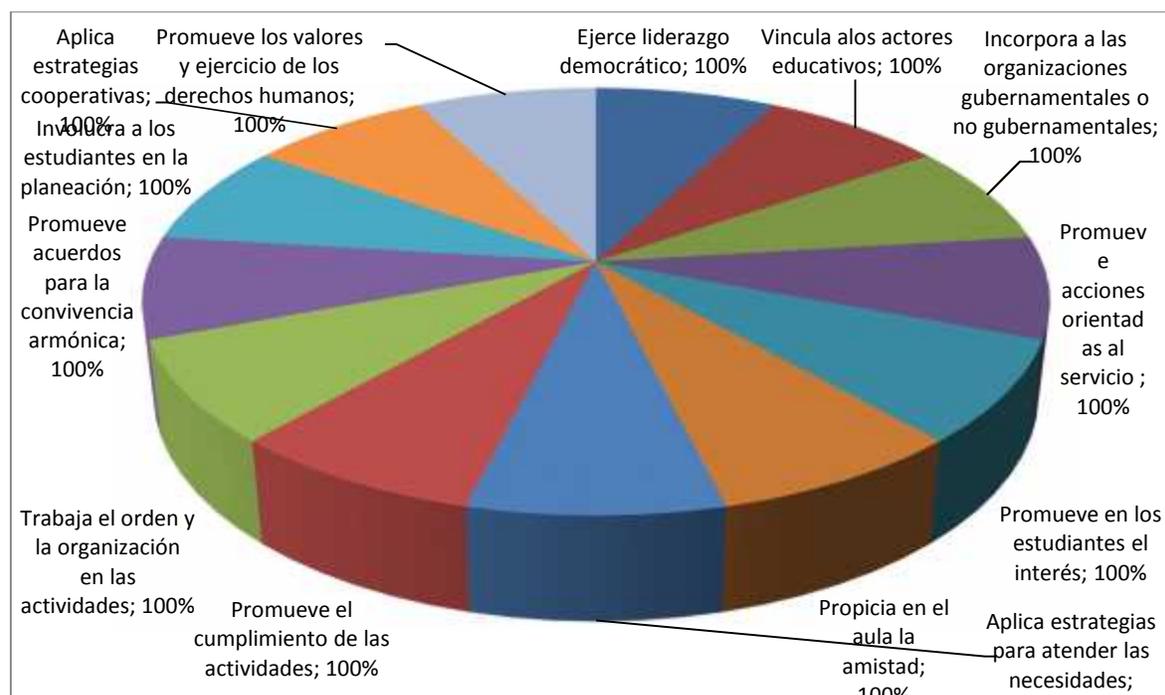


Figura 24. Niveles de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

La figura permite comparar el criterio de los docentes, a partir de la encuesta aplicada, y de la investigadora mediante las observaciones realizadas. Concretamente en lo que hacer referencia a propiciar la amistad en el aula, desde la perspectiva de los docentes se realiza en el 100 %, mientras que para el criterio que se toma desde las observaciones de la investigadora, tan solo en el 70% se propicia la amistad entre los estudiantes. La diferencia entre los dos criterios es muy amplia lo que permite considerar que existe una visión apartada de promover la amistad entre los estudiantes; con respecto a la influencia de las relaciones de amistad en el aula, Estévez, E, Martínez, B, y Jiménez, T. (2011). “Son aspectos claves para el éxito académico y el ajuste psicosocial” (p. 12). En donde existe relación directa entre amistad y niveles de excelencia académica determina el compromiso del docente en este aspecto; pues al descuidar el manejo de las relaciones sociales de sus estudiantes pone en riesgo la calidad de su desempeño profesional; pero vale la pena plantearse la cuestión sobre cuáles son los parámetros y procesos que debe seguirse para generar un clima de amistad en aula. En muchos casos, por no contar con el conocimiento adecuado en el tema, el docente se ve limitado.

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.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	10,00	100%
4.2	Vincula a los actores educativos	10,00	100%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	10,00	100%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	10,00	100%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10,00	100%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	100%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	10,00	100%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10,00	100%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
	TOTAL	130,00	
	PROMEDIO	10,00	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.
Elaborado por: Neira, S. (2014)

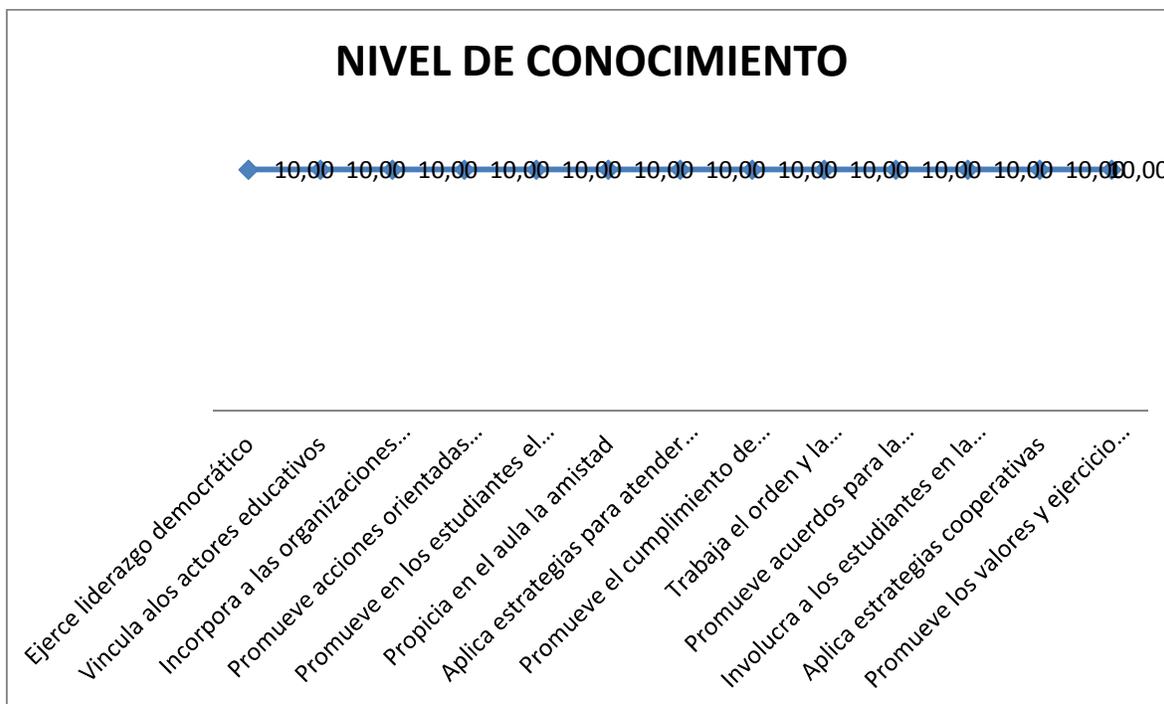


Figura 25: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

El gráfico permite observar que los docentes en las encuestas expresan que los indicadores en el ámbito del liderazgo tienen valores del 100% en el desarrollo de actividades que muestran liderazgo. Partiendo de este dato es necesario identificar qué es liderazgo porque se corre el peligro de confundir liderazgo con autoritarismo. Por dicha razón se anota lo que manifiesta Gil, F. (2012). Al conceptualizar el liderazgo en el aula como: "Un proceso de influencia social guiado por un propósito moral con el fin de construir capacidades para optimizar los recursos disponibles hacia el logro de metas compartida" (p. 32). No se trata de imponer reglas o crear un clima de autoridad superior desde el primer momento sino de generarlo en la dinámica del proceso enseñanza-aprendizaje y bajo la perspectiva de los propósitos comunes es decir, convivir y aprender de la autoridad también se piensa que educación sin autoridad es impracticable, por el hecho de que alguien debe estar al frente de cualquier institución para que exista una buena organización educativa, siendo el eje transversal para la buena marcha de la institución.

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

Tabla 26. Comparaciones 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	10,00	9,72
	Desarrollo	10,00	9,02
	Evaluación	10,00	6,92
	Visión Global	10,00	8,55
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		10,00	9,06

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.
Elaborado por: Neira, S. (2014)

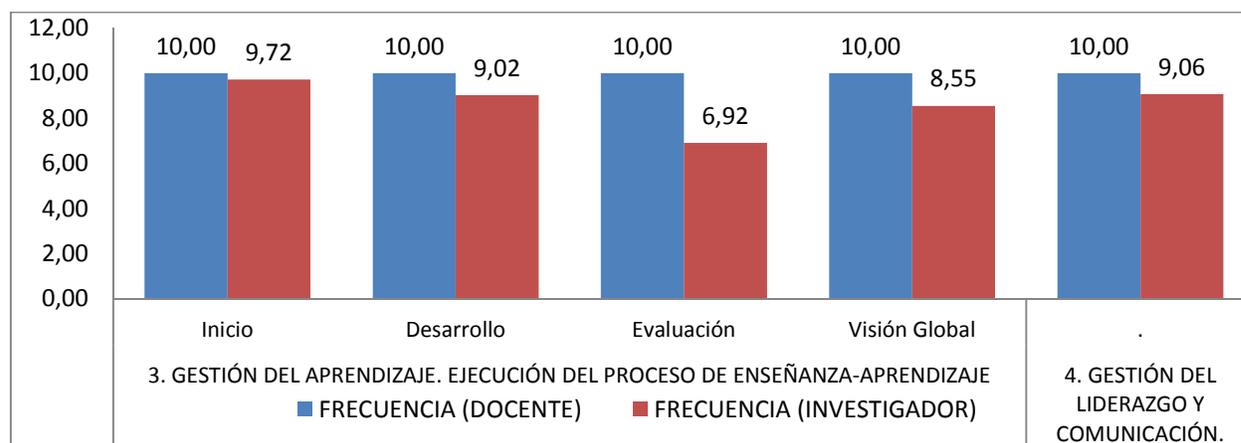


Figura 26. Comparaciones del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

En lo que concierne a la ejecución del proceso docentes, los cuadros muestran que, de acuerdo a la percepción de los docentes, tanto la frecuencia de aplicación, el nivel de importancia que se le da al proceso y el nivel de conocimiento, de los maestros, su aplicación se produce en plenitud, en el 100 %, según el Ministerio de Educación, (2006). Con la aplicación del plan decenal de Educación, se plantea que :”Los programas, sus objetivos y metas, sean construidos en el marco de las políticas de Estado ya definidas y que, como país, le damos continuidad sin que importe que ministro o que ministra ejerza la cartera de educación”.(p.5), considerando a la excelencia en la tarea docente, y en

otras labores del ser humano, constituye el objetivo común porque de esta manera se propicia el mejoramiento de la sociedad en los diferentes ámbitos; sin embargo, es un tanto difícil encontrarse con una institución en la que las labores se ejecuten a la perfección; para el caso del presente análisis se comparan los datos de la encuesta de autoevaluación de los docentes con lo que se registra en la observación directa de la investigación.

Analizando los resultados de autoevaluación y registro de observación en los momentos de inicio, desarrollo, evaluación y visión global, se identifica que: En lo que respecta a la evaluación existe una diferencia significativa en los valores que considera el investigador, el 69,2 % frente al 100 % desde la autoevaluación de los docentes.

La diferencia de porcentaje permite establecer, el proceso de evaluación, como el elemento que requiere análisis e intervención; sin con esto querer decir que los demás componentes se encuentren en óptimas condiciones como para hablar de un excelente desempeño docente.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 27. Desempeño profesional del docente.

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	10,00	10,00	10,00
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	10,00	10,00	10,00
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	10,00	10,00	10,00
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	10,00	10,00	10,00
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	10,00	10,00	10,00

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

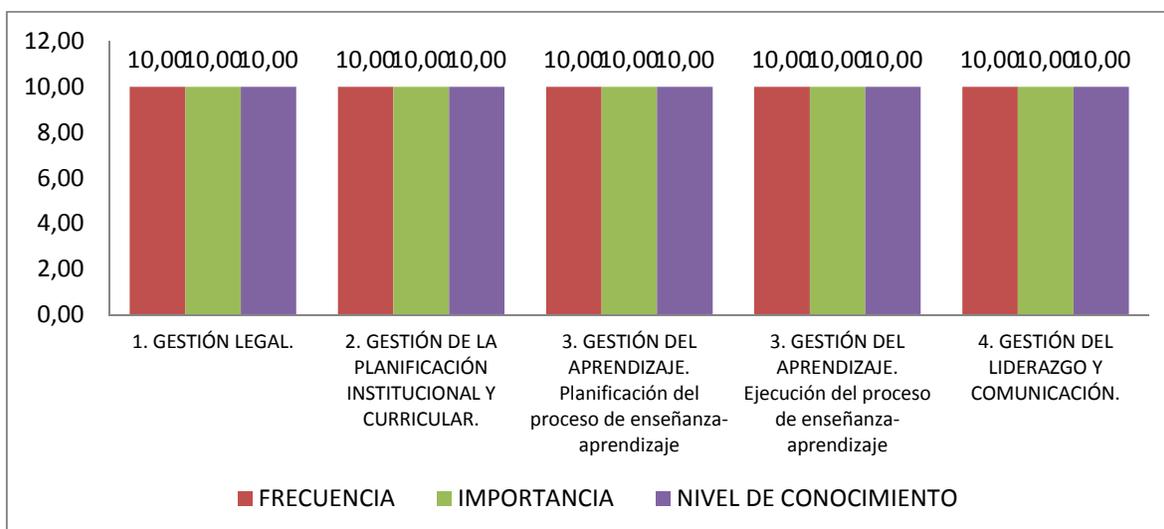


Figura 27. Desempeño profesional del docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a la escuela Remigio Crespo Toral.

El criterio manifestado por los docentes en las encuestas expresan, que los indicadores tienen valores compartidos, pues al igual que en el gráfico anterior, ahora en lo referente a nivel de conocimiento con respecto al liderazgo tienen y lo aplican en la enseñanza aprendizaje durante todo su proceso al 100%. En este punto, la importancia del liderazgo del docente, y por ende el conocimiento que de éste aspecto posea el profesor, en términos de Ahumada, P. (2001).

Permite aumentar los niveles de competitividad y compatibilidad. El propósito del proceso de educación no es otro que formar individuos para convivir en una sociedad lo que implica el ejercicio de liderazgo por los docentes desde los grupos de primeros años de educación. Situación en que en muchos casos, de manera equivocada, se pospone para años superiores con lo que se desperdicia oportunidades. Los profesionales de la educación deben conocer la LOEI a profundidad para evitar que los derechos de los estudiantes sean atropellados y sobre todo para que las acciones de la comunidad educativa se oriente hacia la construcción de la nueva sociedad, al respecto de la inclusión educativa es un tema de cuidado porque para poder dar la atención necesaria a niños y niñas NCE, el personal docente tiene que estar capacitado para brindar una educación a la realidad de aquellos estudiantes, con respecto al INEVAL es una actualización de conocimientos de los cuales son muy útiles para ponerlos en práctica y brindar una educación integral a los estudiantes.

CONCLUSIONES

- En el ámbito de gestión legal, los docentes demuestran en un 100% tener buenos conocimientos en relación a los ámbitos legales, con lo que se demuestra que los mismos cumplen y respetan los derechos humanos, de los niños, participan en la construcción del código de convivencia institucional y reglamentos, etc.
- En el ámbito de la planificación curricular e institucional, los docentes elaboran y aplican de forma correcta las planificaciones institucionales como el PEI, POA, entre otros instrumentos curriculares, mismos que al ser ejecutados priorizan las necesidades de los estudiantes e institución educativa, con el objeto de brindar una educación de calidad, dentro de los parámetros que demanda el estado.
- En relación al ámbito del aprendizaje, se determina que los docentes planifican correctamente, usan recursos para aplicar la misma, pero en la etapa de la evaluación, se demuestra un índice bajo, por lo que se establece una debilidad en este ámbito del desempeño docente, misma que requiere ser solucionada o convertida en una fortaleza institucional.
- En el ámbito de gestión de liderazgo y comunicación se han obtenido niveles altos en cada uno de los personajes, a lo que se concluye que existe un buen liderazgo institucional de autoridad y una correcta comunicación dentro de todos los miembros de la comunidad educativa, por lo que se establece que existen buenas relaciones personales y por ende que la institución educativa tenga un adelanto pedagógico y social.
- Siendo el problema la parte o etapa de la evolución es necesario el plantear un propuesta de solución a la misma, a través de una capacitación para la elaboración de instrumentos de evaluación, con lo que se brindara una aprendizaje significativo.

RECOMENDACIONES.

- En lo referente al desempeño profesional en el ámbito de gestión legal es necesario fortalecer el fomento cumplimiento de los reglamentos y la solución de conflictos en su aula, a través de capacitaciones en talleres, charlas, seminarios con temas sobre el código de convivencia, derechos de los niños, etc., para de esta manera contribuir de una manera planificada a obtener resultados académicos favorables para los estudiantes.
- Es necesario también recomendar que en la planificación institucional y curricular que los docentes se vayan actualizando teniendo como base las planificaciones elaboradas, y para obtener mejores resultados dar seguimiento a esto para al final aplicar instrumentos de evaluación que verifiquen los resultados obtenidos.
- Es indispensable también que en el ámbito de gestión del aprendizaje desde la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje se dé mayor interés a los objetivos, destrezas, estrategias metodologías, recursos e indicadores de evaluación en base a los principios pedagógicos y didácticos, de tal forma tener una planificación anual adecuada y evitar posteriores problemas en la enseñanza aprendizaje con los niños.
- Se sugiere también que se realice una evaluación continua y formativa durante el proceso de enseñanza aprendizaje, por parte de los docentes y autoridades, en virtud de generar mejores resultados en el rendimiento académicos de los niños detectando posible falencias en conocimientos, destrezas y así reforzar las mismas para elevar el nivel académico de los estudiantes.

BIBLIOGRAFÍA

- Andrade, V, L. (2012). *Práctica Docente Guía Didáctica*. Edición de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Aera, A. D. (23 de Julio del 2012): *Reforma para mejorar la calidad educativa*. Ecuador in mediatoon El periódico instantáneo del Ecuador
- Barón, A. D. (2000). *Fundamentos de Psicología*. Quito, Ecuador: Editorial Pearson, Tercera edición.
- Brown, G. K. (1979). *La Micro enseñanza*. Bogotá, Colombia: Editorial Educativa, Segunda edición.
- Carrasco, J, Calderero, H. (2007). *Aprendo a investigar en educación*. Madrid, España: RIALP, segunda edición.
- Castro, L. K. (2000). *Diccionario de Ciencias de la Educación*. Lima. Perú. Ediciones El Educador.
- Child, D. A. (1984). *Psicología para los docentes*. Buenos Aires, Argentina. Editorial Kapelusz
- Díaz, F. (2006). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. Recuperado de <http://www.googlelibros.com>
- Diccionario Manual de la Lengua Española Vox*. © 2007 Larousse Editorial, S.L.
Recuperado de: <http://www.alegsa.com.ar/Dic/tecnica.php>.
- Fuste, D. B. (2011). *Concepto de líder*. Barcelona, España. Editorial Panamericana.
- Gil Rodríguez, M.P. (2000) *La relación maestro-alumno. Hacia una educación renovadora*. Madrid, España. Ediciones BAC.
- Ibarra, L. H. (2009). *El desempeño docente*. Bogotá, Colombia. Editorial Magisterio.
- Jara, C. R. (1994). *Problemas Pedagógicos*. Loja, Ecuador. Universidad Técnica Particular de Loja.

- León, M. P. (2013). Consulta para padres. Barcelona, España. Editorial Amat.
- Martínez, A. L. (2012). Administración Educativa. México, D.F. Editorial Panamericana.
- Maslow, A. (1968). Motivación y Personalidad. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos, S. A.
- Méndez, V. N. (2013). La importancia de la planificación en la administración educativa. Recuperado de <http://www.googlelibros.com>.
- Ministerio de Educación de Colombia (2007). La gestión educativa es la vía para el mejoramiento de la educación. Bogotá, Colombia. Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación. (2010). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito, Ecuador: Registro Oficial.
- Montenegro, I. A. (2007). Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá, Colombia: Editorial Magisterio.
- Muchielli, A. (1998). Psicología de la Comunicación. Madrid, España: Ediciones Paidós, Ibérica, S. A.
- Murillo, T. J. (2007). Evaluación del Desempeño y carrera profesional docente. Washington, Estados Unidos. Unesco.
- Nassif, R. (1974). Pedagogía General. Buenos Aires, Argentina: Editorial Kapelusz,
- Oquendo, D. (1 de mayo de 1998). Educar es la clave. Diario Hoy, sección A, Página 4.
- Oquendo, D. (1 de mayo de 1998). Educar es la clave. Diario Hoy, sección A, Página 4.
- Palmar, Y. (2009). Líder, concepto y características. Madrid, España. Ediciones BAC.
- Pietro, P. (2008). Gestión de Sistema de Información del Talento Humano. Bogotá, Colombia; Editorial Magisterio.
- Pin, R. J. Gómez-Llera, G. (1996). Dirigir es educar. El gobierno de la organización y el

desarrollo de sus recursos directivos. San José, Costa Rica: Editorial. McGraw-Hill.

Quispe, C. L. (1998). Elementos básicos para la Gestión. Quito, Ecuador: Educativa,

Fundación Hanns Seidel, República de Honduras Secretaria de Educación.
(2009).

Técnicas de enseñanza en el aula de multigrado. Obtenido de Tegucigalpa

Rodríguez, A. (2012). Liderazgo ético y valores. Loja, Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja; 3ra. Edición del programa CAMPUS.

Roqueñi, J. M. (2005). Educación de la afectividad. Una propuesta desde el pensamiento de Tomás de Aquino. México, D.F. Editorial Panamericana.

Soto, C. Liderazgo y Comunicación en el proceso de aprendizaje. Recuperado de:
<http://www.slideshare.net/carmenguerra31945243/motivacin-y-tipos-de-motivacin>

Soubal, S. C. (Julio 2008). La gestión del aprendizaje. Algunas preguntas y respuestas sobre en relación con el desarrollo del pensamiento en los estudiantes. POLIS. Revista de la Universidad Bolivariana. Volumen 7, Nro. 21, 2008.

Standaert, R. (2010). Puntos de discusión del perfil docente. Separata para la Universidad del Azuay en el programa de Diplomado Superior en Educación Superior por Competencias. Cuenca, Ecuador: Universidad del Azuay.

Valdez, V. H. (2009). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. Lima, Perú: Consejo Nacional de Educación.

Vega, N. M. (2013). La importancia de la planificación en la Administración Educativa. Madrid, España. Ediciones BAC.

PROPUESTA.

AMBITO:	LEGAL	<input type="checkbox"/>
	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR	<input type="checkbox"/>
	APRENDIZAJE	<input checked="" type="checkbox"/>
	LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN	<input type="checkbox"/>
PROBLEMA IDENTIFICADO		
<p>En la investigación denominada Desempeño docente, en la escuela “Remigio Crespo Toral” de la parroquia Chorocopte, del cantón Cañar, se establece que los docentes investigados tienen conocimientos básicos en los ambientes de gestión legal, planificación curricular e institucional y de liderazgo y comunicación, lo cual permite que los mismos puedan cumplir con cada actividad tendiente a desarrollar en estos espacios.</p> <p>Pero en lo que respecta al ambiente de gestión de aprendizaje, se determina que los maestros tienen debilidades en la etapa de la evaluación durante la hora de clase, misma que es básica para lograr un aprendizaje significativo y eficaz de los estudiantes.</p> <p>Por lo que se ve prioritario dar solución a este problema a través de la elaboración y aplicación de una capacitación teórico-práctica, tendiente a que los docentes desarrollen destrezas de evaluación con sus alumnos y así lograr una calidad de la educación impartida en esta institución.</p> <p>Ante esto Terry. D. sostiene que “evaluar es asignar un valor a algo, juzgar. En educación, normalmente quiere decir juzgar a un estudiante, profesor o programa educativo” (p, 17)</p>		

Frente a este concepto de evaluación el docente debe de tener conocimientos básicos no solo para asignar una nota o calificación sino debe basarse en varios parámetros evaluativos de cada tema de clase, en donde se evalué al docente de forma íntegra.

Teniendo como antecedentes lo antes expuesto, se define señalando que los resultados son obtenidos del personal docente de la escuela, en donde se detecta el siguiente problema: “LA CARENCIA DE CONOCIMIENTOS EN ELABORACIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN POR PARTE DE LOS DOCENTES AL MOMENTO DE EVALUAR UN APRENDIZAJE O ACTIVIDAD CURRICULAR”; por lo que se proyectan actividades tendientes a capacitar a los docentes en el marco teórico-práctico en evaluación con el objeto de los maestros tengan la certeza de realizar actividades inclinadas a reforzar los conocimientos, destrezas y así obtener una aprendizaje significativo.

NOMBRE DE LA ESTRATEGIA.

LA EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA “REMIGIO CRESPO TORAL” DE LA PARROQUIA CHOROCOPE, CANTON CAÑAR, PROVINCIA DEL CAÑAR.

OBJETIVO

- Organizar a los directivos docentes en función de concretar procesos educativos sobre diseño de instrumentos de evaluación para fortalecer el aprendizaje en el aula del centro educativo.
- Determinar las principales técnicas e instrumentos de evaluación de los aprendizajes creativos e innovadores acordes al modelo educativo institucional que generen aprendizajes significativos. Por ejemplo aquí organiza y capacita en técnicas e instrumentos.

- Planificar sesiones de aprendizajes en las distintas áreas del conocimiento incorporando diferentes técnicas e instrumentos de evaluación de los aprendizajes a partir del análisis de la realidad educativa de la institución. Aplica lo de la capacitación y enseña a planificar tomando como referencia las distintas técnicas e inclusive plantea un taller para que elaboren instrumentos de evaluación creativos e innovadores de acuerdo al modelo pedagógico de la institución.
- Aplicar nuevas técnicas e instrumentos de evaluación de los aprendizajes por parte de los docentes durante el proceso didáctico de las diferentes áreas del conocimiento. Aquí ya da las clases empelando la teoría y la práctica que desarrollo en los talleres.

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS	EVALUACIÓN
Actividades de preparación.	<ul style="list-style-type: none"> - Pedir la autorización al Director de la institución para desarrollar el taller. - Organizar el aula con implementos informáticos para desarrollar los talleres de evaluación educativa - Elaborar el módulo sobre evaluación educativa y sus instrumentos 	<p>Humanos.</p> <p>Director. Subdirector. Área pedagógica. Instructores Docentes. Estudiante de la UTP</p> <p>Institucionales.</p> <p>UTPL. Distrito de Educación de Cañar</p> <p>Materiales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Presentar el informe de las diferentes actividades realizadas en esta capacitación. - Elaboración de plantillas de evaluación para cada área o por cada docente. - Aplicación de las plantillas de evaluación en cada proceso de aprendizaje.

<p>Actividades de aplicación o solución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gestionar un instructor al Distritito de educación para que desarrolle el taller. - Elaborar cronograma de jornadas. - Ejecución del taller. - Emisión de convocatorias. dar seguimiento a la propuesta. - Discusión sobre las formas cómo se evalúan en relación al rendimiento académico. - Elaboración de informes por ciclos. - Capacitación teórica en temas de evaluación. - Reuniones de áreas y comisiones. - Determinar los instrumentos de evaluación para 	<p>Oficios. Folletos. Matrices. Papales Documentos de apoyo. Útiles de escritorio. Proyector. Computador. Memory Financiero: Autogestión del alumno.</p>	
--	--	---	--

	<p>cada área.</p> <ul style="list-style-type: none">- Determinar técnica e instrumentos novedosos de evaluación como: fichas de observación, listas de cotejo, cuadro de doble entrada con parámetros cuantitativos y cualitativos, etc.- Verificar las ventajas.- Crear instrumentos de evaluación creativos.- Brindar experiencias por parte de otros docentes.- Análisis de resultados.- Toma de decisiones para la realización de formatos.- Crear un folleto con todos los instrumentos evaluativos por áreas.		
--	---	--	--

Actividades finales.	- Finalización de la actividad a cabo de 3 días.		
BIBLIOGRAFÍA			
<p>Terry D. Tenbrink (2006, pp, 11 – 63) Evaluación, Guía Práctica para Profesores. Editorial Nercea.</p> <p>Celi A. R. (2007, pp, 69 - 91) Evaluación Educativa, Guía Didáctica, Editorial UTPL.</p> <p>Lepeley. M. T. (2003, pp, 29-30) Gestión y Calidad de la Educación. Editorial McGrawHill.</p>			

ANEXOS

ANEXO N° 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

Segura de contar con la aceptación a esta petición, expreso mis sentimientos de consideración y gratitud sincera.

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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



Recibido
05-12-2013
11:00 (am)

Autorizo a la Sra
Sandra Mercedes Neira
Fernandez que realice
la Investigación en el
Establecimiento Educativa
que está a mi cargo

Maria Brindiza

ANEXO Nº 2: Carta de entrega – recepción del informe de los resultados de la investigación



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, 12/09 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**



Recibido
12-09-2014

ANEXO N° 3: Modelo de instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Código:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:

1. Nombre de la Institución:

2 Tipo de Institución:

Pública		Municipal		Particular		Fiscomisional	
---------	--	-----------	--	------------	--	---------------	--

3. Ubicación geográfica:

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

✓ DATOS DEL DOCENTE:

1. Sexo F () M () 2. Edad () años 3. Años de experiencia docente ()

4. Posee título relacionado con la docencia. SI () NO ()

5. Nivel de estudio:

Bachiller		Profesor		Tercer nivel		Cuarto nivel	
-----------	--	----------	--	--------------	--	--------------	--

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

Inicial		Básica		Bachillerato		Básica y Bachillerato	
---------	--	--------	--	--------------	--	-----------------------	--

7. Modalidad de trabajo:

Presencial		Semipresencial		Distancia	
------------	--	----------------	--	-----------	--

8. Relación laboral:

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

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

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

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

AMBITOS	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	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.			
	3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.			
	3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.			
	3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.			
	3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.			
	3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).			
	3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.			
	3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.			
	3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.			

AMBITOS	N° DEL 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.					

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	N° de observación

DATOS INFORMATIVOS

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

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

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

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

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

ANEXO N° 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados
FACHADA DE LA INSTITUCIÓN

FOTO 1



Fuente: Unidad Educativa Remigio Crespo Toral.
Tomado Por: Neira, S. (2014)

SOCIALIZACIÓN A LOS DIRECTIVOS Y DOCENTES SOBRE EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

FOTO 2



Fuente: Unidad Educativa Remigio Crespo Toral.
Tomado Por: Neira, S. (2014)

**OBSERVACIÓN DE CLASES A LOS DIFERENTES DOCENTES
FOTO 3**



**Fuente: Unidad Educativa Remigio Crespo Toral.
Tomado Por: Neira, S. (2014)**



**Fuente: Unidad Educativa Remigio Crespo Toral.
Tomado Por: Neira, S. (2014)**