



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 1ero al 7mo año de Educación General Básica del Centro Educativo “Francisco Valdivia Díaz” de la ciudad La Libertad, provincia de Santa Elena, en el año lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Ocaña Quinzo, Fabiana Alexandra

DIRECTOR: Morán Franco, Martha Raquel, Mg

CENTRO UNIVERSITARIO SALINAS

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.

Martha Raquel Morán Franco.

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 1ero al 7mo año de Educación General Básica del Centro Educativo “Francisco Valdivia Díaz” de la ciudad La Libertad, provincia de Santa Elena, en el año lectivo 2013-2014, realizado por Ocaña Quinzo Fabiana Alexandra 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 Ocaña Quinzo Fabiana Alexandra declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 1ero al 7mo año de Educación General Básica del Centro Educativo “Francisco Valdivia Díaz” de la ciudad La Libertad, provincia de Santa Elena, en el año lectivo 2013-2014, de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo Martha Raquel Morán Franco director (a) 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”

.....
Autor: Ocaña Quinzo Fabiana Alexandra
Cédula: **0604287482**

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico con mucho AMOR a mi esposo Fabián quien ha sido mi apoyo incondicional para continuar con mis estudios; de manera muy especial le dedico a mi hijo Milán por ser el tesoro más preciado y la fortaleza para continuar con mi preparación profesional siendo el regalo más valioso que Dios me concedió; a mis padres quienes me han apoyado moralmente, hermanos y amigos.

Fabiana Ocaña Quinzo

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios por su guía y compañía siempre en cada instante.

A la Universidad Técnica Particular de Loja por abrirme las puertas para continuar con mis estudios.

A la Escuela de Educación Básica Francisco Valdivia Díaz por su apoyo para realizar las prácticas de observación.

De manera muy especial a la Mg. Martha Morán Franco por su guía y orientación en la elaboración del presente trabajo investigativo.

A todos mis profesores quienes día a día me guiaron e impartieron sus saberes.

Finalmente mi eterno agradecimiento a mi familia, amigos y demás personas que me apoyaron para el cumplimiento del presente trabajo.

Fabiana Ocaña Quinzo

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	ii
CERTIFICACIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	6
1.1 Desempeño docente.....	7
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.	9
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación docente.	10
1.1.2.2. Motivación.....	14
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	17
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	19
1.1.2.5. Organización institucional.	21
1.1.2.6. Políticas educativas.	23
1.1.3. Características del desempeño docente.	25
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	27
1.1.4.1. Desarrollo profesional.	30
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.	32
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.	34
1.2 Gestión educativa.....	35
1.2.1 Definiciones de gestión educativa.....	35
1.2.2 Características de la gestión.....	38
1.2.3 Tipos de gestión.	40
1.2.4 Ámbitos de la gestión docente.	41
1.2.4.1 Ámbito de la gestión legal.	42
1.2.4.2 Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	45
1.2.4.3 Ámbito de la gestión de planificación.	47
1.2.4.4 Ámbito de la gestión del liderazgo y comunicación.	49
1.3 Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente	50
1.3.1 Definiciones de estrategias.....	50
1.3.2 Tipos de estrategias.	52
1.3.2.1 En la gestión legal.....	54
1.3.2.2 En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	55
1.3.2.3 En la gestión del aprendizaje.	56
1.3.2.4 En la gestión del liderazgo y la comunicación.	57
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	60
2.1. Diseño de investigación.....	61
2.2. Contexto	61
2.3. Participantes.....	62
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	62
2.4.1. Métodos.....	62

2.4.2. Técnicas.....	63
2.4.3. Instrumentos.....	64
2.5. Recursos.....	64
2.5.1. Talento humano.....	64
2.5.2. Instituciones participantes.....	65
2.5.3. Materiales Empleados.....	65
2.5.4. Económicos.....	65
2.6. Procedimiento.....	65
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	67
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	68
3.1.1. Nivel frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	68
3.1.2. Nivel importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	69
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	70
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	71
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	71
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	73
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	74
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	76
3.3.1. Planificación del proceso enseñanza aprendizaje.....	76
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	76
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.....	77
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.....	79
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	80
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.....	80
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.....	81
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.....	83
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.....	84
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.....	85
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.....	86
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. EVALUACION.....	87
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.....	89
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	90
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	91
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.	93
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISIÓN GLOBAL	94
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación	95
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.....	95
3.4.2. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	97
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	98
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes	102
CONCLUSIONES.....	105
RECOMENDACIONES.....	106
BIBLIOGRAFÍA.....	107
PROPUESTA	117
ANEXOS	1
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo.....	1
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de investigación.....	2
Anexo 3: Modelos de los instrumentos de investigación.....	3
Anexo 4: Fotografías de la Institución Educativa y de los encuestados	7

RESUMEN

Esta investigación permite analizar y reflexionar acciones del proceso de enseñanza aprendizaje entorno a la frecuencia en la práctica educativa, importancia del ámbito de la gestión educativa y nivel de conocimiento para el desempeño docente, estudio realizado del 1ero al 7mo año de Educación General Básica del Centro Educativo “Francisco Valdivia Díaz”, ciudad La Libertad, Provincia Santa Elena, en el año lectivo 2013-2014, así determinar el desempeño docente de los profesionales en ciencia de la educación, considerando los ámbitos de gestión legal, planificación institucional y curricular, aprendizaje, liderazgo y comunicación para su caracterización y análisis. Investigación que se desarrolló con 5 docentes de primero a séptimo años, para la cual se empleó una investigación de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, aplicando como técnicas la encuesta y la observación con los instrumentos de autoevaluación del docente; en la evaluación se obtuvo el 8.4% convirtiéndose en un nudo crítico. Este argumento permitió diseñar una propuesta para replantear nuevas estrategias pedagógicas en mejoramiento de enseñanza- aprendizaje. Se concluye que la evaluación de actividades fuera y dentro del aula permitirá mejorar los procesos institucionales.

PALABRAS CLAVE: Evaluación del Desempeño del docente, Calidad Educativa, proceso enseñanza aprendizaje.

ABSTRACT

This research helps to analyze and reflect actions of teaching learning process frequency environment in educational practice, importance of the field of educational management and level of knowledge for teacher performance, study the 1st to the 7th year of Basic General Education Center educational "Francisco Valdivia Díaz" city La Libertad, Santa Elena Province, in the 2013-2014 school year to determine teacher performance of professionals in science education, considering the areas of legal management, institutional and curricular planning, learning , leadership and communication for characterization and analysis. Research that was developed with five teachers from first to seventh years, for which a quantitative research, exploratory and descriptive was used, applying techniques such as survey and observation with teacher self-assessment tools; in assessing the 8.4% becoming a critical issue was obtained. This argument enabled a new proposal to rethink teaching strategies in improving teaching and learning. We conclude that the evaluation of activities inside and outside the classroom will improve business processes.

KEYWORDS: Performance Evaluation of Teachers, Educational Quality teaching and learning process.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la Educación a nivel nacional y mundial han sufrido cambios y transformaciones que apuntan a incrementar la calidad educativa, valorando la calidad de la gestión docente e implementando procesos de evaluación que permitan valorar las competencias y el desarrollo profesional de los docentes.

Para la presente investigación del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 1ero al 7mo año de Educación General Básica del Centro Educativo “Francisco Valdivia Díaz” de la ciudad La Libertad, provincia de Santa Elena, en el año lectivo 2013-2014, se realizó con la participación directa de los docentes y estudiantes de la escuela la misma que fue creada 13 de Octubre de 1987, cuenta actualmente con 310 estudiantes de primer año a séptimo año de educación básica, la misma que está ubicada en provincia de Santa Elena, Cantón La Libertad, Barrio Rocafuerte, Avenida Segunda, Calle 24, Contiguo al Parque Central.

El gobierno a través del Ministerio de educación tiene el objetivo de promover la calidad educativa, en su art. 27, agrega “Que se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social según como acota el Plan Decenal de educación en su sexta política” (Ministerio de Educación Ecuador , 2011). A fin de mejorar el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizajes, para lo cual se han revisado diversos estudios que existen a nivel nacional sobre el desempeño del docente, proponiendo transformaciones y perfeccionamiento del proceso enseñanza aprendizajes, entre ellos tenemos “Propuesta de evaluación del desempeño docente para el Colegio Nacional San Pablo” de Otavalo, de la Universidad Politécnica Salesiana Ecuador del 2011, Autor: Luis Fernando Orbe. “El modelo de evaluación institucional del desempeño docente para mejorar la calidad de educación de los estudiantes del Instituto Tecnológico “San Pablo de Atenas”, parroquia San Pablo de Atenas, cantón San Miguel, provincia Bolívar 2011”. De la Universidad Estatal de Bolívar, Autor: Ing. Manolo Ortiz Ledesma. Estos estudios han sido realizados a nivel nacional. Lo que se puede acotar que a nivel local en la Provincia de Santa Elena, existen estudios como la, “Evaluación del desempeño de los docentes del centro de Educación General Básica Carlos Espinosa Larrea”, del cantón Salinas, provincia de Santa Elena. También se cuenta con un estudio de la Universidad de Guayaquil Autor: De La Cruz Merejildo María año

2011. A nivel institucional no existe estudio alguno que permitieran evaluar el desempeño del docente, en la gestión legal, planificación, gestión de aprendizaje, así como el liderazgo y comunicación.

Es por ello que se realizó este tipo de investigación cuya importancia radica en atender fundamentalmente los procesos de formación inicial y continua de los docentes así como la mejora constante de su desempeño como una condición necesaria para la gestión que realiza.

Para la Universidad Técnica Particular de Loja, la información obtenida es importante ya que permitirá palpar la realidad del sistema educativo del país; para valorar el desempeño en el proceso de enseñanza aprendizaje del docente, puesto que en ella se forman estudiantes altamente capacitados con el propósito de promover en la sociedad una cultura de eficiencia y calidad, para los docentes es trascendental ya que por medio de ella se pudo visualizar problemas en aspectos pedagógicos, que van más allá de tradicionales mecanismos e instrumentos de evaluación, permitiendo obtener información sobre el impacto real educativo; y como gestor de la investigación es relevante ya que a través de la investigación se pudo observar las falencias existentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, a la vez se familiarizó con el sistema educativo cuyo propósito es adquirir experiencia.

Se justifica esta investigación, porque permite determinar y reflexionar sobre la problemática de la evaluación del desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. La investigación permitirá a la institución educativa conocer a fondo las falencias del proceso de enseñanza-aprendizaje, convirtiéndose en un aspecto esencial de la práctica pedagógica de los docentes.

La factibilidad de este estudio se desarrolló por la apertura que tuvo la unidad educativa para facilitar la investigación; la cual motivo a que este trabajo se realizará; con un exhaustivo proceso de revisión documental, de observación y análisis de antecedentes que contribuyo a la ejecución de este estudio; encontrando como limitación en el periodo de observación la preparación anticipada del docente.

Para el alcance de los objetivo se analizó el desempeño del docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, de liderazgo y comunicación a través de los resultados de evaluación y la

observación en el desarrollo de las clases, enfatizando que el docente realiza actividades inherentes para el desarrollo de la gestión en el proceso de evaluación académica.

Los objetivos que guiaron la investigación fueron:

Fundamentar teóricamente el desempeño en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión; determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente; describir la importancia que asignan los profesionales a cada una de las actividades inherente a la gestión docente e identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes para el desempeño en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad; analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de la evaluación y la observación al desarrollo de las clases; y, plantear una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente.

Los beneficiarios de este trabajo investigativo, son los estudiantes de una manera directa, el personal docente y en fin toda la comunidad educativa. Tiene un aporte investigativo pues se logra evidenciar los puntos críticos que tiene la unidad educativa con el propósito de mejorar la calidad en el proceso de enseñanza- aprendizaje, este estudio está vinculado directamente con la calidad de la gestión educativa que el docente realiza.

Capítulo I: Para desarrollar este trabajo de investigación se realiza un exhaustivo proceso de revisión documental, de observación y análisis de antecedentes que contribuirá y facilitará la realización de este estudio, se describe las teorías científicas y recopilación documental que sirven como sustento teórico, el cual permitirá clarificar y gracias al conocimiento científico se podrá tener un mejor manejo del proceso mismo basándose en los argumentos del trabajo investigativo. Capítulo II: Se describe el contexto metodológico, diseño de la investigación, la población de estudio, se utilizó un registro de observación y un cuestionario de autoevaluación docente para la investigación requerida. Capítulo III: son los resultados y análisis de la población de estudio, y el capítulo IV. Se encuentran las conclusiones y recomendaciones que servirá para dar a conocer el nivel de desempeño en función al desempeño de la gestión del docente.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

“Los buenos profesores, preciso es advertirlo no nacen, sino se hacen”

(Bolívar, 2008: 3)

1.1 Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

El desempeño docente está definido por las competencias que debe tener el profesor para aplicar en su labor diaria, según (Montenegro, 2007, pág. 18) determina que “mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas que se ejecutan en el instante de la convivencia del maestro y alumno; estos dos comportamientos deben actuar en conjunto para que se desarrolle un clima efectivo y afectivo en beneficio del estudiante.

Toda práctica docente debe estar guiada por las competencias que el maestro aplica diariamente en su labor en el aula de clase, sin embargo este autor hace una distinción entre la competencia dándole una visión general mientras que al desempeño le da una visión mucho más concreta, aunque las dos deben desarrollarse en el aula de clase de una manera armónica y efectiva para que el estudiante se beneficie de las mismas.

Una segunda definición la formula Comellas (como cita Rueda, 2009, párr.24) la competencia docente se atribuye a “aquella habilidad que permite la ejecución correcta de una tarea, esto implica tanto la posesión de ciertos conocimientos como la práctica en la resolución de tareas, por lo que se dice que una persona es competente cuando es capaz de saber, saber hacer y saber estar”, contribuyendo con aspectos fundamentales para tratar de dar una definición clara de desempeño docente.

Para este autor la competencia en el campo de la docencia no es más que la ejecución efectiva de una tarea, por esta razón el maestro debe estar capacitado y competente, para poder hacer frente a los obstáculos que se le presenten diariamente, y esto lo logran solamente aquellos docentes que son capaces, de que saben cómo hacer, que hacen y cuando hacer.

Para (Soler Martínez, 2004, párr.25) propone que para asegurar una adecuada preparación docente es necesario desencadenar procesos educativos que respondan a las tendencias más actuales y novedosas, mediante esta forma preparar a los docentes en el dominio y manejo de competencias docentes que les permitan el establecimiento de estrategias integrales de aprendizaje para cumplir con su encargo social en la formación de los estudiantes y el

desarrollo de sus conocimientos, habilidades, actitudes y capacidades inherentes a su profesión..

De acuerdo a lo manifestado por el autor, para lograr una preparación integral, el maestro debe realizar procesos educativos que estén a la par con lo que exige la sociedad actual, de esta manera podrá prepararse y desempeñarse de una manera adecuada para lograr implementar un diseño de estrategias de formación sistemática para sus educandos.

El desempeño docente desde una visión renovadora e integral, según (Casanova & Rodríguez, 2009, pág. 106), puede entenderse como “el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social”, incluyendo dentro de sus competencias aspectos antes mencionados con la finalidad de que el docente utilice cuando la situación lo requiera y se muestre presto a colaborar en la resolución de cualquier inquietud con responsabilidad y equidad.

Como se puede observar la formación docente debe estar asumida desde una visión renovadora que es necesaria para lograr una transformación de las capacidades laborales, formación personal y responsabilidad del docente con la sociedad, para lo cual el docente debe estar consciente de lo que quiere lograr, estando dispuesto a colaborar en la resolución de inquietudes demostrando responsabilidad.

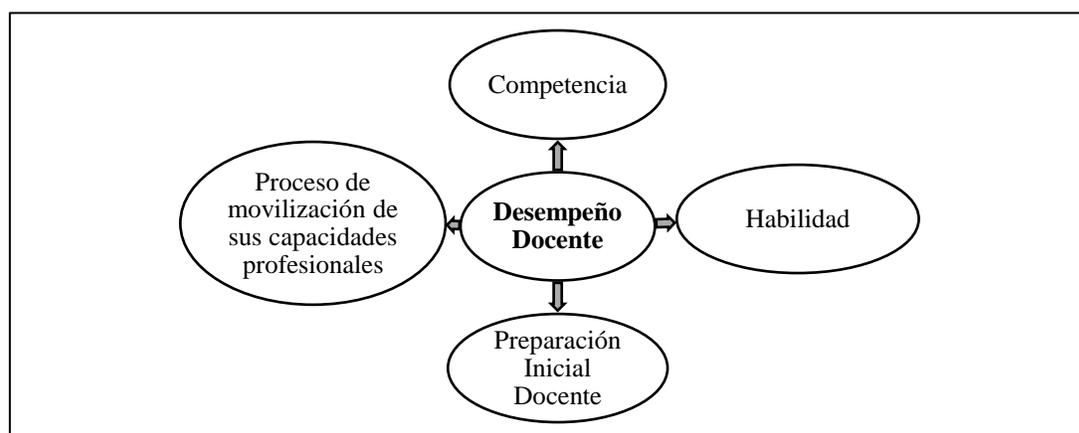


Figura 1. Factores del Desempeño Docente.

Fuente: Elaboración de Fabiana Ocaña

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

Según (Montenegro, 2007, pág. 19), el desempeño docente está determinado por varios factores que “en un intento por simplificar esta complejidad, podrían considerarse tres tipos: los asociados al mismo docente, los asociados al estudiante y los asociados al contexto”.

Varios son los factores asociados al desempeño del docente entre los que se pueden mencionar su formación profesional, estado de salud, el grado de motivación y compromiso con su labor; por otro lado tenemos los asociados al estudiante entre lo que se pueden citar la relación familiar y el ambiente en el cual se desarrolla el estudiante, de esto depende en gran medida el comportamiento que demuestre en el establecimiento educativo, finalmente se encuentran los asociados al contexto como el ambiente dentro de la institución, el entorno socio cultural, entre otros.

(Hernández, Márquez, & Palomar, 2006, págs. 547-581), determinan que son múltiples los factores externos e internos a las escuelas relacionados con el logro escolar, entre los que se encuentran: características y procesos familiares, características de los centros escolares (infraestructura y suficiencia de materiales) así como las características y percepción que tienen los actores (directores, maestros, estudiantes, padres de familia) sobre la dinámica de los procesos escolares.

Analizando lo expuesto los autores antes mencionados tienen una percepción, al describir factores que influyen en el desempeño docente, tomando aspectos relacionados al contexto, al alumno y al propio docente; sus características peculiares inherentes al alumno. Consideran a la familia como punto inicial de partida ya que es donde primero se forma el alumno, para desde allí hacer una evaluación y determinar comportamientos diversos con miras a adquirir un dominio de aula.

Para Burke 1987, (como citó Feixas, 2004, pág. 33), existen dos grandes dimensiones: la personal y la organizativa, que afectan al ciclo vital y profesional de los docentes. Desde el punto de vista personal, hay distintos factores que influyen en los profesores: las etapas vitales, las relaciones familiares, los incidentes críticos positivos, las disposiciones individuales y las salidas no vocacionales. El entorno organizativo, por otro lado, influye en la carrera profesional

a través de las regulaciones de la profesión, la administración pública, las expectativas sociales, las organizaciones profesionales y los sindicatos.

Para este autor existen dos grandes grupos de factores que influyen sobre el maestro, en el ámbito personal se pueden mencionar las relaciones con familiares, parientes y amigos, el estrés, la crisis económica como las más representativas, también se mencionan aquellas de carácter organizativo como las leyes, reglamentos y disposiciones que regulan el trabajo de los docentes, con lo mencionado se puede decir que el desempeño del docente depende en gran medida de una serie de factores que influyen directa e indirectamente sobre él.

Marsh y Overall, 1980 (como cito Juárez, 2004), trabajando con las siguientes dimensiones obtuvieron siete factores:

1. Entusiasmo, preocupación por la tarea docente.
2. Amplitud de tratamiento de los temas presentados.
3. Organización de tareas.
4. Fomento de la interacción con los alumnos.
5. Valoración del aprendizaje realizado por parte del alumno.
6. Adecuación de la evaluación al desarrollo de la clase.
7. Trabajo, dificultad que ha supuesto lograr los objetivos

En definitiva se pueden considerar varios factores que influyen en el desempeño docente, como las estrategias y métodos que el profesor utiliza para impartir la clase para que el alumno se motive y muestre interés sobre el tema, la predisposición que el maestro demuestre al contacto con los niños y el dominio de aula para mantener equilibrado al grupo. Englobando todo lo expuesto anteriormente se puede decir que los autores mencionados, establecen que los factores que intervienen en el desempeño docente son los inherentes al profesor, al alumno y al contexto; de allí que se desglosan para su estudio.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación docente.

Según Aredondo 2013, (como cita (Ademar & Vidales, 2011 , párr.15), propone pensar la formación docente a partir de dos ejes principales: la formación inicial y formación continua, en marcada ambas como un único desarrollo profesional docente.

La formación de los docentes es un proceso permanente, que acompaña todo el desarrollo de la vida profesional. Pero la formación inicial tiene una importancia sustantiva, generando las bases para la intervención estratégica, en sus dimensiones políticas, socio-cultural y pedagógicas, en las escuelas y en la enseñanza en las aulas.

En otro estudio realizado por Matus 2012, (como cita Villagómez M. S., 2012, págs. 116-123), se requiere una “formación inicial donde logren los futuros profesores apropiarse del capital cultural de su grupo y certificar su saber profesional, que deberá caracterizarse por sólidos conocimientos disciplinarios, didácticos y pedagógicos”.

Según lo expresado anteriormente la formación inicial debe dar las pautas necesarias al docente para que pueda desenvolverse en el aula ya que es la base de toda intervención pedagógica. La formación inicial debe enfocarse a más de los contenidos curriculares, a ejecutar un compromiso real de formación continua en los futuros maestros, estableciendo una ardua preparación pedagógica.

Para el siguiente pensamiento se toma de referencia a Freire 1996, (como cito Villagómez M. S., 2012, pág. 121), “El momento fundamental en la formación permanente de los profesores es el de la reflexión crítica sobre la práctica. Es pensando críticamente la práctica de hoy o la de ayer como se puede mejorar la próxima”, para colaborar en la mejora de la calidad educativa.

Tomando como referencia los pensamientos expuestos existe un cuestionamiento en la práctica docente para la formación de profesores, quizá en algún momento se han preguntado ¿a qué se deben las falencias del desempeño docente?; acotando, se debería reforzar los conocimientos pedagógicos desde la enseñanza en la formación inicial, teniendo las bases necesaria para un mejor desenvolvimiento en la práctica en el aula, utilizando los errores del ayer, para mejorar en el mañana.

(López & Domínguez, 2009, pág. 1100), determinan la urgencia de tomar en serio la formación inicial docente articulado en torno a una instrucción científica especializada por áreas de conocimiento y una educación pedagógica basada en la concepción del profesorado como profesional reflexivo, didáctico y crítico. Del mismo modo la formación permanente en los centros educativos, debe tener la finalidad de ampliar y mejorar sus funciones..

La instrucción científica distribuida por áreas da solución a los problemas de la formación inicial e incrementa la formación permanente con una visión más amplia, método que sirve para dotar al docente de las herramientas necesarias para cuestionar sus prácticas y para innovarlas, ya que mediante la capacitación continua se puede lograr maestros de calidad para que enseñen en las aulas.

Resulta útil acudir al siguiente artículo:

La impresión general que dejan los estudios, investigaciones e informes que hemos examinado a lo largo de estos últimos años tanto para los países de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) como para América Latina, es que la formación inicial ha tenido resultados más bien mediocres, a pesar de que se le reconoce un papel clave en las reformas educativas. Las carreras se caracterizaron por un bajo prestigio, un énfasis excesivo en el método basado en la expresión oral, formal y muy poca atención a técnicas pedagógicas apropiadas para los estudiantes socialmente desfavorecidos, lo mismo que a las clases multigrado, las clases multiculturales, el aprendizaje de la lecto-escritura y del cálculo, o la resolución de conflictos. (García & Vaillant, 2009, págs. 48-49)

Estos autores hacen hincapié en el evidente descuido que durante años ha sufrido la educación en América Latina, empezando desde la formación inicial que reciben los docentes, esto se debe en gran medida a la falta de reformas estatales en la educación superior encaminadas a lograr profesionales de alto nivel, esto ha permitido que se formen docentes con grandes vacíos y técnicas pedagógicas, encaminadas a trabajar con los estudiantes quienes son los menos favorecidos encontrando grandes falencias en lengua y literatura, así como en matemática.

De su parte Freire 1993, (citado por Hernández A. , 2000, párr.15), sugiere “así, pues, el respeto al saber popular implica necesariamente el respeto al contexto cultural. La localidad de los educandos es el punto de partida para el conocimiento que se va creando del mundo”, enfocando la preparación de los docentes a saberes multiculturales.

Haciendo referencia a lo expuesto, el docente debe tomar en cuenta el contexto cultural desarrollando metodologías y técnicas adecuadas para impartir clases, y ser parte de la cultura del lugar, ya que forman parte del sector y viven en el interior de una cultura, al ignorar este factor permite el incorrecto desempeño de las actividades del docente y del estudiante.

En corroboración a esta opinión la misma autora establece, “la necesidad de fomentar el sentido ético y de responsabilidad en los docentes y la constante revisión y reflexión del trabajo que realizan. Se busca el logro de ciertos objetivos, se contribuye a formar ciudadanos con determinados valores, se contribuye a mantener, reforzar o transformar una sociedad. El educador debe comprender que trabaja en esta línea y tener claridad acerca de cómo participa al respecto” (Hernández A., 2000. párr. 17).

Las instituciones de formación superior dentro del perfil plantean una formación integral incluyendo temáticas sobre valores éticos, humanos, sociales, ambientales, así como la concienciación de la importancia de la profesión elegida, la misma que requiere de una formación autónoma y de una autoevaluación constante. Esto debido a que el docente formará ciudadanos los mismos que deberán satisfacer las expectativas de la sociedad.

Los aspectos fundamentales que deben incluirse en los programas de formación inicial de docentes son:

Docente capaz de asumir riesgos y que pruebe nuevas formas de enseñanza, reflexivo sobre su práctica para transformarla, que valore las diferencias como enriquecimiento profesional, colaborativo con otros docentes, profesionales y familias, un docente que personalice las experiencias comunes de aprendizaje; conocedor de todos sus alumnos y capaz de diversificar y adaptar el currículo que plantee diversas situaciones y actividades de aprendizaje, con altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los alumnos y les brinde el apoyo que necesitan evaluando el progreso de estos en relación a su partida y no en comparación con otros. (Casanova & Rodríguez, 2009, págs. 111-112).

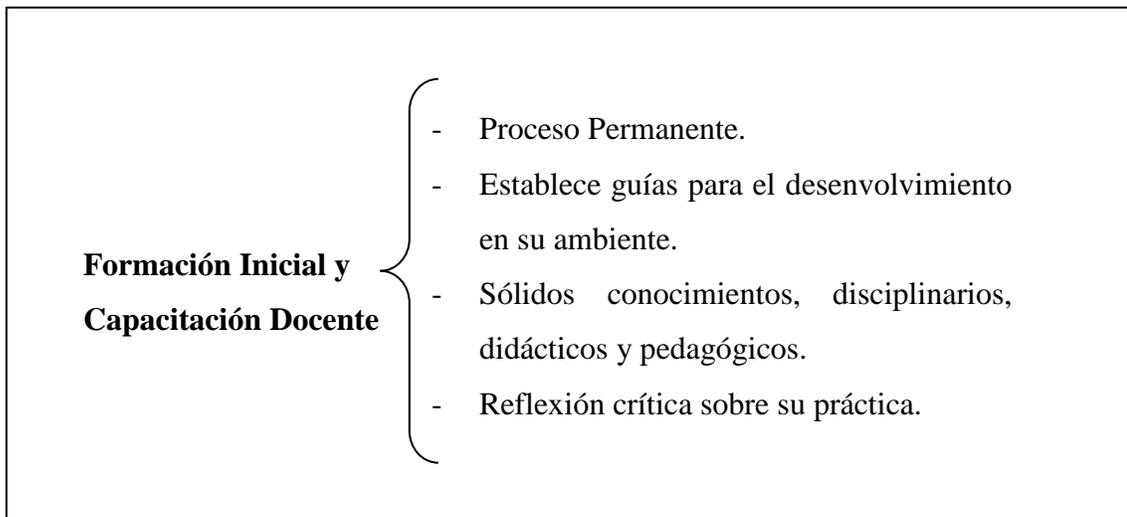


Figura 2. Formación Inicial y Capacitación Docente.

Fuente: Elaboración de Fabiana Ocaña

La formación del debe ser integral dentro del contexto educativo, con el propósito de mejoramiento continuo, transformando la práctica educativa intencional, sistemática y organizada, destinada a minimizar el impacto tradicionalista; las capacitaciones constantes facilitaran su labor, permitiendo auto educarse y auto evaluarse para mejorar las falencias que encuentre.

Desde la formación inicial se debe promover acciones con miras a adquirir docentes con espíritu de creatividad, para que esta se desarrolle durante toda la vida profesional, conllevando a sus alumnos a la reflexión e investigación educativa.

1.1.2.2. Motivación.

Los factores que influyen en la motivación pueden clasificarse siguiendo diversos criterios, pero lo más lógico es fijarnos en si depende fundamentalmente en la propia persona (factores personales) o más bien se deben al contexto que envuelve al sujeto e influye en él (familia, sociedad, profesores, centro educativo). (García Legazpe, 2008, pág. 39).

Como expresa el autor varios son los factores que inciden en la motivación de los docentes logrando separar los factores internos y externos, sin embargo el docente debe auto-motivarse al momento de impartir sus clases y de esta manera lograra incrementar el rendimiento académico de los alumnos, alcanzando el logro de los objetivos educacionales trazados.

El trabajo docente puede llegar a ser relevante de diferentes maneras, cada una produce una categoría de motivación que Biggs 2000 (como cita Feixas, 2004, pág. 37), clasifica en:

1. El trabajo que produce resultados (motivación extrínseca).
2. El que la otra gente valora (motivación social).
3. Una oportunidad de crecimiento personal (motivación hacia el logro).
4. El proceso que conlleva hacerlo (motivación intrínseca).

Para realizar un adecuado trabajo, todo docente debe emplear una variedad de estrategias metodológicas para enseñar al interior del aula, realizando actividades que permitan el crecimiento personal del estudiante, así como el trabajo de manipulación de objetos, sin dejar de lado proyectos que muestren resultados, entre otros, estas actividades ayudaran a reforzar el porcentaje de motivación de los estudiantes.

Para Airasian y Gullickson 1999, (como cita Díaz, 2007), “La motivación y el deseo de participar y perseverar en las actividades de autoevaluación dependen de factores personales (por ejemplo, la conciencia de la práctica docente, sentido de la propia eficacia, tolerancia de exponerse a riesgos.) y situacionales (por ejemplo, apoyo colegiado y administrativo, confianza y aperturas de miras.)”..

La motivación de las actividades de autoevaluación depende principalmente de dos factores: los personales y los situacionales, por esta razón es importante que el docente no deje afectar por ellos y que esté preparado para impartir clases ante cualquier circunstancia.

Para (Pérez Mariscal, 2009, págs. 1-9), el cambio “Establece los siguientes factores que influyen en la motivación; Los factores inherentes al alumno que está relacionado con la motivación son de tres tipos:

1. Factores afectivos (emociones, sentimientos y las tareas)
2. Factores de personalidad (autoestima, auto-concepto)
3. Factores cognitivos (inteligencia, habilidades, expectativas de éxito o fracaso)

Los factores que están más relacionados con el medio son:

Factores ligados al alumno, a la personalidad del docente, a la tarea de aprender, a las condiciones materiales.

Hay que tomar en consideración que el grado de motivación de los estudiantes está influenciado por varios factores tanto intrínsecos, extrínsecos entre los que podemos citar los familiares, personales, emocionales, físicos entre otros, por esta razón el docente debe estar pendiente del estado de ánimo de los estudiantes, de la personalidad de cada uno, ya que en muchas ocasiones esto se ve reflejado en el bajo rendimiento académico de los alumnos.

Según (Barrios, 2010, párr 4), considera interesante citar una serie de factores que inciden en la motivación del alumno y que debe tener en cuenta a la hora de afrontar nuestra actividad docente:

1. Factores relacionados con la situación vital de cada uno: familiares, sociales, profesionales, entre otros.
2. Factores relacionados con la actividad del estudio: hacen alusión a los factores relacionados con aspectos institucionales, características del centro, relación con el profesorado, o las propias características de la tarea.
3. Factores personales: cognitivos, de personalidad, estudios previos, estrategias de aprendizajes disponibles, experiencias previas, habilidades comunicativas, entre otros.

La motivación un proceso de mejoramiento continuo, que se fundamenta en el desempeño docente, atribuyendo distintos pasos a tomar en consideración al momento de ejecutar la labor pedagógica. Para entender más los factores de motivación que predominan en nuestros alumnos así como en las muy diversas actividades que realizamos como docentes tanto dentro como fuera del aula, así como lo que propiciamos entre nuestros alumnos, se han habilitado diversos factores como ya hablamos anteriormente, en los que van relacionados e influyen notoriamente en el desempeño docente.

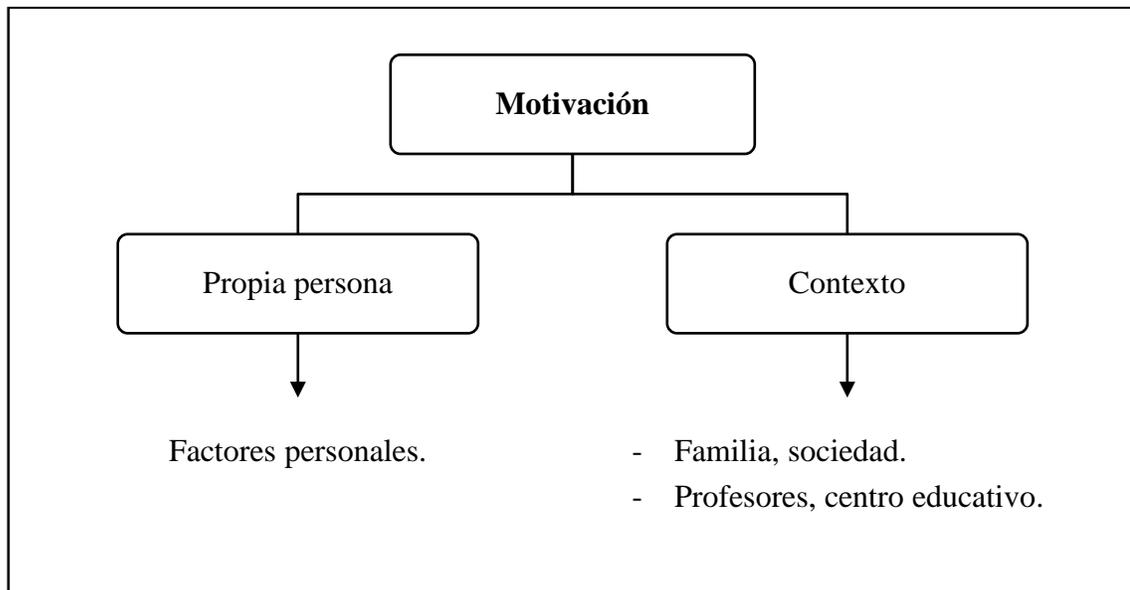


Figura 3. Motivación
Fuente: Elaboración de Fabiana Ocaña

1.1.2.3. *Relación profesor estudiante.*

Albert 1986 argumenta (como cito Covarrubias & Piña , 2004, págs. 51-52), “la representación que los estudiantes tienen de 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”..

Este autor hace reflexión sobre la imagen que los estudiantes tienen del docente, factores que deben considerarse, entre ellos cuenta seguridad, las habilidades de enseñanza, el nivel de entusiasmo, predisposición a ayudar y el control del espacio, estas aseguran una aceptación de sí mismo, capaces de transmitir sus conocimientos de manera adecuada y de evaluarlos correctamente, con un estricto control de su personalidad, siendo importante mantener una actitud positiva; jugando un rol importante en el rendimiento en el aula.

En consideración del maestro Meneses (como citó Luis Felipe & Gonzáles, 2010, pág. 297), “El docente es objeto de transferencia por parte de sus estudiantes (y también de contratransferencia, de él hacia los alumnos) lo que le llevará a ocupar un lugar intermedio entre

sus padres y sus relaciones adultas”.., el docente es quien transmite conocimientos y quienes los reciben son los alumnos, ya que dentro del aula de clase el docente no solo enseña sino también aprende de los estudiantes convirtiéndose en un intermediario entre los padres y los alumnos.

Según (Moya, 2010, págs. 1-9), acota que la relación del profesor con los alumnos tiene manifestaciones distintas que se pueden reducir a dos:

1. El tipo de relación-comunicación más personal.
2. La orientación adecuada para el estudio y aprendizaje.

No sólo es el profesor quien influye en los alumnos, sino que éstos a su vez influyen en el profesor, creándose un círculo que debería ser potenciado de una buena relación y de un buen aprendizaje.

La relación docente y estudiante; ya sean estas de índole personal como académicas son muy importantes, al constituirse en un sistema cíclico en el cual ambos aprenden. La idea que tienen los docentes de los alumnos, o a su vez lo que los estudiantes piensan del maestro es el principal recurso que va a definir el ambiente e influye directamente en la relación docente y estudiante.

Por su parte Echeita (como cita Ruiz & Estrevel, 2006, pág. 9):

Presenta al grupo las llamadas estructuras de aprendizaje, entendidas como las acciones/decisiones que se relacionan con el tipo de actividades que los alumnos desempeñarán (la estructura de actividad), el grado de autonomía existente dentro de clase (estructura de autoridad) y el tipo de reconocimiento que se va a recibir (estructura de evaluación). Estas estructuras influyen en las relaciones psicosociales (en los componentes cognitivo/ afectivo/ social/ motivacional de los procesos interactivos) que se dan al interior del salón de clase.

El docente debe estar consciente del rol, ya que su principal tarea es educar y su gestión debe estar centrada en el desafío actual, el docente debe estimular el desarrollo físico, emocional, intelectual y social, un docente se convierte en el reflejo del alumno, por tal razón es que su

actuar debe ser brillante e impecable, siendo un ejemplo a seguir. La relación que se establece desde el principio con los alumnos va a delimitar el ambiente en el aula ya sea de forma afectiva u hostil, se debe crear un ambiente de trabajo en el cual las dos partes se sientan a gusto e impere la colaboración entre docentes y discentes.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

Según (Jensen, Joseng, & Lera, 2007, pág. 7), el Programa Golden 5 establecer una buena relación entre familia y escuela es una cuestión de actitudes y pensamiento sistémico. La mayor responsabilidad de construir estas buenas relaciones, siempre recae en la parte profesional, la escuela y el profesorado. Sin embargo la familia también debe trabajar con las expectativas y actitudes que presenta hacia la escuela y la educación y trabajar con sus propios sentimientos y emociones.

La relación de la comunidad educativa está pendiente de varias actitudes y pensamientos, que depende de la convivencia entre autoridades, personal docente, administrativo y de servicio, padres y/o madres de familia y el alumno, siendo este último el más afectado si se altera el clima de trabajo de las clases y otras actividades propias del proceso formativo de los alumnos.

Según (Jiménez, 2008, pág. 10), la relación que se entabla entre el padre de 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. 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.

La relación de padres de familia con la escuela tiene un enfoque formativo, expresada en el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes permitiendo formar personas autónomas, capaces de tomar decisiones personales, con el propósito que pueda desenvolverse en su vida cotidiana, fomentado en el alumno un nivel de confianza, por otra parte el padre de familia se convierte en formador, estas dos unificadas son complementarias en la tarea de educar.

(Mir, Batle, & Hernández, 2009, págs. 45-68) “Manifiestan que las estrategias más habituales de favorecer la participación de las familias son los intercambios de información formales, como

las entrevistas de la educadora con la familia, las reuniones, las circulares o los informes individuales, o estrategias más informales, como el contacto diario en las entradas y salidas.

Es aconsejable que los dirigentes de la institución o centro educativo incorporen actividades que involucren la presencia de los padres de familia o tutores del alumno para fortalecer las relaciones entre la escuela y la familia, y así, de esta manera se vean vinculados de cierta forma con la institución y conozcan mejor las enseñanzas que se imparten, puesto que en ocasiones existen padres de familia que ni siquiera conocen a los profesores de sus hijos (as).

En un estudio realizado (Cepeda & Caicedo, 2007, pág. 2) “consideran factores relacionados con el ambiente familiar que influyen significativamente en el rendimiento académico de los alumnos. Se incluyen indiferencia, violencia intrafamiliar, relaciones afectivas, papel de la familia en el desarrollo de la autoestima y de esta en el desempeño escolar de los alumnos”.

Los factores que afectan la relación familia - escuela son múltiples, las ocupaciones laborales que tienen los padres de familia descuidando así la educación de sus hijos. Otro factor importante vendría a ser; padres divorciados, en este caso muchas de las veces las madres deben salir a trabajar y buscar sustento para sus hijos, y de la misma manera se alejan de la educación de sus niños, en las que deberían estar involucradas. Para subsanar esta falencia se debería buscar estrategias y proponer actividades con el propósito de que las familias se integren a la educación de sus hijos, para lograr una inter-relación entre escuela y familia.

Los mismos autores clasifican los factores familiares en:

1. Factores que inciden negativamente: Indiferencia; Violencia intrafamiliar.
2. Factores familiares que inciden positivamente: Ambiente familiar; apoyo en las actividades escolares; actividades relacionadas con la escuela. De los factores que influyen positivamente en el desarrollo del niño, el más importante es el amor. Es fundamental que el niño sienta que es amado por sus padres, que es querido por su familia y que esta desea para él un buen futuro. Esto contribuirá en forma especial al desarrollo de su autoestima, en particular cuando se resaltan sus capacidades y sus pequeños logros. (Cepeda & Caicedo, 2007, págs. 2-4).

La educación de los niños es una actividad compartida entre docentes y padres de familia, en fin de la toda la comunidad educativa, sin embargo la familia juega un papel importante en la educación de sus hijos, la falta de información y la poca comunicación entre padres de familia y profesores es insuficiente, y a veces, pobre. Ya que los padres saben poco de la escuela a la que asisten sus hijos, y a su vez, los profesores saben muy poco del núcleo familiar de sus alumnos. Esta falta de comunicación repercute en el proceso de aprendizaje

1.1.2.5. Organización institucional.

Meyer y Rowan 1977, (como cita Salmeron & Gómez, 2012, pág. 58), manifiestan que La teoría institucional se centra en los aspectos del contexto en el que están inmersas las organizaciones, haciendo hincapié en el conjunto de valores, normas o creencias que actúan como mitos racionales guiando el comportamiento de las organizaciones.

Todas las organizaciones educativas han evolucionado considerando la visión, misión y objetivos que desean alcanzar, siendo el propósito fundamental y la razón de ser, esto se logra mediante una formación integral en la que se deben incluir valores éticos y morales como una herramienta para la consecución de estos objetivos, la institución educativa debe promover entregar a la sociedad entes activos y productivos que contribuyan al engrandecimiento y desarrollo de la misma.

La organización institucional establece que:

Los factores se pueden agrupar en dos grandes líneas: el ambiente y la estructura del proyecto educativo. “La estructura del ambiente tiene, a su vez, dos grandes componentes: lo físico y lo humano. Se requiere una estructura física en excelentes condiciones, dotada con buenos materiales educativos. También se necesita un ambiente humano propicio, enriquecido con relaciones de afecto, autonomía y cooperación”. (Montenegro, 2007, págs. 20-21)

Una organización educativa requiere de un entorno agradable para el estudiante, profesorado y una infraestructura adecuada, a fin de que sea un ambiente propicio para el proceso de enseñanza-aprendiza, a fin de contar con todos los materiales necesarios para su correcto desempeño.

1992, Latiesa (como cita Montero, Villalobos, & Valverde, 2007, párr.12), acota que otros factores institucionales pueden definirse como características estructurales y funcionales que difieren en cada institución, y su grado de influencia confiere a la Universidad peculiaridades propias. Específicamente, en este caso, dentro de los factores institucionales se incluyen variables tales como los horarios de los cursos, los tamaños de los grupos, número de libros en la biblioteca del centro educativo, aspectos relacionados con la carrera que sigue el (la) estudiante y el ambiente institucional, que influyen en el rendimiento académico del estudiantado.

Existen otros factores que intervienen positivamente o negativamente en proceso de enseñanza-aprendizaje en los estudiantes, estos factores pueden ser la variación en los horarios de clase, puesto que no todos los estudiantes pueden acceder a ellos, lo que les trae ciertos inconvenientes; el tamaño del grupo de estudio dado que mientras más grande sea más complicaciones tendrá el docente para aplicar su metodología; el material bibliográfico, puesto que existen ciertos centros educativos que no poseen lo necesario para solventar las consultas de los alumnos.

Según Esteve 2002, (como cita Murillo & Becerra , 2009, pág. 377), Los profesionales de la educación y, en general, todos los actores y protagonistas de los diferentes sistemas educativos viven inmersos, durante los últimos tiempos, en continuos procesos de cambios y reformas. Y es que en pleno siglo XXI, las organizaciones educativas siguen en el punto de mira de cualquier propuesta nueva. Se le atribuyen nuevas funciones, se le asignan nuevos mensajes, se le asignan requerimientos relacionados con la enseñanza de nuevas áreas y materias, en definitiva, se le plantean nuevas exigencias producto de los problemas que la propia sociedad no puede resolver.

Toda Organización Educativa debe ofrecer las condiciones necesarias para ejercer en el ámbito de educación, brindado profesionalización en los docentes, siendo una organización estable, tal como lo atribuye la constitución y la política del buen vivir. En cuanto a infraestructura debe ser equipada tanto en recursos económicos, materiales y tecnológicos, la misma q servirá para mejorar la calidad educativa.

1.1.2.6. Políticas educativas.

Las políticas educativas son las medidas que adopta una autoridad de la sociedad para la educación de sus miembros, con el propósito de hacer avanzar a su pueblo. (Iyanga, 2006, pág. 112)

En el 2006 se realizó la consulta popular en el que se aprobó el plan decenal de Educación del Ecuador, allí se aceptó las políticas educativas para alcanzar el Buen Vivir tan esperado por muchos ciudadanos, que poco a poco sigue llegando a cada sector de nuestro País. Es relevante hablar de políticas de educación porque es el fundamento principal para sacar a un país de la pobreza y del abandono a las que ha sido sometida gran parte de la población.

Según el mismo Ministerio de Educación del Ecuador, se destacan esfuerzos dirigidos a reformar el marco legal, a reorganizar la oferta educativa pública, a universalizar el acceso a la Educación Inicial y a la Educación General Básica e incrementar la cobertura del Bachillerato reduciendo la inequidad social, a mejorar la calidad del desempeño docente, a reformar todos los currículos, a prescribir estándares de calidad educativa y a establecer un sistema de evaluación integral. El nuevo sistema de evaluación no sólo monitorea los aprendizajes de los estudiantes, sino también los desempeños profesionales de docentes y directivos, así como la gestión de las escuelas y colegios, lo cual hace más fácil identificar y corregir áreas problemáticas. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011, pág. 8).

Se han realizado múltiples esfuerzos por parte del Ministerio de Educación, pues gracias a ello muchos los niños, niñas y adolescentes de bajos recursos económicos ahora son capaces de acceder a una educación digna, sin discriminación alguna. Además se ha implementado un nuevo sistema de evaluación, como el Si Profe e Ineval, evaluación para docentes y estudiantes; el mismo que permitirá dar a conocer las falencias que existen dentro del Sistema Educativo Ecuatoriano.

De su parte Vaillant, 2009 determina que:

“Durante los años 80 y 90, casi todos los países latinoamericanos impulsaron transformaciones que llevaron a un escenario educativo actual bastante más favorable que el de décadas pasadas. Las reformas educativas se caracterizaron por la introducción de

cambios institucionales; por la adopción de sistemas de medición de calidad y evaluación de resultados del aprendizaje; por la revisión de contenidos curriculares; por los intentos por mejorar las capacidades de gestión y ofrecer incentivos a los maestros; por ciertos éxitos en la aplicación de estrategias para mejorar la equidad, calidad de la enseñanza y el rendimiento interno del sistema educativo.

Sin embargo, los esfuerzos realizados no sirvieron para garantizar un desarrollo educativo sostenido en los países de la región. En la práctica, las realidades educativas han probado ser difíciles de transformar. Persisten las desigualdades respecto a la distribución de oportunidades educativas y el rendimiento sigue siendo bajo” (Vaillant, 2009, pág. 29).

Todas las reformas educativas que se han implementado, han sido para mejorar y optimizar la educación de los niños, niñas y adolescentes del país, las mismas que han sido de gran ayuda pues el desempeño académico y los conocimientos impartidos a los estudiantes son mejores que los que se han dado en épocas pasadas. Aun así, existen ciertas problemáticas que todavía requieren ser resueltas, es por esto que el Ministerio trabaja día a día por crear un mejor futuro para nuestros hijos.

En cambio el análisis de la política educativa latinoamericana permite identificar tres grandes etapas de reforma en la región:

La primera, se desarrolla en la década de los sesenta, se caracterizó por la expansión cuantitativa del sistema, dando especial énfasis a la ampliación del acceso, particularmente de la educación primaria.

La segunda fase de reformas se desarrolló durante la década de los ochenta y se caracterizó por el abandono del ideal cuantitativo como eje de la reforma educativa. Autores como Reimers (2000) destacan el abandono de la equidad como objetivo de la política educativa, trasladando el énfasis de la reforma a la calidad del sistema.

La tercera fase se desarrolla a partir de la década de los noventa, se caracteriza por mantener el énfasis en la gestión, la calidad y la competitividad iniciadas en los ochenta, pero introduciendo de nuevo la importancia de la oportunidad educativa. En esta etapa empiezan a desarrollarse políticas compensatorias y focalizadas, dirigidas a los sectores

más vulnerables de la sociedad. Estas políticas, orientadas por principios de discriminación positiva, se entendieron como la mejor vía para garantizar de forma paralela la eficiencia en el ejercicio del gasto social y la eficacia en la provisión de servicios para los sectores sociales más necesitados. (Tarabini & Bonal, 2011, pág. 246).

En este punto cabe destacar que las políticas de educación; son un cúmulo de medidas que a través de las cuales se intenta crear una base legal para la aplicación de las metas que aspira la educación. En este aspecto están inmersos todos los esfuerzos que hace el gobierno para sacar adelante a la población. Todos los docentes deben estar informados de las políticas que se están aplicando en el sistema educativo para poder aplicarlas.

1.1.3. Características del desempeño docente.

Innumerables estudios acerca del rol y el perfil del docente han llegado a conclusiones muy parecidas sobre este perfil ideal, sin embargo, es poco lo que se ha profundizado acerca de la deseada personalidad del mismo, los alumnos desean un docente con características personales, muy definidas como: Manejo situacional, creatividad, capacidad de realización, dominio personal, valía personal. (Segura, 2005, págs. 172-173).

Han existido diferentes teorías acerca de cómo debería ser el perfil que necesita poseer un docente, puesto que no todos los docentes son iguales, cada quien tiene características propias de sí mismo, aun así los estudiantes quieren que su profesor sea una persona creativa, que no mezcle su vida privada con la académica y cause problemas a los alumnos, y que además imparta su clase adecuadamente.

Atendiendo a estas consideraciones y ante la interrogante acerca de si el profesional de la educación del siglo XXI, posee ya sus características y perfiles definidos, Acevedo (Segura, 2005, págs. 180-181), expone la necesidad de afianzar las características claras de liderazgo y talento humano, con cualidad para integrar equipos de trabajo altamente comprometidos, que puedan percibir las necesidades de los demás y se orienten a la satisfacción de las mismas, destacando en ellos la capacidad para compartir metas personales y profesionales.

Es necesario constituir equipos de trabajo que se fundamenten en conocer los requerimientos de otras personas, en especial en el ámbito educativo, y se encaminen a buscar una forma de

darles solución de forma rápida, segura y en lo posible que no implique demasiados costos o repercusiones posteriores, teniendo una visión clara de cómo se dan las cosas y que se puede hacer con aquellas que no dan correctamente, para así evitar problemas y complicaciones futuras que puedan surgir de estos requerimientos.

En cambio por otra parte se entiende por competencia un conjunto de características que se atribuyen al sujeto que actúa en un ámbito determinado. Fernández, (como se citó en el Ministerio de Educación de Perú, 2012), reúne un grupo de conceptos de competencia y, tras examinarlos, encuentra elementos comunes:

De todas ellas se pueden deducir los elementos esenciales:

1. Son características o atributos personales: conocimientos, habilidades, aptitudes, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo.
2. Están causalmente relacionadas con ejecuciones que producen resultados exitosos. Se manifiestan en la acción.
3. Son características subyacentes a la persona que funcionan como un sistema interactivo y globalizador, como un todo inseparable que es superior y diferente a la suma de atributos individuales.
4. Logran resultados en diferentes contextos. (pág. 20).

Haciendo referencia a lo que dice este autor hay que tener en cuenta las diferentes características que integran la personalidad y desempeño docente, y estas a su vez pueden ser dadas como aquellas destrezas, conocimientos, habilidades, experiencia y metodología empleada, produciendo resultados favorables tanto para el correcto desempeño de su función como en el proceso de aprendizaje del alumno.

Por otra parte él (Ministerio de Educación de Ecuador, 2012), dice que los estándares de Desempeño Profesional Docente nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. Estos estándares se refieren a todos estos elementos y permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros. (pág. 11).

El desempeño docente tiene características estructurales; en el cual están incluidos todos los aspectos de personalidad que atribuya a cada docente, relacionado todo lo que el docente domina sobre pedagogía y lo que él sabe hacer con sus conocimientos. Como ya lo hablamos anteriormente para que se ejecute el Buen Vivir para todos, necesitamos tener primero docentes de calidad con conductas excelentes de personalidad, ética y cultura. Las características del desempeño docente lideran un docente competente con altas expectativas de liderazgo, conocimientos pedagógicos, motivacionales, y psicológicos, poseer dominio de aula.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

Los desafíos para la formación docente se ubican ya no únicamente desde la perspectiva del docente como ejecutor de un currículo sino como actor fundamental del proceso educativo. Es necesario repensar la formación docente desde y para reflexión crítica y la investigación; para la reflexión sobre el currículo y sobre sus propias prácticas y la pertinencia de éstas en relación a los contextos donde se desarrollan. (Villagómez M. S., 2012, pág. 121).

Todo docente cuenta con ciertos desafíos, los cuales debe enfrentar en su vida diaria, dado que es un ente primordial en el proceso de aprendizaje pues se constituye como aquella persona que enseña y brinda sus conocimientos al estudiante. Por ende, es necesario que cuente con los conocimientos suficientes para poder impartir su clase, experiencias y prácticas que apoyen al desarrollo de la misma.

La educación básica del siglo XXI se apoya en dos grandes pilares: aprender a aprender y aprender a vivir juntos. Para comprender las razones que justifican estos pilares de la educación es necesario analizar la dinámica del nuevo capitalismo, así como los objetivos de construcción de una sociedad más justa. Dichos pilares son la base de transformaciones importantes en la educación básica, que afectan tanto a los contenidos curriculares, la formación y el desempeño docente como a la organización institucional de la actividad escolar. (Tedesco, 2011, pág. 31).

Todos los puntos de vista van cambiando con el pasar del tiempo, así tenemos que los desafíos educativos que antes se presentaban ahora son muy distintos, pues actualmente el avance

tecnológico es mayor y mejor que el que existía anteriormente, con lo que se ha solucionado ciertas problemáticas, pero también se ha dado lugar a otras nuevas. Es así que el profesor debe adaptarse a estos nuevos cambios, e ir capacitándose día a día para cumplir con los requerimientos que se le presentan y hacer frente a los desafíos que estos puedan llevar consigo.

El mismo autor de Tedesco (2011), “determina que los desafíos educativos actuales son distintos a los del pasado, y tanto el papel como el lugar de la educación se han modificado”, (pág. 32). Los desafíos se pueden determinar cómo:

Aprender a vivir juntos: La formación ética en particular y la formación de la personalidad en general trascienden lo cognitivo. Al respecto, nos parece pertinente retomar el concepto de “escuela total”, que ya fuera presentado hace algunos años como concepto que puede ayudar en la búsqueda de caminos para enfrentar este nuevo desafío.

Aprender a aprender: Los pronósticos acerca de la importancia creciente que asumirá la función de aprender a aprender en la educación del futuro se basan en dos de las características más importantes de la sociedad moderna: la significativa velocidad que ha adquirido la producción de conocimientos y la posibilidad de acceder a un enorme volumen de información. (págs. 40-41).

Actualmente, el proceso de aprendizaje requiere que se tomen en cuenta dos aspectos: aprender a aprender, es decir, establecer los métodos y técnicas a los que más se ajuste una persona y que le ayuden a comprender de mejor manera la materia que se desea estudiar o impartir; y, por otro lado, aprender a vivir juntos, esto quiere decir, aprender a relacionarse con otros para poder convivir juntos y de forma armónica, en paz y sin conflicto alguno.

La educación permanente, la articulación estrecha entre educación y trabajo, los mecanismos de acreditación de saberes para la reconversión permanente, etc., son algunos de los nuevos problemas y desafíos que la educación debe enfrentar en términos institucionales. (Tedesco, 2011, pág. 42).

Toda persona se relaciona con la educación por lo cual debe mantenerse constantemente educándose y capacitándose en los distintos aspectos y disciplinas que él mismo se propone,

dado que la relación entre la educación y el trabajo es muy estrecha, pues para realizar una labor o tarea encomendada requerirá aprender primero como se realiza, lo cual se logra estudiando, ya sea acudiendo a un centro educativo, por experiencia y capacitaciones constantes.

Para los autores Tedesco y López, determinan que:

Los desafíos que enfrenta América Latina en términos educativos difieren si se piensa en metas para la educación primaria o en metas para la secundaria. En la educación primaria, la región en su conjunto, y la gran mayoría de los países en particular, ya alcanzaron el horizonte de la cobertura universal. Como la universalización de la escolaridad primaria es una meta ya lograda para un gran número de países, las prioridades se orientan ahora hacia los objetivos de equidad en el acceso a una educación de buena calidad, y de más eficiencia interna.

Para América latina existen diferentes desafíos educativos que debe enfrentar, uno de ellos anteriormente era cumplir las metas propuestas respecto a la educación primaria y secundaria, pero una vez cumplidas estas metas también requiere centrarse en que los conocimientos sean los apropiados y los estudiantes puedan obtener una educación digna y excelente para que no se vean obligados a salir del país en busca de una educación mejor. (Tedesco & López, 2002, pág. 57)

En un estudio realizado por (Salas Perea, 2000, párr.18) desafío que hoy se abre es el de una Universidad que busca la creatividad y flexibilidad curricular, junto con su avance en la producción intelectual y científica de aplicación, tanto en la creación de conocimientos como en la producción y los servicios; por tanto una Universidad que establece relaciones con todos los sectores de la sociedad y con los distintos contextos socio-culturales del territorio, provincia, nación y con otros países, tanto de forma regional como mundial.

Las nuevas reformas educativas nos obligan una actualización pedagógica y de calidad para afrontar los retos del futuro y plantearnos nuevos desafíos docentes; articular la formación inicial y la formación permanente. Uno de los desafíos a los que se enfrentan los docentes actualmente es la aplicación de la tecnología en los salones de clase, ya que muchos de ellos en el tiempo que estudiaron no existió la computadora, por lo mismo se les hace difícil enseñar

algo que no aprendieron, es por eso que muchos de los profesores hacen esfuerzos necesarios para actualizarse y otros están en procesos, para adquirir saberes acorde a las exigencias actuales.

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

El informe del PREAL 1988, (como cito Vezub, 2007, pág. 5), dio como resultado una situación crítica del sistema educativo de América Latina, y proponía cuatro medidas principales para mejorar los indicadores educativos, la calidad y equidad en la región, estos consistían en: “fortalecer la profesión docente mediante incrementos de sueldos, una reforma de los sistemas de capacitación y mayor responsabilidad de los profesores ante las comunidades que sirven”.

Para solucionar los posibles problemas y desafíos que trae consigo el proceso de aprendizaje para América Latina, se propuso como ciertas medidas, que los temas y conocimientos brindados por los docentes sean dados gracias a una capacitación oportuna y en lo posible excelente, además de que los profesores deben hacer conciencia y comprometerse con las comunidades e instituciones en las que laboran a otorgar una buena educación para sus estudiantes.

Según (Vezub, 2007, pág. 5), El segundo Informe del PREAL 2001, no más optimista que el anterior, al revisar los logros obtenidos en relación con las medidas propuestas, concluía que:

“En promedio, los maestros latinoamericanos no se preparan adecuadamente para su función. Tienen menos horas de formación profesional que sus contrapartes de los países desarrollados y la capacitación que reciben suele ser de mala calidad”. Estas afirmaciones contrastan con la creciente importancia dada por los gobiernos de la región al tema docente. A pesar de los esfuerzos y de las inversiones realizadas en la materia, los resultados distan de ser los esperados. Ya es un lugar común hablar del “bajo impacto” que tiene la capacitación de los docentes en la transformación y mejoramiento de las prácticas de enseñanza.

Otro posible problema en el desarrollo profesional del docente, viene a ser la falta de capacitación antes de impartir las clases, pues en relación con otros países las horas de preparación son inferiores, y la educación que se les brinda a ellos no suele ser muy buena. Por

tal motivo es necesario que el docente se capacite por su cuenta para poder completar de cierto modo aquellas inquietudes que puedan surgir, o por otro lado, ven necesario trasladarse a otros países donde la educación sea mejor y así optimizar su preparación profesional.

En un estudio realizado por (Pirela & Peña, 2005, párr.25), las complejas demandas sociales, científicas y tecnológicas demandan una educación centrada en el desarrollo de competencias, sobre todo la educación vinculada con áreas de conocimiento, tan decisivas en estos momentos, como la información y la comunicación. Tales competencias no sólo deben abarcar los componentes teórico–conceptuales que explican el objeto de estudio y fundamentan la naturaleza y el alcance de las funciones profesionales; sino también los componentes procedimentales y actitudinales que guían el hacer y convierten la teoría en modos de actuar.

Se puede afirmar que en los países en desarrollo, las enseñanzas brindadas en la educación secundaria se basan en conocimientos que los docentes obtuvieron durante su vida universitaria, y en algunos casos los maestros no cuentan con la experiencia o práctica suficiente en el campo, por lo que se ven obligados a ir poco a poco profundizándose en el tema mientras se concentran en impartir sus propias clases.

Por otra parte hemos visto como buena parte de los esfuerzos formativos y de investigación que se dedican al desarrollo profesional del profesorado, buscan como finalidad última la mejora de su conocimiento profesional, sus destrezas y sus actitudes en la gestión de la enseñanza en una institución educativa concreta. Dicho de otro modo, los resultados de la investigación sobre el profesorado y sobre la mejora de la enseñanza han puesto de manifiesto que, además, de la necesaria preparación docente para el ejercicio profesional, se hace necesaria una preparación continua en el centro de trabajo que capacite a los profesores/as y equipo docente que forman, para ofrecer, de manera institucional, las respuestas educativas que al centro se le demandan. (Fernández Cruz, 2004, pág. 14).

Es así que los docentes requieren optimizar sus conocimientos en el ámbito profesional, así como también sus destrezas, habilidades, aptitudes, metodología, técnicas y procedimientos, los mismos que les serán de utilidad al momento de dictar clases. Por este motivo, es aconsejable que el centro educativo busque realizar ciertas mejoras tanto en su infraestructura, así como en la capacitación docente, con la finalidad de optimizar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Villagómez establece otra opinión:

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, elevar la calidad de la formación docente es indispensable, así como la revalorización del rol social del docente y la generación de políticas de desarrollo profesional.

Pensar sobre los talentos humanos que se requieren para la educación exige repensar cuál es ese nuevo docente que el Ecuador necesita. El proceso formativo requiere recuperar la visión de los contextos escolares donde sucede el hecho educativo. Es importante además repensar la formación docente también desde lo plurinacional y la diversidad cultural (Villagómez M. S., 2012, págs. 121-122).

Para concretar el desarrollo profesional del docente debe abarcar situaciones pedagógicas, metodológicas y actitudinales, para que en la práctica el docente consiga ser eficiente en su actuación. Se requiere que los educadores sean capaces de obtener un compromiso social, expresado en la autoformación, para favorecer la formación de nuevas generaciones capaces de acoplarse al cambio acelerado y a las tecnologías de la información y la comunicación actual que se vienen dando desde ya hace algún tiempo atrás.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

La confianza en el proceso educativo y la acción de la comunidad educativa (familiares, profesionales, estudiantes y comunidad) debe permitir encontrar respuestas para mejorar y favorecer el acompañamiento mutuo en esta etapa de vida, a fin de conseguir ciudadanos y ciudadanas implicados tanto en la resolución de sus problemas e interés personal como los del entorno. (Comellas, 2011, pág. 8).

La comunidad, familia y estudiantes deben tener una amplia confianza en el proceso educativo, el mismo que debe permitir que las personas se formen adecuadamente para conseguir ciudadanos que puedan desenvolverse en la vida cotidiana resolviendo los problemas que se presentan utilizando los conocimientos adquiridos a través de su formación.

El mismo autor Comellas enuncia que, “el objetivo principal es posibilitar la adquisición de unas competencias que permitan la integración en el mundo laboral y continuar la formación de modo que seamos agentes de mejora de la misma sociedad” (pág. 9), para contribuir al desarrollo y potenciar un futuro integral.

En un estudio realizado por (Martínez & Niemela, 2010, pág. 9) se enuncia que:

El rendimiento del alumnado y su aprendizaje está influido por las interacciones con los agentes sociales (profesorado, familiares, miembros de la comunidad, grupo de iguales y otros) involucrados en su educación. Por lo tanto, al fomentar los procesos formativos de los agentes sociales, habrá un impacto positivo en el rendimiento académico de las niñas y los niños (Centro Especial de Investigación en Teorías y Prácticas Superadoras de Desigualdades —CREA—, 2008).

Dados los diferentes agentes sociales que afectan al proceso de aprendizaje del estudiante, siendo por un lado la familia uno de los principales factores, pues al existir comprensión, apoyo y colaboración de la familia; el alumno se siente cómodo además esto ayuda a mejorar su autoestima, se siente más seguro y su desempeño académico por ende es mejor que de aquellos estudiantes que por alguna circunstancia no cuentan con ella, y tienen baja autoestima.

Según se plasman en la política educacional chilena un conjunto de principios orientadores de la Reforma actualmente en marcha y que fundamentan además, la relevancia y necesidad de ampliar la mirada educacional incorporando otros agentes educativos en la formulación, implementación y evaluación de las políticas y programas de mejoramiento de calidad y equidad educativa, cuales son las familias y la comunidad. (Gubbins, 2001, pág. 3).

La escuela debe tener presente que la formación de sus educandos debe estar basada en la implementación, formulación y evaluación de los agentes educativos creando siempre una alianza con la familia e insertarse en la comunidad y unir esfuerzos para superar las dificultades que se presentan ya que es el niño el principal protagonista en la sociedad como la nuestra, la familia y la escuela deben tener claros sus papeles y fomentar la vida comunitaria, como fundamento de toda posterior experiencia social.

Según (Gubbins, 2001, pág. 3), “señala que desde el sector académico variados estudios plantean la importancia de establecer relaciones de mayor colaboración con y entre familias para superar situaciones de pobreza y marginalidad social como también, y en un sentido más amplio, lograr una escuela democrática, con calidad educativa y que responda a los intereses de la comunidad”.

Todos los autores antes mencionados están de acuerdo que la comunidad educativa debe cooperar mutuamente para que existan bases sólidas en el desarrollo de una educación de calidad, esta relación debe ser complementaria, correspondiente e inter-relacional. La educación de los niños comienza el hogar con la familia, ya que es el ente más influyente en la vida del individuo y necesita de la escuela para complementarse.

1.1.4.3. *Fundamentación teórica de la práctica docente.*

En el modelo de formación aplicado la línea de trabajo desarrollada se fundamenta en corrientes socio-constructivistas y, muy especialmente, en los estudios acerca de la función de la autorregulación y de la meta-cognición en el aprendizaje, también se han tenido en cuenta otras líneas. Como dice Shulman (1989), la existencia en el área educativa de diferentes modelos y programas de investigación que se suceden o coexisten no es una debilidad del área sino una tendencia saludable que permite tener en cuenta una amplia gama de determinantes que influyen en la práctica de la enseñanza y sus consecuencias. (Copello L & Sanmartí P, 2001, pág. 172).

Existen una serie de circunstancias que promueven la práctica docente y que están involucrados en su formación profesional siendo hoy en día la corriente más aceptada la constructivista, así al formar parte de un determinado grupo se puede conocer los distintos retos y desafíos que se le presentan a él y los miembros envueltos en dicho grupo, conocer sus intereses y los retos que comparten, y cuál es la manera más apropiada de hacer frente para obtener los resultados deseados aunque no de manera inmediata, ya que el hecho de obtener resultados inmediatos no quiere decir que estos sean los deseados o requeridos por el ente.

En cambio (Barrero, 2001, párr 6) señala, el proceso de enseñanza es una praxis como construir puentes o llevar a cabo operaciones quirúrgicas por lo que por inmersión en la actividad práctica se puede perder de vista que es necesaria una teoría de referencia.

El proceso de enseñanza debe fundamentarse siempre en la base teórica sin descuidar la práctica, apoyada en el modelo constructivista, para lograr en los estudiantes un aprendizaje teórico práctico, ya que ambos aspectos se relacionan íntimamente y no es posible lograr un aprendizaje integral si existen falencias en uno de ellos.

Para acotar significación a este concepto el mismo autor enuncia que “Esta relación se da entre el plano formal denominado genéricamente Investigación (Científica) y el plano material llamado Desarrollo (Técnico). Saber a qué teoría responde una praxis determinada tiene repercusiones existenciales, ya que si la teoría no la construimos nosotros, otros nos la impondrán sin que quizá lo percibamos”. (Barrero, 2001, párr. 7).

En ciertos ámbitos, se ha perdido de vista el requerimiento de una teoría que fundamente la labor que está realizando una persona, pues en ciertas ocasiones se cree que ya no es necesaria porque se practica día a día la misma labor, a través de la práctica el docente desarrolla sus propias teorías, métodos y técnicas apropiadas.

Estos modelos pueden ser valiosos en la medida que son adaptados al contexto real de los educandos para obtener aprendizajes significativos. Son necesarias las estrategias cognitivas y la adquisición de destrezas procedimentales y es indiscutible que para aprender se necesita de información, habilidades y competencias, pero también es relevante una concepción que incluya el desarrollo de la sensibilidad y los afectos de motivación, valores, conductas y los modos de ser y hacer.

1.2 Gestión educativa

1.2.1 Definiciones de gestión educativa.

La gestión educativa determina las acciones basadas en los lineamientos institucionales, tales como objetivos, necesidades detectadas, la misma que son transformadas en acciones.

Tal como cita la (Secretaría de Educación Pública, 2009, pág. 43), señalando; que la gestión educativa “Es un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados y relacionados, tanto

horizontal como verticalmente, dentro del sistema educativo para atender y cumplir las demandas sociales realizadas a la educación”. Así, se entienden como gestión educativa, las acciones desplegadas por los gestores que dirigen amplios espacios organizacionales de un todo que integra conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración de procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas.

La gestión educativa determina lineamientos institucionales pero los gestores educativos como son los integrantes directivos, estudiantes, profesores y el comité de padre de familia son los encargados de detectar las necesidades institucionales, con el propósito de realizar cambios e implementar acciones que faciliten el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La (Secretaria de Educación Pública , 2009, pág. 44), define a la gestión educativa, como “el conjunto de acciones relacionadas entre sí que emprende un equipo directivo de una escuela para promover y posibilitar estrategias educativas que favorezcan al sector educativo”.

Las acciones empleadas constituyen a la puesta en práctica de los principios generales de la gestión y de la educación con el propósito de promover estrategias educativas para mejorar la calidad de los establecimientos institucionales. Los estándares de calidad educativa, basado en los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a la formación de estudiantes de calidad, favoreciendo el desarrollo profesional en los estudiantes, padres de familia y docentes convirtiéndose en actores institucionales educativos.

El (Ministerio Coordinador de Conocimiento Y talento Humano, 2012, párr.5), hacen referencia a “La Gestión Educativa que tiene el propósito de orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo”. Ofreciendo las herramientas para la toma de decisiones de políticas públicas con el propósito de mejorar la calidad del sistema educativo.

En 2009 para (Educando), “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”. Es un proceso encaminado a docentes y estudiantes a mejorar el aprendizaje permanente de una forma integral para ser integrantes en una sociedad competitiva. Los Proyectos de la Institución están orientados al

fortalecimiento educativo, es decir es el esfuerzo que hacen las instituciones educativas para realizar actividades que le ayuden a destacarse.

La gestión escolar en los establecimientos educativos, es un proceso sistemático, con el fin de enriquecer los procesos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos; conservando la autonomía institucional, para así responder de una manera eficiente, a las necesidades educativas locales, regionales y mundiales. Esta la opinión la sostiene el (Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia, 2013, párr.3). Las diversas actividades que realizan los directivos y docentes están orientadas para sobresalir y adquirir la acreditación.

Todas la actividades están encaminadas al fortalecimiento Institucional, al identificar las falencias para convertirles en oportunidades que le permitan destacar las fortalecer y desaparecer las debilidades. La gestión educativa va más allá de un conjunto de procesos encaminados al cambio, es en sí la implementación de estrategias que busca la calidad educativa tanto en pedagogía como para tener las herramientas necesarias para una educación de calidad.

Para (Botero & Alberto, 2009, pág. 1) define como la “Acepción de gestión educativa está estrechamente relacionada con el concepto convencional de gestión administrativa. Como una aproximación se presenta esta definición: La Gestión Educativa se concibe como el conjunto de procesos, de toma de decisiones y realización de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación”.

Según (Azzerboni & Harf, 2008, pág. 34) la gestión educativa consiste en:

- Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.
- Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.
- Definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma institución.
- Comprometer a todos los actores institucionales.
- Definir el tipo de servicio que se ofrece.

Según los autores antes mencionados, la gestión educativa es la búsqueda de nuevas oportunidades de desarrollo educativo, con herramientas y técnicas pedagógicas para mejorar la calidad en la educación.

1.2.2 Características de la gestión.

Las características básicamente de la gestión educativa son los lineamientos de la entidad, es decir, a donde se quiere llegar con las bases de quienes son. Es ampliar las oportunidades cuyo propósito es que los procesos sean ejecutables en acciones donde se comprometen a toda la comunidad educativa.

Las principales características de la gestión educativa según (Secretaría de Educación Pública, 2009), corresponde a la responsabilidad por la mejora de la educación es tarea fundamental de todos los involucrados en el sistema, de manera particular de la supervisión, por su cercanía con la escuela, es importante precisar cuáles son las características de la gestión que impulsa:

- **Incluyente y participativa:** Inclusión es una actitud que abarca escuchar, dialogar, participar, cooperar, preguntar, confiar, aceptar y acoger las necesidades de otros.
- **Dialogo informado:** Como mecanismo que posibilita la comunicación y el intercambio crítico y propositivo entre pares (coordinadores, supervisores, docentes, directores, asesores o integrantes del equipo de supervisión).
- **Relaciones horizontales:** Es importante que la interacción entre los miembros del grupo de supervisores y asesores técnicos sea entre pares.
- **Trabajo colegiado y colaborativo:** Una actitud de motivación y apertura que integra el potencial de equipo en el trabajo colectivo.
- **Liderazgo compartido:** La función directiva de los supervisores requiere una coordinación académica profesional y flexible con su equipo para guiar las actividades.
- **Fomenta la participación social:** En los procesos de desarrollo social, entre ellos la educación, resulta esencial la participación de los padres de familia en los asuntos relacionados con el aprendizaje de sus hijos.

En otro estudio realizado por Muñoz Repiso 1996 (como cita Ortega E, 2008, pág. 75), se ha logrado dos destacados hallazgos: a) que la motivación y los logros de cada estudiante se hallan profundamente afectados por la cultura peculiar de cada escuela; b) que las escuelas donde los alumnos rinden bien poseen la totalidad o buena parte de unas características identificables:

1. Un compromiso con normas y metas claras y comúnmente definidas.
2. Planificación en cooperación, coparticipación en la toma de decisiones y trabajo colegiado (de los profesores).
3. Dirección positiva.
4. Estabilidad laboral.
5. Una estrategia para el desarrollo del personal acorde con las necesidades pedagógicas de cada escuela.
6. La elaboración de un currículo cuidadosamente planeado y coordinado.
7. Un elevado nivel de implicación y apoyo de los padres.
8. La búsqueda y reconocimiento de unos valores propios de la escuela.
9. Buen empleo del tiempo de aprendizaje.
10. Apoyo activo y sustancial de la autoridad educativa.

Se puede decir que las características de la gestión engloban todos los aspectos relacionados con la educación. El director de cada institución es el principal encargado de hacer frente a cada proyecto y con el apoyo del docente establecen metas claras con propósitos de lograr la calidad educativa y satisfacer las necesidades básicas de aprendizaje.

Una institución que incluya como principal punto de aprendizaje los valores humanos, con una amplia gama de oportunidades reales para resolver cualquier situación y llegar a un fin determinado que es el aprendizaje. Este proceso de participación compromete a toda la comunidad educativa, por lo tanto es fundamental lograr que todos los actores educativos se pongan de acuerdo para conseguir una misma meta y mejorar permanentemente.

1.2.3 Tipos de gestión.

Los tipos de gestión están enmarcados a la participación colectiva para lograr involucrar, concientizar y así alcanzar los resultados planteados.

El (Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia, 2013, párr.3), define los ámbitos de la gestión educativa, en los siguientes:

Gestión directiva: se refiere a la manera como el establecimiento educativo está siendo orientado y dirigido.

Gestión pedagógica y académica: esta es la esencia del trabajo de un establecimiento educativo; señala la manera cómo enfoca sus acciones para lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño personal, social y profesional.

Gestión administrativa y financiera: este ámbito da soporte al trabajo institucional; tiene a su cargo todo lo relacionado con el apoyo a la gestión académica, la administración de la planta física, los recursos y los servicios.

Gestión de la comunidad: es el ámbito que se encarga de las relaciones de la institución con la comunidad, así como de la participación y la convivencia.

Los niveles de gestión están orientados y promover la participación activa haciendo énfasis en la gestión directiva, la gestión pedagógica y académica, la gestión de comunidad y la gestión administrativa y financiera, que tienen como foco central ejercer el liderazgo para lograr que los estudiantes desarrollen competencias y son los encargados del uso efectivo de los recursos.

Existen otras dimensiones de gestión educativa que se categoriza según (Gobierno Federan Mexicano, 2010, págs. 67-72), se considera la siguiente:

Gestión de proyecto: incluye la organización y administración de recursos humanos, infraestructura tecnológica, estimación de costos y tiempo de realización, aspectos pedagógicos y de comunicación.

Gestión de aprendizaje: son los aspectos didácticos relacionados con los aspectos académicos para que el docente enseñe y el estudiante aprenda.

Gestión administrativa: es producto de un proyecto institucional que responde a las necesidades específicas de la sociedad que atiende.

Para el análisis y fundamentación de la práctica directiva se plantean las siguientes dimensiones de la gestión educativa que se encuentran presentes en los cinco módulos y se articulan a partir del eje conductor de la planeación, evaluación del proyecto educativo. (Barrero González, 2000, págs. 2-3). Cada tipo de gestión educativa constituye un complemento para realizar un excelente trabajo de enseñanza que atribuye el aprendizaje de los docentes.

Para el progreso de la institución educativa se plantean dimensión sobre teorías de la enseñanza-aprendizaje que subyacen a las prácticas docentes, con el fin de mejorar la motivación hacia el aprendizaje en sentido de pertenencia.

1.2.4 Ámbitos de la gestión docente.

Los nuevos escenarios inciden directamente en el proceso educativo, que obligan emprender rápidas transformaciones en los docentes frente a los desafíos para dar respuestas oportunas, en ámbito de innovación permiten que el docente innove y mejora las buenas practicas docentes.

Para Montenegro (Montenegro, 2007, págs. 29-30), “Los estándares son patrones relacionados con contenidos, procedimientos e instrumentos. Los estándares representan un esfuerzo por describir en una forma medible o al menos observable lo que un profesor debe saber o ser capaz de hacer, las competencias requeridas para implementar el currículo”.

En el ámbito de calidad y análisis se basa sobre la calidad del docente y los procesos asociados promueven la calidad educativa, mejorando los procesos de enseñanza-aprendizaje y la convivencia entre los diferentes actores educativos.

En este tipo de evaluaciones según (Barrera & Robert, 2011, párr 17, pág. 11) señalan que, “Los estándares docentes sirven para diagnosticar el desempeño de los docentes en el aula y establecer trayectos de formación continua y acompañamiento personalizados, todo esto con el fin de mejorar o fortalecer una práctica docente”. Si bien es cierto, que el desarrollo de las

competencias mejora el desempeño de los docentes en el aula, este sirve para concretar las actividades pedagógicas de evaluación para el proceso de enseñanza-aprendizaje con el fin de lograr metas que conlleven a la integración de comunicación educativa.

La evaluación educativa en los maestros está enfocada a analizar las diferentes perspectivas. El desempeño docente en el aula y por otra parte la evaluación como un proceso en el cual se obtiene información y se forman juicios valor.

- Se evalúa: el desempeño docente (propio y de otros).sirve para identificar fortalezas y debilidades en torno a los referente.
- Qué evaluar: con el apoyo de cinco categorías, en las que se agrupan los referentes o rasgos constitutivos de la práctica en el aula: planeación, gestión del ambiente en el aula, gestión curricular, gestión didáctica y evaluación.
- Quiénes evalúan: La autoevaluación que se complementa con la coevaluación y la heteroevaluación.
- Con qué se evalúa: a través de los Estándares de desempeño docente en el aula, contiene los parámetros para la observación del desempeño docente en el aula, y con base en él se realiza la valoración. (Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia, 2013, párr.3, págs. 23-26)

El ámbito de la gestión docente está determinado por el esfuerzo que realizan los profesores en su actuación dentro del aula y las competencias que tiene para llegar con el conocimiento al alumno.

El docente es el eje principal del aprendizaje, es el guía para que se ejecute el aprendizaje. Por lo tanto debe ser competente y tener una visión amplia para garantizar y efectuar conocimientos eficaces. Los docentes han de estar de acuerdo para implementar nuevos desafíos para adquirir una meta común.

1.2.4.1 Ámbito de la gestión legal.

Los grandes cambios educativos están transformando la educación ecuatoriana, impulsando por la constitución de la república a modificar la educación tradicionalista por mejoras sustanciales y cambio profundos al servicio de educación.

El proceso educativo, se plantea desde la introducción de la (Constitución Política del Ecuador, 1978, pág. 10), en su artículo 27, prevé que los ciudadanos tienen derecho a participar en los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes libremente elegidos en elecciones periódicas por sufragio universal. A su vez, el artículo 9 del mismo texto, establece que corresponde a los poderes públicos facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Para garantizar la inserción al sistema educativo público.

Así mismo la (Constitución Política del Ecuador, 1978, pág. 11), determina la gestión legal como:

La Constitución considera la participación como un aspecto educativo que integra el derecho fundamental a la educación, derecho que será ejercido en los términos que establezca la normativa al respecto. El profesorado, los padres y madres y el alumnado deben intervenir en el control y gestión de los centros, concretada en la presencia de dichos sectores, entre otros, en el Consejo Escolar del centro.

Entre los sectores implicados en la participación se encuentra el alumnado que constituye el eje central donde gira todo el sistema educativo. Si tenemos en cuenta que la participación es un valor que propicia crear futuros ciudadanos autónomos, libres, críticos y comprometidos con la sociedad, estaremos favoreciendo en nuestro alumnado el desarrollo integral de la personalidad.

Favorecer la participación de nuestro alumnado en la escuela supone un considerable factor educativo a tener en cuenta. Para contribuir a la formación de nuestros futuros ciudadanos, convivir bajo la democracia, participar activamente en la sociedad, se requiere de un aprendizaje basado en fórmulas de participación activa y una metodología diferente de lo que hasta ahora se ha estado haciendo.

Actualmente la educación ecuatoriana cambiado significativamente, porque se conceptualizan o apuntan a un cambio en las estructuras misma de sistema educativo, superando los viejos paradigmas de calidad y equidad educativa asegurando el aprendizaje y revalorizando al docente con esta nueva visión.

Por otra parte la Dirección Nacional de Asesoría Legal, de acuerdo a la estructura administrativa del Ministerio de Educación, está definida en el nivel de coordinación, control y asesoría. Por ello, su misión es velar por el estricto cumplimiento y actualización permanente de las disposiciones legales que regulan el Ministerio de Educación. (Ministerio de Educación de Panamá, 2013, pág. 102).

La estructura de la Dirección Nacional de Asesoría Legal está clasificada en tres 3 coordinaciones:

1. Procedimientos Disciplinarios: Revisión de expedientes en grado de Apelación; recursos de revisión; absolver consultas administrativas de expedientes disciplinarios; dar continuidad a los procesos judiciales (Ministerio Público, Órgano Judicial) a nivel nacional; procedimientos disciplinarios de las universidades; entre otras; se diligencian denuncias procedentes de la Contraloría.
2. Contratos: Participa en el proceso de contratación pública en coordinación de las unidades gestoras, de acuerdo al procedimiento especial regulado en la Ley; tramitación de actos públicos; elaboración de resueltos de adjudicación; apoyo a la Dirección Nacional de Presupuesto, referente a las contrataciones; además, interviene en procesos de Arbitraje de contrataciones públicas.
3. Consultas y Procedimientos Legales: Se dan respuestas a consultas verbales, telefónicas y escritas; elaboración de convenios; confección de resueltos (funcionamiento de centros educativos particulares, tercer nivel, jóvenes y adultos) elaboración de Decreto Ejecutivo. (Ministerio de Educación de Panamá, 2013, pág. 102).

Es importante para el estado contar con bases legales que solidifiquen el cumplimiento de la educación gratuita y equitativa para toda la población. A fin de que se apliquen los artículos como lo dispone la ley para garantizar el cumplimiento de las mismas, con la finalidad de tener bases legales y confiables para llegar con educación a los sectores más vulnerables.

Por lo tanto el ámbito legal está dispuesto por artículos que garanticen la efectividad del aprendizaje y censura su no aplicación. Porque el estado apoya el acceso a la educación a todo individuo y su pleno desarrollo humano, físico e intelectual.

1.2.4.2 Ámbito de la gestión del aprendizaje.

La gestión del aprendizaje, supone interacciones dentro del ambiente. Independientemente de la planeación, independientemente del diseño, la vivencia, la ejecución de lo previsto, es un proceso en el que la gestión del docente es mediación para que los educandos aprendan. Para ello el docente requiere de competencias para interpretar los productos y las interacciones de los educandos, para leer sus representaciones y retroalimentarlas. (Chan Nuñez, 2004, 5(ISSN:1607-6079), pág. 10)

La principal función de la gestión del aprendizaje es mejorar los servicios educativos que implica pautas para mejorar el nivel académico, infraestructura y equipamiento moderno con el afán de buscar una interacción del docente-estudiante e involucrando diferentes también actores de la comunidad educativa.

El mismo autor Chan Núñez propone que la gestión educativa trasciende en mucho la gestión administrativa del curso. Ambas son necesarias, pero las herramientas de administración que se incluyen generalmente en las plataformas estructuradas como ambientes de aprendizaje, resuelven solamente las tareas de administración, y no se encuentran en ellas otro tipo de herramientas que lo apoyen en la gestión del aprendizaje desde su acepción pedagógica. (pág. 10)

Esta gestión hace alusión a la educación eficiente en la vida de los estudiantes, los procesos de aprendizaje trascienden a través de las experiencias vividas dentro del proceso educativo, la gestión de aprendizaje se focaliza en una recopilación bibliográfica y no a crear contenidos propios.

Para Mosquera “Los estándares lo define; Que el estudiantado ecuatoriano debe saber y debe saber hacer progresivamente a lo largo de la Educación General Básica y el Bachillerato” (p. 22).

Los procesos evolutivos en la enseñanza han mejorado de un proceso tradicionalista a un proceso de educación por competencias enriqueciendo el desarrollo teórico- práctico, en campo de acción cuyo objeto es organizar el trabajo institucional de la educación.

En este apartado también se puede incluir la gestión didáctica que implica el conocimiento y la puesta en práctica que realiza el docente del conjunto de saberes (conocimientos) y acciones metodológicas (uso de métodos y estrategias) orientadas a promover procesos de aprendizaje en los alumnos. Engloba los referentes: Presentación curricular, Atención diferenciada, Organización del grupo, Relación de aprendizaje alumno-alumno, Recursos didácticos, Recursos espaciales, Manejo del tiempo, Indicaciones, Explicaciones, Preguntas, Actividades dirigidas y Actividades no dirigidas. (Secretaría de Educación Pública de México , 2010, págs. 32-33)

La práctica de la Gestión Educativa por parte de la comunidad educativa está basado en el conocimiento teórico subyacentes en áreas de la administración, la gestión y la educación y, entender los contenidos de la políticas educativas actuales. La preocupación por la situación de los aprendizajes ha llevado a muchos Entidades educativas a asumir un compromiso formal y público por mejorar la calidad y equidad de la educación básica.

En ese sentido, han realizado reformas profunda en sus sistemas educativos colocando el aprendizaje como el fin último de la tarea educativa, para lo cual todas las medidas de acción estatal se concentran en brindar a los estudiantes, docentes y escuelas las condiciones necesarias para garantizar que los estudiantes logren los aprendizajes básicos que les permitan desenvolverse en la sociedad moderna. (Marchesi, Carlos, & César, págs. 18-19).

El cambio de los modelos de gestión son procesos integrados encaminados a buscar la excelencia académica, a diseñar acciones y modelos administrativos pedagógicos que conlleven a mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje y la optimización de los recursos generados dentro la de institución educativa.

Uno de los cambios en la política curricular fueron el establecimiento de estándares de aprendizaje, con la finalidad de definir claramente y en forma consensuada qué metas de aprendizaje deberían ser logradas por todos los estudiantes del sistema, independientemente de su estatus socioeconómico o ámbito cultural de pertenencia. Para ello, se asumió que todos

los esfuerzos de política deberían concentrarse prioritariamente en garantizar que los recursos existentes y aquellos por obtener, se invirtieran racionalmente en el mejoramiento de las condiciones educativas que garantizaran a todos los estudiantes un acceso equitativo y creciente a las oportunidades de logro de esos aprendizajes. (Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la calidad de la Educación Básica , 2011, págs. 18-19).

Los estándares de aprendizajes en la gestión escolar son herramientas de análisis que permiten identificar los procesos que se llevan a cabo en la institución sean estos académicos o administrativos, la calidad educativa está enfocada básicamente en la práctica docente, participación social en la escuela y la gestión misma de la institución, es decir los logros que se deberían alcanzar en determinada área, grado o nivel.

Comprenden el proceso de desarrollo de capacidades, entendimientos y habilidades que se van profundizando y ampliando desde niveles más simples a más complejos. Forster y Master (como cito el Ministerio de educación 2011, pág. 19).

La gestión del aprendizaje es la comunicación o diálogo que sostiene el maestro con los alumnos en el aula o fuera de ella, algo que no se planifico pero sin duda llega a ser una excelente estrategia.

Si nos preguntamos después de un proceso de enseñanza, ¿cuál fue el aprendizaje que adquirieron los alumnos? ¿Llenamos las expectativas que tenían?, estas interrogantes nos dan como indicador esencial si cumplimos con la meta deseada o no y para contestar las interrogantes se realizará una evaluación para verificar el aprendizaje adquirido y si se ha logrado el entendimiento de los discentes en el desarrollo de la clase.

1.2.4.3 Ámbito de la gestión de planificación.

La categoría Planeación se refiere a la preparación previa que hace el docente del qué, cómo y para qué de la clase, con el objetivo de propiciar el aprendizaje de los alumnos. Incluye los referentes: Selección de contenidos, Selección del propósito, Diseño de estrategias didácticas y Selección de mecanismos de evaluación. (Secretaría de Educación Pública de México , 2010, pág. 28).

Dentro del proceso de planificación educativa el director es el actor esencial de una educación de calidad y el que planifica cambio en los procesos dentro de la organización. Es el gestor del tiempo y las acciones y el que conduce a la consecución de los objetivos de la organización.

Por su lado (Ortega E, 2008, págs. 69-70), define que la planificación como un sistema complejo en el que se integran varios elementos, con el propósito de organizar y lograr el cumplimiento de los objetivos y la misión institucional; la gestión, se refiere a la acción de llevar a adelante lo planificado. Es la “acción” misma, que hace referencia a una dinámica, con miras a conseguir determinados propósitos definidos en la planificación, esta acción es la gestión de recursos humanos, administrativa materiales, infraestructura escolar, gestión curricular.

La planificación permite prever la efectividad del proceso enseñanza-aprendizaje, mediante estrategias de apropiadas orientadas a principios que están dentro del contexto del sistema educativo nacional, de la institución e incluso de estudiante mismo.

Por otro lado el docente debe realizar la planeación de las actividades didácticas a desarrollar en el aula, ésta permite que el profesor diseñe el desarrollo de la clase e identifique algunas modalidades al interior del aula. La planeación didáctica permite optimizar el tiempo efectivo de trabajo en el aula al disminuir actividades colaterales como las salidas al sanitario, la entrega de materiales y las reuniones informales. (Secretaría de Educación Pública , 2009, pág. 85)

Esta planificación permite minimizar el tiempo de aprendizaje empleando herramientas fundamental en el trabajo del docente, a fin de la enseñanza sea más dinámica, cumpliendo las normativas vigentes; por otra parte la planificación educativa permite el desarrollo integral y una eficaz difusión de los procesos de aprendizaje.

También la planeación del docente permite:

Descubrir si lo planeado toma en cuenta los enfoques del plan y programas de estudio para el tratamiento de los contenidos, y si éstos se articulan con los diferentes programas y proyectos que operan en la escuela y que contribuyen con el aprendizaje de los alumnos, además de verificar si considera la atención a la diversidad, es decir, si se proponen diversas rutas para atender a un conjunto de estudiantes que por naturaleza son distintos. Asimismo puede identificarse si los valores se trabajan únicamente en una asignatura o en todas.

La planeación docente es un elemento importante para el análisis y reflexión sobre las formas de enseñanza que se emplean de manera recurrente y que repercuten de algún modo en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. (Secretaría de Educación Pública, 2009, pág. 86).

La planificación es el instrumento eficaz que ayuda al docente a desenvolverse bien en el aula ya que allí se especifican todas las actividades que se desarrollarán. Por medio de la planificación se evita la improvisación, que es un punto que todo docente debe evitar.

De este modo se pueden comprender los diferentes roles que juegan cada uno de los agentes que intervienen en los procesos.

1.2.4.4 Ámbito de la gestión del liderazgo y comunicación.

La comunicación es el eje fundamental en todo proceso educativo constituyéndose como un proceso simultáneo de transmisión de saberes que facilita la comunicación intrapersonal e interpersonal, la importancia radica en la gestión que permite un liderazgo transformador y democrático, cuyas habilidades profesionales, están vinculada a la comunicación, motivación, el mismo que tiene un rol protagonista con las relaciones humanas,

La comunicación interpersonal y el liderazgo, son dos variables muy relacionadas y de suma importancia para el logro en cualquier institución educativa. El director es indudablemente en el ámbito educativo un líder y debe asumir ese liderazgo para promover una comunicación eficaz, no sólo a partir de cualidades personales necesarias y deseables en todo individuo se logran el éxito, es necesario un amplio radio de competencias profesionales: conocimientos teóricos, práctica, experiencias y reflexión sobre el hecho pedagógico y sus implicaciones, así como también una revisión integral de la filosofía, los principios y las políticas educativas. (Hiep & Pruijs, 2006, págs. 125-132).

El proceso de intercambia ideas, mensajes y está estrechamente relacionado en la forma de comunicar en el proceso de enseñanza que es transmitido del docente al alumno, desarrollando una pedagogía del liderazgo, la comunicación no es expresar sus sentimientos ni es la forma de relacionarse en el medio que los rodea, es la condición mis de comunicar.

Al respecto, según Rodríguez 1993, (como cito Martínez & Niemela, 2010, pág. 5), la comunicación es la esencia misma de la vida del hombre, no se puede vivir sin ella y en sus constantes intercambios, para ello utilizar tres niveles de comunicación, la intrapersonal (la que realiza consigo mismo), la comunicación interpersonal (el diálogo y trato directo con otros) y la comunicación social que coincide con la interpersonal (se realiza de una persona hacia un grupo como profesor y alumnos, el artista con el público, un orador con su auditorio, entre otros).

Las emociones son parte constitutiva del ser humano que revive un gran potencial para el liderazgo educativo, convirtiéndose en la capacidad de articular, conceptualizar, crear y promover espacios políticos educativos.

Se concluye que la comunicación es la base del liderazgo efectivo, destaca que sin una buena comunicación los líderes no pueden lograr motivar a sus seguidores, por el contrario si no saben comunicarse decaen como líderes, desde esta perspectiva, la comunicación se concibe como la herramienta básica que es necesario activar para garantizar un liderazgo transformacional efectivo. Debemos primeramente identificar lo que hacen los líderes, para poder entender el liderazgo y más aún para desarrollarnos como líderes. Esta vía es la que se conoce con el nombre del proceso del liderazgo. (Martínez & Niemela, 2010, pág. 5)

1.3 Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente

1.3.1 Definiciones de estrategias.

Las estrategias educativas es la esencia de las estrategias didáctica que necesitan de un conocimiento, planeación, ordenación, direccionamiento, objetivación, posicionamiento secuencia y acción, vinculada en el contexto socio- cultural y aprendizaje.

La gestión educativa estratégica es, entonces, una nueva forma de comprender, organizar y conducir, tanto al sistema educativo como a la organización escolar; pero esto sólo es así cuando el cálculo estratégico situacional y transformacional se reconoce como uno de sus fundamentos y sólo en la medida en que éste precede, preside y acompaña a la acción

educativa de modo tal que, en la labor cotidiana de la enseñanza, llega a ser un proceso práctico generador de decisiones y comunicaciones específicas. Pozner de Weinberg, Pilar, 2000 (como cito Secretaria de Educación Pública; México, 2009, p. 44).

El dinamismo de las estrategias está en función en acciones y la implementación de la misma, son los lineamientos estratégicos corporativo con el propósito de anticipar y decidir sobre el direccionamiento de la institución hacia el futuro.

Según Dalin y Rust (Como cito Gairín Sallán, 2007, pág. 7), “La dimensión estratégica implica los mecanismos y métodos para gestionar y cambiar la escuela, para tomar decisiones, para renovar e incentivar su estructura, estilos de liderazgo y procedimientos para guardar los valores, relaciones y estructuras”.

El sistema educativo sostiene que la excelencia educativa impacta en la calidad y equidad educativa, a través del mejoramiento educativo, cuyo propósito es mejorar el diseño de la educación para impactar significativamente en el desempeño del docente y el aprendizaje como mecanismo de trasmisión de conocimiento.

(Soler, 2004, págs. 8-9) Realiza una rápida ojeada a la bibliografía reciente sobre temas educativos en nuestro país basta para darse cuenta de la confusión terminológica que supone, en determinadas ocasiones, la utilización de términos distintos en calidad de sinónimos, o bien la atribución de diferentes significados a un mismo término según los autores o la perspectiva teórica adoptada. Por lo tanto, para conseguir ser hábil en el desempeño de una tarea es preciso contar previamente con la capacidad potencial necesaria y con el dominio de algunos procedimientos que permitan al alumno tener éxito de forma habitual en la realización de dicha tarea.

Este modelo de gestión estratégica es un proceso que tiende al mejoramiento continuo de la práctica educativa. Es una forma nueva de regularizar y conducir la institución.

La finalidad del modelo estratégico es asegurar progresos constantes en las formas de gestión para potenciar el logro educativo, desarrollando competencias colectivas y prácticas innovadoras de gestión institucional, donde cada docente asuma su compromiso con la calidad educativa.

1.3.2 Tipos de estrategias.

El (Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia, 2013, párr.3) determina los siguientes modelos:

Pensamiento sistémico y estratégico: es fundamental comprender qué es lo esencial y luego aventurar las posibles dinámicas para alcanzar los objetivos, pues el aspecto más sutil del pensamiento estratégico consiste en saber qué debe suceder.

Liderazgo pedagógico: en el proceso de cambio que se persigue se requieren prácticas de liderazgo para concertar, acompañar, comunicar, motivar y educar; esto es que la construcción de escuelas eficaces requiere de líderes pedagógicos pues no hay transformación sobre la base de autoridades formales, impersonales y reproductoras de conductas burocráticas.

Aprendizaje organizacional: Hoy en día el trabajo es en equipo, y precisamente esto es la esencia de la GEE. Las actividades que implica esta gestión se apegan a la idea y práctica de un ciclo de aprendizaje organizacional o institucional, que permite adquirir, compartir y desarrollar nuevas competencias, sensibilidades y observación y auto-observación.

Las estrategias educativas forman parte de la forma transmitir enseñanza y la forma de aprender, la cual permite controlar la escancia misma, es la forma de interpretar y comunicar las actividades a la comunidad educativa.

Guba (como cito Gairín Sallán, 2007, pág. 12), establece seis tipos de estrategias a partir del examen de los roles potenciales del cambio educativo:

1. Estrategia de valores, que supone tomar decisiones de acuerdo a una prioridad de valores exigida.
2. Estrategia racional, apoyada en investigaciones y argumentos lógicos.
3. Estrategia didáctica, cuando el adoptante admite la innovación pero carece de formación suficiente para ponerla en práctica.
4. Estrategia psicológica, relacionada con la implicación de la persona en la innovación.

5. Estrategia de compensación económica por participar en la innovación o de sanción si no se hace.
6. Estrategia de autoridad que tiene que ver con la coacción.

La gestión educativa promueve las estrategias en el campo educativo clasificando en tres categorías de acuerdo a los niveles: gestión institucional, gestión escolar y gestión pedagógica. (Secretaría de Educación Pública; México, 2009, p.43).

En un estudio realizado por Escudero 1997, menciona cinco tipos de estrategias de aprendizaje en el ámbito de la educación. Las tres primeras ayudan a los alumnos a crear y organizar las materias para que les resulte más sencillo su proceso de aprendizaje, la cuarta sirve para controlar la actividad cognitiva del alumno para conducir su aprendizaje, y la última es el apoyo de las técnicas para que se produzcan de la mejor manera.

Según el mismo autor los tipos de estrategias serían:

Estrategias de ensayo: Este tipo de estrategia se basa principalmente en la repetición de los contenidos ya sea escrito o hablado. Es una técnica efectiva que permite utilizar la táctica de la repetición como base de recordatorio. Tenemos leer en voz alta, copiar material, tomar apuntes, subrayar.

Estrategias de elaboración: Este tipo de estrategia se basa en crear uniones entre lo nuevo y lo familiar, por ejemplo: resumir, tomar notas libres, responder preguntas, describir como se relaciona la información.

Estrategias de organización: Este tipo de estrategia se basa en una serie de modos de actuación que consisten en agrupar la información para que sea más sencilla estudiarla y comprenderla. El aprendizaje en esta estrategia es muy efectivo porque con las técnicas de resumir textos, esquemas, subrayado, etc. Podemos incurrir un aprendizaje más duradero no sólo en la parte de estudio sino en la parte de la comprensión.

Estrategias de comprensión: Este tipo de estrategia se basa en lograr seguir la pista de la estrategia que se está usando y del éxito logrado por ellas y adaptarla a la

conducta. La comprensión es la base del estudio. Supervisan la acción y el pensamiento del alumno y se caracterizan por el alto nivel de conciencia que requiere.

Estrategias de apoyo: Este tipo de estrategia se basa en mejorar la eficacia de las estrategias de aprendizaje, mejorando las condiciones en las que se van produciendo. Estableciendo la motivación, enfocando la atención y la concentración, manejar el tiempo. Observando también que tipo de fórmulas no nos funcionarían con determinados entornos de estudio. El esfuerzo del alumno junto con la dedicación de su profesor será esencial para su desarrollo. (párr. 15).

1.3.2.1 En la gestión legal.

El Ordenamiento Jurídico está formado por derechos generales y derechos estatutarios. EL derecho genera se aplica a todos los individuos, por ejemplo: el derecho civil. El derecho estatutario se aplica a una particularidad que reúnen unas determinadas características, por ejemplo: el derecho penal. El derecho administrativo es un derecho estatutario puesto que sólo se aplica en aquellos casos en los que la Administración Pública es una de las partes del conflicto. De esta forma pueden existir diversos conflictos entre administración y administración (por ejemplo: entre diputación y ayuntamiento), entre dos partes de una misma administración. (Cortés, 2011. párr.6)

La gestión legal permite especificar los lineamientos y las normativas vigentes de la gestión educativa, procesos sociales relacionados a la adecuada combinación de los elementos humanos, materiales, económicos y técnico-pedagógicos o académicos, requeridos para la efectiva organización y funcionamiento de un sistema educativo.

Se concluye que la principal característica del derecho administrativo sirve al interés general, además la administración puede crear, modificar o extinguir derechos de los administrados. La administración cuenta con un privilegio de gran importancia al dictar un acto administrativo si el administrado no está de acuerdo con el mismo deberá, en primer lugar, acudir a la administración para llegar a un acuerdo y si éste no fuera posible acudirá a los Tribunales de lo Contencioso-Administrativa.

Antes de aprobarse la Constitución española de 1978 existían las leyes orgánicas pero su contenido no era el que hoy conocemos, sino se referían a la organización de las instituciones básicas de estado. Ahora por el contrario regulan materias de gran importancia para nuestro país. El Artículo 81 de la Constitución establece que las leyes orgánicas deben regular los derechos fundamentales y las libertades públicas, los estatutos de autonomía, régimen electoral general y los demás previstos en la Constitución. (Cortés, 2011. párr.6).

El derecho administrativo es un conjunto de normas jurídicas que regula la entidad educativa, su funcionamiento y las atribuciones de la administración pública, a fin de lo lograr un óptimo rendimiento en beneficio de la comunidad educativa.

1.3.2.2 En la gestión de la planificación institucional y curricular.

Los procesos estratégicos y la planificación misma, aplican instrumentos mediante el desarrollo de estrategias-acciones, sean estas de comunicación, identidad cultural y organizacional, que permiten diseñar la misión y visión, realizando un diagnóstico e implementar planes acción que conlleven a la puesta en marcha de la planificación estratégica.

La planificación estratégica, requiere que se le complete con planificaciones tácticas, e identificación de contingencias de objetivos y valores asociados a la respuesta carente de sentido. Si no se incorpora una implementación táctica de proceso las estrategias de acción se vinculan al modelo de planificación seleccionado y asumen con él la simbología, racionalidad y capacidad de resolución que le acompaña. (Gairín, 1999, p.9-10).

La planificación estratégica en el ámbito educativo siguió el rumbo de su desarrollo en forma general, pero con un desfase de alrededor de 10 años del resto de organizaciones privadas (empresas y negocios); este desfase incluso se identifica al comparar la evolución que tuvo las empresas del sector público, donde la planificación estratégica encontró un rápido acomodo.

Para hacer que la planificación estratégica fuera adoptada en el ámbito de la gestión educativa, los especialistas y estudiosos de la educación y los organismos internacionales, sobre todo de la educación superior, contribuyeron argumentando sobre la importancia, pertinencia y ventajas de su uso en los sistemas nacionales de la educación. (Revista de Investigación Educativa, 2013, párr. 1).

A través de la planificación y estrategia la organización materializa su misión y visión, mediante una estrategia claramente enfocada hacia los actores apoyados por planes, objetivos, metas y procesos adecuados.

1.3.2.3 En la gestión del aprendizaje.

El director y el consejo escolar ejercen liderazgo pedagógico y responsabilidad por los aprendizajes de los estudiantes y la calidad de los procesos pedagógicos. Existe una organización escolar en la que participan distintos actores educativos (directivos, docentes, estudiantes, padres y madres de familia y líderes comunitarios), que funciona democráticamente y que centra su accionar en los aprendizajes. (Ministerio de Educación de Perú, 2014, pág. 31).

La gestión del aprendizaje refleja estrategias empleadas por parte de los educadores, el proceso de enseñanza-aprendizaje la misma que está centrado en el estudiante, en el proceso adquirir conocimientos, habilidades y actitudes que le permitan crear estrategias y metodologías que contribuyan a enriquecer la formación de competencias.

Por lo tanto es interesante pensar que lo mejor es que el alumno pueda individualizarse y que trabaje a su propio ritmo. Pero es necesario promover la colaboración y el trabajo en grupo, ya que establece un enriquecedor modo de descubrimiento a la vez de relacionarse con los demás, esto hace que aprendan en equipo. En cierto modo se sienten más motivados, aumenta su autoestima y aprenden técnicas sociales de grupo. (Estrategias para un buen aprendizaje, 2013, párr. 4).

Las estrategias de enseñanza-aprendizaje son instrumentos que sirve para contribuir la implementación y el desarrollo de las competencias de los estudiantes, a través de un aprendizaje significativo.

Establece una de las situaciones que se producen en los procesos de aprendizaje es la competitividad. La enseñanza cuando es trabajada en situaciones individuales en el sentido de que el alumno trabaje con independencia y a su ritmo es una de las mejores formas, pero es muy difícil individualizar cada caso cuando estamos en multitud de alumnos. A medida que los

alumnos son comparados el número de recompensas depende el número de recompensas repartidas entre los demás estudiantes.

(Chan Nuñez, 2004, 5(ISSN:1607-6079), pág. 112), enuncia las principales funciones del sistema de gestión de aprendizaje son: gestionar usuarios, recursos así como materiales y actividades de formación, administrar el acceso, controlar y hacer seguimiento del proceso de aprendizaje, realizar evaluaciones, generar informes, gestionar servicios de comunicación, entre otros. Un sistema de gestión de aprendizaje generalmente no incluye posibilidades de autoría (crear sus propios contenidos), sino que se focaliza en gestionar contenidos creados por fuentes diferentes.

El proceso en el que la gestión del docente es la mediación para que los educandos aprendan. Para ello el docente requiere de competencias para interpretar los productos y las interacciones de los educandos, para leer sus representaciones y retroalimentarlas. (Barrera & Robert, 2011, párr 17), la gestión educativa trasciende mucho en la gestión administrativa del curso.

Ambas son necesarias, pero las herramientas de administración que se incluyen generalmente en las plataformas estructuradas como ambientes de aprendizaje, resuelven solamente las tareas de administración, y no se encuentran en ellas otro tipo de herramientas que lo apoyen en la gestión del aprendizaje desde su acepción pedagógica. (Barrera & Robert, 2011, párr. 22).

La gestión educativa es un instrumento eficiente, para impulsar el aprendizaje permanente en las instituciones que buscan cambios continuos, por ende el desarrollo integral del niño.

1.3.2.4 En la gestión del liderazgo y la comunicación.

(Naranjo Herrera, S/f) enuncia, que no hay liderazgo sin comunicación, de hecho podríamos llegar a afirmar que no existe interacción humana sin comunicación, tanto si esta es o no verbal cualquier tipo de relación se basa en la comunicación, la necesidad de transmitir un mensaje, llevar en cierta manera implícito que exista alguien con la capacidad de entenderlo.

Siguiendo la teoría clásica de la comunicación en la que esta se divide en emisor, receptor y mensaje (en este incluimos el código) la interacción de los elementos constituye a su vez parte y todo.

Se intentara dar una definición a lo que representa la gestión del liderazgo y comunicación por ello (Murillo & Becerra , 2009, pág. 379), identifica que la comunicación Organizacional desempeña un papel de primordial importancia en la creación, mantenimiento y cambio en la cultura e identidad corporativa de las organizaciones líderes en sus respectivos ramos. Y la comunicación es importante para obtener un liderazgo efectivo dentro de la organización.

Resulta evidente que la comunicación es un elemento esencial para la vida de las organizaciones. Como dice Andrade (1991:30) "si la comunicación es consustancial a cualquier forma de relación humana, también será consustancial a la organización. No es posible imaginar una organización sin comunicación". Los procesos organizativos requieren, siempre, de procesos comunicativos paralelos. Por eso puede afirmarse que todos los miembros de una organización tienen responsabilidades de comunicación en tanto que, para el desempeño de cualquier función, es necesario algún tipo de procedimiento para recopilar, procesar y emitir mensajes, así como para almacenar información. (Matisse, 1996, pág. 45)

Vista desde otra perspectiva, "Los problemas de comunicación pueden ser creados por casi cualquiera de los miembros de la organización, todos deben participar de la responsabilidad de evitar o limitar ese tipo de problemas" Farace et al 1977, como cito (Matisse, 1996, pág. 45)

Para (Matisse, 1996, pág. 58) Matisse concluye diciendo que, resultaría ingenuo esperar que todas las necesidades de comunicación de una organización, especialmente si es grande y compleja, pudieran satisfacerse solamente con la colaboración de personas que normalmente están muy ocupadas haciendo su trabajo, cumpliendo con responsabilidades de otra índole. De ahí la necesidad de contar con profesionales cuyo que hacer primordial consista en asegurar que los procesos de comunicación sean los apropiados en relación con los objetivos de la organización.

Todo líder debe saber guiar a un grupo, por esta razón el docente debe convertirse en líder para guiar a los estudiantes hacia la meta establecida que es la adquisición del aprendizaje. El líder por otra parte debe tener la capacidad de comunicación para expresar claramente sus ideas, y escuchar lo que piensa cada persona.

Por lo tanto la comunicación es el ingrediente principal para realizar cualquier actividad humana, no hablo del intercambio de palabras únicamente, digo que para llegar con un aprendizaje efectivo en el campo educativo se debe desarrollar aptitudes y actitudes de un buen líder; y aplicar el liderazgo en el salón de clase, para influir de manera acertada y lograr la cooperación de los docentes para que trabajen con entusiasmo, pero no por exigencia sino por voluntad propia. Para lograr la cooperación de los alumnos se requiere de la influencia de la motivación y es allí donde se ejerce el liderazgo.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

“Nunca consideres el estudio como una obligación, sino como una oportunidad para penetrar en el bello y maravilloso mundo del saber”

(Albert Einstein, 1879-1955)

2.1. Diseño de investigación

El diseño de la investigación constituyó el plan o estrategia que se desarrolló para obtener información requerida en la investigación.

A través del diseño de investigación se conoció las personas estudiadas, cuándo, dónde y bajo qué circunstancias. La meta de un diseño de investigación sólido es proporcionar resultados que puedan ser considerados creíbles.

Por lo tanto, la investigación que se propuso es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, 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 presenta en la realidad bajo las siguientes características.

- **Transversal:** Investigación que recopila datos en un momento único.
- **Exploratorio:** La exploración inicial en un momento específico.
- **Descriptivo:** Se pudo indagar los niveles de una o más variables en una población dada.

2.2. Contexto

La Unidad Educativa Francisco Valdivia Díaz nació de la necesidad de brindar una educación de calidad y por las dificultades de traslado a la escuela más cercana del sector.

La Escuela de Educación Básica Francisco Valdivia Díaz, está ubicada en la Provincia de Santa Elena, Cantón La Libertad, barrio Rocafuerte, es una Unidad fiscal que pertenece al Ministerio de Educación, la misma que fue creada un 13 de Octubre de 1987, y el 16 de Septiembre de 1988 lleva por nombre del ilustre caballero Santa Elense DON FRANCISCO VALDIVIA DÍAZ, institución del sector urbano marginal y rural.

En la actualidad cuentan con 310 estudiantes, ofrece una educación de primero a séptimo año básico, cuenta con 9 docentes que cubren todas las áreas y disponen de conocimientos adecuados para el proceso de enseñanza de los estudiantes.

2.3. Participantes

La presente investigación sobre el desempeño del docente se realizó en el Centro de Educación General Básica “Francisco Valdivia Díaz” del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, periodo 2013-2014. La muestra está constituida por 5 docentes.

Talento Humano	Cantidad
Docentes de 1 ^{ero} a 7 ^{mo}	5
Total	5

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos.

La investigación que se propuso es de tipo descriptivo y exploratorio ya que facilitó explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera se hizo posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad.

Los métodos de investigación que se pudo utilizar en el presente estudio describimos los siguientes:

Método descriptivo: por que permitió explicar y analizar el objeto de la investigación, es decir ¿cómo es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje?. Y por qué se describirán los hechos a través de la aplicación de la ficha de observación.

Metido exploratorio: permitió obtener información relevante sobre la problemática, a fin de documentar y exponer en el marco teórico.

2.4.2. Técnicas.

Técnicas de investigación bibliográfica

Para la recolección y análisis de la información teórica y empírica en la presente investigación se utilizó lo siguiente:

La Lectura: Cómo medio para conocer, analizar y seleccionar aportes, teóricos conceptuales y metodológicos sobre Gestión pedagógica y clima de aula.

El resumen o paráfrasis: como medio para presentar un texto original en forma abreviada; este permitió favorecer la comprensión del tema, entender mejor el texto y redactar con exactitud y calidad.

Técnicas de investigación de campo

Para la recolección y análisis de datos se utilizó la siguiente técnica:

La observación: Cómo técnica utilizada en el campo de las ciencias humana; la observación se convirtió en una técnica científica en la medida que:

- Sirvió a un objeto ya formulado de investigación.
- Se planifico sistemáticamente.
- Estuvo sujeta a comprobación de validez y fiabilidad.
- Se realizó en forma directa sin intermediarios que podrían distorsionar la realidad estudiada.

Además cabe resaltar que observar es contemplar y examinar atentamente algo, con el objeto de determinar la naturaleza y su funcionamiento.

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

La encuesta: Cómo la técnica más utilizada, se apoyó de un cuestionario previamente elaborado con preguntas concretas para obtener respuestas precisas que permiten una rápida tabulación, interpretación y análisis de información recopilada.

Se utilizó para la recolección de los datos y sirvió para obtener información sobre la práctica pedagógica y el desempeño docente en relación a los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje y del liderazgo y la comunicación.

Para evaluar el desempeño profesional docente se aplicó la encuesta a docentes de la Unidad de Educación General Básica del Centro Educativo “Francisco Valdivia Díaz”, del cantón La Libertad.

2.4.3. Instrumentos.

En la presente investigación se utilizó los siguientes instrumentos:

- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de la gestión.
- Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

2.5. Recursos

En la presente investigación se utilizaron los siguientes recursos, los mismos que ayudaran a la elaboración eficiente del mismo.

2.5.1. Talento humano.

Talento humano	Recursos Materiales
Docentes Alumnos Investigador	Copias Anillados Impresiones Esferos Flash Computador Internet

2.5.2. Instituciones participantes.

Para realizar la investigación se contó con el apoyo de las autoridades del Centro de Educación General Básica “Francisco Valdivia Díaz” como ente investigado, para ello se tomó como muestra a 5 docentes de primer a séptimo año de Educación General Básica, mediante la participación de la Universidad Técnica Particular de Loja a través de la investigadora, quien fue la encargada de recopilar la información.

2.5.3. Materiales Empleados.

Se utilizaron materiales de la Unidad de Educación General Básica del Centro Educativo “Francisco Valdivia Díaz”, tales como:

- Aulas.
- Pizarra.
- Marcador de tiza líquida
- Esquemas de la fichas de observación y cuestionarios dotado por la UTPL
- Esferográficos
- Computador
- Infocus
- Carteles

2.5.4. Económicos.

\$ 150 dólares los mismos que cubrirán gastos materiales y movilización que son financiados directamente por el egresado.

2.6. Procedimiento

Se realizó una visita a la institución con la solicitud enviada por la universidad, pidiendo autorización a la directora para ejecutar el proceso de investigación, dando su visto bueno y la apertura para poder ser aplicadas, se solicitó la lista completa de docentes para establecer el tipo de muestra que se tomó para dicho trabajo.

Se aplicó la encuesta al personal docente de la institución, previo a la aplicación se entregó una copia a la directora sobre los parámetros a evaluar, se realizó un cronograma de trabajo para cada evaluación a los docentes objeto de estudio, determinó la hora y fecha por cada evaluación y observación.

Se aplicaron instrumentos de evolución como Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de la gestión y se llevó un registro de observación de las actividades docentes de primero a séptimo año de educación básica, en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

Se utilizaron recursos económicos, tecnológicos y talento humano. Lo cual conllevaron a la ejecución del proyecto investigativo. Para constancia de ello fue firmado y sellado el oficio entregado por la Universidad.

CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

“Excelente maestro es aquel que, enseñando poco, hace nacer en el alumno un deseo grande de aprender”

(Arturo Graf, 1848-1913)

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

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

Tabla 1. Frecuencia de desempeños 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	9,00	90%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,80	88%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,80	88%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,20	92%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
TOTAL		72,00	
PROMEDIO		9,00	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Francisco Valdivia Díaz.

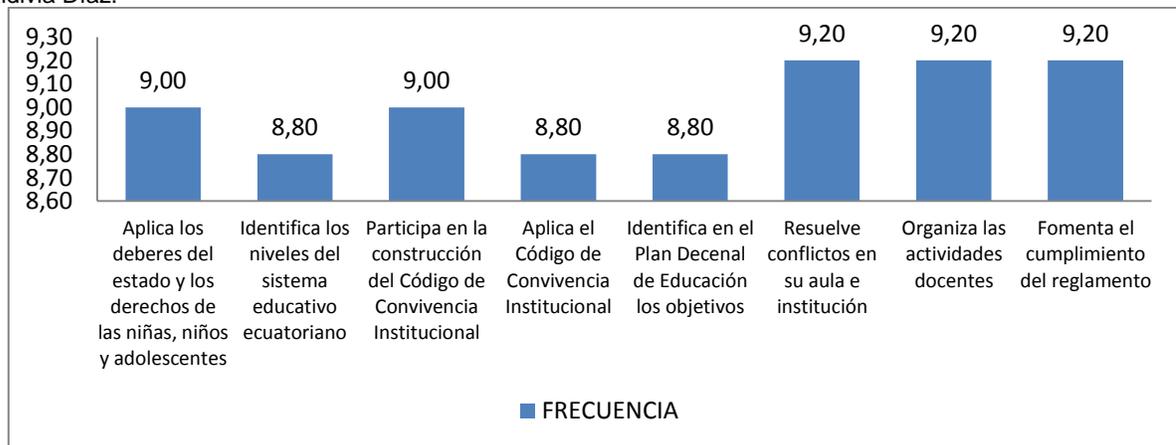


Figura 1 Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Análisis

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta realizada en el Centro Educativo Francisco Valdivia Díaz a los docentes sobre el desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, se pudo determinar que, el 88% correspondiente al ítem 1.2, 1.4 y 1.5 de los indicadores (identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano, aplica el Código de Convivencia Institucional e identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos), se observó que la frecuencia del desempeño profesional consiste no solo en mejorar, la labor profesional del docente, sino de toda la comunidad educativa, con la finalidad es analizar los diferentes aspectos del funcionamiento de la institución a fin de minimizar las falencias existente, el docente evaluado debe considerar todo proceso educativo a fin de elevar la calidad del sistema

educativo. Pues como señala (Casanova & Rodríguez, 2009, pág. 106), El desempeño del docente debe tener una visión renovadora e integral, como “el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social”.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,00	90%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,80	88%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,60	86%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
TOTAL		71,60	
PROMEDIO		8,95	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Francisco Valdivia Díaz.

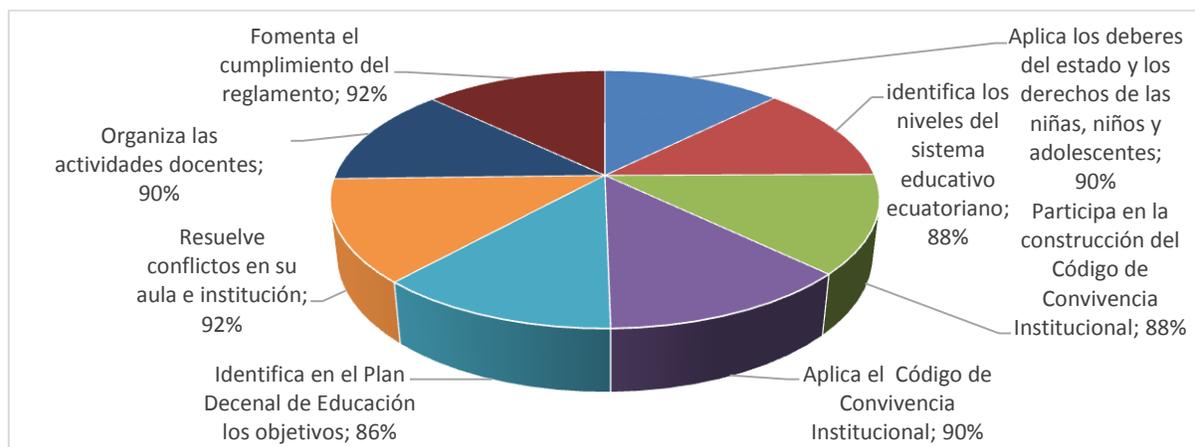


Figura 2 Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

Análisis

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta realizada en el centro Educativo Francisco Valdivia Díaz a los docentes sobre la importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño del docente, se pudo determinar el 86% correspondiente al ítem 1.5 del indicadores (Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos), se observa que la

importancia en el desempeño docente se es muy relevante ya que no categorizan las políticas educativa, convirtiéndose en un vínculo crítico institucional ya que el Plan Decenal busca rescatar los esfuerzos realizados por la comunidad educativa e incrementar los recursos para una educación de calidad inclusiva. Tal como señala (Ministerio de Educación de Panamá. 2013. p. 122), Es importante para el estado contar con bases legales que solidifiquen el cumplimiento de la educación gratuita, con la finalidad de tener bases legales y confiables de esa manera llegar con la educación a los sectores más vulnerables.

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	8,80	88%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,80	88%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,40	84%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
TOTAL		71,40	
PROMEDIO		8,93	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Francisco Valdivia Díaz.

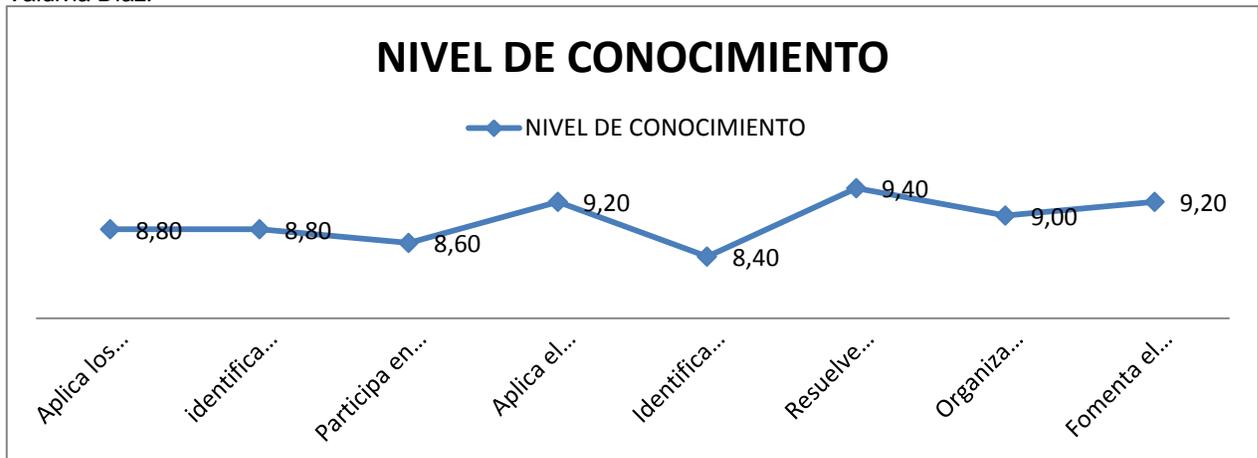


Figura 3 : Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente

Análisis.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta realizada en el centro educativo Francisco Valdivia Díaz a los docentes sobre el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal en el desempeño del docente, se pudo determinar que el 86% correspondiente al ítem 1.3 del indicadores (Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional), se observa que el nivel de conocimiento por parte del docente es bueno pero se debe su participación activa dentro de la gestión educacional, acoplando una mayor equidad procesos donde se garantiza el acceso y permanencia de todos al sistema educativo. Pues como señala (Córtes, 2011), La gestión legal permite especificar los lineamientos y las normativas vigentes de la gestión educativa, procesos sociales relacionados a la adecuada combinación de los elementos humanos, materiales, económicos y técnico-pedagógicos o académicos, requeridos para la efectiva organización y funcionamiento de un sistema educativo.

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

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,00	90%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,40	84%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,80	88%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,60	86%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,40	84%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,80	88%
2.8	Utiliza el PAA	9,20	92%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	9,20	92%
2.11	Utiliza el PEI	8,40	84%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,60	86%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
2.15	Incorpora el PAA	8,40	84%
TOTAL		132,00	
PROMEDIO		8,80	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Francisco Valdivia Díaz.

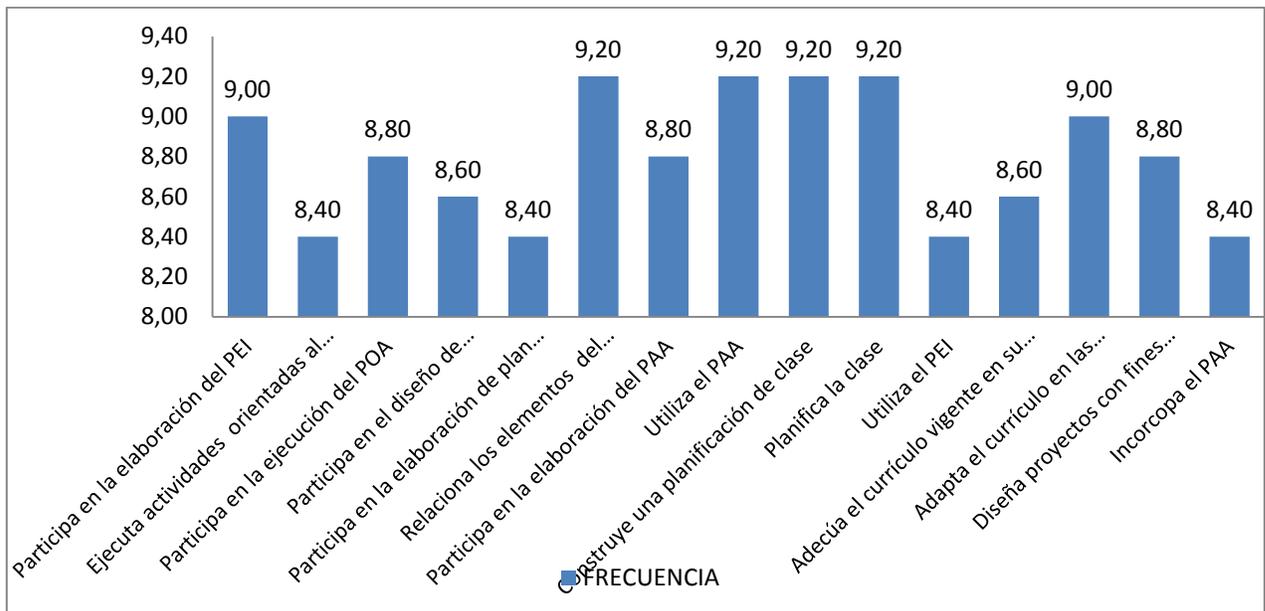


Figura 4. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Análisis

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta realizada en el centro educativo Francisco Valdivia Díaz a los docentes sobre la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación., se pudo determinar que el 84% correspondiente al ítem 2.2, 2.5, 2.11y 2.15 de los indicadores (Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras, Participa en la elaboración de Plan de Gestión de Riesgos, Utiliza el PEI e Incorpora el PAA), se observa la frecuencia en el ámbito de la planificación debe brindar una educación de calidad que contribuya de una manera eficiente el desarrollo de la comunidad educativa, el docente debe hacer énfasis en la elaboración de planes para el buen desempeño académico dentro de la institución e incorporar en su actividad diaria el plan anual el mismo que permitirá al docente la ejecución se su trabajo bien hecho. Según como señala (Revista de Investigación Educativa, 2013), En el ámbito de la planificación y estrategias la organización tiene un enfoque claro sobre los actores apoyados por planes, objetivos, metas y procesos adecuados.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,20	92%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,80	88%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,80	88%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,20	92%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,80	88%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,00	90%
2.8	Utiliza el PAA	9,20	92%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	9,20	92%
2.11	Utiliza el PEI	8,80	88%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,00	90%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
2.15	Incorpora el PAA	8,40	84%
TOTAL		134,60	
PROMEDIO		8,97	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Francisco Valdivia Díaz.

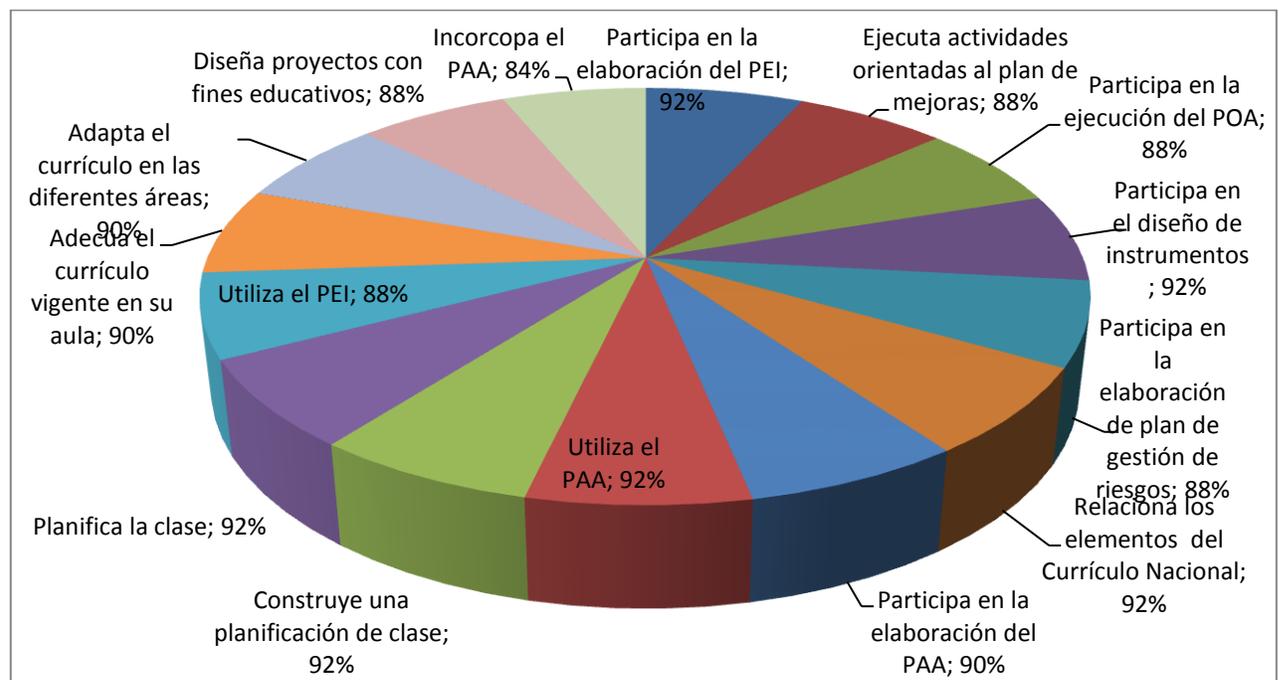


Figura 5. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Análisis

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta realizada en el Centro Educativo Francisco Valdivia Díaz a los docentes sobre la importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente, se pudo determinar que el 84% correspondiente al ítem 2.15 del indicador (Incorpora el PAA), se observa que la importancia que conlleva es medir la aptitudes y priorizar el conocimiento del alumno, por ello es necesario que el docente diseñe habilidades para el razonamiento verbal y matemático en los estudiantes. Pues como lo señala (Gairín, 1999, p.9-10), La planificación estratégica, requiere que se le complete con planificaciones tácticas, e identificación de contingencias de objetivos y valores asociados a la respuesta carente de sentido.

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,20	92%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,80	88%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,80	88%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,00	90%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,00	90%
2.8	Utiliza el PAA	9,20	92%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,40	94%
2.11	Utiliza el PEI	8,80	88%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,80	88%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
2.15	incorpora el PAA	8,40	84%
	TOTAL	134,60	
	PROMEDIO	8,97	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Francisco Valdivia Díaz.

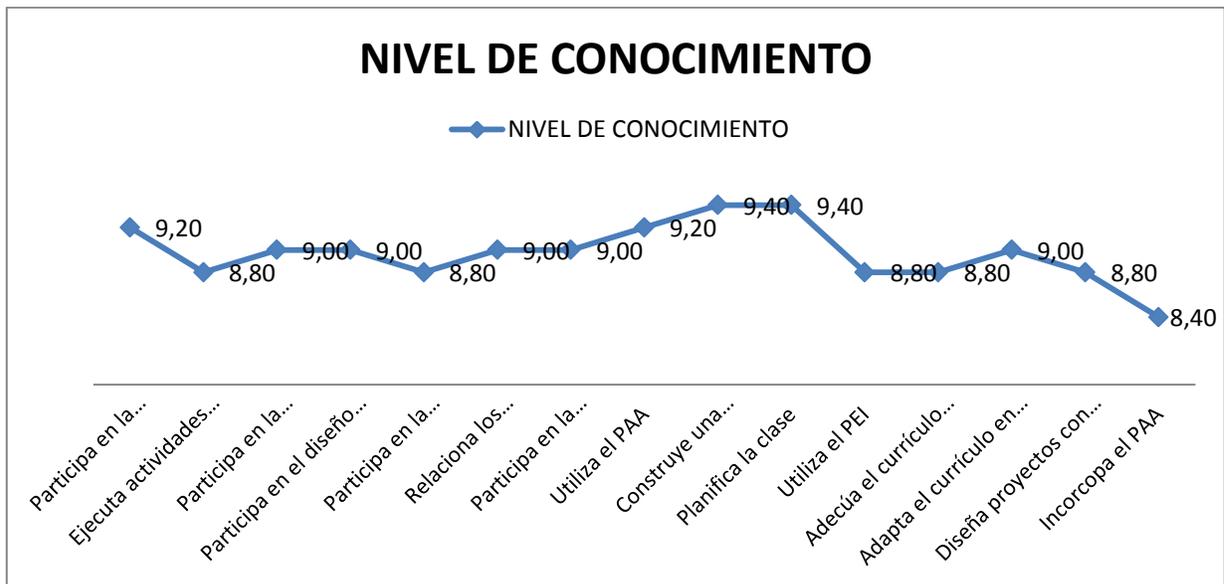


Figura 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Análisis

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta realizada en el Centro Educativo Francisco Valdivia Díaz a los docentes, sobre el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente, se pudo determinar que el 84% correspondiente al ítem 2.15 del indicador (Incorpora el PAA), se observa que el nivel de conocimiento tiene como objetivo que el docente incorpore criterios de calidad en la planificación educativa, incluyendo formas didácticas de aprendizaje, siendo la participación activa del docente necesaria para la formación de los estudiantes. Pues como señala (Gairín, 1999, p.9-10), Si no se incorpora una implementación táctica de proceso las estrategias de acción se vinculan al modelo de planificación seleccionado y asumen con él la simbología, racionalidad y capacidad de resolución que le acompaña.

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión

3.3.1. Planificación del proceso enseñanza aprendizaje.

3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso 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	9,00	90%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,60	86%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,60	86%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,20	92%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,80	88%
TOTAL		91,80	
PROMEDIO		9,18	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Francisco Valdivia Díaz.

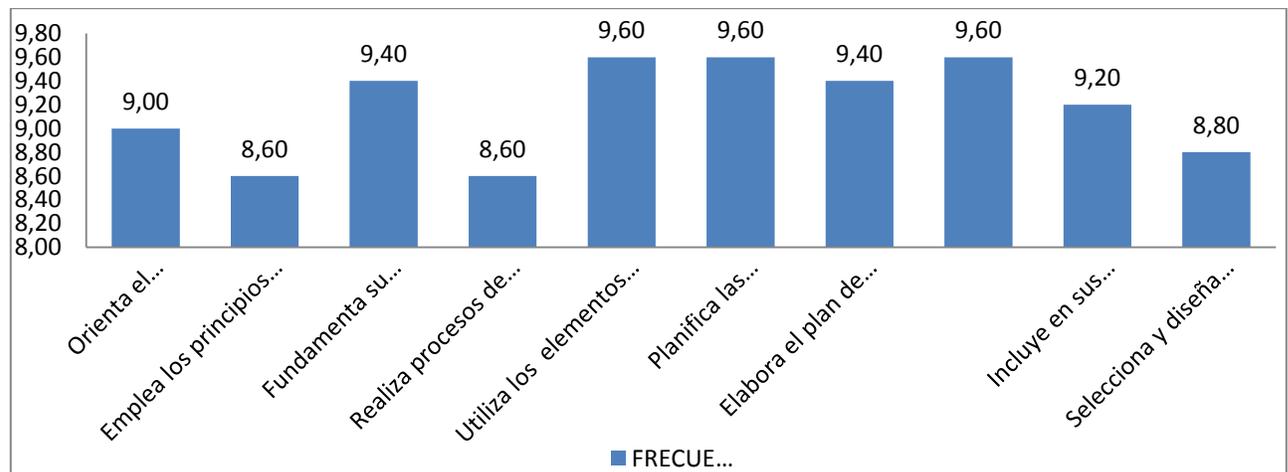


Figura 7. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

Análisis

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta realizada en el Centro Educativo Francisco Valdivia Díaz a los docentes sobre el nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, se pudo determinar que el 86% correspondiente al ítem 3.2 y 3.4 de los indicadores (Emplea los principios didácticos de la disciplina, Realiza procesos de investigación educativa), se observa que la frecuencia del desempeño profesional en la planificación consiste en la aplicación de planes flexibles para actuar en la práctica docente, por tal razón el docente debe planificar actividades que ayuden al buen desempeño del estudiante, empleando principios y valores disciplinarios que le permitan llevar en un recaudo a los alumnos, dentro de proceso de enseñanza el docente debe impulsar el trabajo investigativo con el propósito de cultivar la parte analítica y crítica. La Planeación se refiere a la preparación previa que hace el docente del qué, cómo y para qué de la clase, (Secretaría de Educación Pública de México, 2010, p.28).

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,80	88%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,20	92%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,80	88%
	TOTAL	92,60	
	PROMEDIO	9,26	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Francisco Valdivia Díaz.

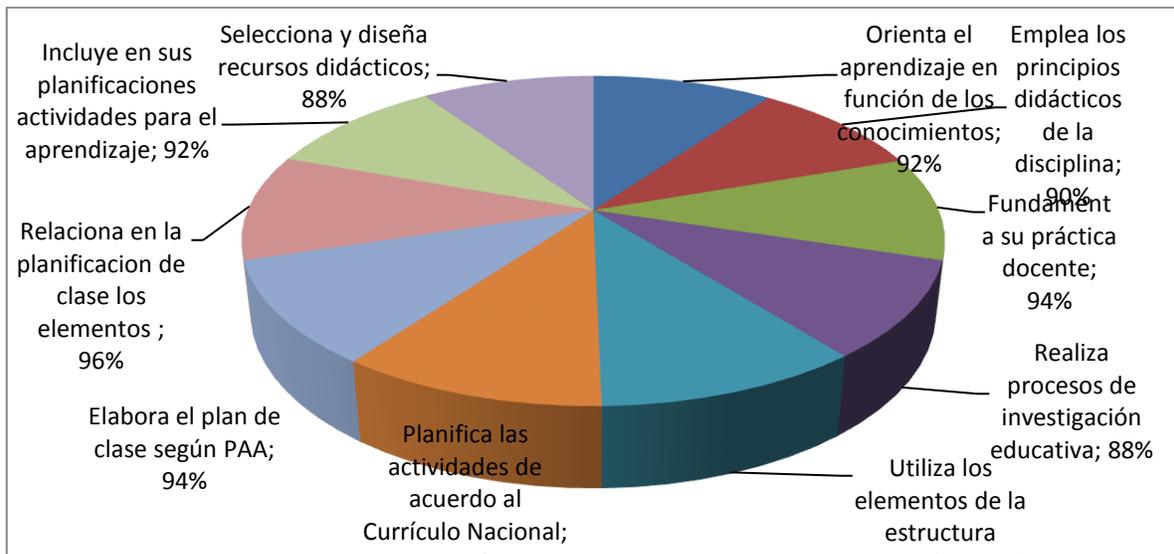


Figura 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.

Análisis

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta realizada en el Centro Educativo Francisco Valdivia Díaz a los docentes sobre el nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje, se pudo determinar que 88% correspondiente al ítem 3.4 y 3.10 de los indicadores (Realiza procesos de investigación educativa, Selecciona y diseña recursos didácticos), se observa que la puntuación sobre el nivel de importancia radia en la preparación del docente con metodologías, técnicas, herramientas y recursos didácticos necesarios que permita a los estudiantes adquirir nuevos conocimientos. La preparación del docente no solo debe quedar en libros sino que debe aplicar a fin de que el estudiante pueda desarrollar procesos investigativos, empleando nuevas técnicas de estudio y diseñando nuevas herramientas didácticas que le permitan un mejor asimilación de contenidos. La planificación misma aplica instrumentos mediante el desarrollo de estrategias-acciones que permite diseñar la misión y visión dentro de la educación. (Gairín, 1999, p.9-10).

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,80	88%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,20	92%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,80	88%
TOTAL		92,40	
PROMEDIO		9,24	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Francisco Valdivia Díaz.

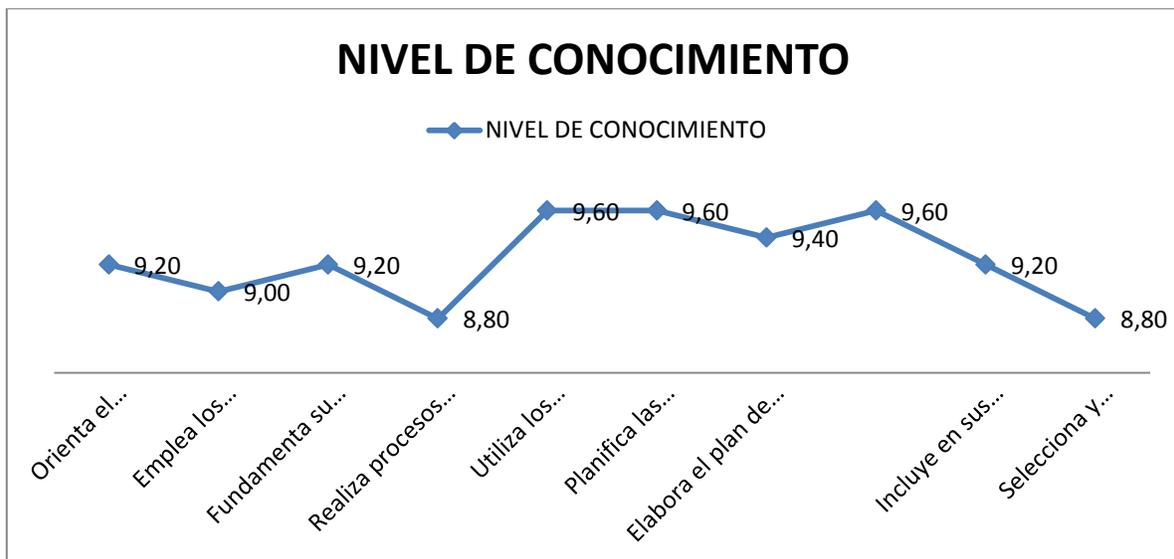


Figura 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.

Análisis

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta realizada en el Centro Educativo Francisco Valdivia Díaz a los docentes sobre el nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje, se determinó que el 88%

correspondiente al ítem 3.4 y 3.10 de los indicadores (Realiza procesos de investigación educativa, Selecciona y diseña recursos didácticos), se observa que el nivel de conocimiento se lo puede considerar como bueno, ya que la misma preparación del docente debe hacerse a través de planes, programas procesos y técnicas metodológicas pedagógicas permitirán al estudiantes que aprendan de una mejor y esta a su vez sean impartidas, donde el estudiante pueda y aplique los conocimientos transmitidos. Al analizar un diagnóstico e implementar planes acción que conlleven a la puesta en marcha de la planificación estratégica (Gairín, 1999, p.9-10).

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Tabla 10. Inicio.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,60	7,82	86%	78%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	8,64	92%	86%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	8,18	92%	82%
TOTAL		27,00	24,64		
PROMEDIO		9,00	8,21	90%	82%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Francisco Valdivia Díaz.

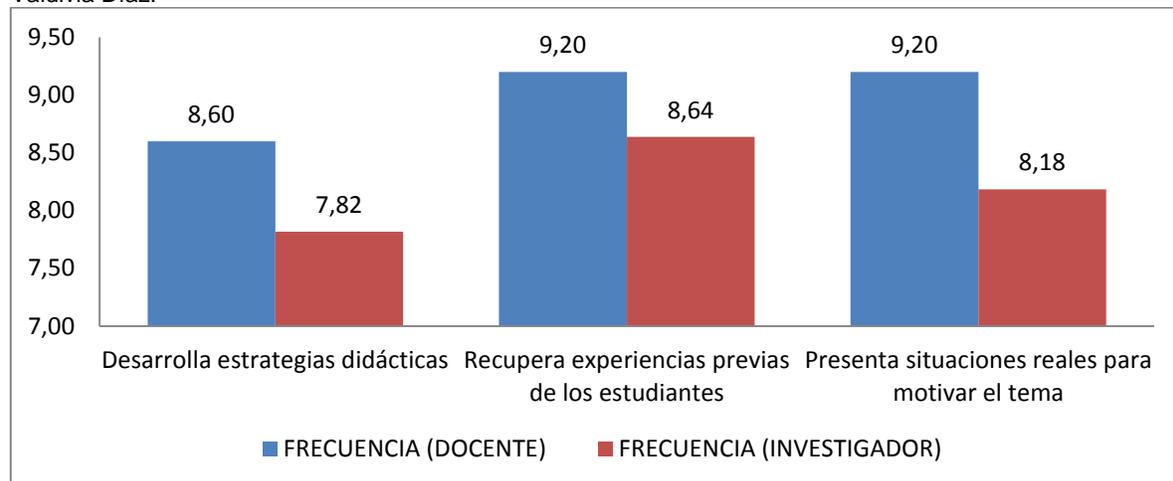


Figura 10 . Inicio.

Análisis

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta realizada en el Centro Educativo Francisco Valdivia Díaz a los docentes sobre el inicio del 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, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, se pudo determinar que el 86% correspondiente al ítem 3.11.1y 3.11.2 de los indicadores (Desarrolla estrategias didácticas y Recupera experiencias previas de los estudiantes), se observa que las puntuaciones desde la percepción del docente y observador en el indicar se proyectan valores bajos , por lo que es necesario que el docente desarrolle estrategias didácticas para un mejor desarrollo tanto en el desempeño profesional, como en el proceso de enseñanza aprendizajes, a fin de que el ambiente dentro del aula sea confortable y el alumno pueda expresar sus ideas, pues como lo señala (Estrategias para un buen Aprendizaje, 2013), Las estrategias de enseñanza-aprendizaje son instrumentos que sirve para contribuir con la implementación y el desarrollo de las competencias de los estudiantes.

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. Desarrollo

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	8,73	92%	87%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,00	8,18	90%	82%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,00	8,18	90%	82%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	8,18	92%	82%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,25	8,55	93%	85%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,80	8,00	88%	80%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8,60	7,45	86%	75%
	TOTAL	63,05	57,27		
	PROMEDIO	9,01	8,18	90%	82%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Francisco Valdivia Díaz.

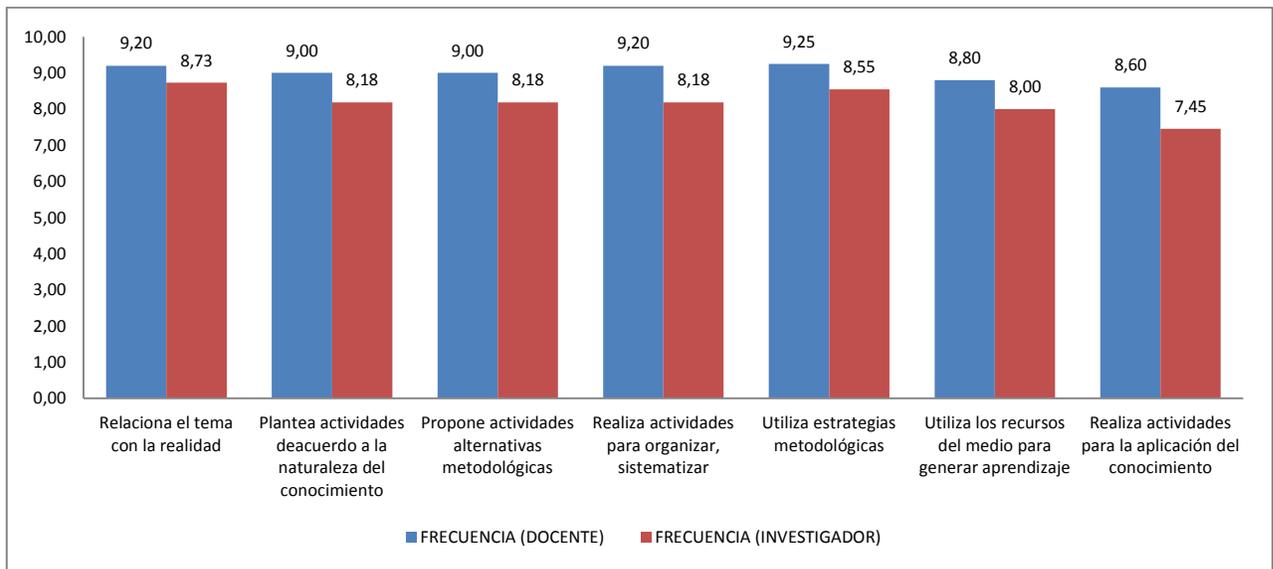


Figura 11. Desarrollo.

Análisis

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta realizada en el Centro Educativo Francisco Valdivia Díaz a los docentes sobre el desarrollo del 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, se pudo determinar que el 80% correspondiente al ítem 3.12.6, del indicadores (Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje) se observó que en el desarrollo del desempeño profesional es necesario que implemente recursos que ayuden a mejorar el aprendizaje de los estudiantes, realizando actividades de aplicación didácticas con la finalidad de mejorar el rendimiento académico. Pues como señala (Marco de Buen Desempeño Docente, 2012), es indispensable precisar políticas, estrategias y mecanismos que garanticen el derecho a una educación de calidad.

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. 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	8,60	6,82	86%	68%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	7,64	92%	76%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	7,71	84%	77%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,40	7,55	84%	75%
TOTAL		34,60	29,71		
PROMEDIO		8,65	7,43	87%	74%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Francisco Valdivia Díaz.

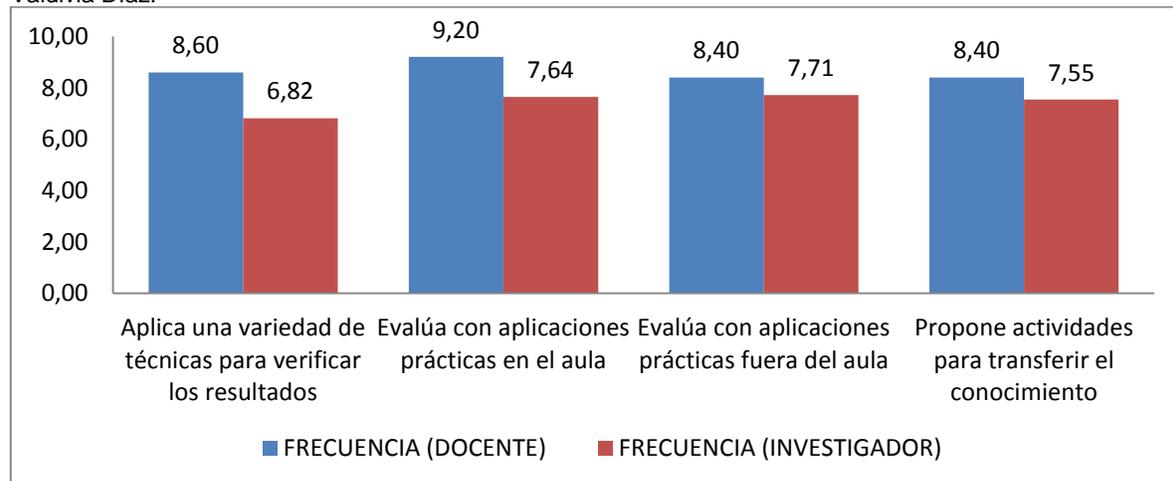


Figura 12. Evaluación.

Análisis

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta realizada en el Centro Educativo Francisco Valdivia Díaz a los docentes sobre la evaluación del 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, se pudo determinar que el 68% correspondiente al ítem 3.13.1, del indicadores

(Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados), se pudo observar que los indicadores a considera desde la perspectiva del investigador se debe aplicar nuevas técnicas que ayuden a verificar los resultados de cada uno de los estudiantes para medir sus conocimientos e identificar falencias de aprendizajes que pueden ser corregidos con la puesta en marcha de técnicas pedagógicas adecuadas, pues como señala (Marco de Buen Desempeño Docente, 2012), que los mecanismos para profesionalizar el trabajo docente deben ser flexibles, para revalorar el saber pedagógico de los maestros en la sociedad.

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

Tabla 13. Visión Global.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,00	8,21	90%	82%
3.12	DESARROLLO	9,01	8,18	90%	82%
3.13	EVALUACIÓN	8,65	7,43	87%	74%
	TOTAL	26,66	23,82		
	PROMEDIO	8,89	7,94	89%	79%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Francisco Valdivia Díaz.

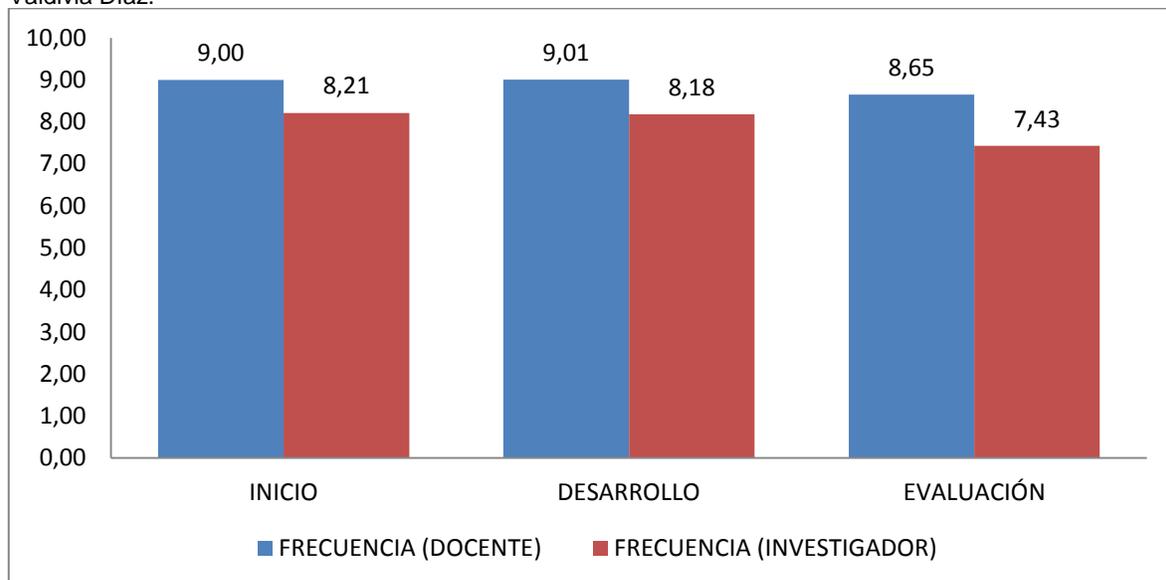


Figura 13. Visión global.

Análisis

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta realizada en el Centro Educativo Francisco Valdivia Díaz a los docentes sobre la visión global sobre los 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, se pudo determinar que el 74% correspondiente al ítem 3.13. del indicadores (Evaluación) se observó que desde un vista global el indicador desde la perceptiva del investigador que la evaluación que son bajos, por lo que es necesario proyectar que los tres indicadores son necesarios para evaluar el desempeño profesional en el ámbito de gestión del aprendizaje, lo cual se debe considerar que el docente debe fomentar el aprendizaje en el aula que permita que todos los estudiantes alcancen una educación de calidad. Pues como señala (Ministerio de Educació Ecuador, 2013), La evaluación del desempeño docente permite fortalecer los procesos de aprendizaje en los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional.

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

Tabla 14. Inicio.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	90%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	92%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	92%
	TOTAL	27,40	
	PROMEDIO	9,13	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Francisco Valdivia Díaz.



Figura 14. Inicio.

Análisis

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta realizada en el Centro Educativo Francisco Valdivia Díaz a los docentes sobre el inicio Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, se pudo determinar que el 90% correspondiente al ítem 3.11.1 del indicador (Desarrolla estrategias didácticas) se observa el nivel de importancia para el desarrollo de estrategias didácticas por parte fundamental del docente siendo bajo con relación a los otros indicadores, las misma que se deben desarrollar el docente con calidad, seleccionando y utilizando materiales que facilitan el desarrollo de las competencias, sobre los diferentes estrategias de aprendizaje. Pues como señala (Estrategías para un buen Aprendizaje, 2013), La gestión del aprendizaje refleja estrategias empleadas por parte de los educadores, el proceso de enseñanza-aprendizaje la misma que está centrado en el estudiante.

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

Tabla 15. Desarrollo

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	92%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	94%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	92%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	94%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,25	93%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,80	88%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,00	90%
	TOTAL	64,25	
	PROMEDIO	9,18	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Francisco Valdivia Díaz.

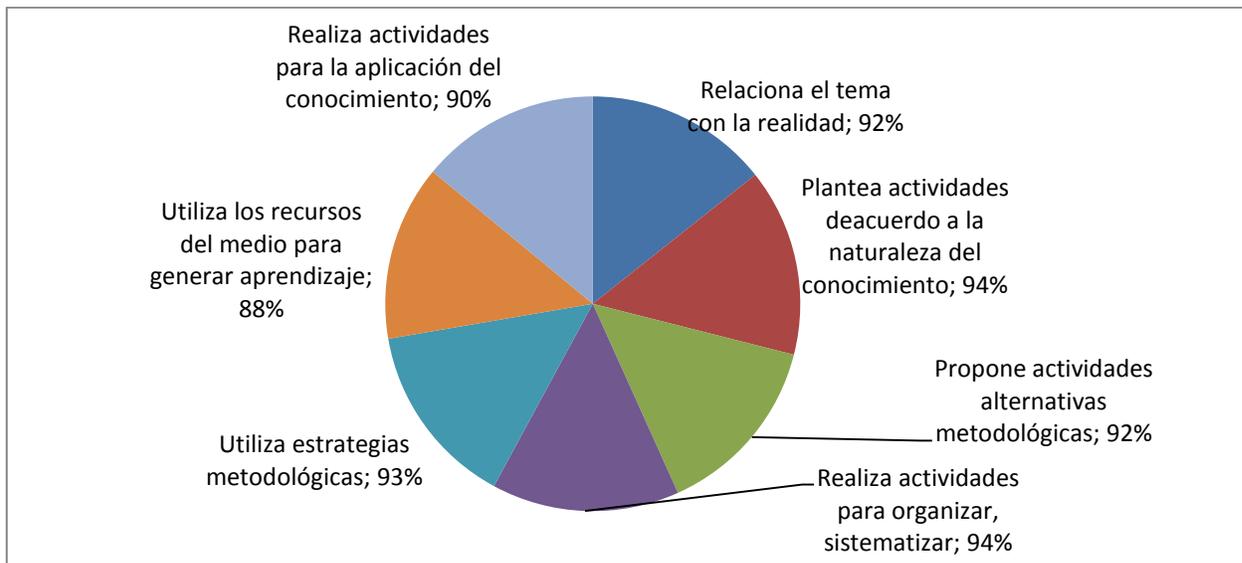


Figura 15. Desarrollo.

Análisis

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta realizada en el Centro Educativo Francisco Valdivia Díaz a los docentes sobre el desarrollo Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, se pudo determinar que el 88% correspondiente al ítem 3.12.6 del indicador (Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje) se puede evidenciar que el desarrollar es bajo con relación a los otros indicadores, la utilización de recursos de aprendizaje facilita a las instituciones la práctica de procesos de enseñanza-aprendizaje de calidad, pues como señala (Estrategias para un buen Aprendizaje, 2013), La falta de conocimientos, habilidades y actitudes han permitido a los estudiantes crear estrategias y metodologías que contribuyan a enriquecer la formación educativa.

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. EVALUACION.

Tabla 16. Evaluación.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	88%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	86%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	90%
	TOTAL	35,60	
	PROMEDIO	8,90	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Francisco Valdivia Díaz.

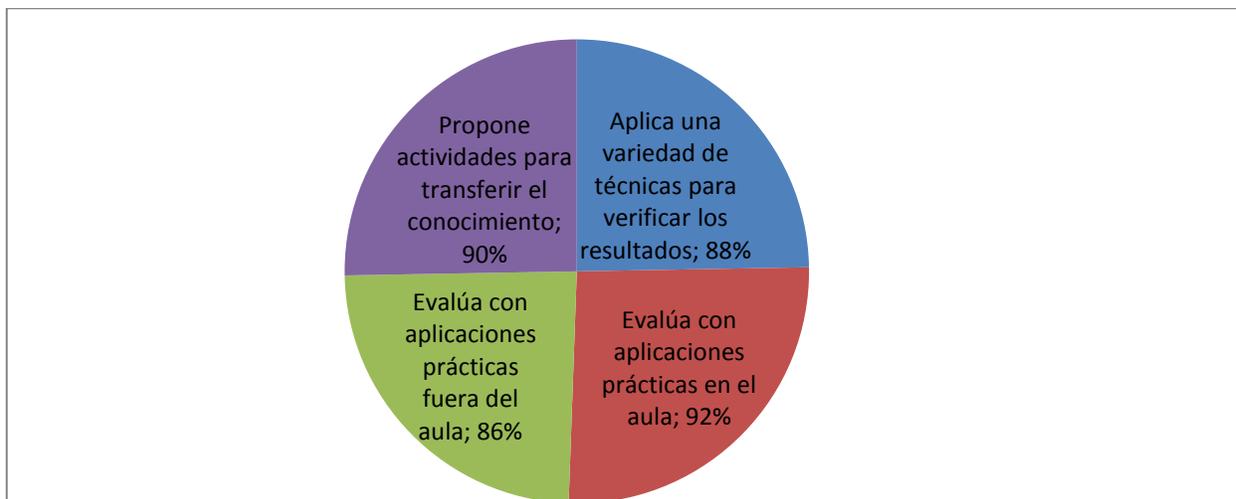


Figura 16. Evaluación.

Análisis

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta realizada en el Centro Educativo Francisco Valdivia Díaz a los docentes sobre la evaluación Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, se pudo determinar que el 86% correspondiente al ítem 3.13.3 del indicador (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) se pudo observar que en proceso de evaluación es bajo con relación a los otros indicadores, donde la importancia radica en aplicar una variedad de técnicas para promover aprendizajes significativos en los alumnos es baja con relación a los otros indicadores, lo cual aportan en el ámbito de la gestión del aprendizaje, pues como señala (Chan Nuñez, 2004, 5(ISSN:1607-6079)), que las estrategias de enseñanza-aprendizaje son instrumentos que sirve para contribuir la implementación y el desarrollo de las competencias de los estudiantes.

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

Tabla 17. Visión Global.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,13	91%
3.12	DESARROLLO	9,18	92%
3.13	EVALUACIÓN	8,90	89%
	TOTAL	27,21	
	PROMEDIO	9,07	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Francisco Valdivia Díaz.

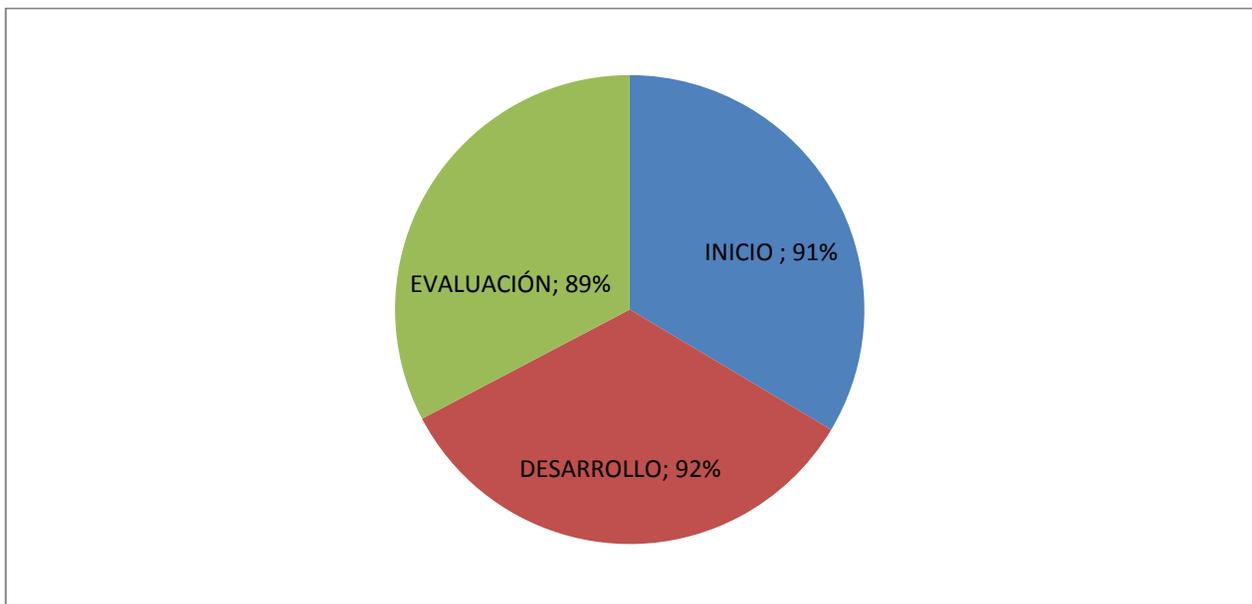


Figura 17. Visión global.

Análisis

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta realizada en el centro educativo Francisco Valdivia Díaz a los docentes sobre la visión global Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del

proceso de enseñanza aprendizaje, se pudo determinar que el 89% correspondiente al ítem 3.13 del indicador (Evaluación) se pudo observar que la importancia en la evaluación de los docentes, es bajo con relación a los otros indicadores, donde se debe considerar adoptar estándares de desarrollo que sean diseñados para fomentar los conocimientos y capacidades de mejora. Pues como señala (Ministerio de Educación Ecuador, 2013), la evaluación contribuye al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

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

Tabla 18. Inicio.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,80	88%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	92%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	92%
	TOTAL	27,20	
	PROMEDIO	9,07	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Francisco Valdivia Díaz.

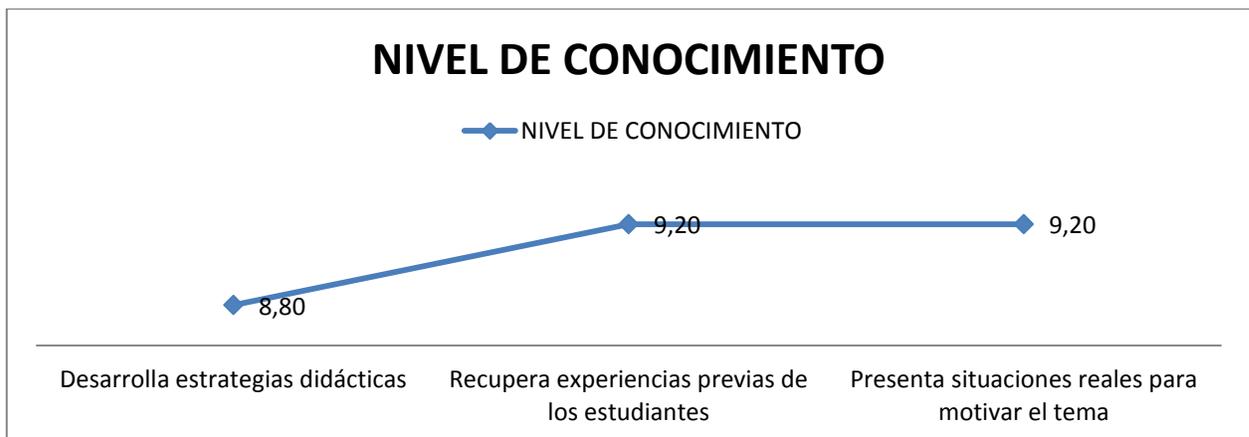


Figura 18. Inicio.

Análisis

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta realizada en el Centro Educativo Francisco Valdivia Díaz a los docentes sobre el inicio del nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente,

sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, se pudo determinar que el 88% correspondiente al ítem 3.11.1 del indicador (Desarrolla estrategias didácticas) se pudo observar que el nivel de conocimiento es bajo relación a otros indicadores, desde la percepción del docente el desarrollar estrategias didácticas es bajo en relación a los otros indicadores, para ello se debe promover un verdadero ejercicio profesional, en base a conocimientos disciplinares sólidos y actitudes que caractericen un desempeño idóneo, pues como lo señala el (Ministerio de Educación de Perú, 2014), El Director y el Consejo escolar ejercen liderazgo pedagógico, responsabilizándose por los aprendizajes de los estudiantes y la calidad de los procesos pedagógicos.

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

Tabla 19. Desarrollo.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	92%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,00	90%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	90%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,80	88%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8,80	88%
	TOTAL	63,20	
	PROMEDIO	9,03	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Francisco Valdivia Díaz.

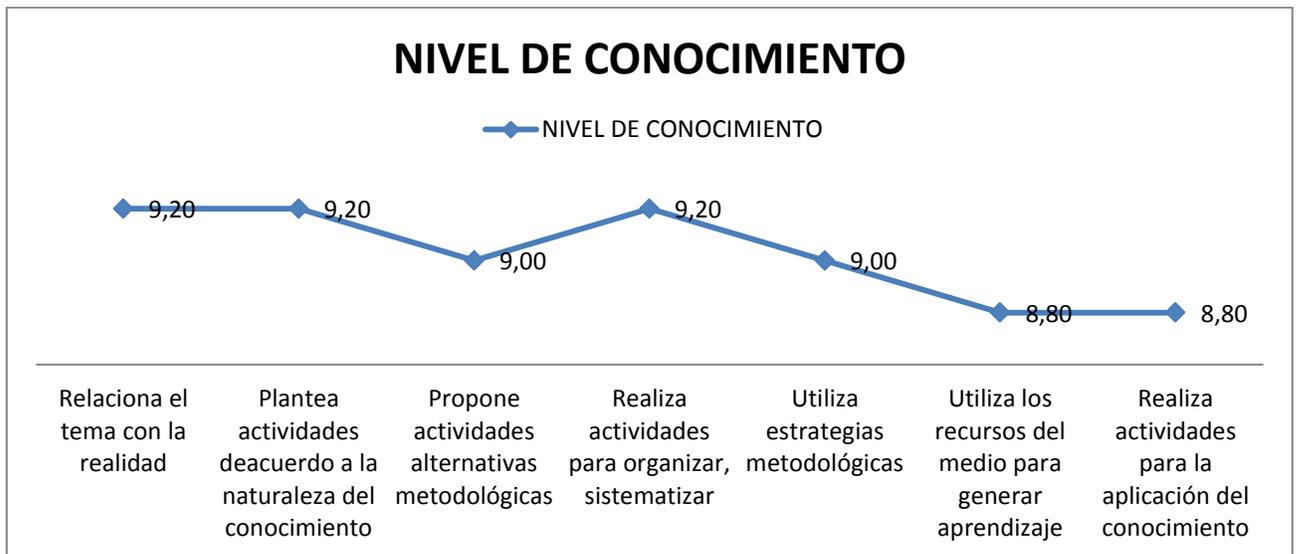


Figura 19. Desarrollo.

Análisis

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta realizada en el centro Educativo Francisco Valdivia Díaz a los docentes sobre el desarrollo del nivel de conocimiento que tiene en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del maestro, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, se pudo determinar que el 88% correspondiente al ítem 3.12.6 y 3.12.7 de los indicadores (Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje y realiza actividades para la aplicación del conocimiento) se pudo determinar que la utilización de recursos y la realización de actividades es bajo con relación a los otros indicadores, cabe recalcar que al observar a los docentes se encontraron que no desarrollan actividades ni utilizan recursos que puedan crear un ambiente de aprendizaje en condiciones pedagógicas y contextuales adecuadas. Pues como señala (Barrera & Robert, 2011, párr 17, pág. 1 parr 17), Para ello el docente requiere de competencias para interpretar los productos y las interacciones de los educandos, para leer sus representaciones y retroalimentarlas.

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

Tabla 20. Evaluación.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	88%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	86%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,80	88%
TOTAL		35,40	
PROMEDIO		8,85	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Francisco Valdivia Díaz.

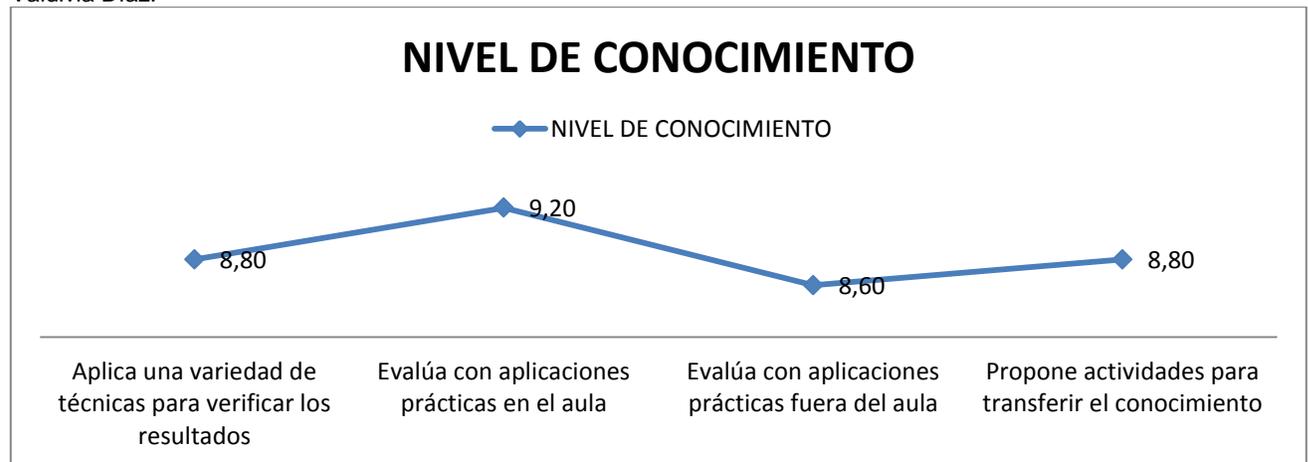


Figura 20. Evaluación.

Análisis

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta realizada en el centro educativo Francisco Valdivia Díaz a los docentes sobre la autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución, se pudo determinar que el 86% correspondiente al ítem 3.13.3 del indicador (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) se observó que la evaluación fuera del aula es bajo en relación con otros indicadores, siendo esta una herramientas educativas que ayuda a promover el aprendizaje efectivo y desarrollar la creatividad del alumno, de tal manera que el docente debe usarla de forma adecuada, para incrementar el logro en los estudiantes. Según cita (Estrategías para un buen Aprendizaje, 2013), es necesario promover la colaboración y el trabajo en grupo, ya que establece un enriquecedor modo de relacionarse con los demás.

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

Tabla 21. Visión Global.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,80	88%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	86%
	TOTAL	26,60	
	PROMEDIO	8,87	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Francisco Valdivia Díaz.

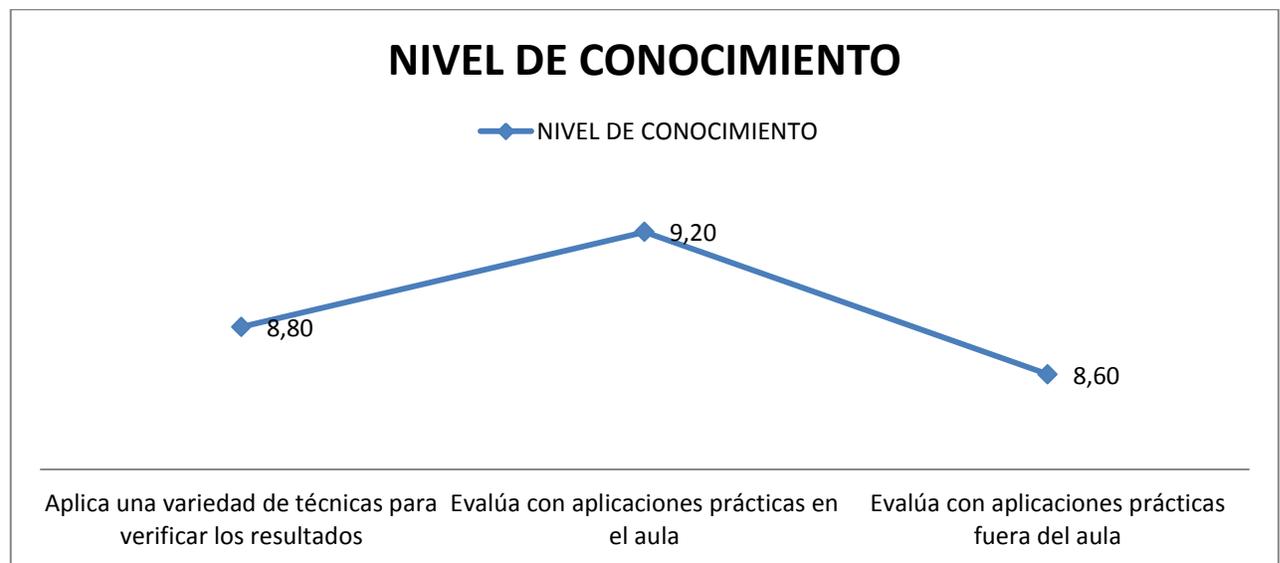


Figura 21. Visión global.

Análisis

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta realizada en el centro educativo Francisco Valdivia Díaz a los docentes sobre la visión global de la autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución, se pudo determinar que el 86% correspondiente al ítem 3.13 del indicador (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) este indicador es bajo en relación a los otros indicadores, se pudo observar que el nivel de conocimiento es uno de los varios roles que el docente debe cumplir para motivar a los estudiantes hacia un aprendizaje

significativo. Pues como cita (el (Ministerio de Educación Ecuador, 2013) Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes, mediante su formación.

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 22. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	9,45	90%	95%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,40	7,64	84%	76%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,00	7,00	80%	70%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,80	6,73	78%	67%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,80	8,82	88%	88%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	9,55	94%	95%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	8,45	90%	85%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	9,55	92%	95%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,00	9,27	90%	93%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	9,36	92%	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,60	8,55	86%	85%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	8,36	90%	84%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,00	9,27	90%	93%
TOTAL		114,40	112,00		
PROMEDIO		8,80	8,62	88%	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Francisco Valdivia Díaz.

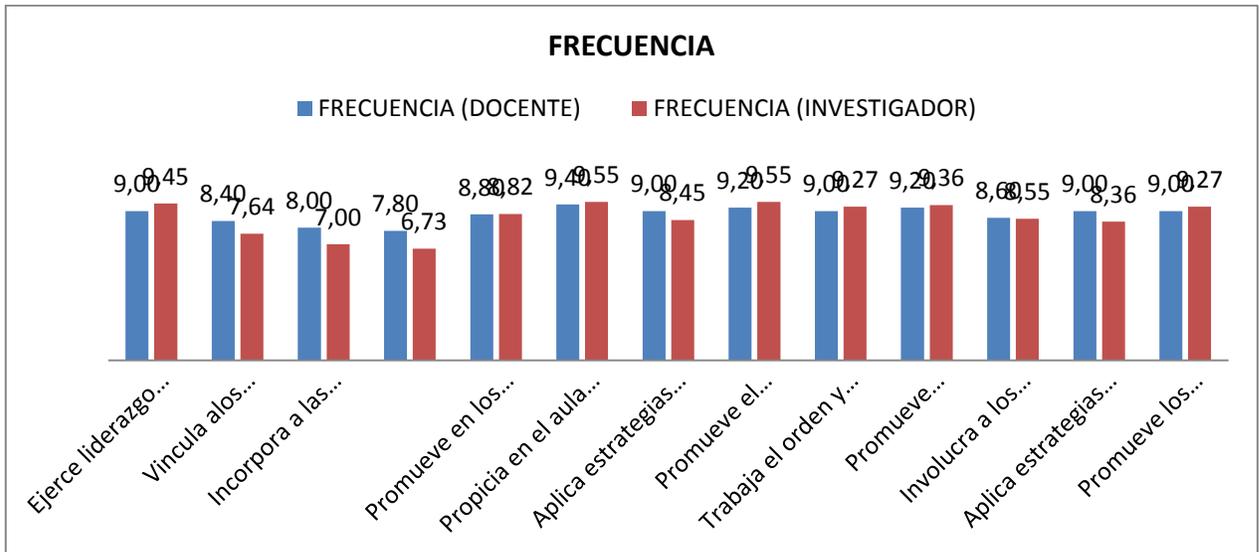


Figura 22. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Análisis

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta realizada en el Centro Educativo Francisco Valdivia Díaz a los docentes sobre la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador, se pudo determinar que el 67% y 70% correspondiente al ítem 4.3y 4.4 de los indicadores (Promueve acciones orientadas al servicio e incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) los indicadores son bajos en relación a los otros indicadores, se pudo observar que los docentes deben incorporar organizaciones gubernamentales orientadas al servicio pedagógica, promoviendo mecanismos adecuados que incidan en el éxito de la labor educativa. Pues como señala (Murillo & Becerra, 2009), La comunicación es importante para obtener un liderazgo efectivo dentro de la organización.

3.4.2. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Tabla 23. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCI A	PORCENTAJ E
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	90%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	86%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,60	86%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,40	84%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,00	90%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	94%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,20	92%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	92%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	92%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	92%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,60	86%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	90%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,00	90%
TOTAL		116,40	
PROMEDIO		8,95	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Francisco Valdivia Díaz.

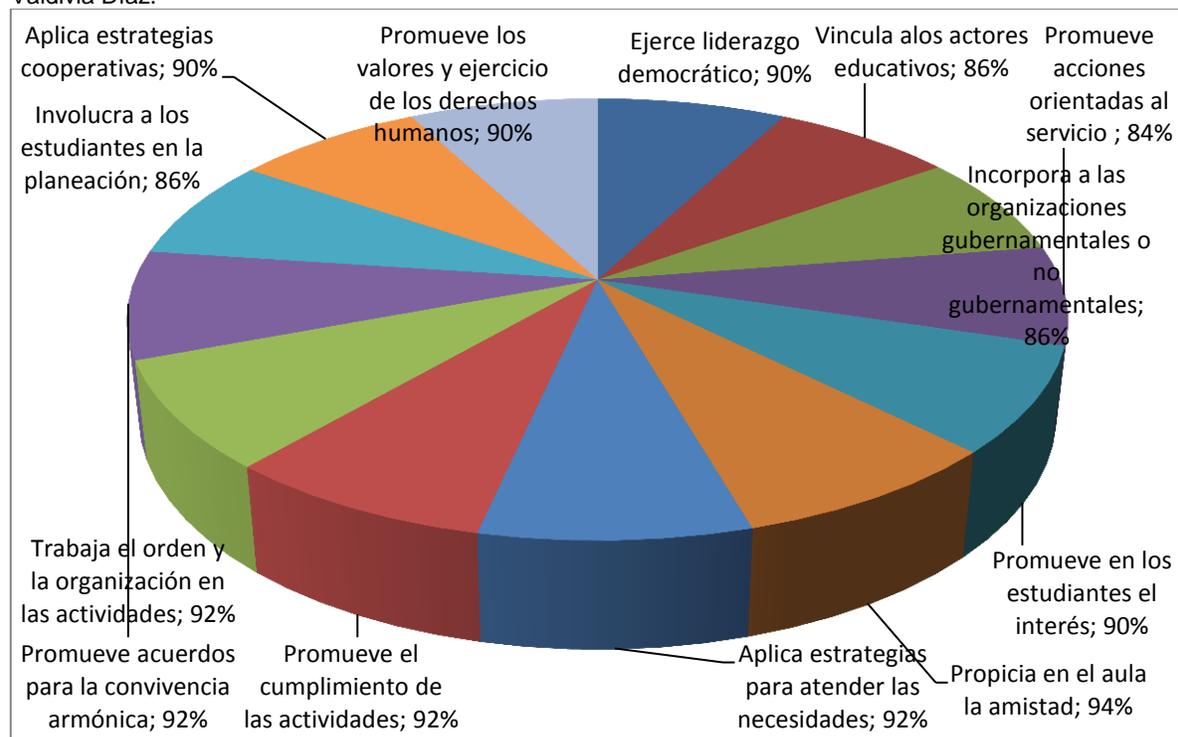


Figura 23. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Análisis

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta realizada en el centro educativo Francisco Valdivia Díaz a los docentes sobre Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente, se pudo determinar que el 84% correspondiente al ítem 4.4 del indicador (Promueve acciones orientadas al servicio) este indicador es bajo en relación a otros indicadores, se puede evidenciar que el docente debe tener la predisposición de realizar tareas que estén orientadas al servicio de los demás para fortalecer el aprendizaje significativo en la educación, pues como señala (Murillo & Becerra, 2009, p. 379), La comunicación Organizacional desempeña un papel de primordial en la creación, mantenimiento y cambio en la cultura e identidad corporativa de las organizaciones.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	86%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,40	84%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,60	86%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	94%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,20	92%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	92%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	92%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	92%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,60	86%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	90%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,00	90%
	TOTAL	116,80	
	PROMEDIO	8,98	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Francisco Valdivia Díaz.

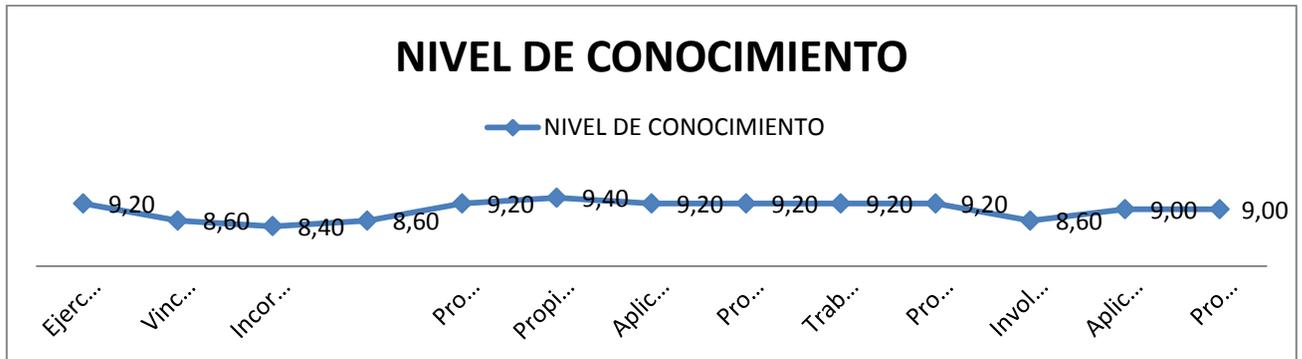


Figura 24. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Análisis

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta realizada en el centro educativo Francisco Valdivia Díaz a los docentes sobre el Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente, se pudo determinar que el 84% correspondiente al ítem 4.3 del indicador (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales), se logró evidenciar que el nivel de conocimiento en el ámbito de liderazgo y comunicación en cuanto a la vinculación de organizaciones es bajo con relación a otros indicadores, siendo el docente el eje promotor para incorporar diversas organizaciones, a fin de lograr el cumplir de objetivos estratégicos, orientados a promover la calidad en las instituciones educativas mediante la participación del ministerio de educación. Como dice Andrade (1991:30) "si la comunicación es consustancial a cualquier forma de relación humana, también será consustancial a la organización.

Desempeño profesional del docente (análisis global).

Tabla 25. Desempeño profesional del docente (análisis global).

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,00	8,95	8,93
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,80	8,97	8,97
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,18	9,26	9,24
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,89	9,07	8,87
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,80	8,95	8,98

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Francisco Valdivia Díaz.

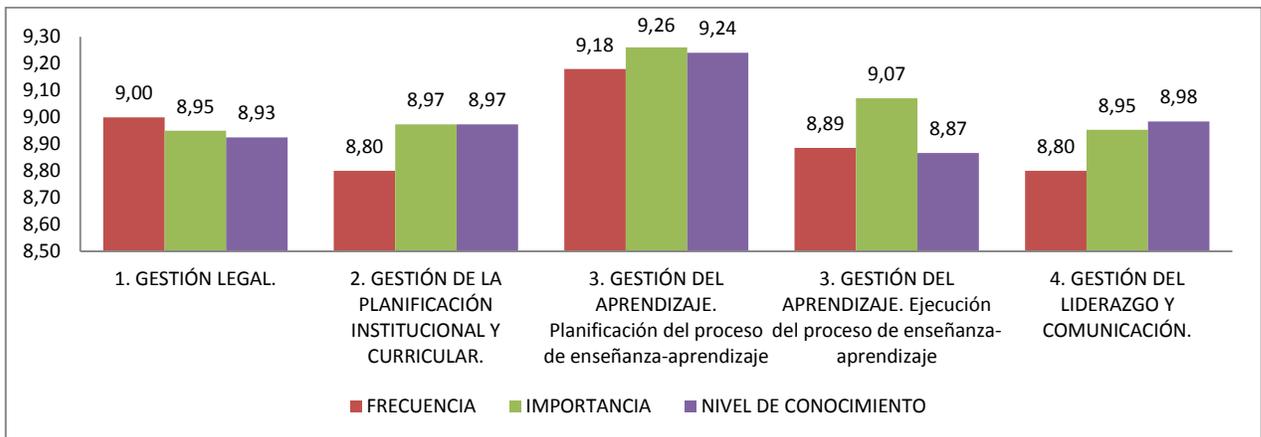


Figura 25. Desempeño profesional del docente (análisis global).

Análisis

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta realizada en el Centro Educativo Francisco Valdivia Díaz a los docentes sobre el desempeño profesional del docente, se pudo determinar que el 8.80 correspondiente al ámbito 2 y 4 (Gestión de la Planificación Institucional y Curricular y gestión de liderazgo y comunicación), estos ámbitos son bajos con relación a los otros ámbitos evaluados, cabe recalcar que mediante la observación realizada a los docentes se pudo establecer que es necesario analizar los modelos, procesos pedagógicos, su relación con la planificación, diseño y evaluación curricular. Pues como señala (Marco de Buen Desempeño Docente, 2012), El buen desempeño docente es una guía imprescindible para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional.

Gestión del liderazgo y comunicación.

Tabla 26. Resultados desglosado 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	9,00	9,13	9,07
Desarrollo	9,01	9,18	9,03
Evaluación	8,65	8,90	8,85

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Francisco Valdivia Díaz.

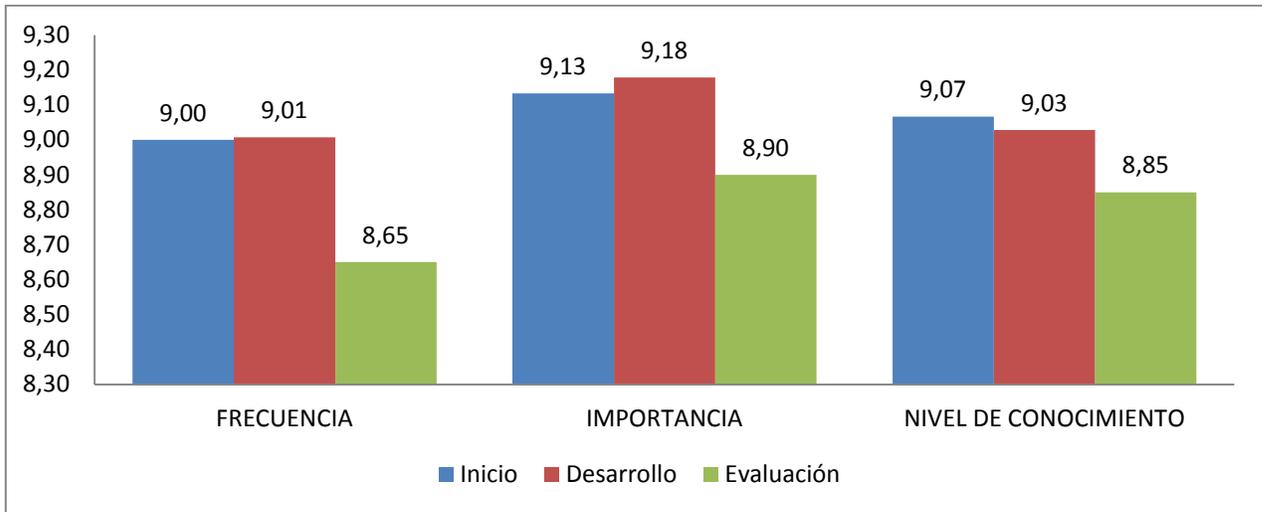


Figura 26. Resultados desglosado en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Análisis

Los datos obtenidos a través de la aplicación de la encuesta realizada en el Centro Educativo Francisco Valdivia Díaz a los docentes sobre los resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje, se pudo determinar que el 8,65 (Evaluación) en la gestión del aprendizaje, específicamente en su proceso de enseñanza-aprendizaje; se observa que las puntuaciones son muy buenas, tanto en la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento; sin embargo el elemento de evaluación proyecta valores ligeramente bajos, por lo que es necesario precisar que los tres momentos, son importantes, ya que aportan a la consecución de las destrezas con criterios de desempeño, que deben ser evaluados en el proceso de gestión, pues como señala (Borrel p.58), Para lograr la cooperación de los alumnos intervienen mucho la influencia de la motivación y es allí donde se ejerce el liderazgo.

Tabla 27. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

(TRANSPUESTO)Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9,00	9,01	8,65
IMPORTANCIA	9,13	9,18	8,90
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,07	9,03	8,85

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Francisco Valdivia Díaz.

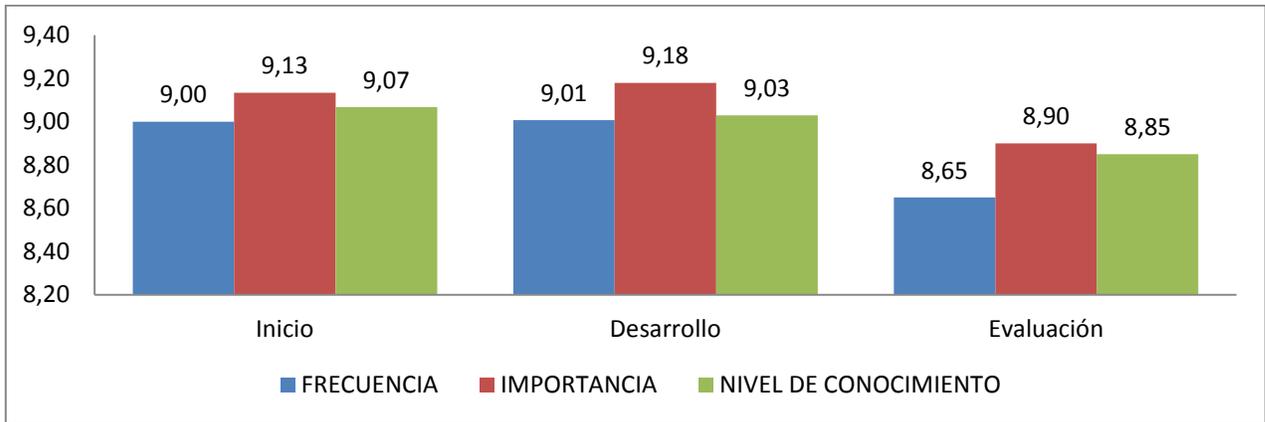


Figura 27. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Análisis

Los datos obtenidos a través de la aplicación de la encuesta realizada en el Centro Educativo Francisco Valdivia Díaz a los docentes sobre los resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, se pudo determinar que en la evaluación es de 8.65 con respecto a la (Frecuencia) en la gestión del aprendizaje, específicamente en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje; se observa que las puntuaciones son muy buenas, tanto en la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, siendo la gestión del docente un proceso de mediación para que los estudiantes aprendan. Pues como señala (Barrera & Robert, 2011, párr 17), La gestión educativa es un instrumento eficiente, para impulsar el aprendizaje permanente en las instituciones que buscan cambios continuos.

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

Tabla 28. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES			
ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,00	8,21
	Desarrollo	9,01	8,18
	Evaluación	8,65	7,43
	Visión Global	8,89	7,94
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		8,80	8,62

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Francisco Valdivia Díaz.

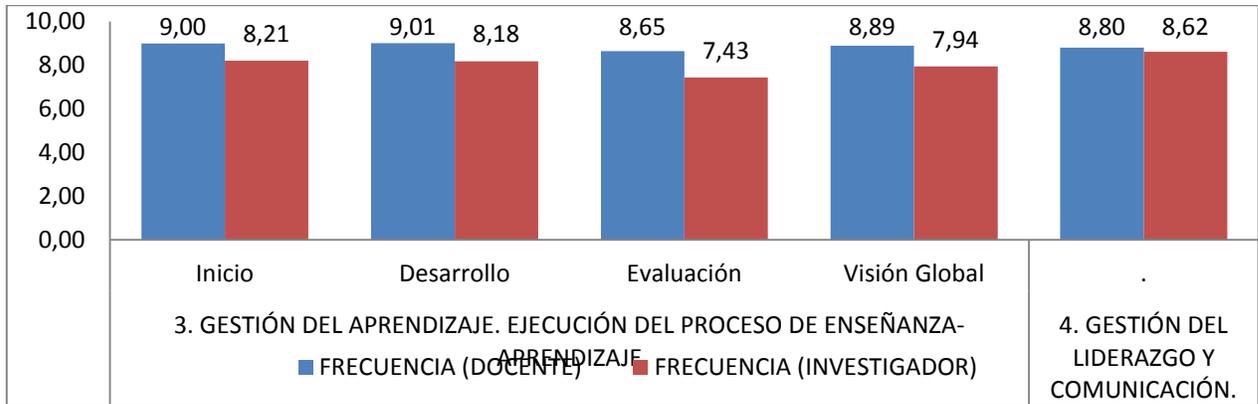


Figura 28. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

Análisis

Los datos obtenidos a través de la aplicación de la encuesta realizada en el Centro Educativo Francisco Valdivia Díaz a los docentes sobre la comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación y de las actividades docentes, se pudo determinar que el 7.43 y 7.94 respectivamente del ámbito 3 (Evaluación y visión global; Gestión del aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje) se observa que estos indicadores son bajos con relación a los otros ámbitos, sin embargo esta sección permite englobar a la gestión del conocimiento en cuanto a la comunicación y liderazgo, el mismo que admite solucionar problemas dependiendo de las actividades específicas; como señala (Estrategías para un buen Aprendizaje, 2013), la gestión del aprendizaje es el proceso por el cual los docentes facilitan la transmisión de informaciones y habilidades a sus estudiantes de una manera sistemática y eficiente.

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

"No hay espectáculo más hermoso que la mirada de un niño que lee"

(Günter Grass, Premio Nobel de Literatura 1999)

CONCLUSIONES

La investigación realizada sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, estudio realizado en el Centro Educativo Educación General Básica del Centro Educativo “Francisco Valdivia Díaz” de la ciudad La Libertad, provincia de Santa Elena, en el año lectivo 2013-2014, se concluye que:

- En la institución investigada se aplicó el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente donde se obtuvo el 84% del nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente, equivalente a muy bueno, el mismo que presenta un grado aceptable, lo que se indica que hay que mejorar el nivel de conocimiento del plan decenal de educación, rescatando las diferentes prioridades del sector educativo.
- En el ámbito de la planificación institucional y curricular, la evaluación del desempeño del docente se pudo obtener el 84% equivalente a muy bueno, en la ejecución de actividades orientadas al plan de mejoramiento y participar en la elaboración de plan de gestión de riesgo, utilizar el PEI e incorporar el PAA, el mismo que representa un grado superior al mínimo aceptables, es decir que hay que perfeccionar para llegar a la excelencia educativa.
- En la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, analizando el nivel de frecuencia del desempeño profesional el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del investigador y la observación, desde una visión global en la etapa inicial y en la etapa de desarrollo se obtuvo 82%; desde la perspectiva del docente el 74% en etapa de evaluación, indicadores que presenta un grado mínimo aceptables, es decir el docente no desarrolla estrategias didácticas, actividades para la aplicación del conocimiento, técnicas de evaluación para verificar los resultados y el rendimiento del estudiante, lo que ha permitido un decadente proceso de evaluación ya que los docentes evalúan con más frecuencia dentro del aula, esto se debe al tradicionalismo o por costumbre; sin buscar alternativas para una evaluación fuera de ellas.
- En el ámbito del liderazgo y comunicación, los datos obtenidos desde la perspectiva del docente, no se promueve acciones orientadas al servicio, incidiendo directamente en los docente ya no crean modelos orientados a logara la excelencia educativa, desde una perspectiva más clara del observador se detalla que el desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación no facilita los diálogos intensivos e informales para la transmisión de conocimiento en un aprendizaje permanente y puesta en práctica.

RECOMENDACIONES

Las conclusiones permiten formular las siguientes recomendaciones:

- Revalorizar el rol y el ejercicio del docente, a través del mejoramiento del desempeño profesional y capacitación permanente.
- Emplear principios y actividades para la aplicación del conocimiento, diseñar recursos didácticos necesarios para el desempeño profesional del docente, estas actividades deben ser didácticas y disciplinarias, a fin de identificar recursos para generar aprendizajes a través de la evaluación de conocimiento dentro y fuera del aula.
- Promover acciones tanto en el ámbito personal como profesional, orientados al servicio educativo a fin de incorporar a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, aplicando el liderazgo y la comunicación.
- La ejecución de procesos de enseñanza aprendizaje, desde una concepción pedagógica que contribuya al desarrollo en la calidad educativa en los procesos, a través de la formación de valores, a fin de alcanzar en los alumnos un aprendizaje significativo, promoviendo actividades fuera del aula y evaluar fuera de la misma, para adquirir aprendizajes concretos aprovechando los recursos ambientales que tenemos a nuestro alrededor.

BIBLIOGRAFÍA

- Ademar, H., & Vidales, S. (01 de Julio de 2011 , párr.15). Formación Docente: desafíos, ideas y propuestas para habitar los nuevos escenarios educativos. *Educarnos*, 2 (1) . Obtenido de <http://www.revistaeducarnos.com/art%C3%ADculos/educaci%C3%B3n/formaci%C3%B3n-docente-desaf%C3%ADos-ideas-y-propuestas-para-habitar-los-nuevos-escenarios-educativos>
- Azzerboni, D., & Harf, R. (2008). *Estrategias para la acción directiva* . Argentina : Noveduc.
- Barrera, I., & Robert, M. (Diciembre de 2011, párr 17). *Estandares de Evaluación docente en México*. Recuperado el 21 de Marzo de 2014, de Programa de Promoción de la reforma en América latina y el Caribe PREAL: http://www.empresariosporlaeducacion.org/media/documentos2011/situacionamericalatina2012/estandaresmexico_preal2011.pdf
- Barrero, N. (2001). Aproximación metacognitiva a la evaluación de la enseñanza. *Revista Electrónica de Investigación y evaluación Educativa*, 7 (2).
- Barreró González, N. (2000). Aproximación metacognitiva a la evaluación en la enseñanza. *Revista ELectrónica de Investigación y EValuación Educativa, Volumen 7, 2-3*.
- Barrios, J. (15 de Marzo de 2010, párr 4). Cómo conseguir la motivación para el aprendizaje en el aula. *Revista de Enseñanza y Educación: Encuentro Educativo*, (6) . Obtenido de <http://www.encuentroeducativo.com/revista/?p=2717>
- Botero, C., & Alberto, C. (2009). Cinco tendencias de la gestión educativa. *Revista Politecnica Julio 2007*, 49-2.
- Casanova, M., & Rodríguez, H. (2009). *La inclusión educativa un horizonte de posibilidades*. Madrid: La Muralla S.A.
- Cepeda, E., & Caicedo, G. (2007). Factores Asociados a la Calidad de la Educación. *Revista Iberoamericana de Educación (SSN: 1681-5653)*, (43), 2-4.
- Chan Nuñez, M. E. (2004, 5(ISSN:1607-6079)). Entornos de aprendizaje digitales. *Revista Digital Universitaria*, 112.

- Comellas, M. (2011). *Educación en la comunidad y la familia; acompañando a las familias en el día a día*. Valencia: Nau llibres.
- Constitución Política del Ecuador. (1978). *Aprobada en el Referéndum del 15 de enero de 1978. Publicada en el R.O. No. 800 de 27 de marzo de 1979*. Obtenido de SECCION III, De la educación y cultura: <http://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/constituciones/43%201978%20Texto%20Original.pdf>
- Copello L, M., & Sanmartí P, N. (2001). Fundamentos de un modelo de formación permanente del profesorado de ciencias centrado en la reflexión dialógica sobre las concepciones y las prácticas. *Enseñanza de las ciencias*, 172, 19 (2).
- Córtés, D. (2011). *Gestión Legal*. Recuperado el 21 de 03 de 2014, de Escuela Politécnica de Cáceres: http://html.rincondelvago.com/aspectos-legales-de-la-construccion_gestion-urbanistica.html
- Cortés, D. (2011. párr.6). *Gestion legal*. Recuperado el 21 de 03 de 2014, de Escuela Politécnica de Cáceres: http://html.rincondelvago.com/aspectos-legales-de-la-construccion_gestion-urbanistica.html
- Covarrubias , P., & Piña , M. (2004). La interacción maestro-alumno y su relación con el aprendizaje. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, XXXIV (1), 51-52. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27034103>
- Díaz, F. (2007). *Modelo para autoevaluar la práctica docente*. Madrid: Wolters Kluwer España, S.A.
- Doménech Betoret, F. (1999). *El proceso de enseñanza-aprendizaje universitario: aspectos teóricos y prácticos*. Universitas Jaume.
- Educando. (16 de Octubre de 2009). *Portal de la educación Dominicana*. Recuperado el 21 de Marzo de 2014, de Gestión Educativa: <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestion-educativa/>
- Estrategias de Aprendizaje . (s.f.). *ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE*. Obtenido de <http://www.estrategiasdeaprendizaje.com/>

- Estrategias para un buen aprendizaje. (2013, párr. 4). *APRENDIZAJE COOPERATIVO*. Recuperado el 21 de 03 de 2014, de ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE: <http://www.estrategiasdeaprendizaje.com/estrategiasparaelbuenaprendizaje.htm>
- Estrategías para un buen Aprendizaje. (2013). *Aprendizaje Cooperativo*. Recuperado el 21 de 03 de 2014, de Estrategías de Aprendizaje: <http://www.estrategiasdeaprendizaje.com/estrategiasparaelbuenaprendizaje.htm>
- Feixas, M. (2004). La influencia de factores personales, institucionales y contextuales en la trayectoria y el desarrollo docente de los profesores universitarios. *Educar*, 19 (33), 31-59. Recuperado el 29 de diciembre de 2013, de Motivación: http://www.quadernsdigitals.net/datos_web/hemeroteca/r_73/nr_788/a_10632/10632.pdf
- Fernández Cruz, M. (2004). El desarrollo docente en los escenarios del currículum y la organización. Profesorado. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 14, 8.
- Fresan, M., & Vera, Y. (2004). *Evaluación del desempeño del profesional académico; análisis y propuesta de metodología básica*. Obtenido de Cuderos Digitales: http://www.angelfire.com/ak5/eduardobustos_1/lectura14.pdf
- Fundación Astoreca. (s.f.). *Colegios San Joaquín, San José y San Juan*. Obtenido de Lectura comentada: http://educandojuntos4.vrserver6.cl/dms/cat_1554.html
- Gairín Sallán, J. (2007). *Aspectos Institucionales de la Orientación*. Obtenido de Congreso Internacional de Orientación educativa y profesional: http://diversidad.murciaeduca.es/orientamur/gestion/documentos/4._aspectos_institucionales_orientacion.pdf
- García Legazpe, F. (2008). Motivar para el aprendizaje desde la actividad orientadora. En F. García Legazpe, *Capítulo II, Los Factores que influyen en la Motivación para el Aprendizaje* (pág. 39). España: Omagraf,sl.
- García, C., & Vaillant, D. (2009). *Desarrollo profesional docente: ¿Cómo se aprende a enseñar?* Madrid-España: Narcea S.A.
- Gerza. com. (2012). *tecnicas y manejo de* . Obtenido de http://www.gerza.com/tecnicas_grupo/todas_tecnicas/tormenta_ideas.html

- Gerza.com. (2012). *tecnicas y manejo del desempeño profesional*. Obtenido de Debate dirigido: http://www.gerza.com/tecnicas_grupo/todas_tecnicas/debate_dirigido.
- Gobierno Federan Mexicano. (2010). *dimensiones de la gestión escolar segun categoria*. Recuperado el 21 de marzo de 2014, de Modelo de Gestion educativa estrategica: http://www.sepbcs.gob.mx/Programas_Escuela%20Calidad/MexicoPECX/Modelo%20de%20Gestion%20Educativa.pdf
- Gubbins, V. (2001). Relación entre Escuelas, Familias y Comunidad: Estado Presente y Desafíos Pendientes. *Revista electrónica Umbral*, 3, (7).
- Hernández, A. (2000, párr.15). *Estrategias Innovadoras para la Formación Docente*. Obtenido de Organización de Estados Iberoamericano para la Educacion, la Ciencia y la Cultura: <http://www.oei.es/de/ac.htm>
- Hernández, J., Márquez, A., & Palomar, J. (2006). Factores Asociados con el Desempeño Academico en el EXANI-I,. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 11 (29), 547-581. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/140/14002911.pdf>
- Hiep, E., & Pruijs, L. (2006). CÓMO DEMOSTRAR UN LIDERAZGO. *LOS INTANGIBLES DE LA INTERNACIONALIZACIÓN EMPRESARIAL*, 125-132.
- Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación IIEP. (2000). *UNESCO*. Recuperado el 21 de marzo de 2014, de Secretaria de Educacion Pública 2009: <http://www.bnm.me.gov.ar/cgi-bin/wxis.exe/opac/?IscScript=opac/opac.xis&cantidad=10&dbn=CEDOC&formato=&query=UNESCO.%20INSTITUTO%20INTERNACIONAL%20DE%20PLANEAMIENTO%20DE%20LA%20EDUCACION%20IIEP&sala=&src=link&tb=aut>
- Instituto Peruano de Evaluación, Acreditacion y Certificación de al calidad de la Educacion Básica . (2011). *Modelo de Acreditación de la Calidad de la Gestión Educativa de Instituciones de Educación Básica Regular*. Lima-Perú: SINEACE.
- Iyanga, A. (2006). Política Educativa: Naturaleza, historia, dimensones y componentes actuales. En A. Iyanga, *Definición de política educativa* (pág. 112). Valencia: Nau Llibres.

- Jensen, K., Joseng, F., & Lera, M. (2007). *Programa Golden 5*. Obtenido de Estrategias para Mejorar la Relación Familia-Escuela: Pasos Claves : www.golden5.org/golden5/golden5/programa/es/5FamiliayEscuela.pdf
- Jiménez, I. (2008). La Relación Familia - Escuela. *Revista del Comité Científico de la aesan*, 10.
- Juárez, B. (2004). *Evaluación del desempeño del profesional académico; análisis y propuesta de metodología básica*. México: Tenayuca .
- López, A., & Domínguez, J. (2009). *La formación del profesorado como factor clave en el éxito de la convivencia educativa*. Obtenido de Actas do X Congreso Internacional Galego-Portugues de Psicopedagogía: Braga: Universidade do Minho: <http://www.educacion.udc.es/grupos/gipdae/documentos/congreso/xcongreso/pdfs/t3/t3c77.pdf>
- Luis Felipe, A., & Gonzáles, E. S. (2010). *Psicología para el docente; Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial*. Guanajuato, México: Universidad de Guanajuato.
- Magrum, C., & Stephen, S. (2011). *estilos de aprendizajes*. Obtenido de <http://naye-estilosdeaprendizaje.blogspot.com/2011/03/estilo-auditivo.html>
- Magrum, C., & Stephen, S. (2011). *estilos de aprendizajes*. Obtenido de <http://naye-estilosdeaprendizaje.blogspot.com/2011/03/estilo-auditivo.html>
- Maiztegui, A., González, E., Tricárico, H., Salinas, J., Pessoa, A., & Gil, D. (2000). *La formación de los profesores de ciencias en Iberoamérica*. Obtenido de Revista Iberoamericana de Educación: <http://www.educ.ar/sitios/educar/recursos/ver?id=70685>
- Marchesi, A., Carlos, T. J., & César, C. (s.f.). Calidad, equidad y reformas en la enseñanza. En A. Marchesi, *La educación que queremos para la generación de los Bicentenarios* (págs. 18-19). Madrid, España: Fundación Santillana. Obtenido de <http://www.oei.es/metas2021/CALIDAD.pdf>
- Marco de Buen Desempeño Docente. (2012). *Desarrollo del Desempeño del docente*. Recuperado el 27 de Junio de 2014, de Un buen maestro cambia tu vida: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf

- Martínez, B., & Niemela, R. (2010). Formas de implicación de las familias y de la comunidad hacia el éxito educativo. *Revista Educación y Pedagogía*, 9, 22 (56).
- Matisse, H. (1 de Septiembre- Noviembre de 1996). La comunicación positiva y el entorno organizacional. *RAZÓN Y PALABRA*, 4- 1-60. Obtenido de RAZÓN Y PALABRA: <http://www.razonypalabra.org.mx/anteriores/n4/sanchg.htm>
- Ministerio Coordinador de Conocimiento Y talento Humano. (11 de Diciembre de 2012, párr.5). *Conozca qué son los estándares de calidad educativa*. Recuperado el 21 de Marzo de 2014, de Ministerio Coordinador de Conocimiento y Talento Humano > Comunicamos > Noticias > Conozca qué son los estándares de calidad educativa: <http://www.conocimiento.gob.ec/conozca-que-son-los-estandares-de-calidad-educativa/>
- Ministerio de Educación Ecuador. (2013). *Desempeño del docente*. Recuperado el 27 de Junio de 2014, de Sistema de Evaluación del desempeño del docente: <http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>
- Ministerio de Educación de Perú. (2014). *Aprendizaje Escolar* . Recuperado el 21 de 03 de 2014, de Marco del Buen Desempeño Docente: <http://www.slideshare.net/teresa33ojedasanchez/marco-de-buen-desempeo-docente-2013>
- Ministerio de Educación de Ecuador . (2012). *Estándares de calidad educativa: Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura* . Obtenido de Ministerio de Educación de Ecuador : www.educación.gob.ec
- Ministerio de Educación de Panamá. (2013). Dirección de asesoría legal. *Revista Meduca*, 102.
- Ministerio de Educación de Perú. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Perú: Coroe Educativo.
- Ministerio de Educación de Perú. (2014). *APRENDIZAJE ESCOLAR*. Recuperado el 21 de 03 de 2014, de MARCO DE BUEN DESEMPEÑO DOCENTE: <http://www.slideshare.net/teresa33ojedasanchez/marco-de-buen-desempeo-docente-2013>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). *Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010*. Quito-Ecuador: Ministerio de Educación del Ecuador.

- Ministerio de Educación Ecuador . (Febrero de 2011). *Estándares de Calidad Educativa* . Obtenido de Propuesta para la discusión ciudadana: http://rsa.utpl.edu.ec/material/CCBB/estandares_de_%20desempeno_profesional_docente.pdf
- Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia. (14 de Mayo de 2013, párr.3). *Gestión Educativa*. Recuperado el 21 de Marzo de 2014, de MInEducacion: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-propertyvalue-48473.html>
- Mir, M., Batle, M., & Hernández, M. (2009). Contextos o Ámbitos de Participación de las Familias en la Escuela. *Revista Electrónica 'Investigación, Innovación Educativa i Socioeducativa*, 1(1), 54.
- Montenegro, I. (2007). *Desempeño del docente*. Bogotá - Colombia : PRINTED.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del Desempeño del Docente: Fundamentos Modelos e instrumentos*. Bogotá- Colombia: Magisterio Ediciones Especiales.
- Montero, E., Villalobos, J., & Valverde, A. (2007, párr.12). Factores institucionales, pedagógicos, psicosociales y sociodemográficos asociados al rendimiento académico en la Universidad de Costa Rica: un análisis multinivel. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa (RELIEVE)*, 13 (2). Obtenido de Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa (RELIEVE): http://www.uv.es/relieve/v13n2/RELIEVEv13n2_5.htm
- Moya, A. (2010). Relación profesor-alumno. *Revista Digital Innovación y experiencias educativas*, 6 (27), 1-9.
- Murillo , P., & Becerra , S. (2009). *Las percepciones del clima escolar por directivos, docentes y alumnado mediante el empleo de «redes semánticas naturales»*. Su importancia en la gestión de los centros educativos. Obtenido de Revista de Educación,: http://www.revistaeducacion.mec.es/re350/re350_16.pdf
- Naranjo Herrera, C. G. (S/f). *El liderazgo en la gestión del conocimiento*. Obtenido de Umanizales.edu.co: http://www.umanizales.edu.co/publicaciones/campos/sociales/perspectivas_psicologia/html/revistas_contenido/revista10/Eliderazgoenlagestion.pdf

- Ortega E, F. J. (2008). Características de Gestión. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, 1 (2), 61-79.
- Pérez Mariscal, A. (2009). La motivación escolar. *Revista Digital Innovación y experiencias educativas*, 6 (14) 1-9.
- Pérez, M. A. (2009, 6 (14)). La motivación escolar. *Revista Digital Innovación y experiencias educativas*, 1-9.
- Pirela, J., & Peña, T. (2005, párr.25). Nuevos desafíos para la formación del profesional de la información frente al surgimiento de la cibersociedad: un enfoque de competencias. *Investigación Bibliotecológica*, 19, (38).
- Pla López, R. (2005). Fundamentos teóricos del desempeño docente desde un enfoque integral y contextualizado. *Educación y Sociedad, revista Digital.*, (4).
- Revista de Investigación Educativa. (16 de 06 de 2013, párr. 1). Planificación Estratégica. *Revista de investigación Educativa*. Recuperado el 21 de 03 de 2014, de Instituto de Investigaciones en Educación: <http://revistas.uv.mx/index.php/cpue/article/view/203/1654>
- Revista de Investigación Educativa. (16 de 06 de 2013). Planificación Estratégica. Recuperado el 21 de 03 de 2014, de Instituto de Investigación en Educación: <http://revistas.uv.mx/index.php/cpue/article/view/203/1654>
- Rueda, B. (31 de Julio de 2009, párr.24). La evaluación del desempeño Docente. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. Obtenido de La evaluación del desempeño docente consideraciones desde el enfoque por competencias: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412009000200005
- Ruiz, E., & Estrevel, L. (2006). La relación maestro-alumno en el contexto del aprendizaje. *Revista Número 6 La Psicología en la transformación educativa*, 9.
- Salas Perea, R. (2000, párr.18). La calidad en el desarrollo profesional: avances y desafíos. *Scielo*, 14 (2).
- Salmeron, G. R., & Gómez, H. S. (2012). *Relación entre los Factores Institucionales y el Emprendimiento: Análisis Mediante Técnicas Cuantitativas*. Obtenido de La Influencia de los Factores Institucionales en la Actividad Organizativa : <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=233124421003>

- Secretaría de Educación Pública . (2009). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. México: Colonia Centro Histórico. Obtenido de Secretaría de educación publica .
- Secretaría de Educación Pública de México . (Mayo de 2010). *Estándares de Desempeño Docente en el Aula para la Educación Básica en México*. Obtenido de referente de la categoría gestión didáctica : <http://cee.edu.mx/referentes/2-2.pdf>
- Segura, M. (2005). Competencias Personales del Docente . *Revista Ciencias de la Educación*, 172-173. Obtenido de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:KEJO9-sCARQJ:servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/a5n26/5-26-11.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=ec&client=firefox-a>
- Soler Martínez, C. (marzo de 2004, párr.25). Reflexiones acerca del término competencias en la actividad docente. *Educación Médica Superior*, 18 (1). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412004000100005&script=sci_arttext
- Soler, E. (2004). *Paisaje en la docencia*. Valencia : Enric Solbes.
- Tarabini , A., & Bonal, X. (2011). Globalización y política educativa: los mecanismos como método de estudio. *Revista de Educación: Universidad Autónoma de Barcelona. Departament de Sociologia Barcelona, España*, 246. Obtenido de http://www.revistaeducacion.educacion.es/re355/re355_10.pdf
- Técnicas didácticas centradas en el desempeño. (s.f.). *Diálogo simultáneo*. Obtenido de <http://hadoc.azc.uam.mx/tecnicas/simultaneos.htm>
- Tedesco, J. (2011). Los desafíos de la educación básica en el siglo XXI. *Revista Iberoamericana de Educación*, 42, 1 (55).
- Tedesco, J., & López, N. (2002). ¿Se acabó la expansión fácil de la educación? *Desafíos a la educación secundaria en América Latina*, 57.
- Vaillant, D. (2009). Políticas de inserción a la docencia en América Latina: La deuda dependiente. *Profesorado Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 13(1), 29. Obtenido de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART2.pdf>
- Vezub, L. (2007). La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 11 (1).

Villagómez , M. (2 de Diciembre de 2012). *Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado ecuatoriano*. Obtenido de http://alteridad.ups.edu.ec/documents/1999102/3570785/v7n2_Villagomez.pdf

Villagómez, M. S. (2 de Diciembre de 2012). Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado ecuatoriano. *Revista de Educcion*, 121, 7 (2). Obtenido de http://alteridad.ups.edu.ec/documents/1999102/3570785/v7n2_Villagomez.pdf

PROPUESTA

1. Propuesta de mejoramiento educativo.

ÁMBITO	LEGAL _____ PLANIFICACION INSTITUCIONAL Y CURRICULAR_____ APRENDIZAJE __X__ LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN _____
PROBLEMA IDENTIFICADO	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ No se aplican técnicas de evaluación fuera del aula. 	
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA	
Aplicación de técnicas e instrumentos de evaluación educativa.	
<p>General.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Aplicar técnicas e instrumentos de evaluación educativa, para el funcionamiento del desempeño profesional del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje del Centro de Educación General Básica Francisco Valdivia Díaz. <p>Específico.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Mejorar las técnicas e instrumentos de evaluación, asegurando efectividad del profesor a través del desempeño docente del proceso de enseñanza-aprendizaje. ✓ Valorar el desempeño productivo de los profesores y el crecimiento profesional. ✓ Fortalecer los procesos de evaluación educativa a través de nuevas técnicas de evaluación educativa. 	

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACION
FRECUENCIA DE PROFESIONAL EN EL ÁMBITO DE GESTIÓN DEL APRENDIZAJE			
<i>Dialogo Simultáneo</i>	Técnica consiste en lograr la participación de los estudiantes en parejas, obtener las opiniones de todos los miembros sobre un tema determinado, en poco tiempo, de manera que se logre el intercambio de experiencias entre los estudiantes, para fomentar la cooperación, las buenas relaciones humanas: la socialización mediante el diálogo. (Técnicas didácticas centradas en el desempeño)	Estudiantes en grupo de 2. Preguntas Cerradas y abiertas.	Cualitativa Cuantitativa
<i>Lectura Comentada</i>	Consiste en leer comprensivamente un texto de manera total, bajo la conducción del profesor, y después comentarlo partiendo de sus ideas principales (Fundación Astoreca)	Libro, cuentos, obras literarias, narrativas.	Análisis crítico y reflexivo del estudiante
<i>Debate Dirigido</i>	El profesor hacer preguntas a sus estudiantes para poner en evidencia la experiencia de cada una de ellos y relacionados a los contenidos de la materia propuesta. (Gerza.com, 2012)	Preguntas abiertas	La calidad de su presentación oral. La calidad del producto. La presentación oral puede ser evaluada en términos de profundidad de comprensión
<i>Dramatización</i>	Consiste en reproducir una situación o problema real, dramatizaran una situación de la vida real, transmitiendo así las vivencias de una forma más perfecta a los demás estudiantes. (Gerza.com, 2012)	Libros, cuentos, narraciones	La creatividad, el contenido
<i>Técnica Expositiva</i>	Presentación oral de un tema, su propósito será transmitir información de un tema, propiciando la comprensión del mismo a los estudiantes (Gerza.com, 2012)	Preguntas o algún tipo de apoyo visual, exposiciones	Contenido, la participación grupal

El Método del caso	Consiste en que el docente otorga a sus estudiantes un documento que contiene toda la información relativa a un caso, con el objeto de realizar un minucioso análisis y conclusiones significativas del mismo (Gerza.com, 2012)	Estudio de casos	análisis y conclusiones significativas
MÉTODOS DE APRENDIZAJE			
Aprendizaje Auditivo	Consiste en aprender a través de lo que llega por el oído (Magrum & Sthepen, estilos de aprendizajes, 2011)	Charla, conferencias, documentales, música	La calidad de Contenidos, Innovación y Creatividad, La presentación oral puede ser evaluada en términos de profundidad de comprensión, Claridad de la presentación
Aprendizaje Visual	Consiste en la facilidad que tienen los estudiantes en aprender a través de lo que ven (Magrum & Sthepen, estilos de aprendizajes, 2011)	Se utilizará dibujos o esquemas	Cualitativa y Cuantitativa
Aprendizaje Táctil	Enseñar mediante la práctica de la teoría dada, la cual consistirá en una suma y una resta mediante objetos, (Magrum & Sthepen, estilos de aprendizajes, 2011)	Lápices, cajas u objetos que sirva para entender la materia	Cualitativa y Cuantitativa
ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS DE APRENDIZAJE			
Estrategias de Ensayo	Implica la repetición activa de los contenidos, de manera que los estudiantes deben centrarse diciendo o escribiendo lo más importante de materia, (Estrategias de Aprendizaje)	Mentefactos, organizadores de contenidos, subrayados de libros o narraciones	La calidad de Contenidos, La presentación oral puede ser evaluada en términos de profundidad de comprensión
Estrategias de Elaboración	Implica hacer conexiones entre lo nuevo (lo que no saben) y lo familiar (lo que saben), (Estrategias de Aprendizaje)	Parafraseados, hacer resúmenes, crear analogías, tomar notas no literales, responder preguntas	La calidad de Contenidos, redacción

Estrategias de Organización	Servirá a los estudiantes para agrupar la información dada por el docente de tal manera que les permita recordarla con más facilidad el tema estudiado, (Estrategias de Aprendizaje)	Resúmenes de textos, esquemas, subrayados, cuadros sinópticos, redes semánticas, mapas conceptuales	La calidad de Contenidos.
Estrategias de Control de la Comprensión	Permitirá los alumnos dirigir y controlar su conducta, también se utilizará para desarrollar la conciencia de los estudiantes en su comprensión de un texto al leer, (Estrategias de Aprendizaje)	Libros, cuentos, revistas	Lectura comprensiva
Estrategias de apoyo o afectivas	La misión fundamental de estas estrategias es mejorar la eficacia del aprendizaje.	Mentefactos, Espina de pescado, resumen.	La calidad de Contenidos
ACTIVIDADES PARA TRANSFERIR Y APLICAR EL CONOCIMIENTO			
Charlas de motivación dirigidas a docentes y estudiantes	Aspectos pedagógicos como axiológicos en bien del proceso de enseñanza y el correcto desenvolvimiento del maestro, Una charla, en este sentido, es una conversación entre dos o más personas	Conversación, libros o narraciones	La calidad de Contenidos
Talleres de motivación y superación personal dirigidos	Referirse a una cierta metodología de enseñanza que combina la teoría y la práctica. Los talleres permiten el desarrollo de investigaciones y el trabajo en equipo.	Preguntas o algún tipo de apoyo visual, exposiciones	La calidad de Contenidos
Organización de grupos de estudio	Se realizarán con la finalidad de profundizar el aprendizaje y obtener una perspectiva más profunda del tema	Debatir, explicar un tema, Ping pong de preguntas y respuesta	La calidad de Contenidos
TÉCNICAS DE EVALUACIÓN			
Pruebas	Evaluación del rendimiento del alumnado	Cuestionario con preguntas abiertas, cerradas, de selección cerrada	Cuantitativa, Cualitativa

<p>Guía de observación</p>	<p>Propósito: lo que se pretende observar Duración: tiempo a la observación (actividad, clase, secuencia) puede ser parcial o concentrarse en un determinado momento. Aspecto a observar: redacción de indicadores que se consideren la realización de las tareas.</p>	<p>Fichas de observación</p>	<p>1) Observar el alumno en plena actuación y así describir o juzgar su comportamiento 2) Observación de la calidad del producto que resulta de la actuación 3) Pedir opinión a los pares 4) Preguntar la opinión del interesado</p>
	<p>Se analizara las competencias y conductas</p>	<p>Preguntas: Cerradas, selección múltiple Abiertas</p>	<p>Cualitativa Cuantitativa</p>
<p>Cuestionarios de evaluación</p> <p>Proyectos</p>	<p>Demostrar sus conocimientos sobre asignaturas específicas</p>	<p>La habilidad para asumir responsabilidades, tomar decisiones y satisfacer intereses individuales</p>	<p>La calidad de su presentación oral. La calidad del producto. La presentación oral puede ser evaluada en términos de profundidad de comprensión de los principios y mecanismos. Claridad de la presentación. El producto puede ser evaluado en términos de: Economía del diseño. Estética. Creatividad. Control o estabilidad del aparato</p>

Bibliografía

Estrategias de Aprendizaje . (s.f.). *ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE*. Obtenido de <http://www.estrategiasdeaprendizaje.com/>

Fundación Astoreca. (s.f.). *Colegios San Joaquín, San José y San Juan*. Obtenido de Lectura comentada: http://educandojuntos4.vrserver6.cl/dms/cat_1554.html

Gerza.com. (2012). *tecnicas y manejo del desempeño profesional*. Obtenido de Debate dirigido: http://www.gerza.com/tecnicas_grupo/todas_tecnicas/debate_dirigido.

Magrum, C., & Sthepen, S. (2011). *estilos de aprendizajes*. Obtenido de <http://naye-estilosdeaprendizaje.blogspot.com/2011/03/estilo-auditivo.html>

Tecnicas didacticas centrados en el desempeño. (s.f.). *Dialogo simultaneo*. Obtenido de <http://hadoc.azc.uam.mx/tecnicas/simultaneos.htm>

ANEXOS

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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

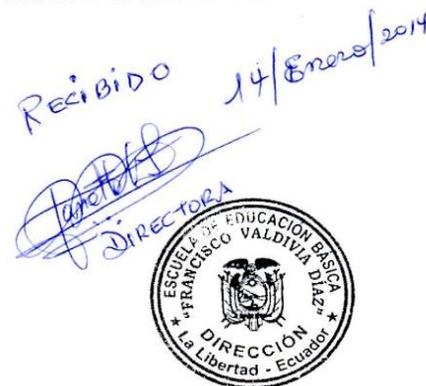
Desde esta perspectiva, requerimos su colaboración y solicitamos de la manera más comedida autorizar el ingreso al centro educativo que usted dirige al estudiante de la titulación de Ciencias de la Educación para realizar la investigación propuesta.

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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



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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja,..... del 2014

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

Anexo 3: Modelos de los instrumentos de investigación.

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. Tipo de Institución:

Pública Municipal Particular Fiscomisional

3. Ubicación geográfica:

Urbana Rural

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. Nivel de estudio:

Bachiller Profesor Tercer nivel Cuarto nivel

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

Inicial Básica Bachillerato Básica y Bachillerato

7. Modalidad de trabajo:

Presencial Semipresencial Distancia

8. Relación laboral:

Contrato Nombramiento Honorario

INSTRUCCIÓN: Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = excelente y 0 = no apreciable, 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 = Excelente 0 = No apreciable
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 disciplinares 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		Nº DEL ÍTEM	INDICADORES		Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento	
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.	Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.11	INICIO	3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.			
				3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.			
				3.11.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.			
		3.12	DESARROLLO	3.12.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).			
				3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.			
				3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.			
				3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.			
				3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.			
				3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.			
				3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.			
		3.13	EVALUACIÓN	3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.			
				3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.			
				3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.			
				3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			
		4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	4.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.				
			4.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.				
			4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.				
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.							
4.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.							
4.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.							
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.							
4.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.							
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.							
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.							
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.							
4.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.							
4.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.							

¡Gracias por su colaboración!

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:

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

INSTRUCCIÓN: Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = excelente y 0 = no apreciable, 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. 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.	
		1.2.7		Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
	1.3	1.3.1	EVALUACIÓN	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
		1.3.2		Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
		1.3.3		Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
1.3.4		Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			
2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	2.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.			
	2.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.			
	2.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.			
	2.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.			
	2.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.			
	2.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.			
	2.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.			
	2.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.			
	2.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.			
	2.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.			
	2.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.			
	2.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.			
	2.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.			

Anexo 4: Fotografías de la Institución Educativa y de los encuestados



Se observó que el docente aplica metodología de razonamiento para el proceso de enseñanza aprendizaje en los alumnos de la escuela Francisco Valdivia Díaz.



La docente de escuela Francisco Valdivia Díaz, aplicó metodología de organización de información, el mismo que permite que el niño pueda comprender los contenidos con mayor rapidez.



Se observó las técnicas pedagógicas que tiene el docente al momento de dar clases, la cual permitió obtener información relevante del desempeño profesional y la gestión académica.



La docente de escuela Francisco Valdivia Díaz, dado instrucciones para trabajo individual, el mismo que permite que el niño pueda comprender y entienda los contenidos de clases.



La docente de escuela Francisco Valdivia Díaz, explicando clases a través de metodología didáctica aplicando como herramienta la tecnológica, la cual permitirá que el niño pueda comprender y entienda los contenidos de clases.



La docente de escuela Francisco Valdivia Díaz, dando instrucciones para la realización de clases individual, utilizando el libro de lectura dado por el Gobierno, esta explicación permitirá al niño aprender haciendo.



La docente de escuela Francisco Valdivia Díaz, aplicando la lectura comprensiva para complementar lo aprendida en la hora clase, utilizando el libro de lectura dado por el Gobierno, esta explicación permitirá al niño aprender haciendo.



La docente de escuela Francisco Valdivia Díaz, explicando clases utilizando medios tecnológico como es la computadora y el infocus, medio que permitirá al niño atender de una manera diferente, esta explicación permitirá al niño aprender haciendo.



La docente de escuela Francisco Valdivia Díaz, explicando clases en el pizarrón el mismo que servirá para que el niño adquiera su conocimiento mediante la atención en clases esta explicación permitirá al niño aprender haciendo.



La docente de escuela Francisco Valdivia Díaz, explicando clases con material didáctico, técnica que permite al niño aprender viendo el mismo que servirá para que el niño adquiera su conocimiento mediante la atención en clases esta explicación permitirá al niño aprender haciendo.



La docente de escuela Francisco Valdivia Díaz, explicando clases en el pizarrón esta técnica tradicionalista permita al docente tener control de la clases, el mismo que servirá para que el niño adquiera su conocimiento mediante la atención en clases esta explicación permitirá al niño aprender haciendo.



Práctica docente, aplicando fichas de observación a la docente escuela Francisco Valdivia Díaz, explicando clases y resolución de problemas en el pizarrón metodología que sirve para que el niño adquiera su conocimiento mediante la atención en clases esta explicación permitirá al niño aprender haciendo.



Práctica docente, aplicando fichas de observación a la docente escuela Francisco Valdivia Díaz, docente explica clases y da instrucciones a la resta de los alumnos para la resolución de problemas en el pizarrón metodología que sirve para que el niño adquiera su conocimiento mediante la atención en clases esta explicación permitirá al niño aprender haciendo



Docente de la Escuela Francisco Valdivia Díaz, explica clases y da instrucciones al resto de los alumnos que sirve para que el niño adquiera su conocimiento mediante la atención en clases esta explicación permitirá al niño aprender haciendo.



Docente de la Escuela Francisco Valdivia Díaz, explica clases haciendo uso de métodos y técnicas adecuadas al tema de clase.



Práctica docente, aplicando fichas de observación a la docente escuela Francisco Valdivia Díaz, cuando explica clases haciendo uso de métodos y técnicas adecuadas al tema de clase, metodología que sirve para que el niño adquiera su conocimiento mediante la atención en clases esta explicación permitirá al niño aprender haciendo.