



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.
Estudio realizado en el nivel de Educación Básica del centro educativo
“Manuel María Sánchez” y colegio de Bachillerato “Trece de Noviembre”
de la ciudad de Sabanilla, provincia de Loja, en el año lectivo 2013-2014.**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Noriega Seminario, Miriam Elizabeth

DIRECTORA: Massa Sánchez, Esther, Lic

CENTRO UNIVERSITARIO CELICA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Licenciada.

Esther Massa Sánchez.

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 el nivel de Educación Básica del centro educativo “Manuel María Sánchez” y colegio de Bachillerato “Trece de Noviembre” de la ciudad de Sabanilla, provincia de Loja, en el año lectivo 2013-2014, realizado por Noriega Seminario Miriam Elizabeth, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, agosto de 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Noriega Seminario Miriam Elizabeth declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el nivel de Educación Básica del centro educativo “Manuel María Sánchez” y colegio de Bachillerato “Trece de Noviembre” de la ciudad de Sabanilla, provincia de Loja, en el año lectivo 2013-2014, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Esther Massa Sánchez 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: Noriega Seminario Miriam Elizabeth

Cédula: 1104854946

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación lo dedico de manera muy especial a mis adorados padres José Manuel Noriega Vera y Estela Morvila Seminario Chamba, que por medio de sus oraciones y con su apoyo moral supieron guiarme por el sendero de la superación, hasta alcanzar la meta propuesta.

A mi querido y único hermano que Dios me ha dado José Miguel Noriega Seminario, que en todo momento me brindó su cariño y apoyo logístico para arribar a la cima de mis aspiraciones.

Miriam Elizabeth Noriega Seminario

AGRADECIMIENTO

Doy infinitas gracias primeramente a Dios, a la Virgen María, a Jesús por iluminar mi vida y especialmente a mi carrera profesional, pues ellos nunca me abandonaron frente a cada obstáculo que se presentaba, sino que fortalecían más la fe para que yo pudiese continuar el camino hacia el éxito.

Agradezco a las autoridades de la Universidad Técnica Particular de Loja, que me abrieron las puertas de tan ilustre instituto de estudios superiores, donde tuve la grata oportunidad de hacer mi sueño realidad, como es el de obtener mi título universitario.

A todos los docentes de la UTPL, por haberme brindado sus sabios conocimientos y haber inculcado en mí el espíritu de superación personal.

A la licenciada Esther Massa Sánchez directora del presente trabajo de fin de titulación, gracias por su paciencia e incondicional apoyo durante todo el proceso de mi tesis.

Al director, rectora y docentes de los centros educativos Escuela “Manuel María Sánchez” y Colegio de Bachillerato “Trece de Noviembre”, por las facilidades brindadas para la ejecución de este trabajo; su apoyo fue muy importante para poder realizar esta investigación.

También a todos mis compañeros de la promoción, gracias por su sincera amistad y agradables momentos compartidos, siempre estarán en mi mente y en mi corazón; en verdad les deseo éxitos en su futuro.

Y cómo no agradecer a mis queridos padres Manuel Noriega y Morvila Seminario, así como también a mi apreciado hermano Miguel Noriega, por su apoyo económico y porque fueron mi pilar fundamental durante el transcurso de mi meta propuesta.

Miriam Elizabeth Noriega Seminario

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	5
1.1. Desempeño docente.....	6
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	6
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	7
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	8
1.1.2.2. Motivación.....	10
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	12
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	13
1.1.2.5. Organización institucional.....	14
1.1.2.6. Políticas educativas.....	15
1.1.3. Características del desempeño docente.....	17
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	19
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	20
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	21
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	22
1.2. Gestión educativa.....	24
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	24
1.2.2. Características de la gestión.....	26
1.2.3. Tipos de gestión.....	28
1.2.4. Ámbitos de gestión docente.....	29
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	30
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	31
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	32
1.2.4.4. Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación.....	34
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.....	36
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	37
1.3.2. Tipos de estrategias.....	38
1.3.2.1. En la gestión legal.....	38
1.3.2.2. En la gestión de planificación institucional y curricular.....	41
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	42
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	45
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	48
2.1. Diseño de investigación.....	49
2.2. Contexto.....	49
2.3. Participantes.....	50
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	50
2.4.1. Métodos.....	50
2.4.2. Técnicas.....	51
2.4.3. Instrumentos.....	52
2.5. Recursos.....	53
2.5.1. Talento Humano.....	53

2.5.2. Institucionales.....	53
2.5.3. Materiales.....	53
2.5.4. Económicos.....	54
2.6. Procedimiento.....	54
CAPÍTULO III: RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	56
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	57
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	57
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	58
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	60
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	61
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	61
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	63
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	65
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje.....	66
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	66
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	66
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	68
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	70
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	71
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.....	71
3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	73
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	74
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.....	76
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	77
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	79
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	81

3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	82
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	84
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.....	85
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.....	86
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	88
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje.....	89
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	91
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.....	91
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	93
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	95
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	97
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	98
CONCLUSIONES.....	100
RECOMENDACIONES.....	101
BIBLIOGRAFÍA.....	102
PROPUESTA.....	109
ANEXOS	
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo “Manuel María Sánchez”	
Anexo 2: Autorización de ingreso al centro educativo “Manuel María Sánchez”	
Anexo 3: Carta de autorización de ingreso al colegio de Bachillerato “Trece de Noviembre”	
Anexo 4: Autorización de ingreso al colegio de Bachillerato “Trece de Noviembre”	
Anexo 5: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la Investigación	
Anexo 6: Modelo de los instrumentos de investigación	
Anexo 7: Fotografías de las instituciones educativas y de los docentes investigados	
Anexo 8: Cronograma de las observaciones al proceso didáctico pedagógico de los docentes investigados	

RESUMEN

Por razones diversas, en las unidades de educación básica y de bachillerato del Ecuador existe una gran debilidad en el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje; se investigó a profesores de la escuela de educación básica Manuel María Sánchez, y el colegio de bachillerato Trece de Noviembre, parroquia Sabanilla, cantón Celica, provincia de Loja. El objetivo general fue determinar el desempeño de los docentes considerando los ámbitos de gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación para su caracterización y análisis.

Se aplicó una encuesta y se pudo detectar que en relación con los ámbitos los docentes califican con una mayor valoración a la Importancia, con el siguiente orden de jerarquización de los ámbitos: 1° Gestión legal, 2° Planificación del proceso enseñanza-aprendizaje, 3° Gestión de la planificación institucional y curricular, 4° Ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje; y, 5° Gestión del liderazgo y comunicación. En base a lo anterior se elaboró una Propuesta de mejoramiento, que será aplicada en un centro educativo de dos participantes en este estudio, para lo cual se invita a revisarla.

PALABRAS CLAVES: investigación, docentes, enseñanza, aprendizaje, instituciones, instrumentos.

ABSTRACT

For reasons different, in units of basic education and Ecuador high school there is a great weakness in teaching performance in the process of teaching learning; teachers are investigated school of basic education Manuel María Sánchez, and the college of high school Thirteen November, parish Sabanilla, Guangzhou Celica, province of Loja. The overall objective was to determine the performance of teachers considering the fields of management: legal, institutional planning and curriculum, of learning, leadership and communication for your characterization and analysis.

Applied a survey and could detect that in relation to the areas teachers qualify with greater assessment to the importance, with the following order of rankings of the areas: 1 Legal Management, 2 ° learning process Planning, 3 ° Management institutional planning and curriculum, 4 ° Execution of learning process; and, 5 ° leadership Management and communication. Based on the above is developed a proposal improvement, which will be applied in an educational center of two participants in this study, for which are invited to review.

KEYWORDS: research, teachers, teaching, learning, institutions, instruments.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito educativo, el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje se ha convertido en la actualidad en un factor indispensable para la buena marcha de la política educativa del país. No se puede entender a la educación de hoy sin un buen desempeño de los profesores dentro del aula y al interior del centro educativo. De allí la necesidad e importancia de integrar este elemento al proceso educativo, para que ese buen desempeño se traduzca en uso generalizado y lograr una excelente formación a lo largo de toda la vida.

La problemática del desempeño docente, que es generalizada a nivel de casi la totalidad de las instituciones educativas del Ecuador, se manifiesta en procesos educativos y de gestión administrativa ineficaces e ineficientes, que conducen al bajo rendimiento académico de los estudiantes y a una insatisfacción de las necesidades y expectativas de desarrollo educativo de la sociedad.

Estos aspectos han sido analizados en nuestro país, especialmente por el Ministerio de Educación y las Universidades, que han presentado múltiples informes de la situación educativa, ya que cada vez se habla más de la necesidad de una evaluación continua que permita identificar tanto las fortalezas con las que cuenta cada institución educativa, así como enfrentar las debilidades y amenazas que obstaculizan alcanzar la tan deseada calidad educativa.

Esta investigación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. “Estudio en centros educativos del Ecuador”, es de gran importancia para la Universidad Técnica Particular de Loja, pues tiene la finalidad de encontrar respuestas a las problemáticas que atraviesan las instituciones educativas del país, en relación con el desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje.

La presente investigación constituirá un aporte sustancial tanto para los docentes investigados como para la escuela de Educación Básica “Manuel María Sánchez”, y colegio de Bachillerato “Trece de Noviembre”, de la parroquia Sabanilla, cantón Celica, ya que servirá como un referente de la situación actual de cada plantel, permitiendo a todos los miembros de la comunidad educativa establecer una base sobre la cual puedan construir en unión de todos una institución educativa de calidad, capaz de cultivar y preparar a sus estudiantes tanto para el desempeño laboral, así como para su participación en el progreso de la colectividad.

Se facilitó el ingreso a las dos instituciones de la localidad por parte de sus autoridades, como también se recibió una gran colaboración de los docentes y estudiantes; aunque una limitante fue el no contar con los 5 docentes en una sola institución, por lo que se acudió a otra institución educativa; los obstáculos presentados no fueron impedimento sino que fortalecieron más la fe de lograr el desarrollo de la investigación propuesta.

La metodología que se utilizó fue a través de dos instrumentos de investigación: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes, lo que permitió analizar los resultados generados.

Se alcanzó a determinar la frecuencia con que los docentes aplican los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y la comunicación en sus actividades educativas, así como la importancia que le dan y el conocimiento que poseen, lo que permitió inferir que los profesores hacen lo posible por llevar a cabo una buena labor educativa, aunque es necesario mejorar.

Este trabajo de investigación consta de tres apartados: el primero correspondiente al marco teórico, es decir a la revisión bibliográfica; el segundo trata sobre la metodología, que concierne al diseño de investigación, contexto, participantes, métodos, técnicas e instrumentos de investigación, recursos y procedimiento; y, el tercero, en el que se exhiben el análisis y discusión de los resultados observados en la investigación, interpretados a través de tablas y figuras generadas de forma estadística, luego de la aplicación de los instrumentos de investigación.

Además, se incluyen las conclusiones y recomendaciones, así como una propuesta de intervención, de acuerdo a las debilidades detectadas; a continuación se detalla una extensa lista de las referencias bibliográficas; y finalmente, los anexos utilizados en la presente investigación.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

En el ámbito educativo el desempeño docente es de fundamental importancia, pues se relaciona con la buena preparación académica del profesor para que pueda ejercer una actividad de enseñanza-aprendizaje de alta calidad, no solamente impartiendo conocimientos a los alumnos, sino también valores cívicos y morales para que en el futuro puedan incorporarse al mercado laboral poniendo en práctica los preceptos que mediante el buen desempeño docente les inculcaron los profesores en la escuela y el colegio.

1.1.1. Definiciones de desempeño docente

Las definiciones del docente son muy variadas, entre ellas:

Según Caballero (2003) asevera que son las de guía afectuoso, coordinador de esfuerzos, promotor de actividades creadoras, ayudar a los alumnos a integrarse a la sociedad, establecer contacto con los familiares de los alumnos, conocer la personalidad de sus educandos y de la vida escolar y social del grupo, iniciador de motivaciones, conductor inteligente del trabajo educativo, hasta lograr que los alumnos sean los principales agentes de su propio aprendizaje.

En cambio acercándonos un poco más a lo que sucede actualmente con el tema en mención:

De acuerdo con Castillo (2010) el desempeño docente constituye en la actualidad una conceptualización y un modo de operar en la planificación y gestión de recursos humanos en la educación, orientada a facilitar una mejor articulación entre gestión, trabajo y educación. Está relacionado con una combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes conducentes a una práctica adecuada y oportuna en diversos contextos. La flexibilidad y capacidad de adaptación resultan claves para el nuevo tipo de logro, que busca el trabajo y la educación como desarrollo general para que las personas hagan algo con lo que saben.

Relacionando al desempeño con el Estado, los docentes y la sociedad en general, tenemos que:

Para el MINEDU (2013) el desempeño docente define los dominios, las competencias y las prácticas que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen en general, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes.

El desempeño docente consiste en ayudar en el proceso educativo para que los alumnos desarrollen sus conocimientos, capacidades, habilidades y valores, a través de la cooperación de la familia, el centro educativo y la comunidad. Es la demostración de la formación recibida durante su preparación académica, así como la capacitación complementaria, para ponerla al servicio de una educación de calidad.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente

En el desempeño docente intervienen diversos factores que influyen en su accionar, como lo afirman algunos autores:

De acuerdo con Cabezas y Ramos (2012) uno de los objetivos de las organizaciones es brindar a sus funcionarios y empleados posibilidades para mejorar su desempeño en el trabajo. Para ello, es necesario que las instituciones identifiquen claramente los factores que influyen en el desempeño de su personal y la forma en que pueden establecer pautas para utilizar los conocimientos adquiridos, e implementar medidas que contribuyan a generar mejores niveles de desempeño laboral.

Uno de los factores que podría tener un impacto en el desempeño laboral es la motivación del personal; la que, a su vez, puede ser influenciada tanto por variables propias del trabajador (por ejemplo variables biográficas, actitudes, rasgos de personalidad), como por variables propias del trabajo y del contexto en el que se realiza (por ejemplo características del trabajo en sí, supervisión, condiciones de trabajo).

Otro autor, al referirse al desempeño docente establece que:

Las características que presenta un profesor, tales como conocimientos, saber hacer, competencias y habilidades necesarias para desarrollar distintas tareas en las aulas es el resultado de diversos factores (familia, escuela, universidad, programas, reglas y compañeros de trabajo); estos factores, a su vez condicionan las características personales y profesionales del profesor. Por lo tanto, aquellos factores, de alguna u otra forma, influyen en lo que quiere, sabe y hace. Contreras (2012)

Por otra parte según otra versión:

Dice Subaldo (2012) que en estos momentos de cambio, son muchos los elementos que influyen en la actividad educativa. Mencionamos algunos componentes que tienen influencia significativa en el desempeño docente: formación y capacitación permanente de los profesores, motivación,

relación profesor-alumno, vinculación escuela-familia, perfil y condiciones laborales, organización y clima institucional, uso de las nuevas tecnologías y políticas educativas.

Son diversos los factores que influyen sobre el docente en la realización de su labor educativa: económica, social, política, familiar, entre otros, provocando un efecto positivo o negativo en el desempeño de su labor. De ahí que sea indispensable que el profesor se halle revestido solo de elementos positivos para que su acción se vea reflejada en un excelente desempeño docente.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente

La formación inicial y permanente del profesorado se analiza de diversas formas:

Esteve (2006) citado por Subaldo propone que una de las medidas concretas para enfrentar los problemas del sistema educativo en la sociedad actual. Sobre la formación inicial subraya su importancia tanto por razones de prestigio social como por la necesidad de responder a unas demandas de formación que son cada vez más amplias y complejas. Piensa que en la formación inicial está el origen y muchas de las claves de los actuales problemas de desmoralización, de imagen social y de identidad profesional de los profesores (Esteve, 2006). En cuanto a la formación permanente del profesorado, hace las siguientes recomendaciones:

- a. Cursos y seminarios de reflexión sobre los objetivos y valores educativos en una sociedad democrática y pluralista para que ellos reflexionen sobre el sentido de su trabajo frente a un cambio social acelerado.
- b. Cursos y seminarios sobre los problemas educativos sobre la actual sociedad multicultural y multilingüe, con el fin de aceptar sin ansiedad las diferencias en el alumnado, reafirmando la tolerancia y el respeto a las minorías.
- c. Apoyo de la administración a los seminarios permanentes, grupos de trabajo y movimientos de renovación pedagógica como motores del cambio educativo, elementos dinamizadores de la renovación pedagógica y lugar de encuentro para la comunicación entre profesores.
- d. Formación específica sobre la función directiva para los equipos de dirección de los centros de enseñanza para dar mayor calidad al sistema educativo y fomentar la interrelación con la Universidad, como centro de investigación.

La formación docente no solamente es inicial sino que se da durante todo el servicio educativo, para ello:

El Comercio.com (2009) puntualiza que el espacio fundamental para cualquier proyecto de transformación educativa. Lastimosamente, en el Ecuador, esta formación, tanto en los IPED como en las universidades, presenta una insuficiente formación pedagógica-didáctica y una pobre preparación en los contenidos de las ciencias que se van a enseñar. Por otro lado, los centros superiores ecuatorianos prácticamente no hacen investigación educativa, de esta manera, un aspirante a maestro no participa en los procesos de producción de conocimiento pedagógico. La capacitación docente es aquella que se lleva a cabo en servicio, a lo largo de toda la carrera docente. Es desarrollada por el Ministerio de Educación, organismos seccionales, fundaciones, ONG e incluso editoriales.

La formación docente continua es un proceso permanente y de largo alcance, a través del cual se modela el pensamiento y comportamiento socio profesional del profesor. ¿Por qué después de tanto dinero invertido por el Estado y la sociedad en capacitación docente, la educación ecuatoriana no avanza? Este es un tema complejo que tiene varias explicaciones: eventos aislados que no forman parte de un proceso sistemático y continuo; conferencias magistrales que enfatizan en la transmisión de información y no en la práctica; temas tratados superficialmente; cursos cuya única motivación es ascender en el escalafón; ausencia de seguimiento y evaluación, y especialmente eventos que no proporcionan herramientas para que los docentes ‘aprendan a aprender’. (El Comercio.com, 2009).

Refiriéndose a los cambios propuestos en la historia y cómo éstos se repercuten en el siglo XXI:

Según Ortega (2009) menciona que en la década de los noventa se detectó el empeño puesto en que los docentes se “perfeccionen”, “reconviertan”, “actualicen” según las distintas miradas que se tuvieron del problema, lo que no fue una cuestión menor para los espíritus reformistas normalizar las habilidades, “competencias”, de los docentes para una nueva escuela, es decir, hacer que se apropiaran de nuevos saberes útiles para la escuela del siglo XXI. En estos años, el Estado, a través de instituciones de capacitación, universidades, redes de distinto tipo, junto con gremios y otras instituciones de la sociedad civil, encaró el proceso de perfeccionamiento continuo del profesorado con escasa evaluación, poca capacidad de aprendizaje colectivo y muchas veces con efectos paradójicos.

El docente para que realice una buena práctica educativa frente a sus educandos debe recibir capacitaciones no solamente al inicio de su labor, sino de una forma constante, por lo tanto:

Uno de los factores que inciden en la vida escolar, sobre todo en la actuación docente, es la formación inicial y capacitación permanente de los profesores. Para afrontar los efectos de los cambios sociales, muchos autores ven de suma importancia la necesidad de que los profesores reciban una formación adecuada y permanente. (Subaldo, 2012)

En definitiva, la formación inicial es de suma importancia en la actividad educativa, siendo más valiosa la capacitación permanente, porque cada día aparecen nuevas herramientas que el docente debe conocerlas y aprender a utilizarlas para un mejor proceso de enseñanza-aprendizaje, situación que no ocurre en el Ecuador, como lo afirma el diario El Comercio de Quito, porque hay una desigualdad entre los centros educativos privados, que si disponen de computadoras, y los fiscales que no tienen recursos económicos para adquirirlas. (El Comercio.com, 2009; Ortega, 2009; y Subaldo, 2012)

1.1.2.2. Motivación

Otro de los factores preponderantes que intervienen en el momento en que el docente se dirige a dar una clase a sus alumnos es una buena motivación, para lo cual:

Mora (2007) sostiene que el docente moderno debe estar bien compenetrado cómo son sus interrelaciones con sus estudiantes, de qué manera ellos lo perciben y se sienten plenamente identificados con su estilo docente, concretamente, motivados con los conocimientos que proporciona y lo que estos generan en pro de darle paso a nuevas ideas. No se trata de estar al frente del grupo de estudiantes y repetir ideas de otros, se trata de compartir, dialogar, motivar al estudiante a participar a exponer su criterio a identificarse plenamente con el tema a tratar, evaluar su alcance, lo que estos conocimientos representan.

Para Ródenas Giménez (2010) “existen dos tipos de motivaciones que influyen en el desempeño docente: intrínsecas y extrínsecas”.

Motivaciones intrínsecas: Las motivaciones intrínsecas se pueden definir como aquellas que proceden del propio sujeto, que están bajo su control y tiene capacidad de autorreforzarse. Se asume que cuando se disfruta ejecutando las tareas se induce una motivación intrínseca positiva. Es más, aquellas emociones positivas que no están directamente relacionadas con el contenido de las tareas también pueden ejercer una influencia positiva en la motivación intrínseca, como por ejemplo la satisfacción de realizar con éxito una redacción.

Motivación extrínseca. Es aquella que procede de fuera y que conduce a la ejecución de la tarea. En este caso, las emociones que influyen pueden ser prospectivas o retrospectivas, ligadas a los

resultados. Se consideran emociones prospectivas positivas aquellas que están ligadas de forma directa con los resultados que se esperan alcanzar en las tareas (notas, alabanzas, etc.) como son la esperanza, las expectativas de disfrute, etc. En cambio, la desesperanza puede inducir a un estado de indefensión que comporta la reducción o total anulación de la motivación extrínseca retrospectiva, por la creencia de no poder alcanzar los resultados positivos o evitar los negativos.

El mantener un ambiente motivado en el aula de clases es el eje básico para que el proceso didáctico pedagógico tenga un excelente resultado:

De acuerdo con Galtés (2013) la motivación del docente es un elemento a tener en cuenta, porque influye en el desempeño individual y en la capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos. Este estudio ofrece a las organizaciones algunos aspectos a tener en cuenta, para crear entornos de trabajo más atractivos para los docentes.

Se plantea cinco sistemas clave que inducen a la motivación docente:

- Sistema de tareas (por ejemplo: definición de trabajo, descripción del trabajo, evolución de las responsabilidades y actividades, estructuras y procesos para el desarrollo de las actividades).
- Sistema de liderazgo (por ejemplo: desarrollo profesional, orientación y apoyo para llevar a cabo actividades profesionales).
- Sistema de recompensas (por ejemplo: salarios y condiciones de trabajo).
- Sistema social (por ejemplo: la percepción del rol docente en la sociedad, trabajo en equipo y procedimientos de retroalimentación, visión compartida y un conjunto de normas).
- Sistema de desarrollo (por ejemplo, oportunidades para adquirir habilidades y conocimientos).

De lo expuesto, se puede sintetizar que la motivación es un impulso que nace del interior del individuo (motivación intrínseca), impulsado por buenos deseos de ejecutar una acción, convencido de que con su accionar contribuirá al éxito de una meta; pero, también es indispensable que exista un buen entorno, un ambiente confortable donde pueda ejecutar su labor (motivación externa), es decir, sentirse muy entusiasmado con la responsabilidad que le ha sido encargada. (Mora, 2007; Ródenas Giménez, 2010; y Galtés, 2013)

1.1.2.3. Relación profesor estudiante

Algunos autores hacen un análisis sobre la relación que tiene un profesor y un estudiante en el proceso de enseñanza aprendizaje de la siguiente manera:

Dicen Dubrovsky, Iglesias, Farías, Martín y Saucedo (2002) que el docente tiene la responsabilidad de organizar situaciones de enseñanza que promuevan los aprendizajes de los alumnos. Debe ocupar un lugar importante como orientador, guía o mediador en ese proceso de construcción del conocimiento. Desde esta perspectiva, adquieren relevancia los progresivos apoyos provisionales que pueda brindar a los alumnos, siempre y cuando éstos sean temporarios y desaparezcan gradualmente permitiendo que el estudiante asuma el control de su propia actividad.

Entre docentes y discentes debe existir una amistad en común para que esa confianza llegue hasta el punto de aceptar de ambos una crítica constructiva, la misma que permitirá cambios para bien.

Albert, citado por Covarrubias y Piña (2004) argumenta que la relación que los estudiantes mantienen con sus profesores no atiende a un sistema predeterminado, sino que obedece a las necesidades o intereses relacionados con las maneras de evaluación de la enseñanza, con la actuación de los profesores en la transmisión de conocimientos, y con aspectos de personalidad de los mismos que son aceptados o rechazados por parte de los alumnos. Es decir, tanto profesores como estudiantes llevan a cabo una selección y una categorización (consciente tanto como inconscientemente) de las características del otro, y sobre esta base, comienzan a construir la relación mutua.

Mientras otro argumenta que:

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la relación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar. (MINEDU, 2013)

Por lo tanto, para una buena relación profesor-alumno, el docente debe esforzarse en brindar un gran afecto a los estudiantes, convertirse en sus verdaderos amigos, ayudarlos en sus momentos más difíciles, generando un ambiente apropiado para que ellos se sientan

confortables física y psicológicamente en el proceso de enseñanza aprendizaje, y que al final los resultados se reflejen en alumnos aprovechados que egresen del centro educativo con entusiasmo y dispuestos a brindar todo su aporte a la colectividad a la que se pertenecen.

1.1.2.4. Relación familia escuela

La relación entre la familia y la escuela es uno de los pilares más importantes en el proceso educativo, al respecto:

El apoyo y las expectativas de las familias se diferencian bastante, y tanto las actitudes de las familias como las del profesorado serán especiales y únicas en cada país; y en cada región existirán diferencias entre las escuelas. Teniendo en cuenta estas diferencias, el objetivo principal y transversal de todo centro escolar es “crear un clima de cooperación ente familias, estudiantes y escuela para mejorar los logros académicos y para incrementar la adaptación social en clase, a través del mutuo respeto y el entendimiento”. (Knud y Lera, 2007)

En cambio Jiménez León (2008) sostiene que “la relación que se entabla entre familia y escuela es tan peculiar que sólo cabe situarla en el marco de la confianza, es la escuela, como parte de la familia, una prolongación suya, adquiriendo así su pleno sentido”.

En 2008 Jiménez León continúa diciendo que esa relación de confianza es la que determina, matiza y da forma al binomio familia - escuela, que debe estar marcado por una actitud de responsabilidad compartida y complementaria en la tarea de educar a los hijos. Ello implica una verdadera relación de comunicación donde padres y maestros establezcan una vía abierta de información, de orientación, sobre la educación de los hijos, constructiva y exenta de tensiones por el papel que cada uno de ellos desempeña. En este sentido, la familia debe tener una actitud activa y participativa, más allá de las aportaciones puntuales de información sobre los hijos, en la medida que lo requiera el proyecto común de educación.

Si no se produce ese acuerdo previo sobre cómo y para qué queremos educar a nuestros hijos, la disfuncionalidad en la relación padres-maestros y en el mismo proceso educativo, estará asegurada. Una escuela no puede limitar su actividad a los campos que sean de su exclusivo interés, sin atender a las necesidades de la familia. Esa peculiar relación de confianza-servicio es característica de la escuela, particularmente en los niveles de primaria y secundaria. (Jiménez León, 2008)

Existen muchos estudios donde se afirma que la relación familia escuela es el complemento perfecto para que los niños y adolescentes logren aprendizajes significativos entre ellos:

Según Subaldo (2012) las investigaciones demuestran que cuando los padres muestran interés por el aprendizaje de sus hijos, conocen los resultados del rendimiento pedagógico y apoyan en las labores escolares, influyendo positivamente en los aprendizajes de sus hijos. En un estudio realizado en Perú sobre la influencia familiar en el aprendizaje de los alumnos demuestra que el apoyo familiar que ellos reciben de sus padres, tanto material como afectivo, son factores importantes que intervienen en su desempeño escolar y en sus aprendizajes.

Indudablemente, desde los inicios de la humanidad, los centros educativos han sido creados para ayudar en el desarrollo educativo de los niños y servir de apoyo a la familia en la responsabilidad de educar y formar buenos ciudadanos; de ahí que, una buena educación para los niños siempre estará fundamentada en la relación armónica entre la escuela y la familia, puesto que la misma es el cimiento principal, para en complemento con lo impartido en la escuela por parte de los docentes se genere un aprendizaje significativo en los niños y jóvenes.

1.1.2.5. Organización institucional

Haciendo una aseveración con referencia a la organización institucional:

Gairín (1998) afirma que tradicionalmente los sistemas educativos, sociales o culturales han determinado el contenido y condiciones del proceso que se había de desarrollar en las instituciones especializadas, desde este punto la política educativa, social o económica definía, la administración correspondiente concretaba y transmitía a las instituciones decisiones relativas al qué, cómo y cuándo formar y evaluar. Las instituciones de formación se consideraban así dependientes de las decisiones externas. A este nivel, la mayor preocupación se centraba en la transmisión de los conocimientos establecidos, siendo importante para los profesores la dimensión didáctica del programa de intervención y, más concretamente, los aspectos metodológicos.

Una institución educativa será el ejemplo a seguir, cuando exista una verdadera organización en base a objetivos alcanzables:

Por su parte Guerra (2001) puntualiza que es necesario, en primer lugar, abrir un espacio de reflexión sobre dos de los paradigmas más representativos que han orientado el estudio y explicación de las organizaciones y de lo que sucede en su interior. Esto con el fin de ir marcando el contexto de la escuela como una organización formal, la cual tiene asignadas socialmente dos

finalidades centrales: la formación de individuos para la vida social y para la vida productiva. Desde un enfoque psicosocial se pretende brindar elementos para el análisis, la reflexión y la discusión sobre la institución educativa.

Es importante considerar al interior de las organizaciones la relación e interacción que guardan lo individual y lo colectivo para entender el comportamiento organizacional como la esencia y significado que tienen las organizaciones.

Es decir, si no se revisa el comportamiento individual y colectivo dentro de la organización, será muy difícil y desintegrado arribar a una explicación del comportamiento organizacional como uno de los factores que propician la construcción de identidad como organización, en general, y como escuela en particular, cada organización es vista por otras organizaciones, colectivos, grupos e individuos de determinada forma, lo que las hace diferentes unas de otras. El construir identidades propias como organización las hace trabajar, realmente de manera colectiva, por alcanzar y desarrollar la misión que en conjunto puedan trazar. (Guerra, 2001)

Los miembros que conforman una institución están en el deber de trabajar en equipo con la finalidad de sacar adelante a la misma y a todos los que la conforman.

Subaldo (2012) argumenta que algunos autores hacen referencia a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, al ambiente físico en que éste se produce, a las relaciones interpersonales que se generan en él y a las diversas regulaciones formales que lo rigen. Según Martínez y Ulizarna (1999) mencionados por Subaldo el término organización institucional es multidimensional, abarca un amplio conjunto de factores que pueden ser explicados desde distintas perspectivas.

Por último, es trascendental señalar que la escuela tiene unos fines claramente determinados por la sociedad, que le encomienda la educación de sus hijos, respaldados por la constitución, resoluciones, normas y reglamentos que regulan su acción; por consiguiente, se hace indispensable que los administradores escolares adquieran, además de los conocimientos pedagógicos, los elementos para el manejo adecuado del centro escolar, como una organización institucional.

1.1.2.6. Políticas educativas

En nuestro país cada cierto tiempo se plantean reformas a las políticas en educación, con el único fin de ir mejorando la educación del mismo.

En la década de 1960, el Ministerio de Educación inició un proceso de modernización institucional con la creación del Departamento de Planeamiento Integral de la Educación. Entre los años sesenta y ochenta, el Ministerio se amplió y consolidó su rectoría con la creación de las 21 Direcciones nacionales que tiene en la actualidad. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2003)

Según el Ministerio de Educación del Ecuador (2003) las siguientes son las principales políticas de la educación:

Educación primaria (básica)

- Ampliación del acceso, permanencia y promoción de los niños, jóvenes y adultos, atendiendo preferentemente a la población escolar vulnerable y marginada.
- Actualización de la estructura organizacional y funcional que norme los procesos administrativos, pedagógicos, legales y financieros.
- Mejoramiento curricular holístico de educación básica, incorporando paradigmas y metodologías alternativas que contemplen la vinculación de los procesos productivos, la evolución biopsicosocial y cultural, y los avances científicos tecnológicos.

Educación de jóvenes y adultos

- Ampliación del acceso y permanencia de jóvenes y adultos al bachillerato regular, a partir de un enfoque de inclusión, equidad, interculturalidad y derechos, vinculando la educación con el trabajo productivo.
- Mejoramiento cualitativo del bachillerato escolarizado y no escolarizado como respuesta a las exigencias del desarrollo nacional y a los requerimientos de la globalización, articulando armónicamente los niveles y modalidades del sistema.
- Fortalecimiento de la educación técnica como área prioritaria para el desarrollo nacional.
- Reforma curricular del bachillerato, hispano y bilingüe, y de educación de jóvenes y adultos.
- Reforma del marco legal del bachillerato en sus diferentes modalidades.

Respecto al origen de las políticas educativas en Ecuador:

Ortega (2009) puntualiza que el Ministerio de Educación del Ecuador fue creado en la época de formación de la República, esto es en 1830; la organización del sistema educativo era la Dirección General de Estudios, de origen bolivariano, que se adaptó a las necesidades del nuevo Estado-Nación. Siendo la educación una cuestión prioritaria del gobierno liberal, en 1906 se declaró la oficialidad de la enseñanza laica y la exclusividad de la subvención estatal en su beneficio. En ese marco, el ministro alfarista José Peralta emprendió la política educativa más exitosa de la historia nacional, a través de la creación de los Institutos Pedagógicos o Normales.

En Latinoamérica desde muchos años atrás se está trabajando por el adelanto de la educación, aunque los resultados no son exitosos en su totalidad, para referencia:

Según Arriaga (2011) a partir de los años noventa la mayoría de los países de América Latina iniciaron reformas educativas que tendieron a la mejora de la calidad de la educación, descentralizando los servicios educativos con la finalidad de ofrecer una mejor atención a los centros educativos. En una primera fase se plantearon tres indicadores de calidad: cobertura, justicia y equidad, indicadores en los que a la fecha todavía se pueden encontrar deficiencias, principalmente en lo que se refiere a calidad y equidad.

Con respecto a este tema, me permito transcribir el propósito general del sistema educativo ecuatoriano, planteado en el Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015 que dice:

Una educación, inspirada en principios éticos, pluralistas, democráticos, humanistas y científicos, que promueva el respeto a los derechos humanos, derechos colectivos, desarrolle un pensamiento crítico, fomente el civismo; proporcione destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción; estimule la creatividad y el pleno desarrollo de la personalidad y las especiales habilidades de cada persona; impulse la interculturalidad, la solidaridad y la paz. Una educación que prepare a ciudadanos para la producción de conocimientos y para el trabajo.

Este propósito es claro, pero auguramos que se lleve a cabalidad en todas las instituciones educativas del Ecuador para poder estar orgullosos algún día del gran desenvolvimiento de los ecuatorianos ante la sociedad.

1.1.3. Características del desempeño docente

Leu (2005) mencionado por Hunt (2009) encuentra que “existen vastas diferencias culturales en el mundo con relación a lo que se desea de la actividad escolar y sus resultados”.

Basado en su reseña, Leu presenta una lista de características que deben encontrarse en los buenos docentes:

- Suficiente conocimiento de la materia para enseñar con confianza.
- Conocimientos y habilidades en una gama de metodologías apropiadas y variadas.
- Conocimiento de la lengua de instrucción.
- Conocimiento de los jóvenes aprendices, sensibilidad e interés en ellos.
- Capacidad de reflexionar en las prácticas de enseñanza y las respuestas de los alumnos.
- Capacidad de modificar los abordajes de enseñanza/aprendizaje como resultado de la reflexión.
- Capacidad de crear y sostener un ambiente de aprendizaje efectivo.
- Entendimiento del currículo y de sus objetivos, particularmente en el momento de la introducción de programas de reforma y nuevos paradigmas de enseñanza y aprendizaje.
- Profesionalismo general, buen ánimo y dedicación a los objetivos de la enseñanza.
- Habilidad para la comunicación efectiva.
- Habilidad de comunicar a los estudiantes el entusiasmo por el aprendizaje.
- Interés en los estudiantes como individuos, sentido de valoración y responsabilidad de ayudarlos a aprender y a hacerse buenas personas, y un sentido de compasión.
- Buen carácter, sentido de ética, y disciplina personal.
- Habilidad de trabajar con otras personas y construir buenos vínculos dentro de la escuela y la comunidad.

Lo más prioritario en un educador, no es lo que pretende ser frente a los demás, sino son sus virtudes innatas las que lo hacen diferente del resto.

Es posible afirmar que las características del desempeño docente se concentran cada vez en la experiencia y menos desde un rol preestablecido. Por ello, el docente debe utilizar su imaginación y los recursos que tiene disponibles, además de la voluntad y la motivación para desarrollar su trabajo. En definitiva, son sus propias cualidades personales lo que marca la diferencia entre el éxito o fracaso de la labor docente, más que los aprendizajes profesionales adquiridos. (Arratia, 2010)

El docente es un profesional que debe poseer varias características de desempeño:

De acuerdo con Tejedor (2011) citado por Barreto (2012) caracteriza al docente como dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico); comprender los procesos en que está inserto; decidir con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas; elaborar estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los estudiantes, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes.

En definitiva, debe establecerse un cambio que fortalezca la formación de los profesionales de la educación. De hecho en el actual Gobierno según el Ministerio de Educación del Ecuador (2013) se han implantado Estándares de Desempeño Profesional, los mismos que son “descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen”. En este sentido, se lograría que los docentes se conviertan en verdaderos expertos en su propia práctica profesional, con el propósito fundamental de mejorar la calidad de la educación que se brinda.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

El docente diariamente se encuentra al frente de múltiples retos a la hora de su labor educativa, específicamente:

En la actualidad, se notan los desafíos del desempeño docente, pues el rol docente se encuentra transitando un complejo proceso en el cual sostiene rasgos de rol docente tradicional, a la vez que pretende ubicarse en el rol de mediador y posibilitador del aprendizaje; aportando a sus alumnos, ya no la totalidad de la información y conocimientos existentes, sino las herramientas, instrumentos, procedimientos y formatos que le permitan su apreciación. (Caballero, 2003)

De su parte Subaldo (2012) considera que “los cambios socioeducativos en el siglo XXI traen muchos retos o desafíos a las instituciones educativas y sobre todo al desempeño profesional docente”. Cabe mencionar algunos de estos desafíos:

- a. Desarrollo profesional docente.
- b. Relación familia-escuela-comunidad.
- c. Trabajo corporativo y en red.
- d. Incorporación de las nuevas tecnologías.

Existen desafíos a los que el pedagogo día a día tiene presente, frente a los mismos se esfuerza en seguir adelante buscando solucionarlos todo en beneficio de los estudiantes, por lo tanto:

En relación con el Ecuador Villagómez (2012) manifiesta que es indiscutible la relación entre formación inicial y en carrera y el desempeño profesional, así como también es indiscutible la relación entre desempeño docente y calidad de los aprendizajes. Por lo tanto, los nuevos desafíos del desempeño docente consisten en elevar la calidad de la formación docente, siendo a la par indispensable también la revalorización del rol social del docente y la generación de políticas de desarrollo profesional.

Para el cumplimiento de lo enunciado se deberá dotar al docente de las herramientas necesarias para mejorar sus prácticas e innovarlas, dotándolo de las capacidades para el aprendizaje continuo. Una herramienta precisa para el aprendizaje y su autocapacitación podría ser la dotación por parte del Estado de centros de cómputo a todos los centros educativos, tanto del área urbana como rural, aunque se puede ver el apoyo brindado por parte del Gobierno, la educación sería más equitativa cuando en todas las instituciones y sin quedarse fuera ninguna, cuenten con este recurso tan esencial.

1.1.4.1. Desarrollo profesional

En la actualidad los profesores han ido mejorando su desarrollo profesional, se capacitan con permanencia, lo que es elemental para un mejor desempeño.

La profesión docente ha experimentado transformaciones a lo largo de la historia. Desde un primer momento, el trabajo docente se estructuró en función a tres elementos: la vocación o apostolado, el de oficio aprendido y la profesión. Cada elemento ha sido privilegiado de manera distinta por distintos actores en distintos momentos. Inicialmente, ser profesor era un apostolado, similar al sacerdocio, al cual uno se entregaba sin esperar grandes recompensas monetarias.

Esta representación, sin embargo, perdió vigencia con las reformas educacionales de los años 60 y 70 las que, en busca de la modernización, enfatizan la adquisición de competencias técnico-pedagógicas. Actualmente, ha cobrado mayor vigencia la representación del profesor como un profesional que opera con cierta autonomía. Esta representación, sin embargo, está tensionada por una serie de procesos sociales y concepciones de profesionalismo variadas. (Montecinos, 2003)

El desarrollo profesional del docente sufre diversos cambios desde mucho antes, en tal sentido:

Dice Arratia (2010) que tal como menciona Villa (2007) el desarrollo profesional docente ha sufrido un cambio radical: Si “hasta hace muy poco se valoraba como el aspecto más importante el conocimiento y dominio de la información al punto que representó el 75% de la valoración profesional de los docentes, hoy sólo representa el 20 o 25%”. De esta forma, se valoran aspectos tan variados como la destreza en la búsqueda de información, el trabajo en equipo, el liderazgo propio y el auto aprendizaje, entre otros factores.

El presente Gobierno se ha dedicado a que los docentes reciban capacitaciones en muchos ámbitos con visión a mejorar la educación de nuestro país.

El desarrollo profesional es un proceso a través del cual los docentes adquieren capacidades que les permiten desarrollar nuevas estrategias de aprendizaje. Sabemos que la capacitación docente en TIC debe contemplar formación sistemática inicial y permanente, pero además requiere instancias no formales que resultan igualmente enriquecedoras y fundamentales en un mundo que propone cambios y desafíos constantes. Las experiencias de formación no formales requieren un esfuerzo de actualización, búsqueda, lectura, investigación y práctica tanto individual como colectiva. En este último aspecto la colaboración profesional adquiere un significado crucial. (Rossaro, 2011)

La vocación del profesor que antiguamente se consideraba un apostolado, en la actualidad ha cambiado, porque ahora el mundo se encuentra inmerso en una amplia gama de herramientas tecnológicas que deben ser aplicadas en el sistema educativo, para lo cual el docente tiene que actualizarse, es decir, desarrollarse permanentemente y estar al día con los avances de la tecnología aplicada a la educación.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad

En la educación de los discentes entra en juego el apoyo de la familia, la escuela y la comunidad como cimientos principales para que el aprendizaje se lleve con efectividad.

Sustenta Jiménez (2008) que la evolución de la sociedad en los últimos treinta años ha traído consigo una ruptura con los estilos educativos autoritarios precedentes, caracterizados por elevado control y expectativas sobre los hijos y baja comunicación y expresión afectiva, para pasar a estilos permisivos, caracterizados por bajo control y expectativas sobre los hijos y alta comunicación y expresión afectiva, o negligentes, caracterizados por bajo control, bajas

expectativas, poca comunicación y poca expresión afectiva hacia los hijos, que en futuro puede redundar en individuos poco colaborativos con la sociedad.

Se han realizado algunas investigaciones referentes a la relación de estas tres partes, entre las cuales:

El tema de la relación entre familia, escuela y comunidad es de suma importancia, pero se ha dejado de lado el hecho de que la relación entre el maestro y el alumno, mediada por el conocimiento, es una relación humana de carácter intersubjetivo. El conocimiento no puede ser visto como algo aislado de la relación y el ambiente colectivo en que se construye. Aunque la transmisión de conocimiento es el objetivo prioritario de la escuela (y si esto no sucede, la escuela no cumple con su función social), también es cierto que no es posible lograr dicho objetivo sin una relación favorable por parte de la familia y la comunidad. (Mena y Valdés, 2008)

Muy apegados a esta trilogía tan fundamental en la educación:

Afirman Castillo y García (2007) que se debe considerar a la educación como una tarea no exclusiva del Estado, sino su principal responsabilidad, compartida con todos los individuos, grupos y organizaciones sociales, con la finalidad de lograr que la educación proporcione las experiencias de aprendizaje que contribuyan a formar ciudadanos aptos para la participación activa en sociedad; y que sean realmente competitivos en el mundo contemporáneo y futuro.

Cabe destacar que en sintonía con los lineamientos de planificación, para lograr la participación activa en sociedad se debe primero cohesionar la comunidad, para el trabajo participativo y por ello la escuela, en principio, debe promover y estimular la integración y cohesión de la comunidad, para después propiciar la integración entre ambas, hasta el punto de lograr constituir la en una sola comunidad.

Fundamentalmente la familia, la escuela y la comunidad, son espacios sociales en los que es indispensable construir óptimas relaciones sociales y una convivencia armónica, como factor esencial en el mejoramiento de la calidad de la educación. Es una trilogía que constituyen verdaderos pilares para el sostenimiento de la educación básica, que constituyen los cimientos para la construcción de los hombres del mañana y del tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente

La práctica que los profesores llevan a cabo en la sala de clases tiene fundamentos de suma importancia:

De acuerdo con Lanati (2010) al hablar de práctica docente, nos lleva a pensar en la posibilidad de integrar en los procesos de enseñanza-aprendizaje implicados con lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual. No alcanza con entrenar alumnos sólo en estrategias cognitivas y en la adquisición de destrezas procedimentales. En esta instancia se debe pasar de la mera acumulación de información, habilidades y competencias, a una concepción que incluya el desarrollo de la sensibilidad y los afectos la motivación, los valores, las conductas y los modos de ser y hacer.

El profesorado nunca deja de aprender sino que diariamente va adquiriendo nuevos conocimientos que refuerzan su enseñanza impartida.

Se entiende la formación docente como el proceso a través del cual el docente se va apropiando de creencias, teorías, saberes prácticos, articulando teorías vulgares y científicas con las cuales construye un saber personal que a su vez socializa permanentemente. El alumno magisterial enfrentado a un grupo - clase debe tomar decisiones cuando da una clase. Pensar desde el objetivo que se propone, para determinado contenido de enseñanza, la forma en desarrollar su secuencia didáctica para promover avances conceptuales en los alumnos. Esta toma de decisión está enmarcada por las características que tiene la propia práctica docente que son muy compleja: simultaneidad, inmediatez, diversidad multidimensionalidad. (Díaz, 2011)

El proceso educativo que se imparte debe ser un complemento entre la teoría, práctica y los valores, así el aprendizaje resulta eficaz.

Por su parte Sacristán citado por Copado (2012) define que el fundamento de la práctica docente es la teoría, sin embargo el desarrollo de la práctica educativa la realiza con la experiencia como alumno, cultural una parte consiente y otra inconsciente. Los profesores deben responder con eficiencia a las necesidades de sus estudiantes mediante el diseño de estrategias didácticas y el desarrollo de materiales educativos. Mediante diversas estrategias de formación, que permita a los docentes desarrollar conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes para comprender el modelo educativo por competencias, transformar e innovar sus prácticas, intervenir de forma colaborativa en la aplicación de los diferentes ejes de la reforma y contribuir a la elevación de la calidad educativa.

La práctica docente que se plasma en las aulas educativas, básicamente debe enfocarse no solo en la transmisión de conocimientos teóricos sino también en normas y valores; de allí la trascendental importancia de que los docentes tomen conciencia de los valores que transmiten a través de su actuación, pues en conjunto con la teoría es un complemento para lograr que los educandos tengan una formación integral y sean capaces de construir positivamente la sociedad en la que viven.

1.2. Gestión educativa

La gestión educativa, en la actualidad, está orientada a que el docente, además de su rol de educador, tiene que conocer los fundamentos de la administración para conducir a la institución por los senderos de una buena realización pedagógica, administrativa y financiera, no obstante debe estar enfocado a las necesidades de la institución y particularmente a las del educando, todo por mejorar los procesos educativos.

1.2.1. Definiciones de gestión educativa

Se han presentado distintas definiciones importantes de gestión educativa, entre éstas:

Según Botero (1995) el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua presenta a la gestión como la acción y efecto de administrar. De acuerdo con esta definición, gestión y administración no son sinónimas. Esto significa que pueden existir prácticas administrativas sin que haya prácticas de gestión. En las prácticas de gestión la característica fundamental es la transformación que hace el sujeto, en este caso la persona humana.

Entre otra de las definiciones tenemos:

La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales. (Colombia Aprende, s.f.)

Respecto al concepto de gestión educativa trascendental para las instituciones:

Poner (2000) citado por Vera (2006) dice que esta puede ser entendida como “el conjunto de acciones, articuladas entre sí, que emprende el equipo directivo en una escuela, para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en y con la comunidad educativa”. Esta autora plantea que, aparte de la ejecución de reglamentaciones, la gestión escolar debe preocuparse además de la calidad y cantidad de los aprendizajes que se produzcan en la institución educativa.

Los representantes de un centro educativo, son los responsables principales de coordinar con las diferentes instancias para el adelanto de los mismos.

La gestión educativa involucra las acciones y decisiones provenientes de las autoridades políticas y administrativas que influyen en el desarrollo de las instituciones educativas de una sociedad en particular. El ámbito de operación de dichas decisiones puede ser el conjunto del sistema educativo de un municipio, un partido o un departamento, una provincia, un Estado o una nación. Generalmente, las medidas incluidas en la gestión educativa se articulan con otras políticas públicas implementadas por el gobierno o autoridad política, como parte de un proyecto político mayor. (Ruiz, s.f.)

En concordancia con lo anteriormente expuesto se hace referencia a lo que sucede en nuestro país:

El Ministerio de Educación del Ecuador (2011) ha iniciado un proceso sobre la base del esquema de modernización, encaminado al mejoramiento de la gestión y al desarrollo profesional de sus servidores. El objetivo principal del Nuevo Modelo de Gestión Educativa es renovar procesos y automatizar procedimientos para mejorar la atención al público. Para esto, el modelo pretende alcanzar una alta desconcentración de la gestión educativa, lo cual significa que los trámites ya no se realizarán en la planta central (Quito), sino que los usuarios podrán realizarlos en lugares cercanos a su domicilio.

El Nuevo Modelo de Gestión divide el territorio nacional en zonas, distritos y circuitos, para facilitar la obtención de servicios educativos en lugares centrales y cercanos a la ciudadanía, brindando mayor eficiencia, rapidez y cobertura. Mediante la ejecución de este Nuevo Modelo de Gestión Educativa, en las nueve zonas se implementarán alrededor de 140 direcciones distritales a nivel nacional para atención a la ciudadanía, y 1 200 circuitos educativos, aproximadamente, con los cuales se garantizará, a futuro, una oferta completa de servicios educativos. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011)

La gestión educativa en el Ecuador actualmente es una las actividades de mayor importancia por parte de los directivos de los centros educativos, pues su dirección conduce a la elaboración del Proyecto Educativo Institucional; sin embargo, si no existiese el apoyo del Ministerio de Educación, la gestión se convertiría en una acción improductiva, pero actualmente en nuestro país, en el gobierno actual los recursos son asignados en forma oportuna, de esta manera progresivamente se obtienen verdaderos cambios positivos para el Ecuador, específicamente para la educación.

1.2.2. Características de la gestión

Todos los países luchan porque los miembros de la comunidad educativa cumplan con las mejores características de gestión que plantean como objetivos elementales.

El Ministerio de Educación de El Salvador (2002) pretende que a través de las modalidades de administración escolar local, la gestión educativa esté en manos de todos los miembros de la comunidad educativa para que dicha gestión sea pertinente y responda a sus necesidades, problemas e intereses de su entorno. Sin embargo, es importante señalar que toda gestión educativa, de cualquiera de las modalidades de administración escolar que existen, o de otras modalidades que puedan surgir en el futuro, debe reunir las siguientes características de: integralidad, humanista, democrática y transparente.

Por lo tanto Terry, citado por Gómez y Jadán (2011) argumenta que “la gestión es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar, desempeñar para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de los seres humanos; sus características dependen del tipo de gestión que requiera implementarse”.

Según el Ministerio de Educación de Colombia (2013) “las instituciones educativas que adelantan procesos intencionales de mejoramiento comparten una serie de características que permiten la obtención de los resultados que se proponen”:

- Saben hacia dónde van, es decir, cuentan con un PEI conocido y consensuado en el que se establecen claramente los principios y fundamentos que orientan su quehacer. Estos principios se concretan en la misión, la visión y los valores institucionales, los cuales son la base para la definición de los objetivos y la estrategia pedagógica.
- Usan como referentes los lineamientos que el país ha establecido acerca de lo que todos los estudiantes deben saber y saber hacer.
- Utilizan información para tomar decisiones; por eso cuentan con registros actualizados sobre aspectos tales como la asistencia de los estudiantes, las causas de ausentismo, sus resultados académicos, el uso efectivo del tiempo escolar y de los recursos, el manejo de los problemas de convivencia y las actividades que sus egresados están realizando, entre otros.

- Tienen un modelo organizativo basado en el liderazgo claro del rector y en el trabajo en equipo.
- Apoyan y aprovechan el talento de sus docentes brindando espacios para que diseñen sus clases, las actividades curriculares y las evaluaciones de los aprendizajes; propician el intercambio sistemático de experiencias, la búsqueda conjunta de soluciones a los problemas encontrados y de prácticas más apropiadas para lograr más y mejores aprendizajes.
- Ofrecen muchas oportunidades para que todos los estudiantes aprendan con interés y motivación.
- Tienen altas expectativas sobre las capacidades de todos los estudiantes, es decir, comparten la idea de que todos pueden aprender. Por ello, las diferencias relacionadas con las condiciones sociales, culturales y económicas de los estudiantes son un reto importante en el momento de definir sus estrategias pedagógicas.
- Tienen ambientes de aprendizaje adecuados y hacen uso apropiado y articulado de los recursos para la enseñanza y el aprendizaje.
- Usan el tiempo adecuadamente, haciendo una rigurosa programación de todas las actividades que se realizarán durante el año escolar y encargándose de que éste sea respetado.
- Cuentan con mecanismos de evaluación claros y conocidos por todos, y utilizan los resultados para mejorar.
- Ofrecen un ambiente favorable para la convivencia y promueven el desarrollo personal y social.
- Articulan acciones con los padres y madres de familia y otras organizaciones comunitarias para potenciar su acción, con el fin de enfrentar problemas que no podrían resolver si lo hicieran de manera aislada.
- Preparan a sus estudiantes para continuar sus estudios postsecundarios o para tener buenas oportunidades laborales. Para este propósito, están pendientes de los cambios que ocurren tanto en el entorno inmediato como en el contexto más amplio.

- Disponen de mecanismos de apoyo - programas complementarios para aliviar las situaciones de pobreza y vulnerabilidad de los estudiantes y sus familias, por ejemplo, puesto que están insertas en un contexto comunitario y social más amplio en el que no son las únicas responsables por el éxito o el fracaso de sus estudiantes.

Cualquiera que sea el campo de acción de la administración de la educación, el que tiene un objetivo primordial es el de la dirección, tanto en materia curricular como de planificación, supervisión, control, etc. Es por eso que su rol es muy significativo pues de esto depende el adelanto o decadencia de todos los miembros de la comunidad educativa.

1.2.3. Tipos de gestión

Estos deben ir planteados en base a las necesidades del contexto educativo:

El problema de los tipos de la gestión en sí es complejo en las organizaciones educativas convencionales y es aún más en aquellas que ofrecen modalidades como por ejemplo: la educación a distancia, debido a la necesidad de tomar en consideración diferentes tipos de gestión: académica, administrativa y tecnológica, para avanzar en el aseguramiento de la calidad. (Pestana; Torotoza; Díaz; Rodríguez; y E del C, 2009).

Cruz (2011) por su parte, puntualiza “los siguientes tipos de gestión: de desarrollo personal y profesional docente, de currículo, de enseñanza-aprendizaje, y de vinculación la colectividad”.

A diferencia de la versión anterior:

Para Nohora (2012) los tipos de gestión más convenientes, son los que sigue Gil. Esta autora identifica tres grandes procesos interrelacionados: gestión de proyectos, del aprendizaje y administrativa, los que ilustra en tres esferas interrelacionadas, a las que se le ha agregado una breve definición (ver Figura 1).

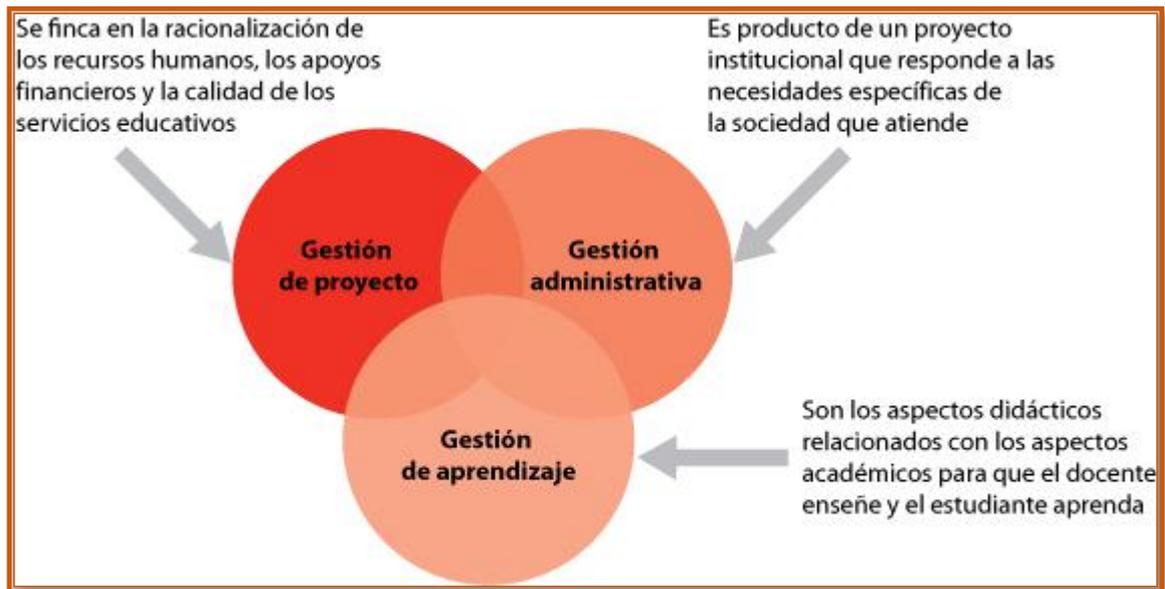


Figura 1. Tipos o modelos de gestión,

Fuente: Carmen Gil (2009)

Los tipos de proyectos educativos indispensablemente deben basarse en las competencias y resultados de aprendizaje que se quieren desarrollar, en las necesidades y problemas del entorno, en la complejidad, en el grado de dificultad, y en los recursos, medios y tiempo disponible.

1.2.4. Ámbitos de gestión docente

El docente deberá tomar en cuenta que su gestión es indispensable para el progreso de lo que brinda a diario.

La práctica de la gestión docente está influenciada y mediada por el discurso de las políticas educativas, por sus cambios, retos y exigencias y por su aplicación en los contextos locales, regionales y nacionales. De allí que en su quehacer, se recrea y cobra sentido desde la dimensión política que orienta su acción. En ella interactúan tres planos: la teoría, la práctica y la política. Por ello, para abordar la comprensión y aplicación de la gestión docente, los participantes en este proceso de formación, deben conocer los planteamientos teóricos subyacentes en las áreas de la administración, la gestión y la educación y entender el sentido y los contenidos de las políticas educativas. (Correa, Álvarez y Correa, 2000)

La gestión del docente debe estar abierta a todo cuanto se refiere, con el único fin de obtener un buen resultado:

Para Vicente y D y D'Assaro (2010) La gestión docente no puede centrarse solamente en el mejoramiento del centro educativo o del currículo, también debe estar abierta a los dilemas y compromisos que el momento histórico le exige, por lo que es conveniente crear el sentimiento de cambio, el sentido de la autocrítica constructiva, la capacidad de rectificar a tiempo. Reforma e innovación permanentes exigen un cuerpo normativo abierto y flexible y una voluntad de cambio inmersa en las conciencias no solo de los docentes sino de todos los miembros de la comunidad educativa.

Según Gómez y Jadán (2011) “la gestión docente permite mejorar y desarrollar aquellas capacidades que son necesarias para superar obstáculos que están dificultando o impiden el desempeño eficiente y gratificante de una actividad profesional integradora e integrada”.

De lo expuesto, se deduce que:

La gestión docente comprende las políticas educativas, la formación académica del docente y la aplicación práctica dentro del ámbito de la comunidad educativa. De ahí que es necesario que haya en las universidades un plan de estudios acorde con los cambios de la modernización para una buena preparación del futuro docente, una buena infraestructura educativa y, fundamentalmente, una buena política de Estado, mejorando la que rige actualmente en el Ecuador, cambios que son necesarios para el adelanto y desarrollo de nuestro país. (Correa, Álvarez y Correa, 2000; Vicente y D'Assaro, 2010; Gómez y Jadán, 2011)

1.2.4.1. Ámbito de gestión legal

De acuerdo con la Constitución Política (Ecuador, 2008), el Art. 26 determina que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

Según el Ministerio de Educación del Ecuador (2011), “la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015, se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo”.

Existen leyes y reglamentos que deberán ser acatados por todos los ecuatorianos, entre ellos:

La Ley Orgánica de Educación Intercultural Ecuador (2011) en el Art. 5 puntualiza que el Estado tiene la obligación ineludible e inexcusable de garantizar el derecho a la educación, a los habitantes del territorio ecuatoriano y su acceso universal a lo largo de la vida, para lo cual generará las condiciones que garanticen la igualdad de oportunidades para acceder, permanecer, movilizarse y egresar de los servicios educativos. El Estado ejerce la rectoría sobre el Sistema Educativo a través de la Autoridad Nacional de Educación de conformidad con la Constitución de la República y la Ley.

Continuando con los artículos:

En cambio el Reglamento de la Ley de Educación Intercultural Bilingüe Ecuador (2011) señala en el Art. 14.- Estándares de calidad educativa, indicadores de calidad educativa e indicadores de calidad de la evaluación. Todos los procesos de evaluación que realice el Instituto Nacional de Evaluación Educativa deben estar referidos a los estándares e indicadores que constan en la Ley.

Los ecuatorianos en educación estamos dirigidos ante una serie de leyes y reglamentos a los que debemos acatar con responsabilidad:

Por lo tanto se concluye que en el Ecuador se ha actualizado en los últimos años la legislación sobre la actividad educativa; sin embargo, como el proceso de cambio es en forma paulatina los cambios que se efectúan se van implantando poco hasta que tanto los docentes como los estudiantes adopten las innovaciones, normas y reglamentos, que el gobierno nacional a través de la autoridad educativa, es decir el Ministerio de Educación, ha establecido en todos los niveles de la educación ecuatoriana. (Ecuador, 2008; Ecuador, 2011).

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje

Otro de los ámbitos que se puntualiza es el de la gestión del aprendizaje, el cual es fundamental para que los estudiantes aprendan no solo para el momento sino para toda la vida.

La gestión del aprendizaje es un fenómeno del que se está tomando conciencia recientemente y del que aún no se puede hablar como un campo de conocimiento y práctica ya constituido. Por ello, es importante examinar cómo, en qué contexto y con qué propósitos se origina la gestión del aprendizaje, qué elementos están presentes en el proceso de constitución del campo y cómo ésta se incorpora al ámbito educativo y a los docentes y en fin a las organizaciones escolares. (Minakata, 2006)

En éste ámbito se ha trabajado arduamente porque los educadores presten un buen servicio ante las aulas educativas.

El Ministerio de Educación, como institución rectora de la educación en el Ecuador, tiene el compromiso de formular criterios orientadores para la acción y al mismo tiempo indicar niveles de cumplimiento claros y públicamente conocidos que materialicen en la práctica el concepto de calidad educativa. Estos criterios y niveles de cumplimiento —que llamamos estándares— (méritos, emocionalidad, planeación, tecnología educativa, facilitación del aprendizaje), servirán para orientar y apoyar a los actores del sistema en su desempeño y también para monitorear la calidad de su actuación a través de un sistema de evaluación adecuado y pertinente. (Ministerio de Educación, 2009)

Sobre el avance que se va logrando de forma paulatina en el ámbito de la gestión del aprendizaje:

Saravia (2012) asevera que en casi todos los países de Latinoamérica se ha propuesto la construcción de estándares para la evaluación del desempeño docente, pero en Chile se ha logrado un mayor avance. Se han elaborado estándares para la formación inicial docente, proceso en el que han participado el Ministerio de Educación, los representantes de las instituciones de formación docente y los representantes del Colegio de Profesores (el gremio magisterial en Chile). Las competencias docentes para el aprendizaje están expresadas en cuatro áreas de acción, denominadas “facetas”, que son: Preparación del acto de enseñar, creación de un ambiente propicio para el aprendizaje en el aula, enseñanza propiamente tal, trabajo profesional en la institución educativa y fuera de ella.

En el Ecuador el ámbito del aprendizaje por parte de los docentes se puede calificar de una calidad media, puesto que la mayoría de los docentes de las escuelas públicas aún se encuentran en un proceso de adopción de las nuevas medidas implantadas por el actual gobierno. Aunque es muy primordial resaltar que existe un buen porcentaje de docentes que a pesar de las limitantes con las que se encuentran a diario se ingenian investigando y utilizando los diversos recursos del medio con la finalidad de llegar a una solvente formación de sus educandos.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación

Éste ámbito es tan significativo tanto institucional como curricular, en este último los docentes, al momento de plasmar la enseñanza en las diferentes asignaturas, en forma previa se organizan las actividades acorde a los temas propuestos.

Para la Secretaría de Educación de México (2010) la planificación didáctica, que puede ser un producto de una planeación colaborativa, establece criterios, además de los oficiales, innovadores para la selección y el tratamiento de los contenidos y de los propósitos. Dentro de la planificación didáctica, las estrategias para conseguir los logros esperados (indicados por los estándares curriculares) conforman un tema central, en tanto que de estas depende en gran medida el interés y de manera consecuente la incorporación de los alumnos en la ruta de su propio aprendizaje.

Una gestión de la planificación debe estar enfocada hacia el mejoramiento.

Por lo tanto para Gotez (1997) citado por Gomez y Jadán (2011) la planificación es una poderosa herramienta de diagnóstico, análisis, reflexión y toma de decisiones colectivas en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro las organizaciones e instituciones para adecuarse a los cambios y demandas que les impone el desarrollo y lograr el máximo de eficiencia y calidad de sus prestaciones. La planificación direcciona el desarrollo de las organizaciones educativas en todos sus ámbitos y su relación con el sector externo; por ello su construcción debe ser permanente, participativa y flexible, de tal forma que constituya un elemento indispensable de la gestión institucional.

La práctica de la planificación siempre incluye transacciones y compromisos institucionales. Todo proceso de gestión administrativa comporta una variedad de consecuencias para las autoridades, docentes, estudiantes, los centros, y por ello tiene que ser públicamente aceptado en términos de validez y oportunidad en los que, necesariamente, tienen que comprometerse todos los entes del plantel, porque el proceso de gestión administrativa no es cumplir una norma, sino establecer un comportamiento institucional en términos de eficacia y eficiencia. (Gomez y Jadán, 2011)

Los líderes educativos tomarán decisiones dirigidos a la buena marcha de centros a los que representan.

La función de la planificación del centro escolar está asociada a estructuras verticales de funcionamiento de las instituciones educativas. Cada autoridad recibe el mandato de otras autoridades educativas de rangos superiores, que toman las decisiones sobre todos los ámbitos del quehacer educativo, currículo, planes, programas, métodos, calendario escolar, etc. Las autoridades son consideradas buenos gestores de la planificación en la medida en que ejecutan las decisiones superiores y presentan resultados. (Ministerio de Educación de Bolivia, 2012)

El ámbito de la gestión de la planificación es una actividad de suma importancia para el desarrollo de todo centro escolar, pero en el Ecuador la planificación que se prepara en las unidades educativas, particularmente en las entidades fiscales todavía no logra el éxito esperado porque es una política que ha sido instaurada por el actual gobierno a través del

Ministerio de Educación, y los docentes se están adaptando poco a poco a la gestión de planificación porque es una estrategia que anteriormente no existía en los centros educativos, y en algunos que si había su preparación era de forma incipiente. De ahí que se espera que en el mediano plazo esta gestión sea el instrumento de mayor importancia en la buena marcha de las instituciones educativas ecuatorianas.

1.2.4.4. Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación

Al hablar del liderazgo y la comunicación nos conlleva a pensar en un importante ámbito en que debe ponerse mucho énfasis.

Elmore (2004) citado por Hunt (2009) habla de las dificultades para mejorar el liderazgo en la escuela. Afirma 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, pero es poco probable que resulte en cambios en la práctica, las habilidades o los conocimientos de los docentes en ausencia de un enfoque organizativo claro sobre estas cuestiones.

Sostiene que es necesario “desromantizar” el liderazgo y reconocer que tanto los docentes como los directores precisan entender su tarea como compuesta de una serie de competencias y habilidades que se pueden aprender. Presenta la necesidad de “liderazgo distribuido”, señalando que en las “organizaciones de aprendizaje”, “todos los adultos en la organización delinean sus responsabilidades en términos de su contribución a mejorar la capacidad y el desempeño de alguna otra persona”, resumiendo en las cinco categorías siguientes:

- El propósito del liderazgo es mejorar la práctica y la competencia pedagógica, sin importar el rol.
- La mejora en la capacidad de enseñar requiere del aprendizaje continuo.
- El aprendizaje requiere de modelos.
- Los roles y las actividades de liderazgo fluyen desde la pericia requerida para aprender y mejorar, y no desde los dictados formales de la institución.
- El ejercicio de la autoridad requiere la reciprocidad de responsabilidades y capacidades.

Se necesita más capacitación en cuanto a este ámbito, algunos estudios afirman que:

La comunicación es esencial en cualquier campo de interacción humana. Por medio de la comunicación ya sea oral o escrita podemos transmitir y compartir conocimientos, conceptos, sentimientos, ideas, emociones, estados de ánimo etc. La comunicación es la única actividad que todo el mundo comparte. (Alva, 2005)

Para Freire citado por Alva (2005) la comunicación y la educación son una misma cosa, es decir, no puede existir la una sin la otra, pues para él el proceso docente educativo es un proceso comunicativo donde el profesor y el alumno participan activamente en la solución de las tareas y en la adquisición de nuevos conocimientos. Por tanto, aprenden unos de otros durante el proceso. Esto nos indica que a través de la comunicación se va a producir un encuentro entre los sujetos, encuentro que va a trascender en un nuevo saber, en una acción transformadora.

Dewey mencionado por Alva (2005) identifica a la educación con comunicación y afirma que "es la única situación que explica cómo puede pasar un elemento cultural a otra persona". En síntesis cómo se puede educar. Y es en la experiencia compartida donde el educando puede adquirir la igual percepción de un contenido sostenido por el grupo social que está incorporado en el aula.

Entonces, podemos decir que frente a este grupo de aprendizaje se encuentra el docente dotado de valores, conocimientos, habilidades y destrezas que transferirá a los que adolecen de éstos. Con el objeto de lograr la transferencia aludida, el docente puede utilizar técnicas de grupo que, en definitiva, mejoran la comunicación, las relaciones humanas, la organización interna del grupo, todas habilidades que permiten una mejor adaptación al medio social. De esta manera el educador ya no es sólo el que educa, sino aquel que, en tanto educa, es educado a través de la interacción con el educando, quien, al ser educado, también educa. Así, ambos se transforman en sujetos del proceso en que crecen juntos y en el cual los argumentos de la autoridad ya no rigen.

“Así podemos asegurar que a través de la comunicación, la educación logra promover la formación integral, armónica y permanente del hombre con orientación humanista, democrática, racional, crítica y creadora, abierta a todas las corrientes del pensamiento universal” (Alva, 2005).

Con respecto al ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación, ámbito de mucha trascendencia:

Hunt (2009) agrega que en muchas escuelas latinoamericanas el rol del director tiene un marco puramente administrativo y de gestión, y no se espera que sea un líder educacional. Pero es preciso tomar en cuenta que en la mayoría de las escuelas el director se encuentra efectivamente

presente, mientras que en muchas áreas no se encuentran inspectores y supervisores capacitados. Cuando sí existen, muchas veces no cuentan con fondos para solventar sus visitas a las escuelas. El liderazgo que podrían brindar los directores en la mejora de la tarea docente es un enorme recurso potencial que se está desperdiciando.

Continúa Hunt (2009) afirmando que el liderazgo efectivo de una escuela, al igual que la docencia efectiva, no es un rasgo místico e innato; involucra más bien un conjunto de habilidades y competencias que se pueden adquirir. Es necesario desarrollar programas para proveer a los directores las habilidades y competencias que les permitan a su vez proveer supervisión y apoyo efectivos para mejorar la escuela. Por lógica estos programas les corresponderían a las instituciones de formación docente. Aquellas instituciones que no lo están haciendo ya, deberían considerar la posibilidad de ofrecer trabajo de instituciones terciarias a las personas que desean ser directores.

Dentro de este mismo ámbito prioritario en la educación:

Pasqualli (2010) mencionado por Gómez y Jadán (2011) enuncia que “la comunicación aparece en el instante mismo en que la estructura social comienza a configurarse, justo como su esencial ingrediente estructural, y que donde no hay comunicación no puede formarse ninguna estructura social”. La comunicación consiste en la emisión-recepción de mensajes entre interlocutores en estado total de reciprocidad, siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento determinante de las formas que asume la sociabilidad del hombre.

En el Ecuador, el papel del director escolar, o rector de colegio, tiene un ámbito puramente administrativo y de gestión, y no considera que el liderazgo abarca un conjunto de destrezas y competencias que se pueden adquirir, principalmente el de la comunicación administrativa; en consecuencia, uno de los factores para que la gestión administrativa sea óptima es la pobre preparación de los directivos de las instituciones educativas en liderazgo y comunicación.

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

Ante los procesos para realizar cambios de la gestión del docente contamos con algunas investigaciones:

De acuerdo con Álvarez et al. (2008) una de las principales dificultades que enfrentan los docentes para orientar sus prácticas consiste en realizar una contextualización adecuada de los procesos de enseñanza y de aprendizaje. Se crean, entonces, las condiciones para la reproducción de mensajes de estructura autoritaria, sobre todo porque constituyen un arbitrario cultural impuesto

por grupos dominantes, a pesar de las contradicciones y rupturas que toda imposición supone. Un paso inicial para contrarrestar esta situación requiere pensar en estrategias de enseñanza y de aprendizaje que respondan a las necesidades de grupos sociales desfavorecidos supone tener en cuenta y conocer la diversidad, en términos de diferencias personales y culturales.

En el ámbito de la educación las estrategias constituyen las actividades que se planifican para conseguir los objetivos que se anhelan alcanzar para beneficio de la institución y de la comunidad educativa en general. Las actividades involucran al interior del centro educativo y también al ámbito externo. Es decir, la gestión docente se encuentra comprometida con el marco del currículo, los métodos de enseñanza aprendizaje que se aplican, por un lado, así como con las normas y reglamentos generados por las autoridades nacionales y locales que dirigen la educación.

1.3.1. Definiciones de estrategia

Algunos autores han dado definiciones concretas:

Para Esteban (2010) el concepto de estrategia es un concepto moderno que conecta adecuadamente con los principios de la psicología cognitiva, con la perspectiva constructivista del conocimiento y aprendizaje, con la importancia atribuida a los elementos procedimentales en el proceso de construcción de conocimientos y, asimismo, con los aspectos diferenciales de los individuos tan enfatizados por toda la psicología cognitiva (adultos, jóvenes, expertos, novatos, etc.)

La estrategia es una forma de mejorar una situación fundamentada con fines que se puedan lograr.

Según Leal (2011) puede definirse la estrategia de una empresa como la forma en que ésta despliega sus recursos y capacidades en su entorno para alcanzar sus objetivos. La estrategia empresarial combinará siempre factores internos (inherentes a la organización) y factores externos (del entorno), actuando por lo tanto como una especie de nexo o vínculo entre la empresa y el entorno que la rodea. En el ámbito de la docencia también es habitual que se hable de la estrategia educativa para definir a todas las actividades y actuaciones que se organizan con el claro objetivo de poder lograr alcanzar los objetivos que se han marcado.

De acuerdo con el MINEDU (2013) “la estrategia es un conjunto de procedimientos dirigidos a un objetivo determinado; el aprendizaje es significativo; es consciente e intencional; requiere planificación y control de la ejecución; selecciona recursos y técnicas”.

De la revisión bibliográfica se ha podido observar que existen múltiples definiciones de estrategia, según el campo que se trate, pero en síntesis, “una estrategia es un conjunto de acciones que se planifican en forma ordenada y secuencial y se ejecutan para lograr un determinado propósito. En el campo educativo, las estrategias son acciones importantes para la buena marcha de toda institución educativa”. (Esteban, 2010; Leal, 2011; MINEDU, 2013)

1.3.2. Tipos de estrategias

De acuerdo con el Ministerio de Educación (2013), “los tipos de estrategias pueden ser: de enseñanza y de aprendizaje. Mientras que para el MINEDU (2013), las Estrategias Metodológicas o Estrategias Didácticas, son acciones flexibles, adecuadas a las diversas realidades y circunstancias del proceso de enseñanza y aprendizaje”.

Existen diversos tipos de estrategias, como por ejemplo los métodos de enseñanza, la infraestructura educativa, la legislación y normativas vigentes las que deben ser aplicadas en el centro escolar de acuerdo a las circunstancias que se presenten, orientadas siempre al desarrollo progresista de toda la comunidad educativa.

1.3.2.1. En la gestión legal

Gran parte de los países reforman las leyes en educación con el único fin de mejorar la misma, de manera específica en nuestro vecino país:

En el Perú, con el Decreto Supremo N° 078-2006-PCM, se autoriza el inicio del Plan Piloto de Municipalización de la Gestión Educativa en 57 distritos del Perú. En estos distritos se aplicará el Plan Piloto en los niveles educativos de Inicial y Primaria, comprometiendo a numerosas cantidades de instituciones y personas. (Future Culture et al., 2010)

En las informaciones publicadas por diferentes medios, específicamente:

Para El Comercio (2011) la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) cambiará las reglas del sistema educativo. Entre las principales innovaciones están otros niveles de gestión, para descentralizar los trámites y la ejecución de las políticas públicas. Ya no existirán las direcciones provinciales ni unidades territoriales. La planificación y aplicación de proyectos se realizará a través de zonas, distritos y circuitos educativos. Según el Ministerio de Educación, se busca que

los servicios educativos estén más cerca de las personas, para que estas no tengan que viajar hasta la administración central. La construcción y planificación de infraestructura educativa será responsabilidad de los municipios.

En el plazo de cinco años, los jardines se convertirán en centros de educación inicial para recibir a niños desde 3 a 5 años. Las escuelas formarán de primero a décimo de básica, actualmente solo lo hacen hasta séptimo. Los colegios deberán cerrar el octavo, noveno y décimo y solo ofrecer el nuevo bachillerato general y unificado, que empezará en septiembre.

En cuanto a los docentes, la LOEI aclara que, al hacer la homologación salarial, ningún maestro ganará menos de lo que hasta hoy recibía. Los maestros recibirán los nuevos salarios con carácter retroactivo desde la segunda quincena de noviembre del 2010. Otro de los cambios es el traspaso de los docentes de los planteles de las FF.AA. al magisterio, con el nuevo escalafón.

Se mantiene el laicismo, garantizado en la Constitución de 1906, en el gobierno de Eloy Alfaro. Se amplía el concepto de acceso y la calidad de educación para todos. Se asegura la igualdad de género, pero no especifica la representación paritaria de hombres y mujeres. Se da la responsabilidad compartida de la educación a alumnos, familia, docentes, planteles, medios de comunicación y sociedad. Se incluye la evaluación permanente. Se articula el currículo nacional entre los niveles inicial, básico y bachillerato. Antes no había esta secuencia de contenidos. El Sistema de Educación Intercultural Bilingüe (SEIB) viabilizará los derechos de las diversas comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades.

El currículo del SEIB se integrará con el currículo nacional. Aplicará saberes y valores ancestrales acorde con la necesidad de cada pueblo. La gratuidad de la matrícula, textos escolares, uniformes y alimentación escolar se especifica en la Ley. El anterior documento no la tenía. La educación artesanal se ofrecerá a personas adultas con escolaridad inconclusa.

Se toma en cuenta a los alumnos con "dotación superior" (coeficiente elevado), que tendrán una educación según su capacidad. Se hará una campaña de alfabetización en braille para los estudiantes no videntes. Esta será del 2011 al 2015, según se especifica. En tres años, cada circuito educativo será dotado de infraestructura para alumnos con discapacidad. Gozarán de respeto a su intimidad y confidencialidad de sus registros médicos y psicológicos. Podrán participar en la evaluación de los docentes y las autoridades.

El apoyo del hogar en su aprendizaje es ideal. No podrán ser sancionados por embarazo o paternidad. Tienen derecho al carné estudiantil. Este le permitirá acceder a la tarifa preferencial en transporte público, todo el año. Los padres deben participar en actividades extracurriculares con sus hijos. Se considera una falta alterar la convivencia e interferir en el desenvolvimiento de

actividades académicas. Podrán denunciar la violación a sus derechos en el plantel y los actos de corrupción.

El bachillerato general unificado (BGU) ofrecerá un tronco común de materias. Durará tres años. Todos los planteles, sean públicos o privados, tienen que ceñirse al nuevo modelo. El currículo regirá desde septiembre 2011 en la Sierra y abril del 2012 en la Costa. Se aplicará con los alumnos que pasan a primer año de bachillerato. El BGU en ciencias tendrá una formación en áreas científico humanísticas. El BGU técnico tiene especializaciones. Los planteles pueden ser unidades de producción donde los estudiantes y docentes recibirán una bonificación por la actividad productiva. Habrá bachilleratos complementarios: técnico y artístico.

La jornada laboral será de 40 horas reloj. Seis horas pedagógicas (45 minutos) se dedicarán a las clases. El resto del tiempo debe dedicarse a planificación y coordinación. Se mantienen los concursos de méritos y oposición para ingresar al magisterio. Los maestros serán evaluados y tendrán derecho a capacitación de calidad y gratuita. Se crean las funciones de docente mentor, auditores y asesores educativos. Ningún docente de institución privada podrá percibir un salario menor al básico unificado.

Ahora los estudiantes tendrán participación en el Consejo Nacional de Educación. Se crearán niveles de gestión educativa. El central formulará las políticas, estándares y la planificación nacional. El zonal definirá, coordinará y controlará los servicios educativos. El distrital vigilará la cobertura, garantizará la gestión y la atención ciudadana. También habrá circuitos. Estos serán grupos de planteles de un territorio delimitado. Diseñarán planes y programas. Las Juntas Distritales de Resolución de Conflictos impondrán sanciones. El nuevo Instituto Nacional de Evaluación establecerá los indicadores de calidad de la educación. Evaluará todo el sistema. Se enseñarán lenguas ancestrales Las lenguas ancestrales serán parte del currículo nacional.

Al menos una se introducirá progresivamente en todos los establecimientos. La educación estética se incluirá en el currículo nacional. Será obligatoria en todos los niveles, tanto inicial, básico y bachillerato. Cada nivel estudiará contenidos relacionados con las normas constitucionales, la cultura de paz, la seguridad ciudadana, salud preventiva y protección animal. La educación en sexualidad será integral y obligatoria. Tendrá una perspectiva bio-psico-social con sustento científico. Será para todos los niveles y planteles: públicos y privados. El Comercio (2011)

Se han realizado cambios en lo que a leyes y reglamentos se refiere, aunque aún falta por hacer para que no se conviertan en una obligación sino más bien en una motivación.

Los principales referentes de reglamentos son: la disciplina, la puntualidad, la inasistencia, el uniforme, la conducta, el incumplimiento a ciertas responsabilidades, etc. Según la opinión de algunos maestros, la idea de reglamento está asociada al conflicto, sanción, castigo o infracción. Es decir, los reglamentos no sirven para motivar ni incentivar acciones positivas. (Ministerio de Educación de Bolivia, 2012)

Las estrategias de cambio requieren de tiempo para alcanzar los resultados deseados, de ahí que en el Ecuador deberá esperarse algunos años para conocer los efectos positivos o negativos del cambio impuesto por el Ministerio de Educación. Sin embargo, las estrategias establecidas por la autoridad educativa han sido debidamente planificadas y se augura que en el mediano plazo sean acogidas por todos los actores educativos generando resultados altamente positivos.

1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular

Entre algunos estudios tenemos:

Para Gairín (1999) la planificación es un instrumento técnico que permite ver la realidad, visualizar sus posibilidades y establecer las acciones para reducir la brecha entre la situación real y lo que se desea. La planificación tiene la virtud de concretizar la visión, misión y los objetivos institucionales planteados. Asimismo, la planificación tiene una interdependencia mutua con el diseño organizacional que permita cumplir los objetivos, considerando los mecanismos de interacción, comunicación y coordinación de las partes organizadas que hacen posible el cumplimiento de dichas acciones.

Otro autor se asemeja a lo anterior:

La planificación institucional es el procedimiento mediante el cual se seleccionan, ordenan y diseñan las acciones educativas que se deben realizar para lograr determinados propósitos educativos procurando el uso racional de los recursos disponibles. La planificación parte de un diagnóstico que ayuda a detectar los problemas para tomar decisiones a objeto de obtener resultados de solución previstos. Esta planificación consiste en: formular objetivos, elegir actividades, analizar los recursos necesarios, nombrar los responsables, elaborar un cronograma y evaluar. (Arispe, 2008)

Para estar seguros de que estrategias plantear es primordial conocer los significados de los mismos:

Para Barriga (2011) tanto el término currículo como planificación tienen su propio significado, es por este motivo que se analiza cada uno de ellos para lograr establecer un concepto de Planificación Curricular. Es necesario definir que conceptos se asumen de currículo y diseño curricular: “El currículo es un proceso educativo integral con carácter de proceso que expresa las relaciones de interdependencia en un contexto histórico social, condición que le permite rediseñarse sistemáticamente en la medida en que se producen cambios sociales, los progresos de la ciencia y las necesidades de los estudiantes, lo que se traduce en la educación de la personalidad del ciudadano que se aspira a formar”.

Según Kaufman (1973), citado por Barriga (2011), “...la planificación curricular se ocupa solamente de determinar que debe hacerse, a fin de que posteriormente puedan tomarse decisiones prácticas para su implantación. La planificación es un proceso para determinar “a donde ir” y establecer los requisitos para llegar a ese punto de la manera más eficiente y eficaz posible”.

En este ámbito se deberá trabajar en equipo, es decir, dar la posibilidad de que todos los docentes participen en el plan de desarrollo curricular, y no como se hacía antes, de nombrar solamente una comisión de profesores. Sin embargo, se corre el riesgo de que la planificación institucional y curricular no alcance las metas y los objetivos esperados en el corto tiempo por cuanto en la actualidad las nuevas políticas educativas instauradas por el actual gobierno están siendo adoptadas en forma lenta, porque anteriormente el magisterio estaba habituado a costumbres arcaicas, como por ejemplo la jornada de trabajo hasta las trece horas, mientras que en la actualidad el horario de trabajo del docente es de ocho horas laborables.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje

Los educadores tienen la misión de formar al alumno para que se desenvuelva ante la sociedad, lleno de valores que es lo que lo diferencia de los demás.

La gestión del aprendizaje es una obra que refleja el quehacer educacional de los educadores que tienen la responsabilidad de formar al ser humano en la sociedad del conocimiento, bajo la óptica de la educación críti-reflexiva que permita al humano insertarse en la sociedad eficientemente. La condición cambiante del mundo contemporáneo hace que el concepto de aprendizaje tome una dimensión más amplia y que se maneje en función del cambio en el significado de la experiencia, para que puedan desarrollarse los humanos con comportamientos a la altura de los tiempos en que vivimos y no a los anteriores, en que el aprendizaje era el símbolo del que más sabía.

El aprendizaje es hoy algo que está en estrecha vinculación con la formación cognitiva, afectiva, valórica y motriz, a partir de la visión holística que se requiere para poder mirar los fenómenos desde una óptica más global que nos permita ver el proceso ante nosotros como una complejidad justo en la medida de lo que es. La gestión del aprendizaje es lo que se requiere para lograr estos propósitos. (Soubal, 2008).

El grado de aprendizaje de los estudiantes se conoce a través de la participación en las actividades que desarrollan y que poco a poco se van complementan con el pasar de los años.

Villalobos (2011) dice que saber gestionar situaciones complejas ya es casi un lema profesional, pues, hoy por hoy, estamos insertos en una sociedad que requiere del aprendizaje y de la enseñanza para la generación de nuevos conocimientos, pero en realidad es muy poco lo que se ha logrado avanzar en este tema. Las interacciones que se desarrollan hoy en día entre estudiantes y profesores y la forma en que se está enseñando han tenido muy pocas modificaciones y cambios, pues aún se siguen repitiendo patrones y conductas, y por el contrario se han agregado nuevas dificultades o desafíos como la desvaloración de los sistemas (familia, escuela, religión, sociedad) con el consiguiente desinterés por el estudio y los valores del esfuerzo por parte de los estudiantes.

A su vez, la generación de conocimientos parcelados, fragmentados por efecto de la saturación de información, sonidos e imágenes que no se cuestionan dentro de un pensamiento reflexivo y autónomo. Todo esto no es un tema menor y nos da a entender que estamos dentro de una sociedad con nuevos escenarios, nuevos lenguajes y nuevos actores que queramos o no, afectan en la sala de clases.

Las estrategias de cambio en el aprendizaje que se requieren en la actualidad son:

La inclusión de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en los procesos de enseñanza aprendizaje es un requerimiento contemporáneo para toda institución involucrada en este ámbito. Las referencias para contextualizar una oferta educativa de *e-learning* se vinculan con la filosofía institucional, su organización y capacidad para responder a las demandas, las perspectivas de formación de los destinatarios; con la propuesta y su diseño curricular, con los recursos tecnológicos, con las competencias digitales, con las competencias comunicacionales de los usuarios, etc. (López y Rosero 2012).

En el actual Gobierno se ha visto la preocupación por parte del Presidente Rafael Correa y por medio del Ministerio de educación plantean metas para que la educación mejore en el Ecuador.

Como estrategias educativas, en el Ecuador el Ministerio de Educación (2013) se han implantado Los estándares de aprendizaje, que son descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde el primer grado de la Educación General Básica hasta el tercer año de Bachillerato. ¿Cuál es la relación entre los estándares de Aprendizaje y el Currículo Nacional? Los estándares de aprendizaje describen los logros que deben alcanzar los estudiantes al final de cada uno de los cinco niveles establecidos.

Por su parte, el Currículo Nacional contiene las herramientas necesarias para que el estudiante, en cada año lectivo, pueda ir aproximándose a estos estándares. En consecuencia, si se aplica el Currículo Nacional de manera adecuada, los estudiantes alcanzarán los estándares de aprendizaje. Los estándares se establecen en cinco niveles que permiten visualizar la progresión del aprendizaje que se espera del estudiantado en los dominios centrales de cada área curricular. Los niveles de progresión están organizados de la siguiente manera: al término del PRIMER AÑO de Educación General Básica, al término del CUARTO AÑO de Educación General Básica, al término del SÉPTIMO AÑO de Educación General Básica, al término del DÉCIMO AÑO de Educación General Básica, al término del TERCER AÑO de Bachillerato.

Los estándares de aprendizaje abarcan por el momento cuatro áreas del currículo nacional: Matemática, Lengua y Literatura, Ciencias Naturales y Estudios Sociales. En el futuro se formularán estándares correspondientes a otras áreas de aprendizaje, tales como TIC, lengua extranjera, formación ciudadana, educación artística y educación física. 10 ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA.

Dentro de los estándares de cada área, se proponen dominios de conocimiento, los cuales expresan los núcleos de aprendizaje o destrezas centrales del área curricular, presentes desde primer año de Educación General Básica hasta Bachillerato. Además, los estándares respetan el enfoque que cada área ha expresado en el currículo a través de los ejes curriculares integradores, por lo que todas las metas de aprendizaje están formuladas bajo estas líneas rectoras. (Ministerio de Educación, 2013)

En este modelo se subraya la importancia de los Estándares de aprendizaje que se están aplicando para dar una mayor efectividad a la educación. Resulta entonces prioritario que una estrategia que debería implementarse en la gestión del aprendizaje en los establecimientos fiscales del Ecuador es la implantación de las técnicas de información y comunicación, TIC, es decir la utilización de la computadora, así como la aplicación de las diversas herramientas informáticas: Internet, Powerpoint, correo electrónico, que sin duda alguna va a beneficiar a toda la población escolar, particularmente a los de estratos de bajos ingresos.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación

Los docentes ecuatorianos se preocupan por asistir a los talleres en liderazgo y comunicación y lo que asimilan lo comparten con sus compañeros y con sus alumnos.

El liderazgo es un factor crítico que distingue a las organizaciones en la consecución de sus objetivos. Al enfocarse en un buen liderazgo y en el trabajo en equipo, la organización genera nuevas perspectivas y cambios de mentalidad, lo que conlleva a obtener mejores resultados operativos y a asegurar una posición competitiva en el futuro, a la vez que se fortalecen las relaciones internacionales y se fomenta una mayor responsabilidad y motivación en el trabajo. En el ámbito educativo, la dirección escolar debe ser mejorada con el fin de lograr mayor influencia en los profesores y empleados, para lo que resulta necesario ayudar a desarrollar las habilidades de liderazgo necesarias. (Hiep y Pruijs, 2006)

Haciendo énfasis en las autoridades en educación:

Pestana, Torotoza, Díaz, Rodríguez y E del C (2009) señalan que el director escolar como líder transformacional, debe desarrollar habilidades y destrezas en el campo de la comunicación a fin de interactuar permanentemente con la sociedad, que se presenta como determinante y exigente ante los diferentes cambios de orden cultural, social, político, ético, moral y en las cuales se encuentra el líder de la organización como ente mediador para lograr canalizar de la mejor manera dichos cambios a través de la escuela.

Como líder transformacional, la persona que dirige debe actuar un verdadero comunicador, fuente de motivación, sobre quien tienen las expectativas todos los actores educativos y por ende, debe adecuarse a la situación que se le presenta, pues su acción como líder transformacional dependerá en gran medida del momento que tenga que afrontar de la situación. En consecuencia, alcanzar este liderazgo implica un director consustanciado con el haber social, esto es con los valores, cultura, tradiciones, con las necesidades e intereses de cambio educativo y social hacia el mejoramiento de calidad de vida, por lo tanto, debe enfocar su gestión hacia la participación e integración de todos los actores educativos en beneficio de la formación integral del educando.

Un buen líder educativo es quien obtiene beneficios no solo para él sino para todo el grupo, y los motiva siempre a seguir obteniendo logros en común.

En tanto Flores (2010) cita a Chiavenato (1989) quien enuncia que "el liderazgo es necesario en todos los tipos de organización humana, principalmente en las empresas y en cada uno de sus departamentos". En este sentido el líder está en la obligación de conocer la motivación humana para saber guiar a las personas. El líder debe ser capaz de fomentar a través de la humanización

un proceso de interacción entre los individuos y crear un clima organizacional propicio para desarrollar los procesos de dirección, motivación, comunicación, toma de decisiones, establecimiento de metas, supervisión y control.

Éxito en el liderazgo se refiere a la manera como se comportan los seguidores y la efectividad al estado motivacional interno de estos. Por otro lado, el liderazgo es la capacidad para usar las diferentes formas del poder para influir en la conducta de los seguidores, de diferentes maneras. (Flores, 2010)

En el Ecuador resaltando sobre lo que se pretende en liderazgo y comunicación:

De su parte el Ministerio de Educación a manera de interrogación señala: ¿Qué tipo de “líder educativo” necesita el Ecuador?, para lo cual responde que un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana. Considera que los Estándares de Desempeño Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013)

En 2013 el Ministerio de Educación del Ecuador asevera que “los Estándares de Desempeño Profesional Directivo describen las acciones indispensables para optimizar la labor que el Director o Rector y el Subdirector y Vicerrector deben realizar”.

Estos estándares:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir.
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades.
- Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas.
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos.
- Y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

Es oportuno reflexionar que en el Ecuador se ha definido, a partir de resultados y tomando en cuenta lo que aún hace falta, un modelo de gestión educativa basado en estándares de desempeño directivo y docente. Por tanto es fundamental tomar conciencia que un buen líder debe tener capacidad para comunicarse con éxito con los demás, habilidad para promover la colaboración y ayuda mutua, animar y motivar a los demás, es decir implantar como estrategia el trabajo en equipo. Cuando los recursos humanos se consolidan formando un solo equipo de trabajo, comandados por un líder, la institución alcanza pronto los objetivos y las metas planteadas.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de Investigación

De acuerdo al proyecto de investigación con el tema: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. "Estudio en centros educativos del Ecuador" se procedió a investigar a 5 docentes que se encuentran laborando en el nivel de Educación Básica en el periodo lectivo 2013-2014, lo que permitió vivenciar y recopilar información real sobre el desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, proporcionando resultados creíbles.

La investigación que se propuso fue de tipo cuantitativo, ya que se investigó a 5 docentes a través de dos instrumentos: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes, los mismos que fueron valorados basándose en los ámbitos de: La gestión legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación; es exploratorio por cuanto se exploró en un momento específico el desempeño de los docentes que ofrecen a sus estudiantes en las aulas educativas; y descriptivo, pues se indagó los niveles estadísticamente en una población dada de 5 docentes, ya que facilitó explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera que hizo posible conocer el problema de estudio tal cual se presentó en la realidad.

2.2. Contexto

Debido a que no se contó con el número de profesores requeridos en un solo centro educativo, la investigación se efectuó en dos instituciones educativas de la parroquia Sabanilla.

La institución "Manuel María Sánchez", creada en el año 1926, que se encuentra ubicada en el barrio urbano Las Mercedes de la parroquia Sabanilla, localizada al suroeste del cantón Céllica. Cuenta con 10 docentes, dos auxiliares y 127 estudiantes, consta con los siete años de educación general básica, y con una infraestructura de cuatro plantas físicas reformadas, con aulas acondicionadas y sus respectivos servicios básicos indispensables. El nivel de educación en el que se trabaja es Básica, el tipo de educación que ofrece es pública.

Colegio de Bachillerato "Trece de Noviembre", creado el 20 de julio de 1981, ubicado en el barrio urbano Trece de Noviembre de la misma parroquia. Cuenta con 11 docentes, 2 administrativos, 2 auxiliares y 137 alumnos; dispone de buena infraestructura: una sala de cómputo, siete aulas escolares, oficina para el rectorado y todos los servicios básicos. El

nivel de educación en el que se trabaja es Básica y Bachillerato, y el tipo de educación que ofrece es pública.

2.3. Participantes

Cuatro profesores fueron del centro de Educación Básica “Manuel María Sánchez”, y uno del Colegio de Bachillerato “Trece de Noviembre”, tres fueron de sexo femenino y dos de sexo masculino. Solo uno era menor a 40 años, dos tenían entre 41 y 50 años, y los otros dos eran mayores a 60 años; es decir, cuatro de los docentes encuestados tenían una edad mayor a 40 años. Dos tenían una experiencia entre 10 y 12 años y tres entre 29 y 38 años. Todos los profesores participantes en la encuesta poseen título relacionado con la docencia. Este parámetro se distribuye así: un bachiller, un profesor, dos de tercer nivel y uno de cuarto nivel. Cuatro trabajan en el nivel de básica, mientras que solo uno labora en el nivel de básica y bachillerato. Todos los profesores encuestados trabajan bajo la modalidad presencial. Todos tenían nombramiento conferido por el Ministerio de Educación.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos

En la presente investigación se utilizaron los métodos que se detallan a continuación:

El método descriptivo: este método facilitó explicar y examinar la realidad actual del desempeño de 5 docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, para determinar el cumplimiento de los estándares de calidad formulados por la autoridad educativa, a través de la vivencia en las instituciones.

El método analítico - sintético: se lo aplicó para analizar aspectos puntuales y concretos de la información obtenida en el trabajo de campo. Así como también ayudó a resumir o sintetizar la gran cantidad de información existente sobre el tema, mediante la elaboración de cuadros, esquemas y otros modelos de procesamiento de información, para presentar en forma objetiva la información lograda con este estudio.

El método inductivo - deductivo: permitió estructurar el conocimiento de dicha investigación y difundir de forma razonable datos reales, con la utilización de la teoría consultada referente al tema.

El método estadístico: este método posibilitó que los datos de la información recopilada por medio de dos instrumentos, sean presentados en tablas y figuras estadísticas para visualizar, analizar, comparar y comprender los resultados obtenidos.

El método hermenéutico: sirvió para recopilar, analizar y seleccionar la bibliografía en el desarrollo del marco teórico referente al tema en estudio, con la búsqueda de información en internet, lo cual dió paso al análisis de resultados con la información estructurada.

2.4.2. Técnicas

Las técnicas utilizadas en este trabajo investigativo fueron:

Las técnicas de investigación bibliográfica

La lectura: se lo utilizó de forma fundamental en las consultas realizadas en internet para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre el desempeño docente en la elaboración del marco teórico y en lectura de la valoración de cada uno de los ítems de los cuestionarios y registros de observación utilizados.

El resumen o paráfrasis: se lo empleó para redactar un texto original, seleccionado y comentando las citas consultadas de los autores, lo que permitió la mejor comprensión del tema y del texto, redactándolo con exactitud e importancia posible.

Técnicas de investigación de campo

La observación: dentro del estudio, esta técnica sirvió para obtener información sobre la práctica docente en las dos instituciones educativas investigadas, por medio de la vivencia misma y la valoración a través de un registro de observación al proceso didáctico pedagógico que los docentes ejercen a diario.

La encuesta: se la aplicó a 5 docentes mediante un cuestionario anónimo para la autoevaluación del desempeño docente, con el fin de recolectar datos e información sobre la práctica pedagógica y el desempeño del docente en relación a los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, de liderazgo y de la comunicación.

2.4.3. Instrumentos

En la presente investigación se utilizaron dos instrumentos cuya instrucción fue valorar cada uno de los ítems propuestos para cada ámbito de la gestión del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10= muy alto y 0= nada, los mismos que a continuación se detallan:

Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

El objetivo del cuestionario fue identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de la planificación institucional y curricular, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación, con la finalidad de reflexionar sobre el nivel de gestión y mejorar su práctica.

El cuestionario se encuentra estructurado en dos partes:

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

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

Frecuencia: el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente.

Importancia: la prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.

Nivel de conocimiento: el saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos de gestión.

Registro de observación de las actividades docentes

El objetivo del registro de observación fue identificar la gestión: del aprendizaje y de liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula con la finalidad de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa.

Este instrumento se compone de dos ámbitos de gestión con sus ítems correspondientes y fueron evaluados a través de:

Frecuencia: es decir el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento Humano

- Equipo de diseño de la investigación de la UTPL.
- Profesores pertenecientes a las instituciones investigadas.
- Investigadora.

2.5.2. Institucionales

- Universidad Técnica Particular de Loja.
- Centro educativo “Manuel María Sánchez y colegio de Bachillerato “Trece de Noviembre” de la parroquia Sabanilla.

2.5.3. Materiales

En base al tema y a la asesoría dados se optó por utilizar los siguientes recursos materiales disponibles, con la única finalidad de cumplir a cabalidad los objetivos propuestos durante todo el proceso de la investigación:

- Guía para el desarrollo de la investigación y elaboración del informe.
- Entorno virtual EVA.
- Textos, oficios, páginas WEB, copias, revistas, etc.
- Cámara fotográfica.
- Computadora
- Red Internet para recibir y enviar información.
- Medios de transporte.

2.5.4. Económicos

En este ítem se incluye los gastos exclusivos durante la investigación, impresiones de los instrumentos utilizados, viajes para asesorías, reproducción de bibliografía, copias, anillados, empastado de tesis, fotografías, con un valor estimado de US\$ 675,00.

Nº	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR US\$
1	Impresiones de instrumentos de investigación (cuestionarios de autoevaluación y registros de observación)	Global	50,00
2	Viaje a Loja para primera asesoría durante tres días.	1	150,00
3	Viaje a Celica para segunda asesoría por un día.	1	15,00
4	Reproducción de bibliografía	Global	100,00
5	Copias, anillados	6	165,00
6	Empastado de tesis	3	45,00
7	Fotografías	8	50,00
8	Imprevistos	-	100,00
	Total		675,00

Elaborado por: la autora

2.6. Procedimiento

Primeramente se hizo una visita a la escuela de educación básica “Manuel María Sánchez”, barrio Las Mercedes, el día viernes 3 de enero de 2014; y entrevista con el Director para entregar de la carta de solicitud de autorización de ingreso al centro educativo. Luego se realizó una entrevista y entrega de la carta autorizada por el Director a los docentes: de tercer año, de cuarto año, quién además se desempeña como Director de la institución en mención, de sexto año y de séptimo año de educación básica.

Posteriormente se visitó al colegio de bachillerato “Trece de Noviembre”, del barrio Trece de Noviembre, el día lunes 6 de enero de 2014, entrevista con la Rectora del Colegio y entrega de la carta de solicitud de autorización de ingreso al centro educativo. Seguidamente se procedió a entrevistar y entregar la carta autorizada por la Rectora a la profesora de noveno y décimo año de educación básica.

A continuación se entregó los cuestionarios de autoevaluación a los cuatro docentes de la escuela “Manuel María Sánchez” el día lunes 6 de enero; y, a la docente del colegio “Trece de Noviembre” el día jueves 9 de enero de 2014. Se observó el proceso didáctico pedagógico y aplicó el registro de observación a los cuatro docentes de la institución “Manuel María Sánchez”, durante los días lunes 6, martes 7 y miércoles 8 de enero; y en el colegio “Trece de Noviembre” los días jueves 9 y viernes 10 de enero, en el horario previamente acordado.

Se tabuló y sistematizó de los datos en las matrices Excel, del 15 al 17 de enero de 2014. En seguida se analizó e interpretó los datos tabulados y expuestos en ilustraciones. Se redactó las conclusiones y recomendaciones y propuesta de intervención. Luego se elaboró las referencias bibliográficas y anexos. Y finalmente se estructuró el informe de investigación de acuerdo a los lineamientos sugeridos por la UTPL.

CAPÍTULO III. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	92%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,40	94%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,80	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
TOTAL		76,20	
PROMEDIO		9,53	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

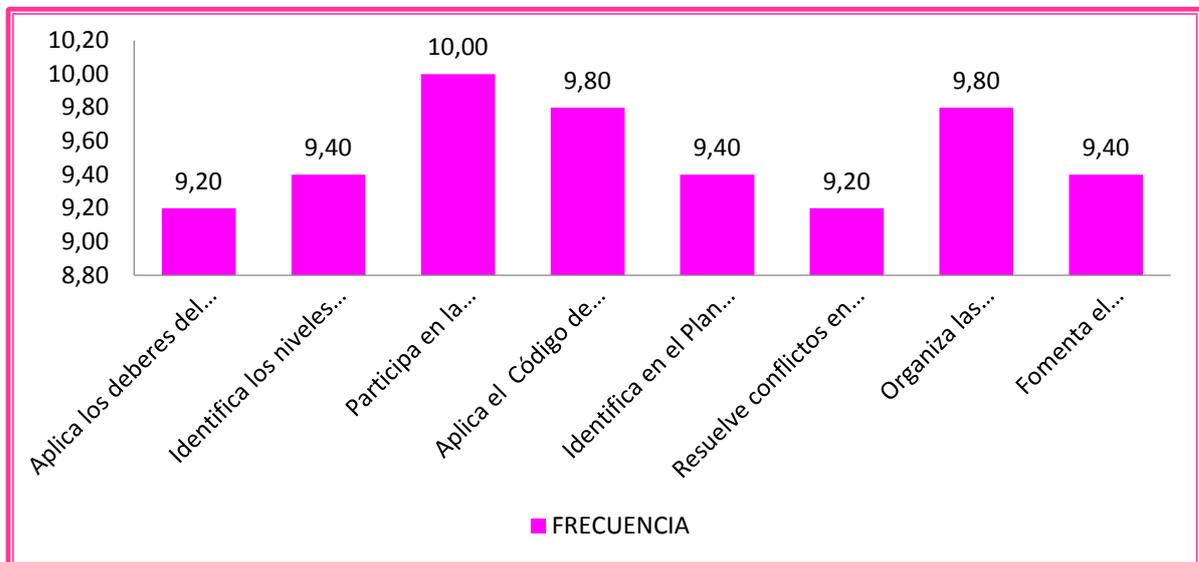


Figura 1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

Mediante la aplicación del instrumento a los docentes investigados, en los resultados obtenidos como se exhibe en la Tabla 1 y la Figura 1, al hacer una comparación se deduce que el indicador de mayor importancia es el **1.3 Participación en la construcción del código de convivencia institucional**, ya que logró una frecuencia de **10.00**, mientras que

los de menor importancia son **1.1 (aplicación de los deberes del Estado y los derechos de los niños y adolescentes)**, y **1.6 (resolución de conflictos en el aula y la institución)**, que obtuvieron una frecuencia de **9.20**, indicadores que sobresalen del resto que también se agrupan en orden de mayor a menor con valores que se encuentran entre los anteriores en mención, de acuerdo a lo expuesto, se deduce que los educadores investigados deben seguir apegados al marco legal educativo, así podrán brindar siempre una educación de calidad a los niños, niñas y adolescentes de su institución, tomando muy en cuenta que cada miembro de la misma debe estar claro del rol que desempeñará siguiendo las leyes y reglamentos propuestos en el actual Gobierno, por otra parte se puede mencionar ante los resultados alcanzados, que las actividades de clase que ejecuta el docente basadas por las leyes vigentes permiten beneficiar a todos los miembros de la comunidad educativa, por lo que se requiere que los estudiantes las desarrollen con mucha responsabilidad, por último La Ley Orgánica de Educación Intercultural (Ecuador, 2011) en el Art. 5 puntualiza que: **“El Estado ejerce la rectoría sobre el Sistema Educativo a través de la Autoridad Nacional de Educación de conformidad con la Constitución de la República y la Ley”**, por tanto el docente debe dar igual importancia a todo lo estipulado por la ley y ejecutarlo al momento de su desempeño, pues el Presidente Rafael Correa por medio del Ministerio de Educación ha realizado cambios con miras hacia un mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de nuestro país.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,80	98%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,80	98%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,80	98%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,80	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
TOTAL		77,40	
PROMEDIO		9,68	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

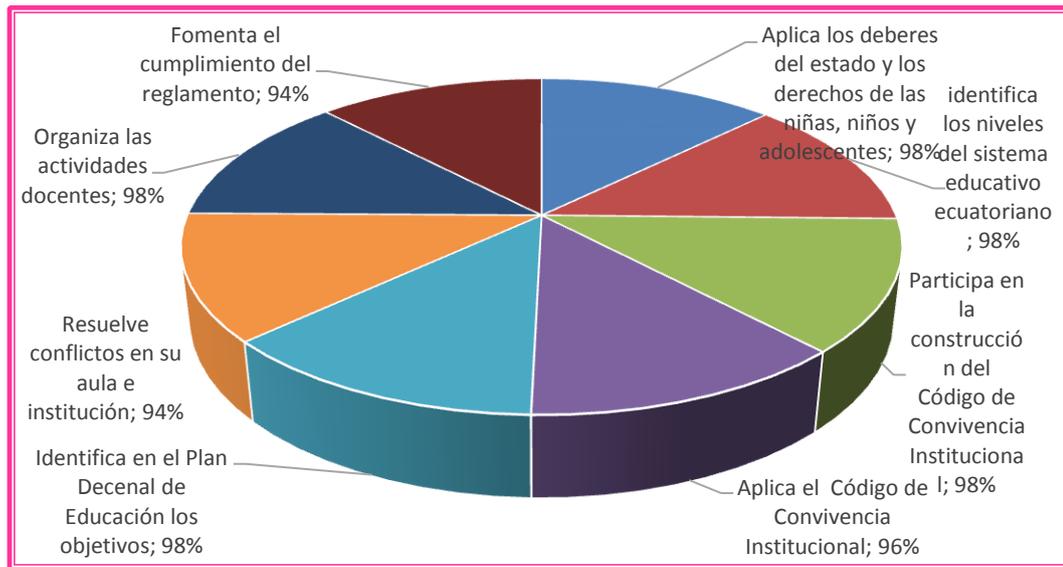


Figura 2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

En relación con la Tabla 2 y Figura 2, se observa ante los resultados obtenidos que cinco de ocho indicadores, sobresalen como más importantes con el **9.80**, en cambio **resolución de conflictos en el aula y la institución, y fomento del cumplimiento del reglamento interno institucional**, se consideran menos importantes aunque con poca diferencia que los anteriores con el **9.40**, quedando como una puntuación media el valor restante, frente a lo enunciado, sin lugar a dudas se concluye que los educadores evaluados mayormente toman en cuenta que toda actividad educativa dirigida mediante los reglamentos en vigencia da paso al adelanto de la institución, para ello tienen que continuar dando vital importancia a todas las reformas educativas que constan en la ley sin ninguna excepción, puesto que cada una se relaciona con la otra para en conjunto hacer más satisfactorio el desempeño profesional, tomando conciencia que no es una obligación que deberá cumplir sino porque en verdad de valor significativo a lo que realiza y para quienes lo hace que son sus alumnos y la institución en la que presta sus servicios, de esta manera podrán estar prestos ante cualquier clase de seguimiento por parte de autoridades superiores, finalmente, según el Ministerio de Educación del Ecuador (2011) al respecto manifiesta que **“la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015, se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo”**, en este sentido los docentes deben seguir apegados a cada reglamento para que su labor se vea reflejada en el aprendizaje de los verdaderos protagonistas de la educación, es decir los educandos.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,80	98%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	96%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,40	94%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,60	96%
	TOTAL	76,60	
	PROMEDIO	9,58	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

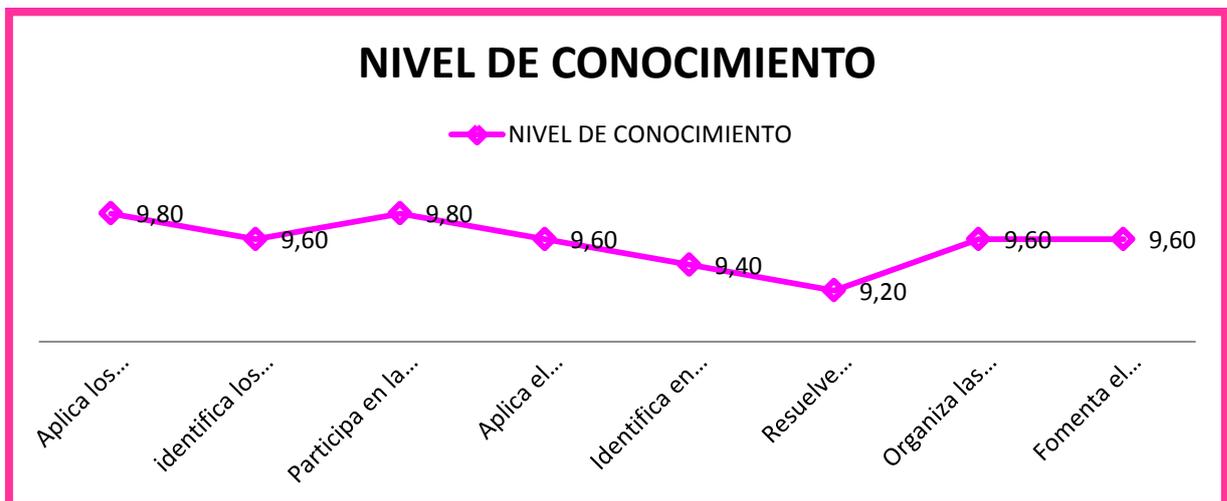


Figura 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

Al realizar el comparativo jerárquico en la Tabla 3 y Figura 3, se aprecia que los niveles de conocimiento de mayor significación recaen en los indicadores **1.1 (aplicación de los**

deberes del Estado y los derechos de los niños y adolescentes, y 1.3 (participación en la construcción del código de convivencia institucional), con un valor de **9.80** por lo tanto el que menos nivel tiene es **resolución de conflictos en el aula y la institución**, con **9.20**, los demás poseen un valor secundario, ante lo manifestado, se concluye que los educadores tienen que permanecer en la idea de que la educación a través de un conocimiento amplio en relación a los reglamentos de la Ley permite el desarrollo institucional, también con respecto a los resultados obtenidos se puede manifestar que los pedagogos poseen un nivel de conocimiento alto el cual se refleja en sus alumnos, sin embargo tiene que esforzarse por alcanzar un mejor nivel para mejorar la calidad de la educación que tanto anhela, tras lo expuesto la Constitución Política (Ecuador, 2008) en el Art. 26 determina que **“la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”**, y en su artículo 27 agrega que **la educación debe ser de calidad**, en definitiva el profesor debe continuar en la lucha de conocer día a día lo regulado en el sistema educativo ecuatoriano, apuntalando a una mayor efectividad de la educación.

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,20	92%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,60	86%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,40	94%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	96%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,40	94%
2.8	Utiliza el PAA	9,40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,20	82%
2.15	Incorpora el PAA	8,80	88%
TOTAL		139,40	
PROMEDIO		9,29	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

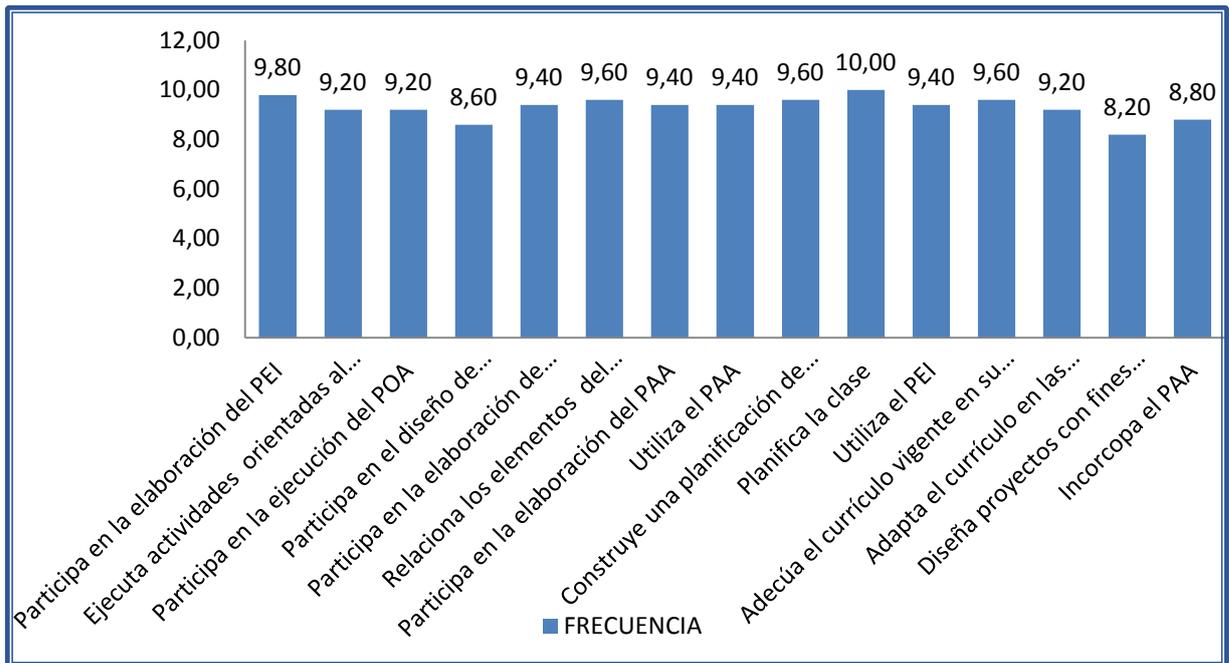


Figura 4. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

Como se puede verificar en la Tabla 4 y la Figura 4, después de realizar una comparación, se llega a la conclusión de que el elemento de mayor importancia de todos los indicadores es **la planificación de la clase**, con una frecuencia de **10.00** en tanto que el de menor importancia es **diseño de proyectos con fines educativos** con **8.20**, puntuaciones que sobresalen frente a las otras medianamente considerables, todo esto revela que el docente planifica en forma previa cada una de las actividades que ejecuta en la sala de clases, en base a la realidad del estudiante y al currículo vigente, de esta manera está aportando al avance de la educación de la niñez, no obstante debe permanecer atendiendo todo lo demás que entra en juego al momento de elaborar una planificación, puesto que son varios aspectos fundamentales a considerar para organizar actividades coherentes a objetivos planteados, en este sentido los docentes estarán más seguros de sí mismos y lo plasmarán en las aulas, lo cual se verá muy reflejado en el aprendizaje de los alumnos, para ello es oportuno señalar lo que Gótez (1997), citado por Gómez y Jadán (2011) consideran que **“la planificación direcciona el desarrollo de las organizaciones educativas en todos sus ámbitos y su relación con el sector externo”**, por tanto resulta conveniente fortalecer un poco más la ejecución del ámbito de la planificación en el desempeño docente, con el objetivo de direccionar por un buen camino a las instituciones educativas.

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	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,60	96%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,20	92%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,40	94%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,60	96%
2.8	Utiliza el PAA	9,40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	9,20	92%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,40	84%
2.15	Incorpora el PAA	8,80	88%
TOTAL		140,80	
PROMEDIO		9,39	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

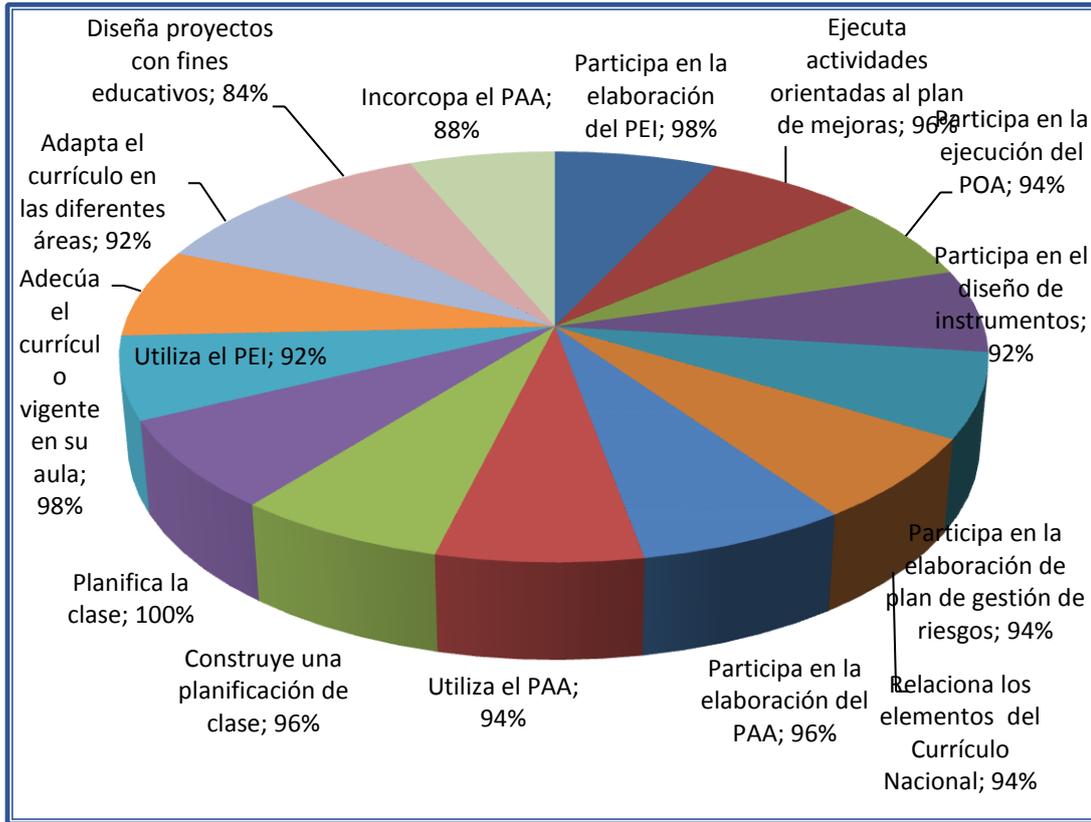


Figura 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

En referencia a la importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente, como se confirma en la Tabla 5 y la Figura 5, el resultado de mayor importancia es el **2.10 (planificación de la clase)**, el cual logró un **10.00**, en tanto que el de menor importancia es **diseño de proyectos con fines educativos** con un valor de **8.40**, los demás indicadores se mantienen entre 9.80 y 8.80, según lo evidenciado, los educadores nuevamente dan importancia a elaboración de los planes de clase, siendo oportuno felicitarlos porque se preocupan en este ámbito trascendental, lo que ha influido en gran medida en los logros obtenidos, así mismo con respecto a los resultados dados falta muy poco para realizar una planificación basada en todos demás aspectos, para lo cual están en el deber de perseverar aún más, con la finalidad de dar mayor importancia al ámbito de la planificación y convertirse en el ejemplo de otras instituciones, siempre con mucha humildad, por último amerita indicar, que para la Secretaría de Educación de México (2010) **“la planificación didáctica, que puede ser un producto de una planeación colaborativa, establece criterios, además de los oficiales, innovadores para la selección y el tratamiento de los contenidos y de los propósitos”**, así se concluye, que a todo lo concerniente a planificación se debe dar valiosa importancia, siendo positivos de lograr en un futuro un cambio innovador.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,40	94%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	96%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	9,20	92%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,20	82%
2.15	Incorpora el PAA	8,80	88%
TOTAL		139,60	
PROMEDIO		9,31	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

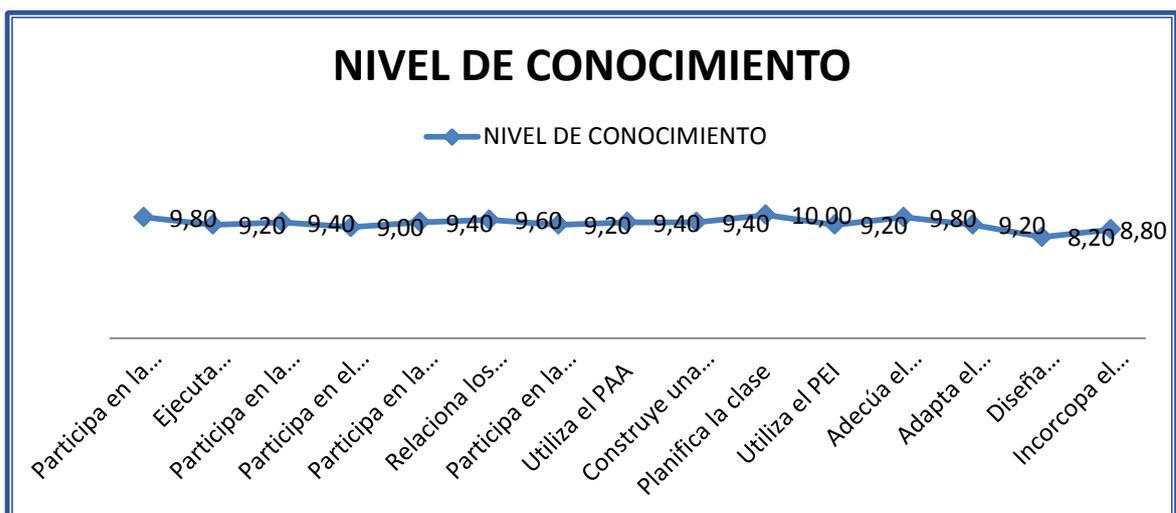


Figura 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

Sobre el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente, el elemento de mayor conocimiento es la **planificación de la clase** con una estimación de **10.00**, en forma opuesta el de menor valor con **8.20** es **diseño proyectos con fines educativos**, en cuanto al resto tienen una mediana envergadura, como se aprecia en la Tabla 6 y Figura 6, con referencia a los resultados, se manifiesta que los profesores siguen demostrando que todo proceso educativo bien planificado da paso a que el aprendizaje del alumnado sea excelente, desde este punto, solamente queda recomendarles que para llegar a un resultado completamente satisfactorio deben consolidar la visión de que planificar con buenos fundamentos permite que la institución aumente eficiencia y efectividad en desempeño y calidad en educación, requiriendo que tengan mayor conocimiento al respecto, preocupándose también por el resto de aspectos que son prioritarios para complementar la buena planificación, y para finalizar autores como Gómez y Jadán (2011) al referirse a lo antes mencionado aseveran que “**la práctica de la planificación siempre incluye transacciones y compromisos institucionales**”, entonces, se debe tomar conciencia de la responsabilidad de desarrollar acciones concretas para conseguir las metas y resultados educacionales.

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

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

Tabla 7. Nivel 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	9,80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,80	98%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	98%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,00	90%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,60	96%
TOTAL		95,80	
PROMEDIO		9,58	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

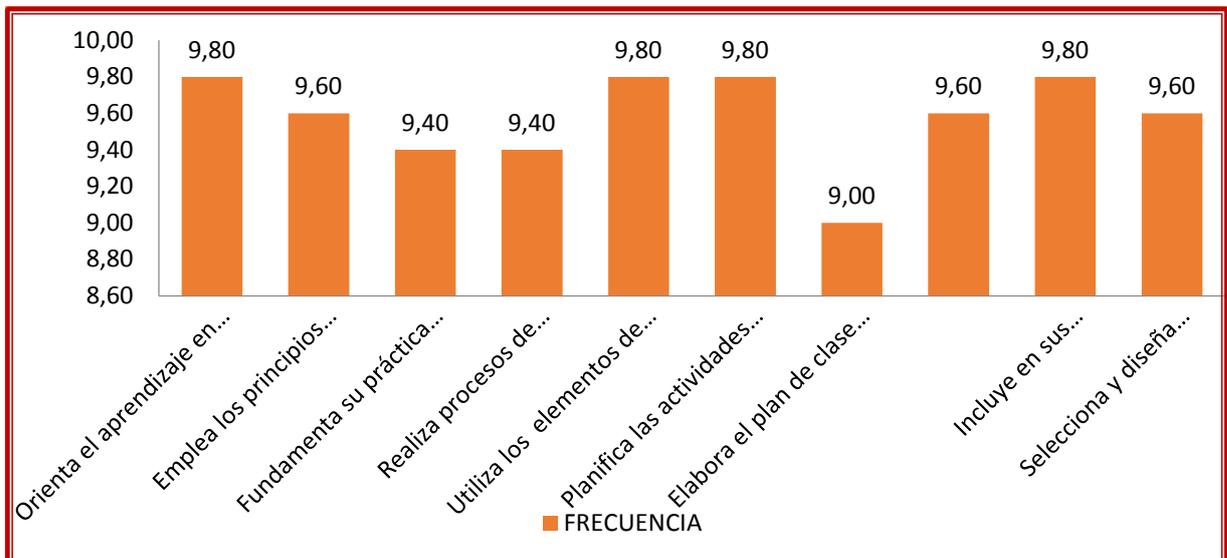


Figura 7. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

En cuanto al nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, los indicadores de mayor frecuencia son cuatro de diez planteados, los mismos que lograron **9.80**, mientras el de menor frecuencia es **elaboración del plan de clase según PAA** con **9.00**, las demás estimaciones son de realce medio, de lo

anterior, se puede descifrar que los educadores evaluados incluyen en la planificación diversas actividades bien organizadas relacionadas con el Currículo Nacional, todo esto se vivenció de manera notable en las entidades educativas, por lo tanto el educador debe tener presente que la educación dirige la responsabilidad de entregar conocimiento y desarrollar en los alumnos las capacidades que les permitan avanzar en la vida, de esta forma se podrá contar con docentes de calidad que brinden una eminente educación, particularmente un eminente proceso de enseñanza aprendizaje, precisamente sobre esto Saravia (2012) asevera que **“las competencias docentes para el aprendizaje son cuatro áreas de acción: preparación del acto de enseñar, creación de un ambiente propicio para el aprendizaje en el aula, enseñanza propiamente tal, trabajo profesional en la institución educativa y fuera de ella”**, facetas sin lugar a dudas que los educadores pondrán en marcha, complementando con la utilización de unos excelentes recursos didácticos.

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	9,80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,80	98%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	98%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,20	92%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
	TOTAL	96,20	
	PROMEDIO	9,62	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

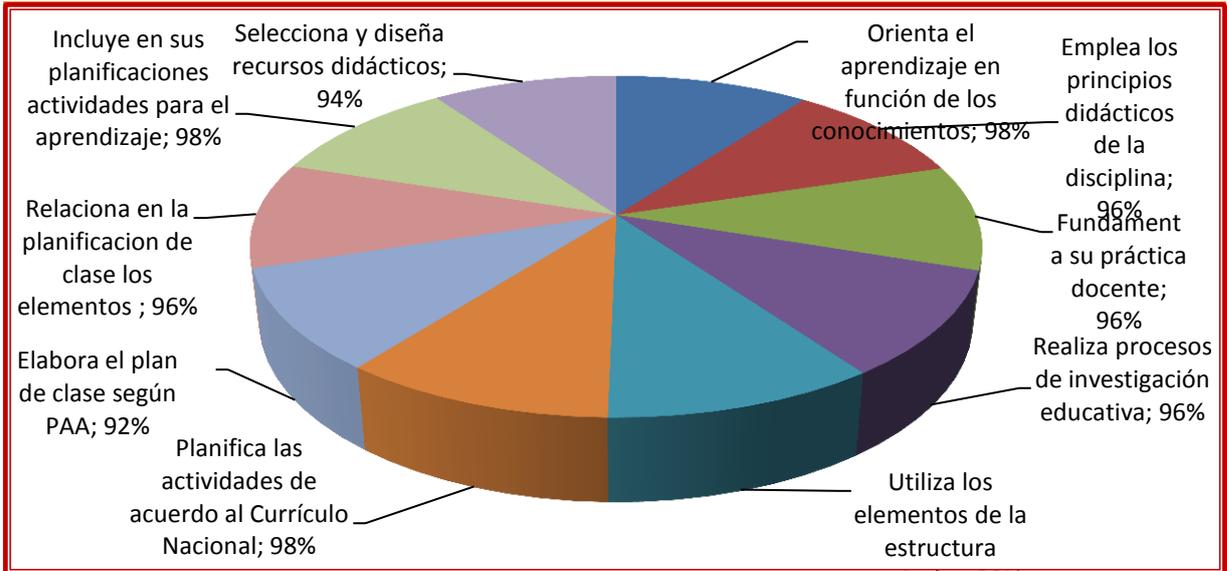


Figura 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

En referencia al nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, Tabla 8 y Figura 8, los indicadores, orientación del aprendizaje en función de los conocimientos, utilización de elementos de la estructura curricular, planificación de actividades de acuerdo al currículo nacional e inclusión en sus planificaciones de actividades para el aprendizaje, son de mayor importancia con un **valor estimado de 9.80**, y menormente importante, **elabora el plan de clase según PAA** con el **9.20**, el resto se encuentran entre 9.60 y 9.40, con respecto a lo mencionado, se conjetura que se ha dado prioridad a planificar haciendo constar en gran medida acciones potenciadoras, vinculadas directamente con las prácticas pedagógicas, ante los buenos resultados evidenciados, se recuerda que es importante que los contenidos destinados a enseñar estén relacionados con los conocimientos previos de los estudiantes, y que abarquen mucho más que informaciones, que incluyan procedimientos, destrezas, actitudes y valores, por esta razón es necesario analizar que si los contenidos no tiene anclaje con los diferentes factores que constituyen las características de los alumnos nunca se obtendrá una enseñanza aprendizaje adecuada, en forma complementaria Minakata (2006) señala que **“es importante examinar cómo, en qué contexto y con qué propósitos se origina la gestión del aprendizaje”**.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,80	98%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	98%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,00	90%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,60	96%
TOTAL		96,20	
PROMEDIO		9,62	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

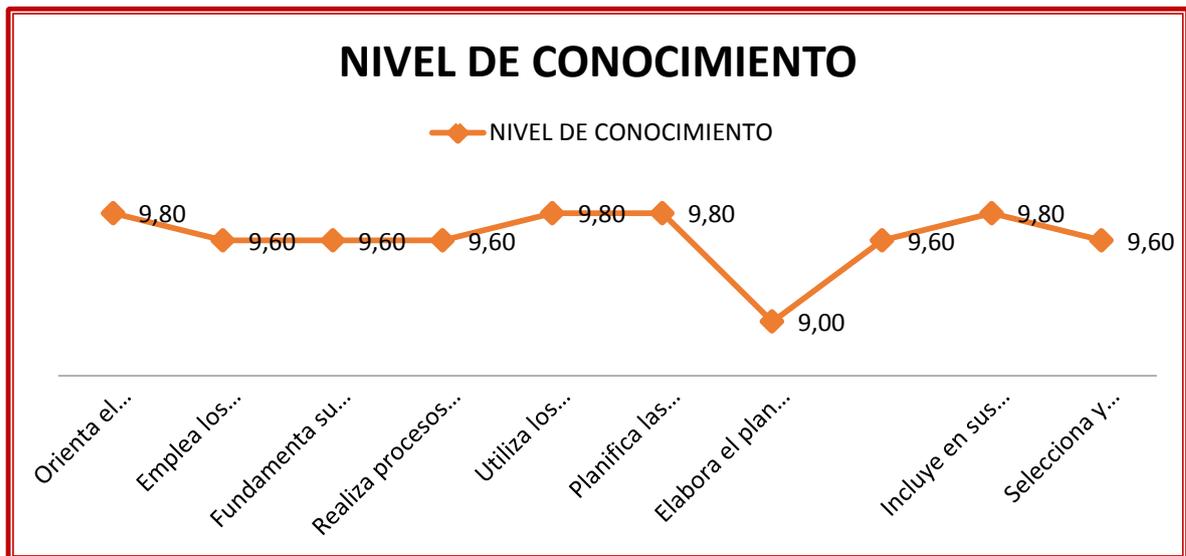


Figura 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

Realizando una comparación en el nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, los indicadores de mayor conocimiento en la Tabla 9 y Figura 9, son orientación del aprendizaje en función de los conocimientos, utilización de elementos de la estructura curricular, planificación de actividades de acuerdo al currículo nacional e inclusión en sus planificaciones actividades para el aprendizaje con un **valor de 9.80**, en cambio el de menor conocimiento es **elaboración del plan de clase según PAA**, con un valor importante de **9.00**, por otro lado los demás indicadores están medianamente con 9.60, al analizar estos resultados resulta preponderante resaltar que la permanente capacitación de los profesores con la visión de tener un conocimiento pleno al momento de planificar y ejecutar su labor educativa, es un uno de los objetivos que se han planteado, en esta línea deben continuar con esta responsabilidad esencial, puesto que nunca se termina de aprender, sino que se necesita adquirir cada día aprendizajes que serán de gran utilidad para ponerlos en práctica en el proceso práctico pedagógico, en fin cabe recalcar la ésta planificación consiste en **“formular objetivos, elegir actividades, analizar los recursos necesarios, nombrar los responsables, elaborar un cronograma y evaluar”** (Arispe, 2008).

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

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

Tabla 10. 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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	9,83	94%	98%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	9,94	98%	99%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	9,94	96%	99%
TOTAL		28,80	29,72		
PROMEDIO		9,60	9,91	96%	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

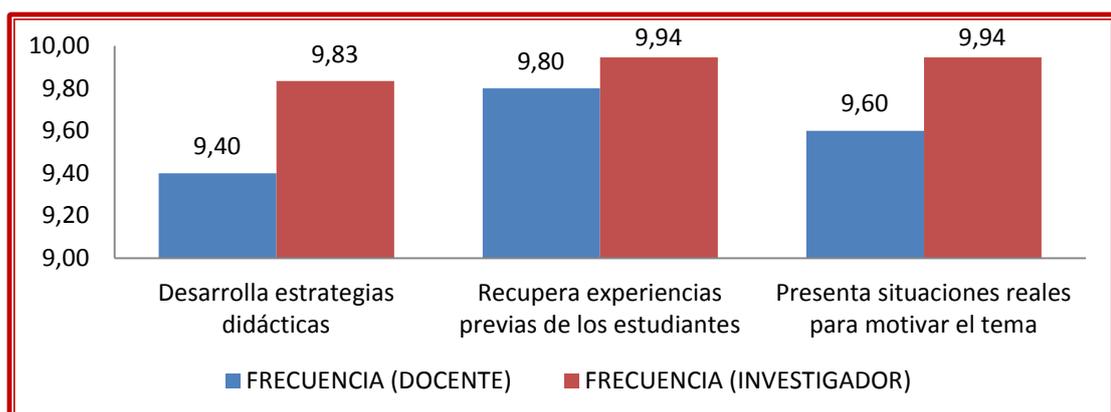


Figura 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

Luego de analizar los resultados, se puede colegir que en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente la mayor frecuencia a **nivel inicial** está en el **3.11.2 (recupera experiencias previas de los estudiantes)**, con **9.80**, coincidiendo en este con la observación del investigador, a más de que considera también frecuente el indicador **presenta situaciones reales para motivar el tema**, dándoles una valoración igualitaria de **9.94**, por otro lado el ítem **3.11.1 (desarrolla estrategias didácticas)** es considerada tanto por docente como por el investigador, como menor ejecutado aunque con buena puntuación de 9.40 y 9.83, presentados en la Tabla 10 y Figura 10, con respecto a lo

expuesto, es notable que los profesores ejecutan la enseñanza a sus estudiantes con un inicio bastante acertado, en tal sentido deberían continuar innovando la forma de empezar a desarrollar la clase frente a sus alumnos, ya que da paso a descubrir primeramente los conocimientos que el alumno ya posee, también a escuchar las opiniones relacionadas con el tema a tratar, para a partir de ello seguir con el desarrollo del tema y finalmente aplicar la evaluación, la misma que permite constatar si se logró transmitir el aprendizaje, estas breves reflexiones llevan a recordar que en nuestro país el Ministerio del Ecuador (2013) ha implantado los Estándares de Aprendizaje, que son **“descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde el primer grado de la Educación General Básica hasta el tercer año de Bachillerato”**.

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 de investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	9,89	98%	99%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	9,50	94%	95%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,80	9,06	88%	91%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	9,50	96%	95%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,80	9,56	88%	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	9,83	94%	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	9,78	94%	98%
	TOTAL	65,20	67,11		
	PROMEDIO	9,31	9,59	93%	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

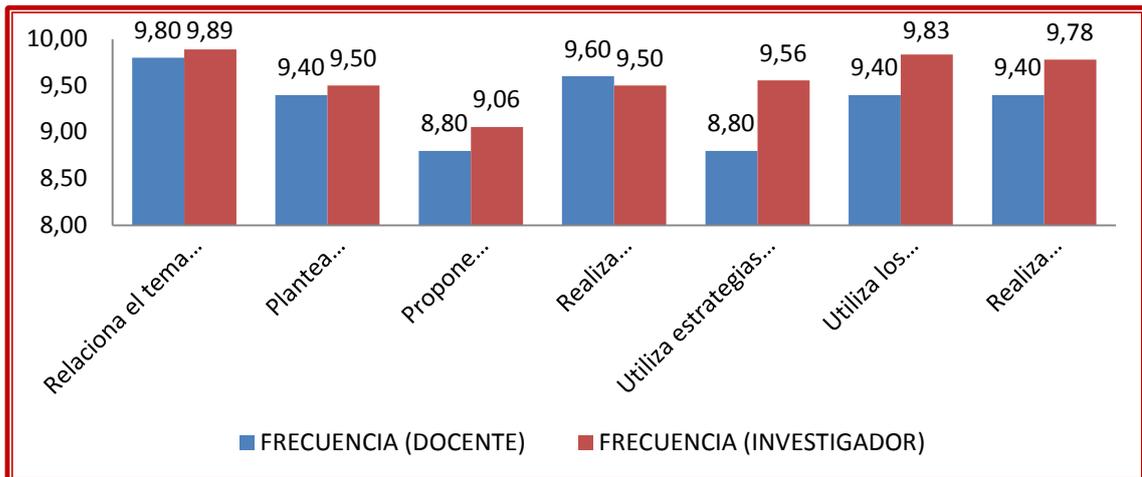


Figura 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

De los siete elementos apreciados, el indicador de mayor desarrollo considerado por el profesor es el primero, **relaciona el tema con la realidad**, el mismo que alcanzó un valor de **9.80**, y con una mínima diferencia el investigador coincide con el mismo elemento pero con **9.89**, dando la impresión que le toman un alto nivel de desarrollo, por otro lado según el docente la menor ejecución recae en el indicador **3.12.3 (propone actividades alternativas metodológicas)** y **utiliza estrategias metodológicas** igualmente con 8.80, de la misma manera, en primera instancia el observador ha manifestado estar de acuerdo con una cantidad de 9.06 en referencia a la **aplicación de métodos alternativos**, de lo revelado se concluye, que los educadores se esmeran en llevar a cabo un desarrollo de clase entendible, faltándoles muy poco para su ejecución completa, ante esta situación resulta oportuno señalar, que para llevar a efecto el desarrollo del tema a tratar, se debe considerar que los contenidos abarcan un campo mucho más amplio que simples informaciones, son el conjunto de saberes que asimilan los estudiantes para su desarrollo y socialización, para esto se necesita de la utilización de métodos y recursos acordes en cada actividad ejecutada y basados en la realidad de los discentes, haciendo énfasis en lo anterior según el autor, **“al aprendizaje es hoy en día, como algo que está en estrecha vinculación con la formación cognitiva, afectiva, valórica y motriz”** (Soubal, 2008).

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	9,50	92%	95%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	9,72	96%	97%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	8,89	84%	89%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	9,83	94%	98%
TOTAL		36,60	37,94		
PROMEDIO		9,15	9,49	92%	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

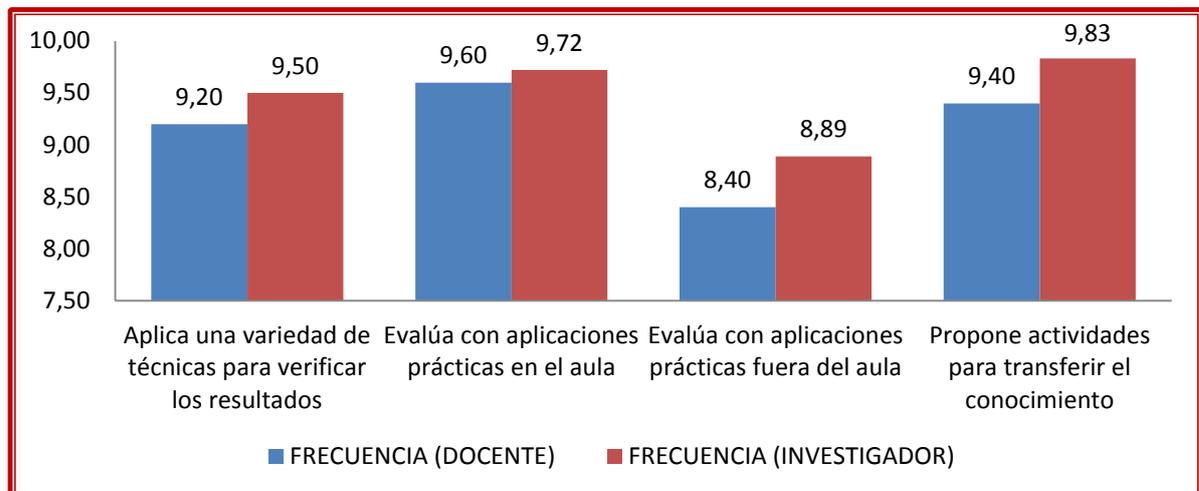


Figura 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

En base al nivel de evaluación del ámbito de la gestión del aprendizaje desde el docente, el indicador de mayor significado es el segundo **evalúa con aplicaciones prácticas en el aula**, el cual logró una frecuencia de **9.60**, en cambio el investigador hace notar la frecuencia mayor en el último **propone actividades para transferir el conocimiento** con **9.83**, en el extremo opuesto, tanto para el docente como para el investigador el de menor

importancia es **evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula**, con puntuaciones de 8.40 y 8.89 en forma respectiva, las cantidades restantes quedan ubicadas entre las anteriores expuestas en la Tabla 12 y Figura 12, de lo aquí mencionado se puede aseverar que el educador debe tomar en cuenta que para comprobar si la enseñanza que impartió tuvo significado, además de las actividades evaluativas que aplica en el interior del aula también debería hacerlas con más frecuencia en el exterior de la misma, de ahí que, si los docentes ejecutan una clase con un buen inicio y desarrollo, la evaluación también será un éxito que será comprobada en el aprendizaje demostrado por los educandos, el mismo que se irá complementando con otros que adquirirá más adelante, finalmente como complemento se debe tomar en cuenta al Ministerio de Educación de Colombia (2013) el cual manifiesta que una de las características que comparten las instituciones educativas ejemplares es **“cuentan con mecanismos de evaluación claros y conocidos por todos, y utilizan los resultados para mejorar”**, característica que debería ser compartida en el Ecuador, con la visión de que instituciones educativas adelanten procesos intencionales de mejoramiento y sean el reflejo para otras instituciones educativas.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,60	9,91	96%	99%
3.12	DESARROLLO	9,31	9,59	93%	96%
3.13	EVALUACIÓN	9,15	9,49	92%	95%
	TOTAL	28,06	28,98		
	PROMEDIO	9,35	9,66	94%	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

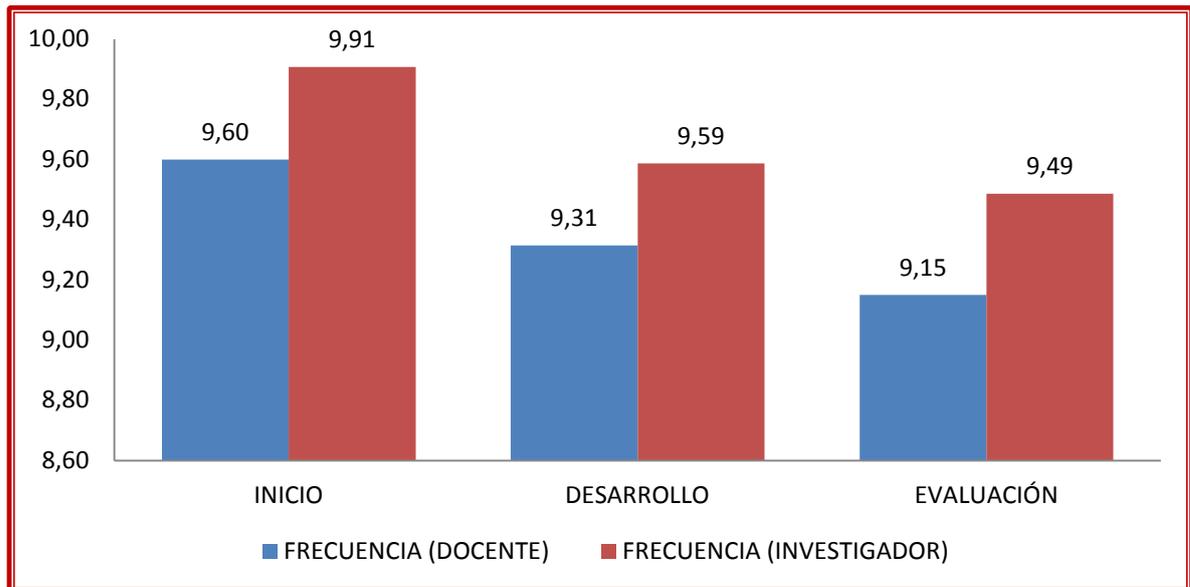


Figura 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

Dada la visión global de la frecuencia, del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y lo observado por el investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, el nivel de mayor importancia es el **inicio** con puntuaciones de **9.60** y **9.81** en forma respectiva, y el de menor importancia es la **evaluación** con **9.15** y **9.49**, quedando el nivel de desarrollo con una valoración media, también importante como consta en la Tabla 13 y Figura 13, ante los resultados logrados se concluye que son bastante satisfactorios, puesto que con frecuencia en el proceso didáctico pedagógico, los profesores parten de experiencias previas del alumno, para luego dar paso al desarrollo de los contenidos a tratar y verificar los resultados que son obviamente buenos, porque los motivan a sus alumnos a que se conviertan en los verdaderos actores del aprendizaje, en definitiva relacionando con lo anterior tenemos que el Ministerio de Educación de Colombia (2013) en otra de las características que comparten los centros educativos dice que **“tienen ambientes de aprendizaje adecuados y hacen uso apropiado y articulado de los recursos para la enseñanza y el aprendizaje”**.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,80	98%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
	TOTAL	29,20	
	PROMEDIO	9,73	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

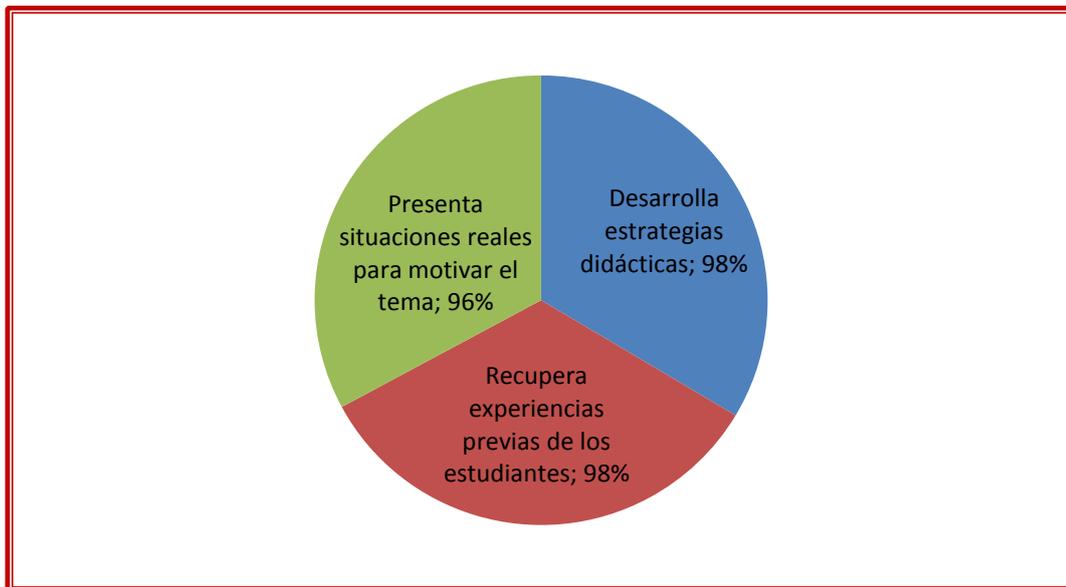


Figura 14. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

Sobre la importancia de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, nivel de inicio que se exponen en la Tabla 14 y Figura 14, los indicadores de mayor importancia son **desarrolla estrategias didácticas** y **recupera experiencias previas de los estudiantes**, ambos constan con una estimación de **9.80**, por el contrario el de menor importancia con mínima diferencia que el anterior es el ítem **3.11.3 (presenta situaciones reales para motivar el tema)** con el 9.60, de esto se puede derivar, que el docente da considerable importancia a lo impartido a diario en las instituciones educativas, tiene claro que va a obtener un aprendizaje muy significativo, cuando desarrolle su enseñanza primeramente

buscando las ideas que el estudiante trae consigo, los conocimientos previos que ya posee con relación a la temática a desarrollar mediante actividades estratégicas diversas, todo con la finalidad de complementar luego con el desarrollo y la evaluación, por tanto deben mantenerse en ese camino y más bien ir mejorando cada día, con todo ello debemos dar la razón a Mora (2007) que sostiene que en la actuación del docente **“se trata de compartir, dialogar, motivar al estudiante a participar a exponer su criterio a identificarse plenamente con el tema a tratar, evaluar su alcance, lo que estos conocimientos representan”**.

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

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

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

En el nivel de desarrollo, el indicador de mayor importancia es **13.12 (relaciona el tema con la realidad)**, el mismo que obtuvo **9.80**, en tanto que el de menor importancia es **utiliza estrategias metodológicas** con el **8.80**, los que restan se ubican con valores de 9.60 a 9.20 de mayor a menor, como se observa en la Tabla 15 y Figura 15, según lo exhibido el docente sí le da gran importancia al desarrollo de su enseñanza, relaciona el tema que va a llevar a cabo con el entorno del alumno, utiliza métodos e instrumentos idóneos para transmitirlo, lo que resulta positivo produciendo así un aprendizaje valioso que le servirá en un futuro cercano, para aplicarlo frente a sociedad, no obstante está en el deber de analizar siempre que el desarrollo de la clase requiere una atención prioritaria, porque en el proceso que se transmiten los conocimientos teóricos se necesita de estrategias metodológicas propicias, de ahí depende el buen aprendizaje, esto nos conlleva a reflexionar lo que Soubal (2008) señala que **“la condición cambiante del mundo contemporáneo hace que el concepto de aprendizaje tome una dimensión más amplia y que se maneje en función del cambio en el significado de la experiencia, para que puedan desarrollarse los humanos”**.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,20	82%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	92%
TOTAL		36,20	
PROMEDIO		9,05	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

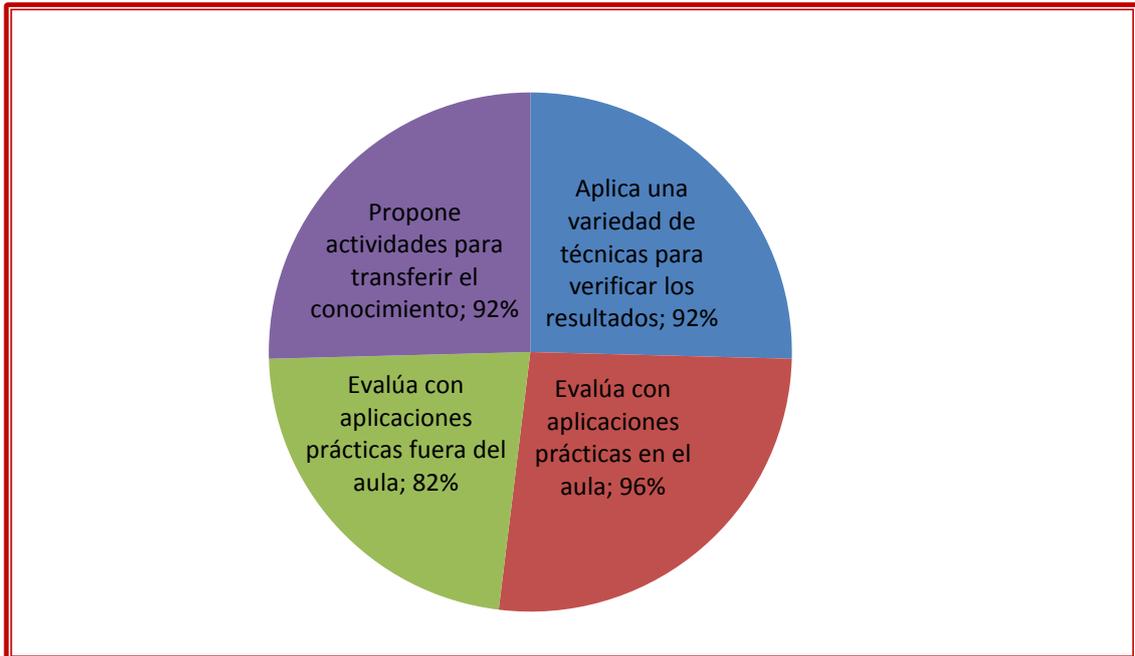


Figura 16. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

En el nivel de evaluación, el indicador de mayor importancia es el **3.13.2 (evalúa con aplicaciones prácticas en el aula)** con puntuación de **9.60**, mientras que el de menor importancia es **evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula** con un valor de 8.20, quedando como valor medio los dos restantes, referente a lo anterior mencionado, se visualiza claramente que el educador considera muy importante a la evaluación que ejecuta para comprobar la efectividad de su enseñanza y lo hace mayormente dentro del aula, ante lo mencionado es necesario recomendar, que también aplique más técnicas evaluativas con el fin de verificar los resultados fuera del aula educativa, para esto se requiere que el docente se actualice constantemente con el objetivo de que pueda evaluar de forma oportuna los temas impartidos, y ante los resultados que obtenga pueda tomar decisiones de mejoramiento, de hecho el desempeño del profesional será óptimo y esto servirá para el adelanto institucional, en cualquier caso es prudente recordar lo que El Comercio.com (2009) puntualiza que **“la capacitación docente es aquella que se lleva a cabo en servicio, a lo largo de toda la carrera docente. Es desarrollada por el Ministerio de Educación, organismos seccionales, fundaciones, ONG e incluso editoriales”**, de esta manera los docentes deben estar vigilantes a las capacitaciones que estas instituciones brindan para reforzar su labor, específicamente en los asesoramientos en estrategias de evaluación.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,73	97%
3.12	DESARROLLO	9,40	94%
3.13	EVALUACIÓN	9,05	91%
TOTAL		28,18	
PROMEDIO		9,39	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

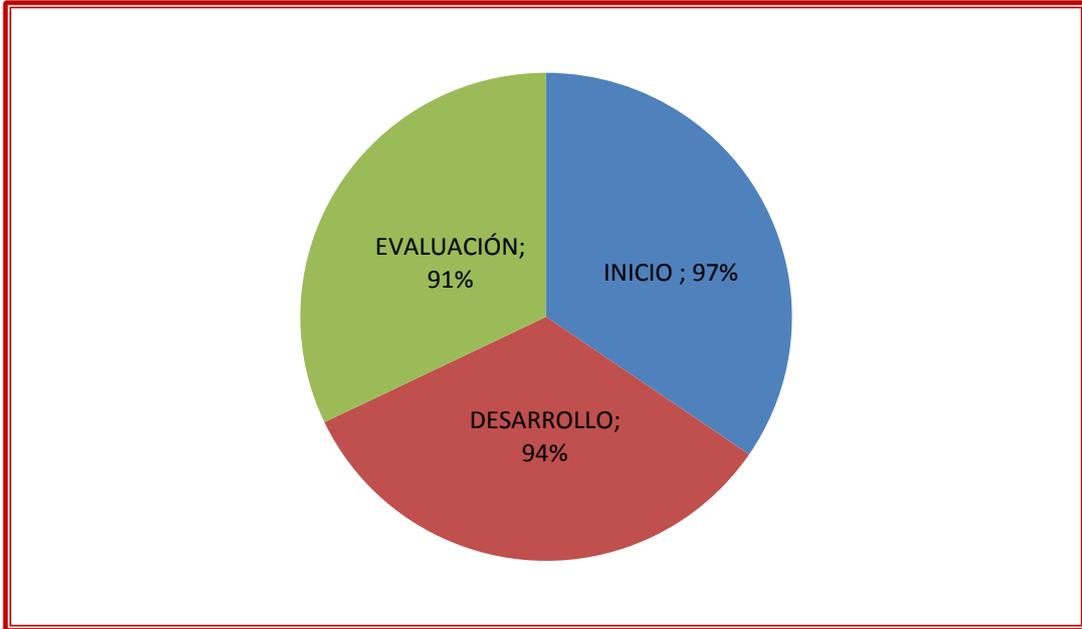


Figura 17. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

En la visión global, el indicador de mayor importancia es el de **inicio**, con una puntuación de **9.73**, por otro lado el de **menor importancia** con 9.05 correspondiente a evaluación, quedando como nivel medio el de desarrollo, a raíz de los resultados obtenidos, se infiere que los profesores dan importancia primordial al momento de iniciar su enseñanza, para ellos es indispensable empezar la clase desde los conocimientos previos que tiene el alumno, logrando que propiamente de ellos salga el tema a tratar, luego en base a esto desarrollan la temática y finalmente comprueban su eficiencia a través de la participación de los niños y adolescentes en las diferentes actividades evaluativas, en este sentido tanto el inicio como el desarrollo y la evaluación en el proceso de enseñanza aprendizaje merecen igual atención, he aquí que los docentes están en el deber de incluir constantemente la participación de los padres de familia, puesto que son considerados el pilar fundamental de la educación de sus hijos, y su apoyo junto con el del docente ayudará a direccionar un aprendizaje relevante, mismo que será de vital importancia para la vida del estudiante, en fin según Subaldo (2012) al referirse sobre la participación de los profesores en la educación de los niños y jóvenes afirma que **“investigaciones demuestran que cuando los padres muestran interés por el aprendizaje de sus hijos, conocen los resultados del rendimiento pedagógico y apoyan en las labores escolares, influyendo positivamente en los aprendizajes de sus hijos.**

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,60	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	94%
TOTAL		28,60	
PROMEDIO		9,53	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

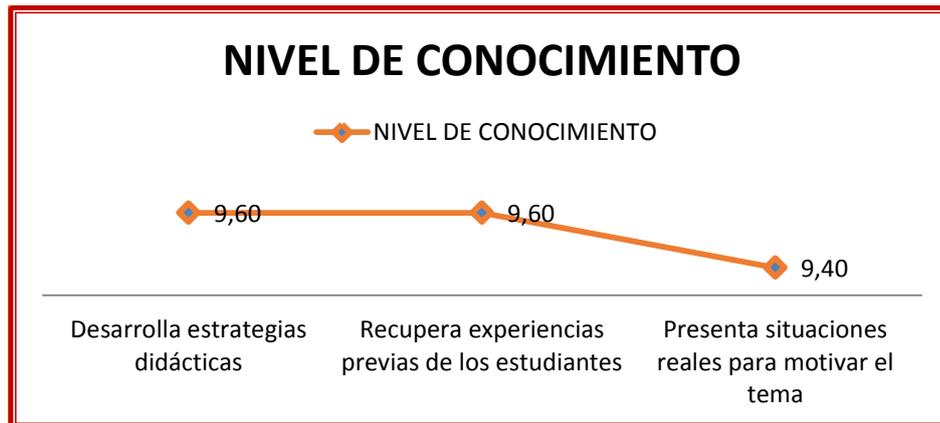


Figura 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

En relación con el nivel inicial de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, los indicadores de mayor conocimiento son **desarrolla estrategias didácticas** y **recupera experiencias previas de los estudiantes**, los mismos que lograron **9.60**, en cambio el de menor importancia, aunque no tan menos relevante, es **presenta situaciones reales para motivar el tema**, con **9.40**, como se puede apreciar en la Tabla 18 y Figura 18, a partir de los resultados presentados, se deduce que los educadores están muy convencidos ante la idea de que una clase que empieza bien termina bien, se nota que poseen un nivel de

conocimiento elevado en relación al inicio del proceso didáctico pedagógico, conocen cómo motivar a los educandos, partiendo acertadamente de las habilidades y fortalezas que poseen para continuar con el desarrollo y la evaluación, por fortuna tienen capacidad de motivación, la misma que es útil principalmente en el instante de iniciar a desarrollar el tema, en este punto salta a la vista considerar una de las características que deben encontrarse en los buenos docentes, que es la **“habilidad de comunicar a los estudiantes el entusiasmo por el aprendizaje”**, Leu (2005) mencionado por Hunt (2009), de hecho el aprendizaje resulta más dinámico y efectivo.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,00	90%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,80	88%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	94%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	92%
	TOTAL	65,40	
	PROMEDIO	9,34	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

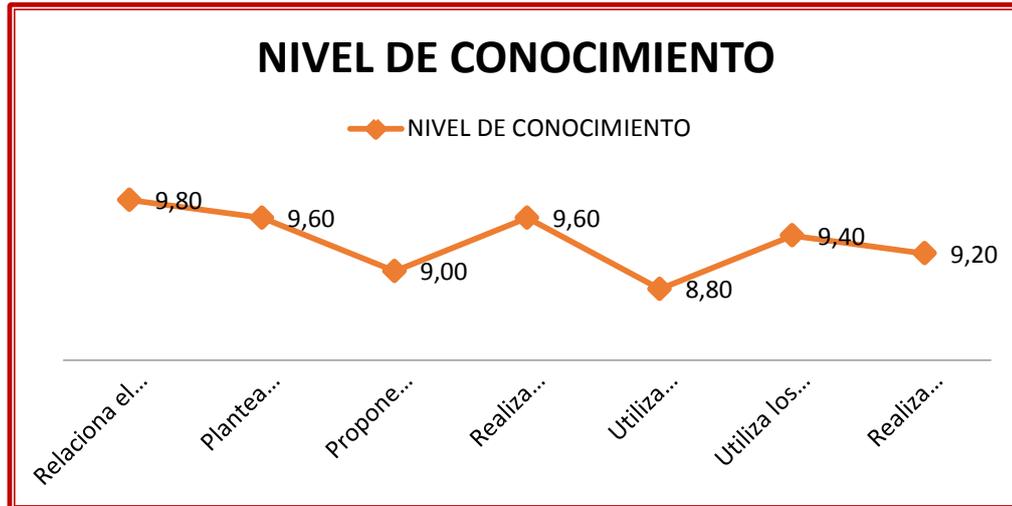


Figura 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

Al analizar los resultados arriba expuestos sobre el nivel de desarrollo, de los cuatro indicadores el de mayor relevancia es el primero **relaciona el tema con la realidad** con una cantidad de **9.80**, en tanto que el de menor índole es el ítem **3.12.5 (utiliza estrategias metodológicas)** con 8.80, apreciaciones que sobresalen de las demás, frente a lo presentado, se deduce que los docentes tienen un conocimiento muy esencial, conjugan lo teórico de acuerdo al contexto del educando, aunque es conveniente que se capaciten permanentemente para que refuercen más la utilización de estrategias metodológicas en el desarrollo de la transmisión de conocimientos, así como también los recursos disponibles en el medio, el propósito fundamental de todo esto es que cuente con un alto nivel de conocimiento en el desarrollo del proceso de enseñanza con el ideal que el alumno logre un aprendizaje de calidad y no quede con vacíos que repercutirán en su futuro, para complementar con lo antes argumentado, Dubrovsky, Iglesias, Farías, Martín y Saucedo (2002) aseveran que **“el docente debe ocupar un lugar importante como orientador, guía o mediador en ese proceso de construcción del conocimiento”**, ya que de él depende en gran medida que se construya un aprendizaje significativo.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	84%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	94%
TOTAL		36,60	
PROMEDIO		9,15	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

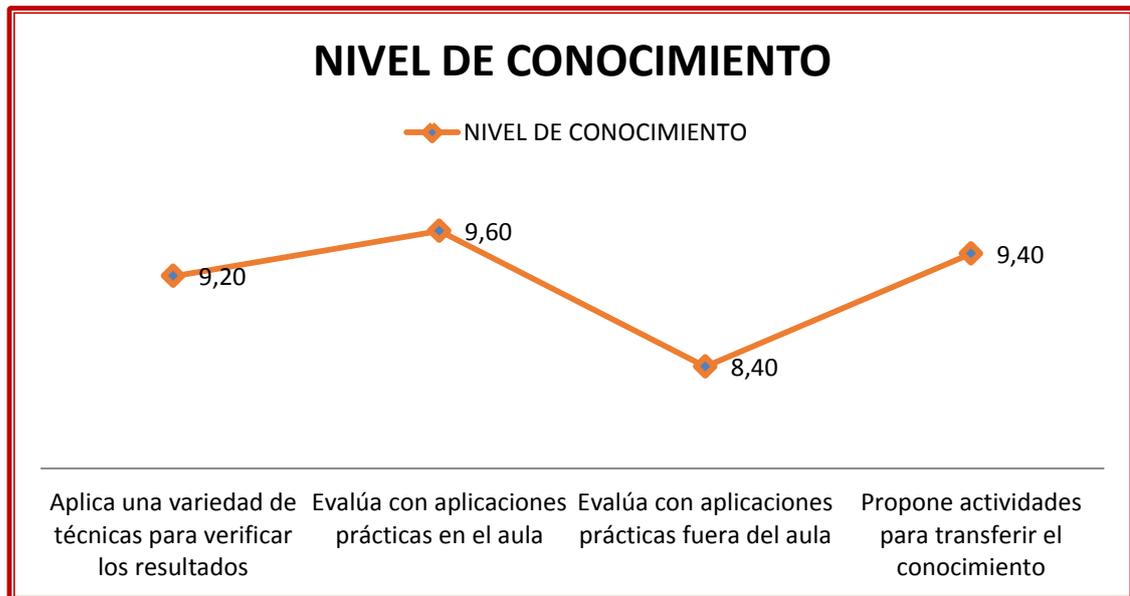


Figura 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

En el nivel de evaluación el indicador de mayor envergadura de los cuatro es el **3.13.2 (evalúa con aplicaciones prácticas en el aula)**, el mismo que logró una estimación de **9.60**, mientras que el de menor importancia es **evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula** con **8.40**, conforme se expone en la Tabla 20 y Figura 20, y de ésta comparación se puede conjeturar que el pedagogo afirma tener un buen conocimiento en la utilización de actividades evaluativas en el interior del aula, por consiguiente está en el deber de continuar preocupándose que la evaluación fuera de la misma también es muy importante que

conozcan, de hecho los docentes deberían dialogar con sus estudiante haciendo hincapié que la evaluación no es algo atemorizante, deberían motivarlos en este aspecto, brindarles un ambiente de confianza y explicarles que es una forma de comprobar el grado de aprendizaje que han logrado, al respecto Albert, citado por Covarrubias y Piña (2004) argumenta que **“la relación que los estudiantes mantienen con sus profesores obedece a las necesidades o intereses relacionados con las maneras de evaluación de la enseñanza y con la actuación de los profesores en la transmisión de conocimientos”**, desde esta perspectiva se reitera que se requiere de un buen asesoramiento para que el nivel conocimiento de cómo evaluar aumente más y más.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	84%
	TOTAL	27,20	
	PROMEDIO	9,07	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

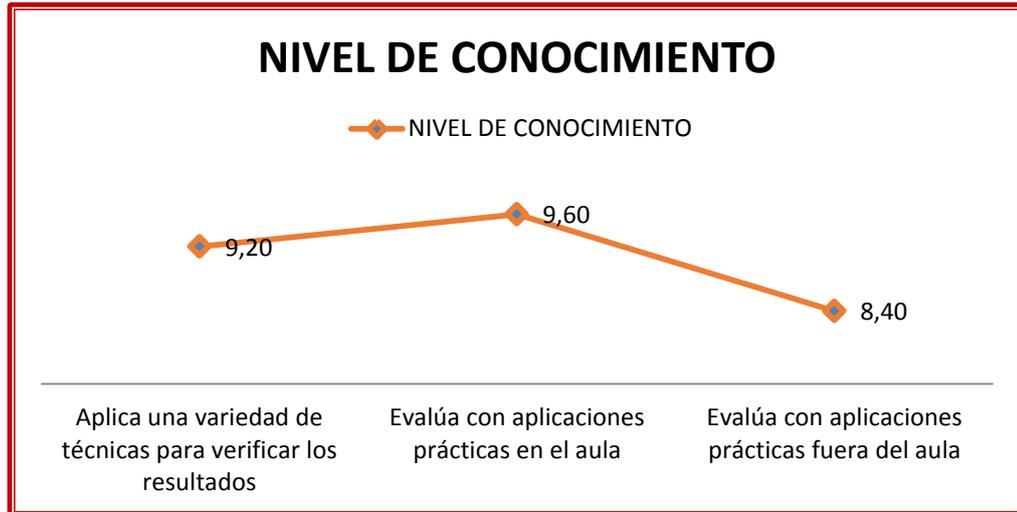


Figura 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISION GLOBAL

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

En base a la visión global generada, el indicador de mayor importancia es el segundo **evalúa con aplicaciones prácticas en el aula** con **9.60**, a diferencia que el de menor importancia es tercero **evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula** con 8.40, quedando el primero con 9.20, de conformidad a lo exhibido en la Tabla 21 y Figura 21, se explica que el mayor conocimiento que el docente posee está representado en la evaluación aplicada a actividades realizadas en el aula, con respecto a lo enunciado es primordial ingeniar más la participación práctica en la evaluación fuera del aula, puesto que evaluar no sólo significa presentarles un cuestionario de preguntas al que deben dar contestación, sino que además lo elemental está en analizar cada una de sus opiniones, de sus habilidades demostradas, de sus debilidades para ayudarles de una u otra manera a superarlas, y como no de sus valores puestos en práctica, ante todo el docente podrá tomar las decisiones requeridas frente a los resultados obtenidos de cada estudiante, en cualquier caso con la evaluación dentro y fuera del aula el educador comprueba si la enseñanza plasmada va por buen camino, en definitiva cabe mencionar otra de las características que Leu (2005) mencionado por Hunt (2009) manifiesta que debe tener el docente **“la capacidad de reflexionar en las prácticas de enseñanza y las respuestas de los alumnos”**, idea que el autor conlleva a pensar que luego del proceso evaluativo el profesor deberá hacer un análisis de su desempeño.

3.3.2.13. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

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

Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9,60	9,73	9,53
Desarrollo	9,31	9,40	9,34
Evaluación	9,15	9,05	9,15

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

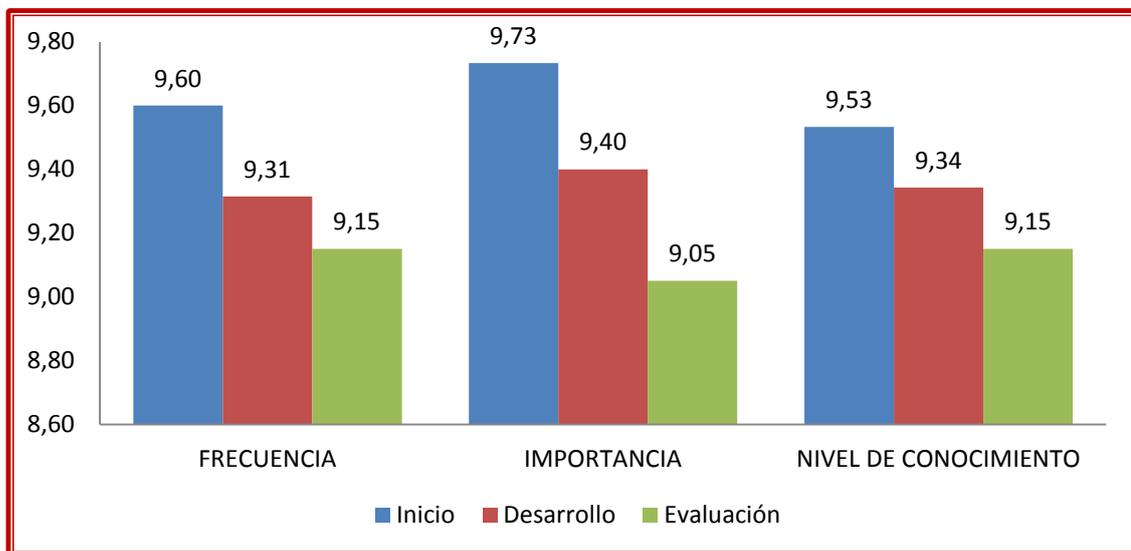


Figura 22. Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

En cuanto a los resultados desglosados en la Tabla 22 y Figura 22, en el análisis general, como se muestra el resultado de mayor valor es la **Importancia al nivel de inicio** el cual logró **9.73**, en tanto que el de menor jerarquía es la **Importancia al nivel de evaluación** con un valor importante de 9.05, niveles que saltan a la vista frente al resto, los mismos nos conllevan a pensar, que para los pedagogos es fundamental la gestión del proceso de enseñanza aprendizaje, por consiguiente su ejecución y nivel de conocimiento están por buena dirección, sim embargo deberán seguir constantes en mantener una excelente ejecución, importancia y nivel de conocimiento del inicio, desarrollo y evaluación de los temas que imparta, porque sin duda alguna el aprendizaje que los niños y adolescentes adquieran, se va complementando en el trajinar de los días, por ello del docente depende en gran medida, que en un futuro los alumnos sean capaces de construir positivamente la

sociedad en la que viven, por fortuna los docentes investigados tiene bastante claro esto, en resumidas cuentas en la gestión del aprendizaje Minakata (2006) afirma que **“es importante examinar cómo, en qué contexto y con qué propósitos se origina la gestión del aprendizaje”**, aseveración que requiere de un análisis profundo, de tener claro desde donde se inicia y hasta dónde se dirigen cada uno de los objetivos de la enseñanza.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

Tabla 23. 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	9,60	9,94	96%	99%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,40	8,89	84%	89%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,20	8,89	82%	89%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,00	8,94	90%	89%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	9,78	96%	98%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	9,89	100%	99%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	9,22	94%	92%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	9,56	94%	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	9,72	94%	97%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	9,56	92%	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,40	9,33	94%	93%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	9,89	94%	99%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	10,00	96%	100%
TOTAL		120,60	123,61		
PROMEDIO		9,28	9,51	93%	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

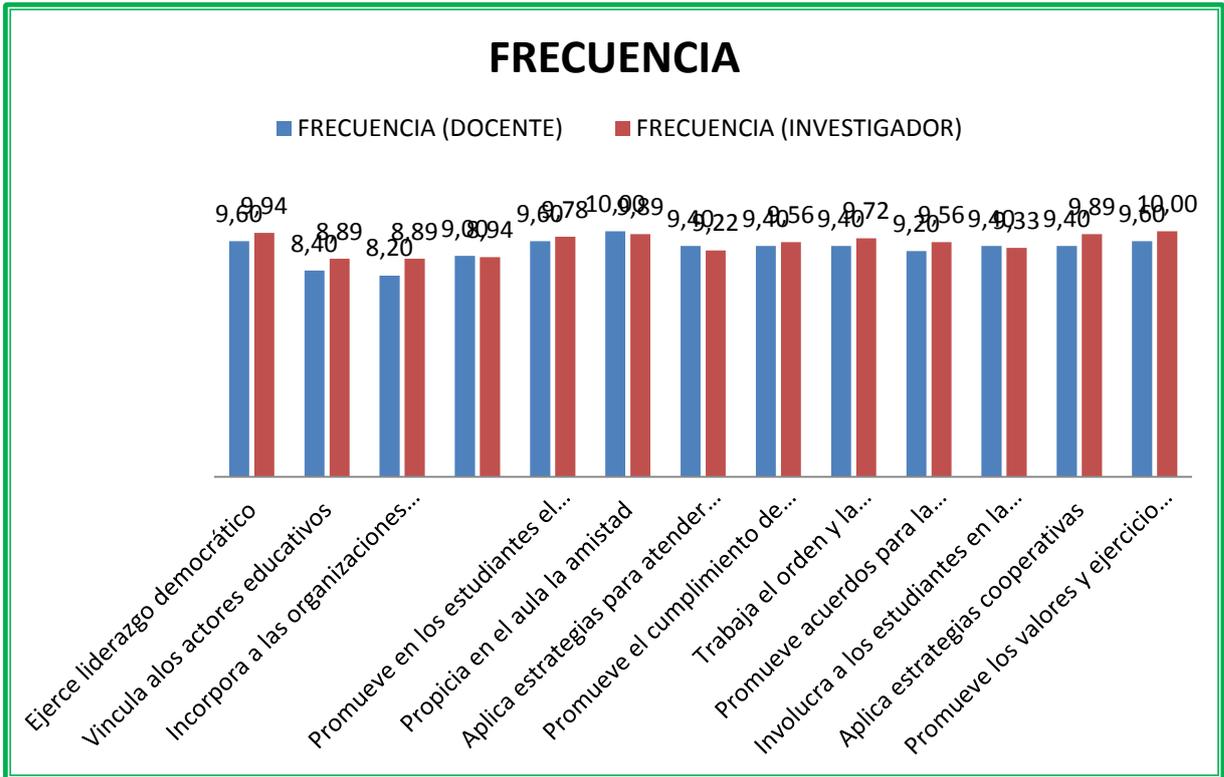


Figura 23. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

En referencia a la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente, de entre los trece indicadores, se destaca como indicador de más importancia el **4.6 (propicia en el aula la amistad)**, con un valor relevante del **10.00**, mientras que el de menor jerarquía es **incorpora a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales** con **8.20**, en cambio desde la percepción del investigador se considera de mayor frecuencia al **4.13 (promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos)** con una puntuación de **10.00**, opuestamente el de menor frecuencia es 8.89 que corresponde a la **vinculación de los actores educativos e incorpora a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales**, en estos resultados no se presentaron valores críticamente bajos, lo que implica que los docentes han trabajado mucho como líderes educativos, porque inculcan a través de la buena comunicación que mantienen con los alumnos, no solamente conocimientos teóricos sino normas y valores, en este punto lo que deben hacer es continuar analizando que el liderazgo y la comunicación no significan que los estudiantes tengan que obedecer a todo, sino más bien que será un amigo infalible que les guiará a buscar el beneficio común, es decir para todo el grupo, donde las opiniones y la participación ante las decisiones a tomar no tengan ningún límite, respecto a lo anteriormente mencionado Hunt (2009) manifiesta que

“el liderazgo efectivo de una escuela, al igual que la docencia efectiva, no es un rasgo místico e innato, involucra más bien un conjunto de habilidades y competencias que se pueden adquirir”.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	86%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,40	84%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,00	90%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	94%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	94%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	92%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,40	94%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
	TOTAL	121,20	
	PROMEDIO	9,32	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

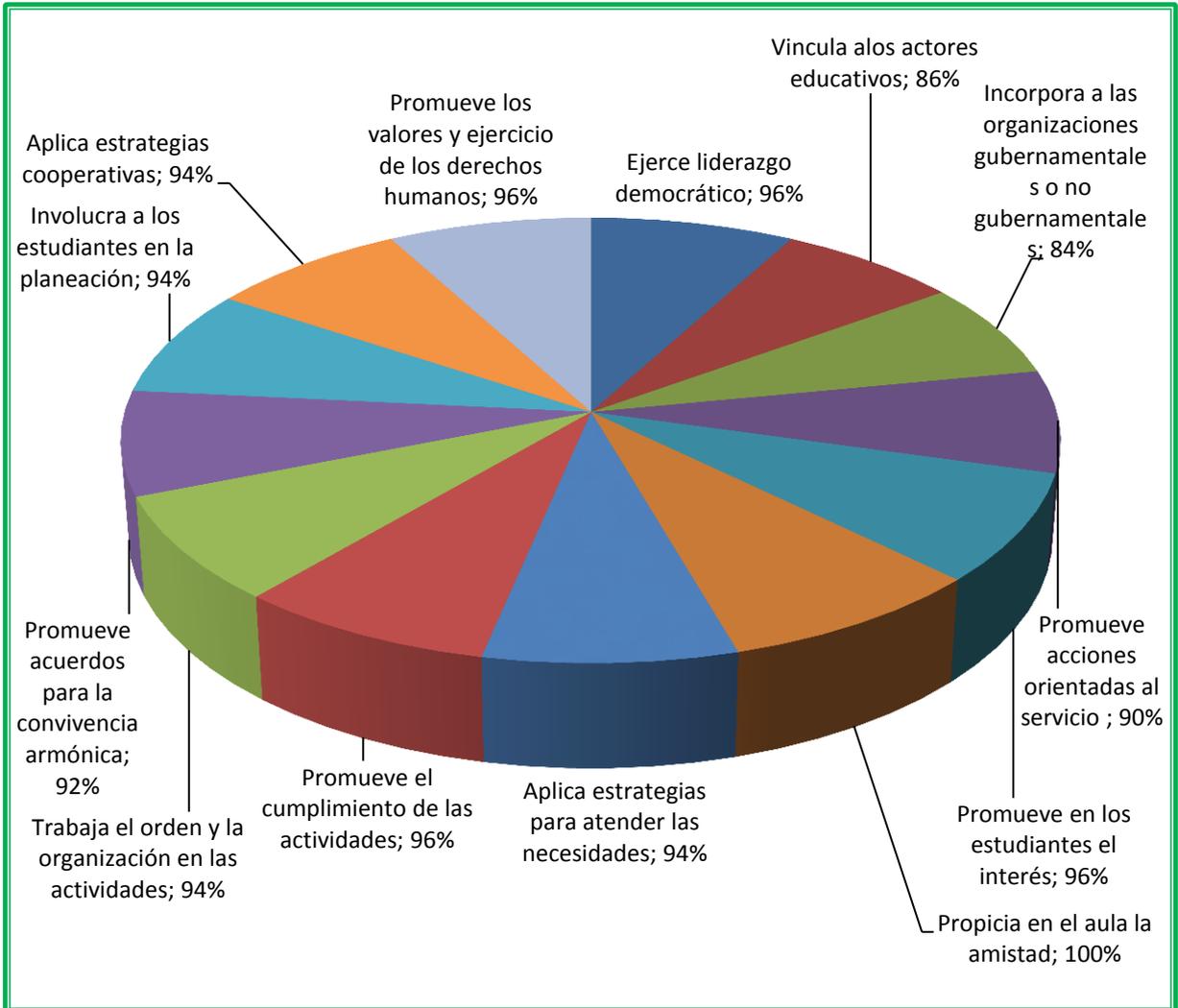


Figura 24. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

Tras lo presentado en la Tabla 24 y Figura 24 sobre la Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente, se observa que el indicador de mayor importancia es **propicia en el aula la amistad** con una puntuación de **10.00**, siendo el de menor importancia **incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales**, el cual logró 8.40, frente a los resultados propuestos, los educadores están conscientes de la importancia dada, pues los alumnos por medio de la verdadera amistad que les ofrecen mantienen una confianza propicia para aprender de mejor forma, por lo tanto deberán incorporar un poco más a las organizaciones de diversa índole, de este modo los estudiantes van adquiriendo actitudes de liderazgo que ven reflejadas en su educador, porque no se puede convencer a los educandos de la importancia del liderazgo y la comunicación si el profesor no es el primero en dar el buen ejemplo a sus alumnos, en fin al hablar de comunicar Alva (2005) dice que **“a través de la comunicación, la educación**

logra promover la formación integral, armónica y permanente del hombre con orientación humanista, democrática, racional, crítica y creadora, abierta a todas las corrientes del pensamiento universal”, y junto con el liderazgo forman el complemento perfecto en la educación, llevados a la práctica.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	86%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,20	82%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,00	90%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,40	94%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	94%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	94%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,40	94%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
TOTAL		120,80	
PROMEDIO		9,29	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

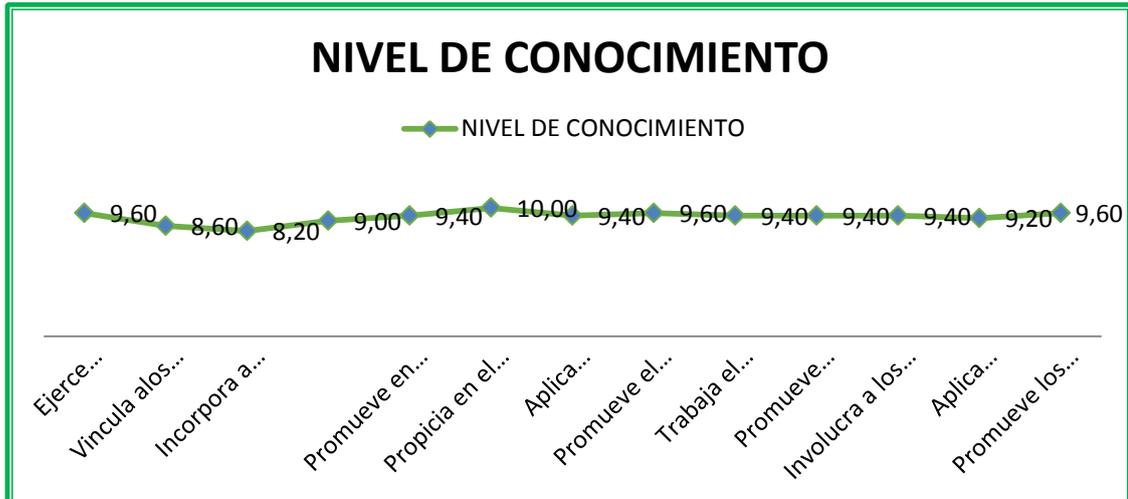


Figura 25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

Después de haber revisado la Tabla 25 y Figura 25, en relación con el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño, se nota que el elemento de mayor conocimiento es **propicia en el aula la amistad**, satisfactoriamente con una cantidad de **10.00**, por el contrario el de menor conocimiento es **incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales** con el 8.20, valores que dejan a los demás como secundarios, de lo anterior se puede colegir que el conocimiento reflejado en los pedagogos ante el ámbito del liderazgo y comunicación es amplio, faltándoles un pequeño porcentaje en algunos aspectos que también forman parte para la eficiencia del desempeño, entonces deben realizar un análisis enfocada a la necesidad de recuperar los valores humanos perdidos, por tanto es indispensable que los educandos tomen conciencia de que en la actualidad los valores se están perdiendo, y merecen mucha atención, para que nuevamente tomen verdadero sentido, en resumen para Freire citado por Alva (2005) al apuntalar sobre la importancia de la comunicación manifiestan que **“el proceso docente educativo es un proceso comunicativo donde el profesor y el alumno participan activamente en la solución de las tareas y en la adquisición de nuevos conocimientos”**, de hecho la educación no puede existir sin la comunicación.

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

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

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES			
ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,60	9,91
	Desarrollo	9,31	9,59
	Evaluación	9,15	9,49
	Visión Global	9,35	9,66
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,28	9,51

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

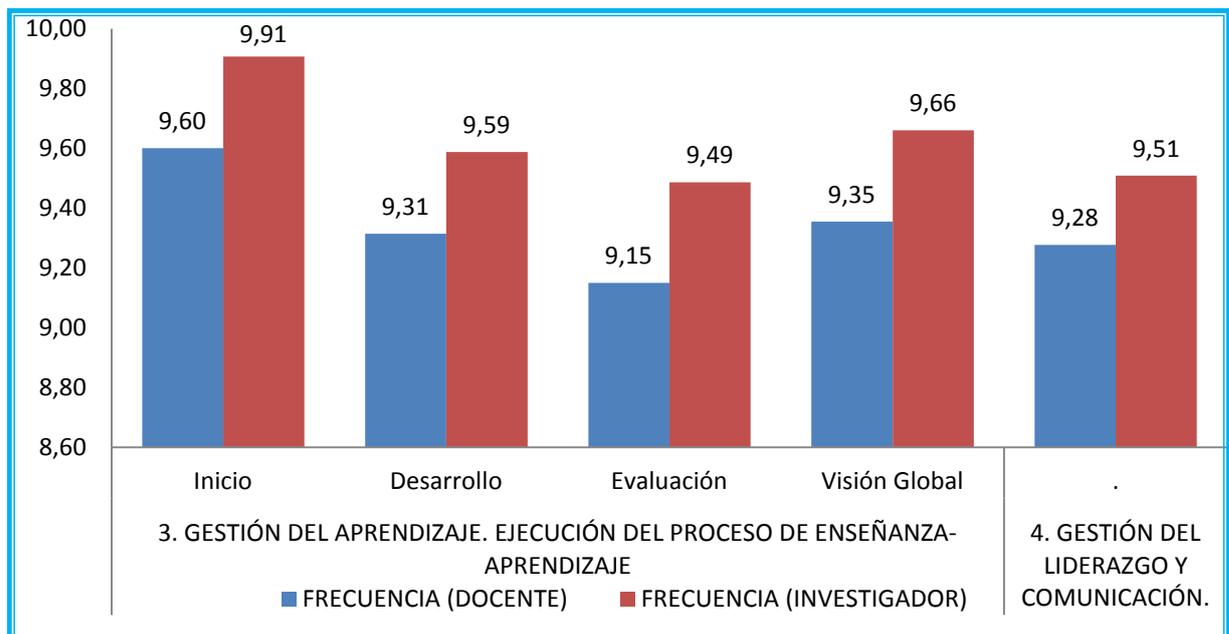


Figura 26. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

Al realizar una comparación de los resultados obtenidos luego de la aplicación de los dos instrumentos de investigación, se observa que la mayor frecuencia considerada tanto por el docente es de **9.60** como por el investigador es de **9.91** dentro del **ámbito de gestión del aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje** a nivel de **inicio**, de

forma opuesta de menor valor coinciden con el mismo ámbito pero en el **nivel de evaluación** que resultan con puntuaciones significativas de 9.15 dadas por el docente y de 9.49 dadas por el investigador, frente a los resultados propuestos, se considera de forma global que la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje en las aulas educativas ha tomado renombre en los docentes investigados, aunque para que puedan decir que son muy excelentes, deben seguir capacitándose permanentemente y estar enterados de los cambios que se presentan en la educación siempre con miras de desarrollo, a parte recalcando el ámbito de la gestión del liderazgo y comunicación, es sin duda un logro notable, en lo que también deben continuar trabajando para que en un mañana no tan lejano se conviertan en verdaderos líderes educativos que aporten al adelanto y desarrollo de la institución que trabajan, de nuestro país maravilloso, el Ecuador, y porque no, ser el ejemplo para otros países, en resumidas cuentas lo que falta es más motivación, a la que Caballero (2003) define **“como el esfuerzo orientado por un interés, la cual se completa cuando la persona encuentra suficiente razón para el trabajo que realiza”**, pues ante la visión de querer mejorar el desempeño docente se necesita de estar motivado, tomar la decisión de hacerlo y ser constantes.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 27. Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO		FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.		9,53	9,68	9,58
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.		9,29	9,39	9,31
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje		9,58	9,62	9,62
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje		9,35	9,39	9,07
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,28	9,32	9,29

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

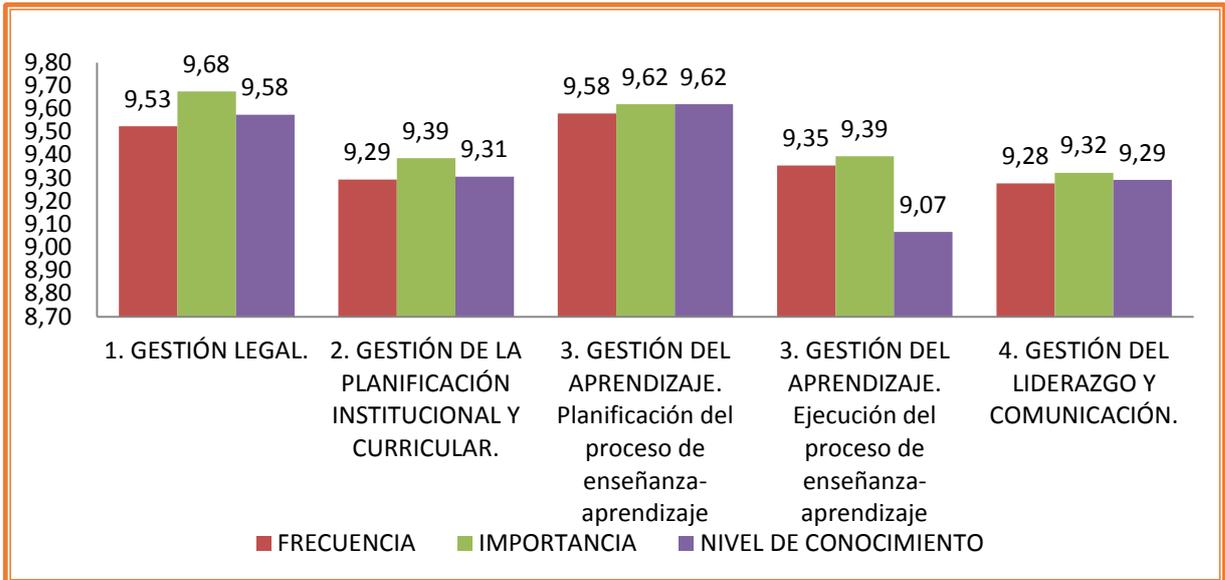


Figura 27. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y Registro de observación de las actividades docentes aplicado a la institución educativa “Manuel María Sánchez” y Colegio “Trece de Noviembre”

En el análisis global, como se observa en la Tabla 27 y Figura 27, el ámbito de mayor trascendencia es **Gestión legal** dentro del **nivel de importancia** con un valor de **9.68**, en tanto que el de menor relevancia es **Gestión del aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje** con una cantidad de 9.07, no obstante los otros ámbitos quedan en un nivel secundario, de lo aquí expuesto se señala que los educadores están enterados de las nuevas leyes y reglamentos vigentes en la educación ecuatoriana, a lo que dan importancia destacada, para en conjunto con la aplicación de los demás ámbitos llevar a cabo un desempeño docente con objetivos claros, por otro lado es notable que el docente le ha dado un buen significado a todas las gestiones, a las mismas que tienen que darles igual ejecución, importancia y un grande nivel de conocimiento, pues el desempeño docente es una labor ardua pero maravillosa, la cual requiere de la consideración de varios aspectos para que tenga éxito, dado este punto de vista surge la idea de relacionarlo con lo que dice el MINEDU (2013) que **“el desempeño docente constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen en general, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes”**, en esta instancia el profesor estará seguro de sí mismo y de lo que transmite.

CONCLUSIONES

Después de realizar el análisis del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el centro de Educación Básica “Manuel María Sánchez”, y el Colegio de Bachillerato “Trece de Noviembre”, se puede concluir que:

Los docentes dan una alta significación a las leyes vigentes, mayormente en la construcción del código de convivencia institucional.

La planificación de la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico que realizan los educadores ha alcanzado un nivel excelente.

Existe una mínima falta de relación horizontal entre los valores de: inicio, desarrollo y evaluación en el proceso de enseñanza aprendizaje, sin dejar de resaltar que han alcanzado un nivel óptimo.

Los profesores mantienen un notable interés por casi todos los componentes del liderazgo y la comunicación. Aunque el de menor inclinación es incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales.

Ante todos los ámbitos, los educadores se inclinan más hacia el ámbito legal, el cual ha obtenido una importancia trascendental frente al resto.

RECOMENDACIONES

Con base en el desarrollo de esta investigación y en correspondencia con las conclusiones del presente estudio, se recomienda lo siguiente:

Incentivar a los docentes a la ejecución igualitaria de todos los componentes de las leyes y reglamentos vigentes en la educación ecuatoriana.

Concientizar sobre la importancia del diseño de proyectos con fines educativos, para fortalecer las áreas del conocimiento como aporte significativo al caro propósito de obtener el mejoramiento de su desempeño.

Potenciar la ejecución, importancia y nivel de conocimiento de todo el proceso de enseñanza aprendizaje para mejorar el nivel de desempeño docente, lo que permitirá renovar la calidad de la educación.

Implementar talleres de capacitación con temas de liderazgo y comunicación, con la participación de organizaciones, docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad, como medio idóneo para mantener una buena relación, lo que repercutirá en la mejora del desempeño de los docentes y por ende del aprendizaje de los educandos.

Continuar poniendo en práctica todos y cada uno de los ámbitos, con la visión de fortalecer el desempeño docente y con la misión de plasmar un proceso educativo de calidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Alva Olivos, MA. (2005). *Importancia de la comunicación en la educación* (en línea). Recuperado de <http://manuelalvaolivos.obolog.com/importancia-comunicacion-educacion-60698>
- Álvarez, M; Alzamora, S; Delgado, V; Garayo, P; Moreno, V; Moretta, R; Negrotto, A. (2008). *Prácticas docentes y estrategias de enseñanza y de aprendizaje*. Recuperado de <http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/ieles/n05a05alvarez.pdf>
- Arratia Beniscelli, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados* (tesis de Magíster sin publicar, Universidad de Chile). Santiago de Chile. Recuperado de http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia_a/pdfAmont/cs-arratia_a.pdf
- Arriaga Méndez, J. (2011). *Impacto de las políticas educativas en la identidad docente*. Recuperado de <http://ece.edu.mx/ecedigital/files/ArticuloJuany.pdf>
- Arispe, V. (2008). *Procesos e instrumentos de la gestión educativa*. Recuperado de <http://programa.proeibandes.org/lideres/4ta/Modulos/Modulo08.pdf>
- Barreto Calle, C. F. (2012). *Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias de la parroquia Biblián del cantón Biblián de la provincia del Cañar, durante el año académico 2011- 2012* (tesis de maestría sin publicar, Universidad Técnica Particular de Loja). Loja, Ecuador.
- Barriga Andrade, C. (2011). *Planificación curricular I*. Universidad Tecnológica Equinoccial. Sistema de Educación a Distancia. Carrera de Ciencias de la Educación; Quito, EC. Recuperado de <http://app.ute.edu.ec/content/3516-579-111817/MODULODEPLANIFICACIOCURRICULAR.pdf>
- Botero Chica, CA. (1995). *Cinco tendencias de la gestión educativa*. Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/2811Botero.pdf>

- Caballero Cavazos, A. (2003). *Factores que influyen como motivaciones para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela de nivel medio superior* (Tesis de Maestro en Ciencias de la Administración). Universidad Autónoma de Nuevo León. Facultad de Ingeniería Mecánica y Electrónica. División de Estudios de Posgrado. Nuevo León, MX.
- Cabezas, C.; Ramos, M. C. (2012). *Factores motivacionales internos y externos relacionados con el desempeño docente en la PUCE*. Recuperado de http://www.puce.edu.ec/sitios/investigacion/ponencias-simposio/pdf/PON-Cristian_Cabezas_Maria_Cristina_Ramos_Factores_motivacionales_relacionados_desempeño_docente.pdf
- Castillo N, M. (2010). *La profesión docente*. Recuperado de www.scielo.cl/pdf/rmc/v138m7/art17.pdf
- Castillo, L. y García, M. (2007). *La relación familia-escuela-comunidad: una aproximación fenomenológica*. Recuperado de <http://www.mpd.gov.ve/pdeysn/Plan.htm>
- Colombia Aprende (s.f.). *Qué es gestión educativa*. Recuperado de <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/article-129664.html>
- Contreras Palma, S. A. (2012). ¿Qué factores pueden influir en el trabajo de los profesores de ciencias chilenos? *Revista Electrónica de Enseñanza de las Ciencias* 5(2): 378-392. Recuperado el de http://reec.uvigo.es/volumenes/volumen5/ART10_Vol5_N2.pdf
- Copado Rodríguez, A. E. (2012). *Reflexión de la práctica docente de profesores del bachillerato en línea: Una Guía para su análisis*. Recuperado de <http://148.204.103/memorias/linea2/34.pdf>
- Correa de Urrea, A.; Álvarez Atehortúa, A.; Correa Valderrama, S. (2000). *La gestión educativa un nuevo paradigma*. Recuperado de <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/files/6gestioneducativaunuevoparadigma.pdf>
- Covarrubias Papahiu, P.; Piña Obledo, M. M. (2004). La interacción maestro-alumno y su relación con el aprendizaje. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos* 34(1): 47-84. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/270/27034103.pdf>

- Díaz, N. D. (2011). *Entre la teoría y la práctica docente*. Recuperado de <http://www.dfpd.edu.uy/ifd/melo/publicaciones/teoria.pdf>
- Dubrovsky, S; Iglesias, A; Farías, P; Martín, ME; Saucedo, E. (2002). *La interacción docente -alumno en los procesos de aprendizaje escolar*. Recuperado de http://www.biblioteca.ulpam.edu.ar/pubpdf/anuario_fch/n06a24dubrovsky.pdf
- Ecuador. Presidencia de la República. (2008). *Constitución 2008*. Quito, Ecuador.
- Ecuador. Presidencia de la República. (2011). *Ley orgánica de educación intercultural*. Registro Oficial no. 417. Jueves 31 de marzo de 2011. Quito, Ecuador.
- El Comercio. com. (2011). *El Ecuador tiene una nueva Ley de Educación luego de 28 años*. Recuperado de http://www.elcomercio.ec/sociedad/Ecuador-nueva-Ley-Educacion-luego_0_430756957.html
- Esteban, M. (2010). *Las estrategias de aprendizaje en el entorno de la Educación a Distancia (EaD). Consideraciones para la reflexión y el debate. Introducción al estudio de las estrategias y estilos de aprendizaje*. Recuperado de <http://www.um.e/ead/red/7/estrategias.pdf>
- Flores Macotela, E. N. (2010). *El tipo de liderazgo del director y los estilos de comunicación de los docentes, estudiantes y personal administrativo del Instituto Superior Pedagógico Público "Nuestra Señora de Lourdes" DRE-Ayacucho* (Tesis de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Educación. Unidad de Posgrado: Lima, PE.
- Future Cuture, N. et al. (2010). *Estrategias de gestión educativa en el marco de la municipalización de la educación en Lima Metropolitana*. Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación. Recuperado de <http://www.une.edu.pe/investigacion/FAT%20ADMI%20Y%20TURIS%202010/FAT-2010-153%20FUTURE%20CUTIRE%20NARCISO.pdf>
- Gairín Sallán, J. (1998). *Estadios de desarrollo organizativo: de la organización como estructura a la organización que aprende*. Recuperado de <http://www.redescepalcala.org/ala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/EDUCACION-SOCIEDAD/ORGANIZACION%20QUE%20APRENDE.pdf>

- Gairín Sallán, J. (1999). *La organización escolar: contexto y texto de actuación*. Madrid: La Muralla. Recuperado de http://www.terras.edu.ar/biblioteca/17/17GSTN_Gairin_Unidad_3.pdf
- Galtés Fuentes, R. (2013). *La motivación, factor clave para continuar la labor docente docente*. Recuperado de http://bloqs.fub.edu/fisioterapiafub/2013/04/03/la-motivacion_factor-clave-para-continuar-la-labor-docente/
- Gómez Urrego, JE; Jadán Quezada, AM. (2011). *La gestión administrativa de las autoridades y el desarrollo académico y administrativo del Colegio Técnico Zumbi, período 2008-2009, lineamientos alternativos* (Tesis de Magíster en Administración para el Desarrollo Educativo). Universidad Nacional de Loja. Área de la Educación, el Arte y la Comunicación; Loja, EC.
- Guerra Mendoza, M. (2001). *Organización y cultura escolar: Un enfoque psicosocial* Recuperado de 2014, de <http://www.upd.edu.mx/librospub/pritalie/Ponencia/orgcules.pdf>
- Hiep, E.; Pruijs, L. (2006). *Cómo demostrar un liderazgo efectivo en un ámbito intercultural*. Recuperado de http://www.revistasice.com/cachepdf/ice_830_125-131_c73_b01f8dfd88f9cf15961bad79184ae.pdf
- Hunt, BC. (2009). *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*. Recuperado de http://www.oei.es/pdf2/documento_preal43.pdf
- Jiménez León, I. (2008). *La relación familia escuela*. Jaén, ES: Publicatuslibros.com.
- Knud Jensen, Frode Joseng y María José Lera. (2007). *Familia y escuela*. Recuperado de <http://www.golden5.org/golden5/golden5/programa/es/5FamiliayEscuela.pdf>
- Lanatti, A. (2010). *Práctica docente a partir de un fundamento teórico*. Recuperado de <http://residenciadocente2010.blogspot.com/2010/06/practica-docente-partir-de-un.html>
- Leal Rodríguez, AL. (2011) *¿Qué es la estrategia?* Recuperado de <http://queaprendemoshoy.com/%C2%BFque-es-la-estrategia/>

- López Cepeda, I.; Rosero Palacios, T. (2012). *Los foros como estrategia de aprendizaje colaborativo los posgrados virtuales*. Recuperado de <http://universitas.ups.edu.ec/documents/1781427/2434990/Inv3.pdf>
- Martins Pestana, F; Cammaroto Torotoza, AJ; Neris Díaz, LM; Canelón Rodríguez, E del C. (2009). *Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados*. Recuperado de http://revista.inie.ucr.ac.cr/uploads/tx_magazine/lide.pdf
- Mena, I.; Valdés, A. M. (2008). *Clima social escolar*.
- Minakata Arceo, A. (2006). *Gestión del conocimiento en educación y transformación de la escuela. Notas para un campo en construcción*. Recuperado de http://portal.iteso.mx/portal/page/Sinectica/Revista/SIN32_06/sin32_minakata.pdf
- Ministerio de Educación, SA. (2002). *Proyecto educativo institucional; en camino hacia la calidad educativa*. Recuperado de <https://web.oas.org/childhood/ES/Lists/Recursos%20%20Planes%20Nacionales/Attachments/415/18.%20PEI.pdf>
- Ministerio de Educación, Cultura, Deporte y Recreación, EC. (2003).
- Ministerio de Educación de Bolivia. (2012). *Gestión y planificación educativa*. Recuperado de www.minedu.gob.bo/.../descargas.php?d=gestion_y_planificacion...pdf
- Ministerio de Educación, EC. (2009). *Acuerdo Ministerial 0025-09*. Recuperado de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/ACUERDO-025-090002.pdf>
- Ministerio de Educación, EC. (2011). *Estándares de desempeño profesional docente propuesta para la discusión ciudadana*. Recuperado de http://rsa.utpl.edu.ec/material/CCBB/estandares_de_%20desempeno_profesional_docente.pdf
- Ministerio de Educación, CO. (2013). *Gestión educativa*. Recuperado el 6 de diciembre de 2013, de <http://www.minedu.gov.co/1621/w3-propertyvalue-48473.html>
- MINEDU (Ministerio de Educación, PE). (2013). *Marco de buen desempeño docente*. Recuperado de <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>

- Ministerio de Educación del Ecuador. (2013). *Estándares de calidad educativa*. Recuperado de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03estandares2012.pdf>
- Montecinos, C. (2003). *Desarrollo profesional docente y aprendizaje colectivo*. Recuperado de <http://www.psicoperspectivas.cl/idex.php/pscoperspectivas/article/viewFile/6/6>
- Mora Vanegas, C. (2007). *La motivación en el docente*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/la-motivacion-en-el-docente.htm>
- Nohora, O. (2012). *Tipos o modelos de gestión educativa*. Recuperado de <http://blogdenohorayoscar.blogspot.com/2012/03/tipos-o-modelos-de-gestion-educativa.html>
- Ortega Rosero, M. (2009). *Situación actual y perspectiva del desempeño docente en la Escuela de Sanidad de la Armada* (Tesis Maestría en Gerencia Educativa). Universidad Andina Simón Bolívar sede Ecuador. Área de Educación; Quito, EC.
- Ródenas Giménez, JT. (2010). *Factores que influyen en el buen desempeño del profesor de secundaria en el aula*. Recuperado de <http://www.fundaciofuncae.es/archivos/documentosarticulos/RODENAS%20JIMENEZ.pdf>
- Rossaro, A. L. (2011). *La colaboración en el desarrollo profesional docente*. Recuperado de <http://www.educdosceros.com/2011/12/la-colaboracion-en-el-desarrollo.html>
- Ruiz, G. (s.f.). *Gestión institucional: conceptos introductorios*. Recuperado de http://coleccion.n.educ.ar/coleccion/CD24/docentes/gestión%20institucional/conceptos_introductorios/conceptos-introductorios.html
- Saravia Canales, LM. (2012). *Propuesta de estándares para los egresados de formación inicial docente*. Recuperado de http://www2.minedu.gob.pe/digesutp/formacioninicial/wp-content/uploads/2012/09/Estandares_y_perfil_profesional.pdf
- Secretaría de Educación Pública, MX. (2010). *Documento base estándares para la educación básica en México*. Recuperado de <http://cee.edu.mx/referentes/4-2.pdf>

- Soubal Caballero, S. (2008). *La gestión del aprendizaje*. Recuperado de <http://polis.revues.org/2955>
- Subaldo Suizo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado* (Tesis de Doctorado). Universidad de Valencia. Psicología de la Educación y del Desarrollo Humano; Valencia, ES.
- Vera, F. (2006). *Gestión escolar: precisando el concepto*. Recuperado de <http://trabajosfernandovera.blogspot.com/2006/07/gestin-escolar-precisando-el-concepto.html>
- Vicente, M. E.; D'Assaro, A. (2010). *Desarrollo de competencias docentes en el ámbito de la gestión académica*. Recuperado de http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/R0563_Vicente.pdf
- Villalobos Fuentes, X. (2011). *Reflexión en torno a la gestión de aula y a la mejora en los procesos de enseñanza y aprendizajes*. Recuperado de http://www.rieoei.org/jano/4048Villalobos_Jano.pdf

PROPUESTA

DATOS INFORMATIVOS:		
Provincia	Cantón	Parroquia
Loja	Celica	Sabanilla
Jornada	Horario de trabajo	Local
Diurna	07h00-14h00	Propio
Género	Tiempo previsto para la ejecución	Financiamiento
Femenino y masculino	Inicio: abril 2015 Finalización: agosto 2015	Cogestión institucional
Tipo de educación		Educación general básica
Niveles educativos		No aplicable
Régimen		Costa
Identificación de participantes		
Beneficiarios		Directivos Docentes Beneficiarios educativos
Responsables		Consejo ejecutivo Srta. Miriam Noriega Seminario
Coordinador del proyecto		Director
Año lectivo		2015
Instituciones participantes		UTPL Centro Educativo "Manuel María Sánchez"
Nombre del proyecto		Proyecto de mejoramiento del desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, a través de la creación y utilización de una sala de cómputo en el Centro Educativo "Manuel María Sánchez", parroquia Sabanilla, cantón Celica, provincia de Loja, periodo abril-agosto 2015.

ESTRATEGIA

ÁMBITO:	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>Es necesario resaltar que, luego de la investigación aplicada en el Centro Educativo “Manuel María Sánchez” se ha podido determinar que hace falta mejorar el desempeño docente, esta pequeña crisis existente es originada por la carencia de una sala de cómputo, pues dicha institución solo dispone de un computador con impresora, factor que impacta directamente en la calidad de los procesos de enseñanza aprendizaje y, de manera particular, en las competencias del educando y de los beneficiarios educativos.</p>	
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:	
<p>Proyecto de mejoramiento del desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, a través de la creación y utilización de una sala de cómputo en el Centro Educativo “Manuel María Sánchez”, parroquia Sabanilla, cantón Celica, provincia de Loja, periodo abril-agosto 2015.</p>	
OBJETIVO GENERAL:	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:
<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, a través de la creación y utilización de una sala de cómputo en el Centro Educativo “Manuel María Sánchez”, parroquia Sabanilla, cantón Celica, provincia de Loja, periodo abril-agosto 2015. 	<ul style="list-style-type: none"> - Presentar el proyecto de mejoramiento a los docentes del centro Educativo “Manuel María Sánchez” para socializarlo. - Crear una sala de cómputo para que docentes y estudiantes puedan aprovechar de mejor manera las técnicas de información y computación dentro del proceso de enseñanza aprendizaje. - Utilizar la sala de cómputo como medio para producir mejoras en el desempeño de los docentes.

ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:
Actividad 1: - Dar a conocer el proyecto de mejoramiento a los docentes del Centro Educativo "Manuel María Sánchez".	Invitar a los docentes a socializar el proyecto. Realizar la socialización del proyecto y aplicación de una encuesta. Elaborar un cronograma de actividades para la ejecución del proyecto elaborado.	Oficios Computadora CD-ROM Proyector infocus Hojas con la encuesta Esferográfico Impresora	Encuesta realizada a los docentes sobre la importancia del proyecto. Cronograma impreso con la designación de actividades para la ejecución del proyecto, con firmas de responsabilidad.
Actividad 2 - Crear una sala de cómputo.	Seleccionar una sala y dotarla con equipos de cómputo y la infraestructura correspondiente, para el uso tanto de docentes como de alumnos.	Aula Computadoras Mesas Supresores de pico Impresora en red. Facturas	Adquisición e instalación de equipos. Demostración de funcionamiento e inicio de operación.

<p>Actividad 3</p> <p>- Utilizar la sala de cómputo, en base a un cronograma general, para mejorar el desempeño en el proceso de enseñanza aprendizaje.</p>	<p>Motivar a los alumnos mediante diapositivas, reflexiones, videos relacionados con el tema a tratar.</p> <p>Dictar las clases mediante la aplicación del Powerpoint.</p> <p>Empezar enviando pequeñas consultas realizadas en computadora, de acuerdo a la edad del alumno.</p>	<p>Computadora</p> <p>Pantalla</p> <p>Proyector infocus</p> <p>Hojas con las consultas</p>	<p>Registro del uso de la sala de cómputo, con respecto al cronograma establecido.</p> <p>Entrevista al docente, enfocada al progresivo mejoramiento de su desempeño.</p> <p>Encuesta a los padres de familia para constatar el mejoramiento del aprendizaje de sus hijos.</p>
---	---	--	--

PRESUPUESTO

Descripción	Unidad	Cantidad	Costo unitario US\$	Costo Total US\$
PRESENTACIÓN DEL PROYECTO				
Encuesta aplicadas a los docentes	Unidad	5	0,30	1,50
Cronograma de actividades para ejecución del proyecto	Unidad	5	0,30	1,50
CREACIÓN DE LA SALA DE CÓMPUTO				
Computadoras de mesa	Unidad	5	600,00	3 000,00
Mesas para computadora	Unidad	5	50,00	250,00
Supresores de pico y extensiones	Global		50,00	50,00
Impresora con frascos recargadores	Unidad	1	100,00	100,00

externos				
Papel para impresora	Resma	10	4,00	40,00
Contratación de profesional para instalación	Contrato	1	600,00	600,00
UTILIZACIÓN DE LA SALA DE CÓMPUTO				
Registro del uso de la sala de cómputo	Unidad	5	0,30	1,50
Encuesta para los padres de familia	Unidad	100	0,30	30,00
Total				4 074,50

CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

Actividad	Año 2015				
	A	M	JN	JL	AG
Presentación del proyecto a los docentes	■				
Aplicación de la encuesta a los docentes	■				
Selección y adecuación de la sala de cómputo		■			
Obtención de cotizaciones de computadores en Loja			■		
Adquisición de equipos en la ciudad de Loja			■		
Instalación por parte de técnico contratado				■	
Demostración de funcionamiento e inicio de operación				■	
Utilización de la sala de cómputo					■

BIBLIOGRAFÍA

Aguilar, F. (2003). *Metodología del aprendizaje*. En PLAN 50, Programa de capacitación pedagógica (pp. 29 – 30). Quito: DINPP.

Aranda, A. (2000). *Planificación estratégica educativa, Orientación metodológica* (1ra ed.). Loja.

Arguello, A. (2008). *Didáctica de las Ciencias Naturales para la Educación Básica* (1ra ed.). Ecuador: Codeu.

Bandura, A. (1990). *Teoría del Aprendizaje*. Madrid: Alianza Editorial.

- Consejo Nacional de Educación, Ministerio de Educación y Cultura. (1997). *Reforma curricular para la educación básica* (2da ed.). Quito.
- García, V. (1986). *Del fin a los objetivos de la educación personalizada*. Madrid: RIALP, S.A.
- Hidalgo, M. (2009). *Moderna gestión pedagógica* (1ra ed.). Lima – Perú: Instituto de Desarrollo Humano, AMEX S.A.C.
- Lalaleo, M. (2006). *Estrategias y técnicas de aprendizaje* (2da ed.). Quito: CRF.
- Lara, M. (2004). *Planificación de sistemas educativos*. Guaranda
- Ministerio de Educación y Cultura, Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional, Programa de mejoramiento y capacitación docente. (2004). *Evaluación de los aprendizajes*. Quito: DINAMEP.
- Regalado, L. (2001). *Introducción al trabajo científico* (1ra ed.). Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Serwood, S., y Paredes, M. (2002). *Conocimiento local, alternativas para la promoción del conocimiento* (1ra ed.). Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Suárez, M. (2004). *Ayudas psicopedagógicas y didácticas para la óptima praxis docente*
- Zilberstein, J. (1999). *¿Cómo hacer más eficiente el aprendizaje?* México: CEIDE.

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

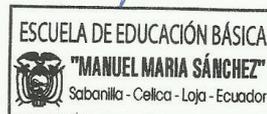
Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

H. Duenas
03-01-2014

Román Ramírez Lino



ESCUELA "MANUEL MARÍA SÁNCHEZ"

Sabanilla-Celica-Loja

Sabanilla, 03 de enero de 2014.

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

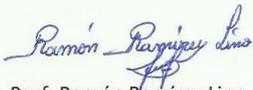
Ciudad.-

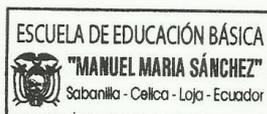
De mi consideración:

Mediante el presente Autorizo a **MIRIAM ELIZABETH NORIEGA CEMINARIO**, estudiante de la Carrera de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, para que realice las prácticas de investigación sobre el "Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje", con cuatro docentes de la Escuela "Manuel María Sánchez" de la parroquia Sabanilla, durante los días: lunes 06, martes 07 y miércoles 08 de enero del presente año.

Particular que hago conocer para los fines legales pertinentes.

Atentamente,


Prof. Ramón Ramírez Lino
DIRECTOR





UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

Señor(a)
RECTOR(A) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
En su despacho.

De mi consideración:

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

Está 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**





Educando en la frontera

**COLEGIO DE BACHILLERATO
"TRECE DE NOVIEMBRE"**

Sabanilla - Celica - Loja.



... Por un Ecuador mejor

Of. N°. 003-CBTN-R.
Sabanilla, 7 de enero del 2014

ASUNTO: AUTORIZACIÓN
SECCIÓN: RECTORADO

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

De mi consideración:

Mediante el presente hago conocer que se **Autorizó** a la señorita Miriam Noriega Ceminario, estudiante de la Carrera de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, para que realice las prácticas de Investigación sobre el "Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje", en el Colegio "Trece de Noviembre" de la parroquia Sabanilla, de acuerdo al siguiente cronograma:

Jueves 09 de enero del 2014:	Noveno Año	10h40 - 12h00
Viernes 10 de enero:	Décimo Año	11h20 - 12h40

Particular que hago conocer para los fines legales pertinentes.

Con sentimientos de distinguida consideración

Atentamente,


Lic. Blanca Fernández M.
RECTORA ENCARGADA





UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, 25 de julio de 2014

Señor Prof. Ramón Ramírez Lino
DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO "MANUEL MARÍA SÁNCHEZ"
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**

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.	

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

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

AMBITOS	N° DEL 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	Víncula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.				
4.3		Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.					
4.4		Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.					
4.5		Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.					
4.6		Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.					
4.7		Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.					
4.8		Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.					
4.9		Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.					
4.10		Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.					
4.11		Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.					
4.12		Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.					
4.13		Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.					

¡Gracias por su colaboración!

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

DATOS INFORMATIVOS

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

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

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

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

AMBITO	N°	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA	
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	1.1.1	INICIO	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.			

Fotografía 1. Centro educativo “Manuel María Sánchez”



Fuente: Ingreso de investigadora a la institución

Tomado por: Noriega, M. (2014).

Fotografía 2. Centro educativo “Manuel María Sánchez”



Fuente: Niños en el interior de la institución

Tomado por: Noriega, M. (2014).

Fotografía 3. Docente de cuarto año de Educación Básica



Fuente: Proceso didáctico pedagógico del docente

Tomado por: Noriega, M. (2014).

Fotografía 4. Docente de tercer año de Educación Básica



Fuente: Proceso didáctico pedagógico del docente

Tomado por: Noriega, M. (2014).

Fotografía 5. Docente de séptimo año de Educación Básica



Fuente: Proceso didáctico pedagógico del docente

Tomado por: Noriega, M. (2014).

Fotografía 6. Docente de sexto año de Educación Básica



Fuente: Proceso didáctico pedagógico del docente

Tomado por: Noriega, M. (2014).

Fotografía 7. Colegio de Bachillerato “Trece de Noviembre”



Fuente: Entrada de la institución

Tomado por: Noriega, M. (2014).

Fotografía 8. Docente de noveno y décimo año de EB en el área de lengua y literatura



Fuente: Proceso didáctico pedagógico del docente

Tomado por: Noriega, M. (2014)

CRONOGRAMA DE LAS OBSERVACIONES AL PROCESO DIDÁCTICO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES

ESCUELA “MANUEL MARÍA SÁNCHEZ”

DOCENTE INVESTIGADO	AÑO DE EGB	ASIGNATURA	PERIODO	HORARIO	DÍA/MES /AÑO
PRIMER DOCENTE	Cuarto	Estudios Sociales	2	De 8h:00 a 8h:40	Lunes 06/01/2014
		Ciencias Naturales	5	De 10h:30 a 11h:10	Lunes 06/01/2014
		Lengua y Literatura	1	De 7h:20 a 8h:00	Martes 07/01/2014
		Matemáticas	3	De 8h:40 a 9h:20	Martes 07/01/2014
SEGUNDO DOCENTE	Tercero	Lengua y Literatura	3	De 8h:40 a 9h:20	Lunes 06/01/2014
		Lengua y Literatura	6	De 11h:10 a 11h:50	Martes 07/01/2014
		Matemáticas	2	De 08h:00 a 08h:40	Miércoles 08/01/2014
		Matemáticas	5	De 10h:30 a 11h:10	Miércoles 08/01/2014
TERCER DOCENTE	Séptimo	Lengua y Literatura	4	De 9h:20 a 10h:00	Lunes 06/01/2014
		Ciencias Naturales	7	De 11h:50 a 12h:30	Lunes 06/01/2014
		Estudios Sociales	4	De 9h:20 a 10h:00	Martes 07/01/2014
		Matemáticas	1	De 7h:20 a 8h:00	Miércoles 08/01/2014
CUARTO DOCENTE	Sexto	Lengua y Literatura	2	De 8h:00 a 8h:40	Martes 07/01/2014
		Ciencias Naturales	5	De 10h:30 a 11h:10	Martes 07/01/2014
		Matemáticas	3	De 8h:40 a 9h:20	Miércoles 08/01/2014
		Estudios Sociales	4	De 9h:20 a 10h:00	Miércoles 08/01/2014

COLEGIO DE BACHILLERATO "TRECE DE NOVIEMBRE"

DOCENTE INVESTIGADO	AÑO DE EGB	ASIGNATURA	PERIODO	HORARIO	DÍA/MES/AÑO
QUINTO DOCENTE	Noveno	Lengua y Literatura	5 y 6	De 10h.40 a 12h:00	Jueves 09/01/2014
	Décimo	Lengua y Literatura	6 y 7	De 11h:20 a 12h:40	Viernes 10/01/2014