



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La universidad católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION EDUCACIÓN BÁSICA

Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Estudio realizado en el 2do, 3ro, 4to, 5to y 6to año de educación básica de los centros educativos “Nueva Delhi” y “Gabriela Mistral” de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013-2014

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Ortiz Beltrán, Mercy Beatriz

DIRECTOR: Guamán Coronel, Daniel Alejandro, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO SAN MIGUEL DE LOS BANCOS

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister

Daniel Alejandro Guamán Coronel

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 2do, 3ro, 4to, 5to y 6to año de educación básica de los centros educativos “Nueva Delhi” y “Gabriela Mistral” de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013-2014 realizado por Ortiz Beltrán Mercy Beatriz ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, de septiembre del 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Ortiz Beltrán Mercy Beatriz declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Estudio realizado en el 2do, 3ro, 4to, 5to y 6to año de educación básica de los centros educativos “Nueva Delhi” y “Gabriela Mistral” de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013-2014, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Guamán Coronel Daniel Alejandro director del presente trabajo, y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f).....

Ortiz Beltrán Mercy Beatriz

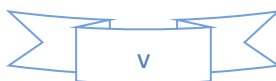
C.I. 1720841632

DEDICATORIA:

El presente proyecto de investigación está dedicado a mis padres Pedro y Marina quienes me han inculcado valores y principios que me han llevado a ser una persona de bien, a mi hijo Jeremy que ha sido mi inspiración para luchar por este sueño y a mi esposo Miguel que me ha apoyado en los momentos difíciles.

AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme dado fortaleza ante las adversidades, a mis padres que siempre me brindaron su apoyo incondicional y a todas las personas que de una u otra manera me ayudaron en la ejecución y terminación del presente proyecto de investigación.



INDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA:	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I. MARCO TEÓRICO	6
1.1. Desempeño docente.....	7
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.	8
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	9
1.1.3. Características del desempeño docente.	26
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.	28
1.2. Gestión educativa.....	33
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.	34
1.2.2. Características de la gestión.	37
1.2.3. Tipos de gestión.	38
1.2.4. Ámbitos de gestión docente.	42
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.....	49
1.3.1. Concepto de estrategia.	51
1.3.2. Tipos de estrategias.....	52
CAPITULO II. METODOLOGÍA.....	59
2.1. Diseño de Investigación	60
2.2. Contexto.....	61
2.3. Participantes.....	62
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	63
2.4.1. Métodos	63
2.4.2. Técnicas.....	64

2.4.3.	Instrumentos.....	65
2.5.	Recursos.....	66
2.5.1.	Talento Humano.....	66
2.5.2.	Institucionales.....	66
2.5.3.	Materiales.....	67
2.5.4.	Económicos.....	68
2.6.	Procedimiento.....	69
CAPITULO III. RESULTADOS: ANALISIS Y DISCUSION.....		70
3.1.	Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	71
3.1.1.	Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal...71	
3.1.2.	Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....73	
3.1.3.	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....74	
3.2.	Desempeño profesional en al ámbito de la planificación institucional y curricular.....76	
3.2.1.	Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación...76	
3.2.2.	Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....77	
3.2.3.	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....79	
3.3.	Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....80	
3.3.1.	Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....80	
3.3.2.	Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....85	
3.4.	Desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación.....106	
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.....106	
3.4.2.	Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente. 108	
3.4.3.	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....109	
3.5.	Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....111	
3.6.	Desempeño profesional del docente (análisis global).....112	
CAPITULO IV. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA.....		114
CONCLUSIONES.....		115

RECOMENDACIONES.....	118
BIBLIOGRAFIA.....	121
PROPUESTA.....	126

ANEXOS

Anexo 1 Carta de autorización de ingreso al centro educativo.

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

Anexo 3 Modelo de los instrumentos de investigación

Anexo 4 Fotografías de la institución educativa y de los encuestados

RESUMEN

El presente proyecto de investigación gira en torno al tema: Desempeño docente en el proceso de enseñanza - aprendizaje. Estudio realizado en el 2do, 3ro, 4to, 5to y 6to año de educación general básica de los centros educativos “Nueva Delhi” y “Gabriela Mistral” de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013-2014.

La finalidad, fue conocer la realidad del desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje, desde los diferentes ámbitos de gestión, por medio de las técnicas de investigación bibliográfica, la cual respalda el marco teórico, y, la investigación de campo y la encuesta, que permitieron obtener datos para realizar un sondeo por medio del método descriptivo, recogiendo información real y conociendo los datos de manera cuantitativa (valoración numérica y estadística).

Cinco docentes conformaron la población, de las cuales se obtuvo información por medio de dos instrumentos: el cuestionario de autoevaluación y el registro de observación, los mismos que arrojaron resultados satisfactorios, pero que a la vez demuestran la falta de frecuencia con que se practica cada actividad.

Palabras claves: desempeño, docente, gestión, aprendizaje

ABSTRACT

The present project turns about the topic: Redeeming teachers in the teaching process-learning. The study was realized in the 2nd, 3rd, 4th, 5th and 6th year of basic education of the educational centers “Nueva Delhi” and “Gabriela Mistral” of the city Quito, province Pichincha, in the school year 2013-2014.

The aim of the present project of investigation was to get to know the reality of the redeeming teachers in the teaching process-learning and it was supported by the method of bibliographical investigation, which confirms the theoretical framework, and the investigation of the field and the opinion pool, which permitted getting dates for realizing a poll using the descriptive method, collecting totally true information and knowing the dates of numerous manner (numerical and statistic valuation).

Five teachers confirmed the population, from which we got information using two tools: questionnaire of auto evaluation of the redeeming teachers, and roll of observation, these two tools the same and satisfactory but also that information every time an activity is not practiced enough times.

Keywords: redeeming, teacher, conduction, learning.

INTRODUCCIÓN

Como dicen nuestros padres, la educación es la mejor herencia que se puede dar a los hijos, pues en la actualidad la sociedad avanza a pasos agigantados que provocan en las personas un instinto de superación constante, pero para que la educación que se imparte sea fructífera, depende de la manera en que enseñan los docentes, pues ellos deben estar preparados para hacerlo. Deben dedicar gran parte de su tiempo a formarse profesionalmente y a mantenerse en constantes capacitaciones para estar actualizados en conocimientos, métodos y técnicas de enseñanza.

En vista de despejar algunas dudas, la Universidad Técnica Particular de Loja ha propuesto el proyecto investigativo con el tema: **Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje “Estudio realizado en centros educativos del Ecuador”**, el mismo que nos permitirá palpar la realidad de la labor docente en los centros educativos y como investigadores, al ser parte observadora, conoceremos la pericia con la que se desenvuelven cada uno de los docentes; lo que nos servirá para aprender de los errores y contribuir de alguna manera ante las anomalías que aún persisten dentro de las aulas y fuera de ellas.

El Ecuador ha tenido dificultades al momento de formar a los profesionales de la educación, por lo que se menciona que se encuentra entre los países que menos preparación docente tiene, algo que no es de felicitar, pero contribuye a que en la actualidad se esté llevando a cabo un proceso que permitirá conocer el nivel en el que se encuentran los docentes con la finalidad de capacitarlos y contribuir a su preparación. Para ello se está poniendo en marcha el funcionamiento de la nueva Universidad Nacional de Educación (UNAE) la cual contribuirá a la formación inicial de los docentes y otros profesionales de la educación.

El presente proyecto servirá de apoyo para los Centros Educativos, pues la autoridad podrá conocer las falencias que se están presentando en las aulas y de esta manera buscará soluciones no con uno, sino con todo el conglomerado de docentes con la finalidad de mejorar su calidad educativa.

A los docentes les permitirá valorarse y conocer la manera en que están ejerciendo su labor, si es correcta o no, pues de la misma aprenderán, caso contrario afianzarán su desempeño, ya que estarán conscientes que el proceso de enseñanza - aprendizaje que aplican es el correcto a la hora de impartir sus jornadas pedagógicas.

Como investigadores conocemos que en la actualidad lo que necesita nuestro país y está en busca, es de la excelencia educativa, así, que como futuros profesionales necesitamos estar al tanto de la labor que vamos a desempeñar y cómo la tenemos que realizar, pues necesitamos profesionales que sobresalgan a nivel nacional e internacional y al ser parte y poner en marcha este proyecto seremos partícipes de experiencias que nos permitirán aprender para que cuando nos toque laborar, lo hagamos de la mejor manera y demos un giro a la forma en que se imparte la educación en algunos sectores.

Este proceso tuvo necesidades tanto de recursos como de medios para llevarlo a cabo, pero sin duda la motivación que me inspira es obtener el título para ejercer el trabajo de manera segura y así satisfacer las necesidades educativas de la sociedad.

Objetivo general:

- ❖ Determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, de liderazgo y comunicación para su caracterización y análisis.

Objetivos específicos:

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

Los mismos que serán alcanzados en la medida que podamos despejar las dudas planteadas por las diferentes interrogantes: ¿Con qué frecuencia los docentes en CC.EE aplican los conocimientos en su práctica educativa? ¿Qué importancia otorgan los docentes a los

diferentes ámbitos de la gestión educativa? ¿Cuál es el nivel de conocimiento que tienen los docentes para su desempeño docente?

Preguntas de las cuales radica la importancia y necesidad de realizar el trabajo investigativo. Es decir que diagnosticaremos el desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje por medio de la aplicación de instrumentos como el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y el registro de observación, los cuales buscan dar respuesta a estas interrogantes.

De esta manera se presenta en el primer capítulo lo correspondiente al marco teórico, que sin duda da un aporte para tener conocimiento de lo que se trata el desempeño docente, los factores que influyen en el mismo, la gestión educativa y sus ámbitos además de las estrategias para mejorar la gestión docente así como sus tipos.

En el segundo capítulo se presenta la metodología, en el mismo se indica la situación, métodos, técnicas e instrumentos de investigación que permiten afianzar el proceso de recolección y análisis de resultados.

En el tercer capítulo se hace el análisis y discusión de resultados recogidos durante la investigación, permitiendo dar un diagnóstico inicial al problema en estudio.

En el cuarto capítulo se da a conocer las conclusiones a las que se llegó una vez analizado el problema, lo que permitió dar ciertas recomendaciones, y por ende desarrollar la propuesta que como investigadora propongo para solucionar en parte o en un todo el problema detectado.

CAPITULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

Sabemos que la labor docente no es nada fácil, todo lo contrario, es una tarea que demanda de cada uno de nosotros, todo nuestro esfuerzo, empeño y dedicación para poner en práctica el debido proceso de enseñanza - aprendizaje por medio de múltiples actividades integradoras¹ y de recreación en el estudiante, que permitan desarrollar todo su potencial, sus habilidades y comportamientos de la manera más acorde a la sociedad, volviéndose así un agente activo que contribuya al avance y desarrollo de sus alrededores, empezando desde su hogar y expandiéndose al mundo.

Para que el estudiante pueda contribuir a este desarrollo el docente debe esforzarse al máximo en “su desempeño” el cual se refleja en las acciones precisas y concretas que él afronta en el proceso de enseñanza - aprendizaje, mediante las cuales ejerce su labor.

Pues la labor que realiza el docente debe ser completa, con conocimientos y cualidades adecuadas al momento de ejecutar su trabajo, ya que el mismo debe ejercerse de una manera responsable, efectiva² y organizada, siempre manteniendo motivado al estudiante, captando su atención y concentración, pues es aquí donde el docente tiene que desarrollar su capacidad de liderazgo creativo, adecuando estrategias que le permitan al estudiante desarrollar la competencia de aprender a aprender, requisito indispensable en nuestros tiempos; para lo cual el docente debe prepararse y mantener en todo momento la curiosidad del educando, “haciendo llamativo el plan de estudios y organizando experiencias de aprendizaje de alto nivel de interacción que despierten el interés del estudiante y lo comprometan con su proceso de formación” (Montenegro, 2007, pág.20), de esta manera el estudiante se sentirá interesado y atraído para aprender y así adquirir los nuevos conocimientos.

¹ Actividades integradoras.- Parte del supuesto que para lograr un aprendizaje significativo es vital la integración de los conceptos teóricos a través de la aplicación práctica. Esto supone convertir a la práctica en objeto de investigación de modo que actuar y conocer se reconozcan como parte de un mismo proceso. Para hacer posible la realización de esto último se requiere programar y diseñar actividades que despierten interés e impacten directamente en la motivación de los alumnos. (Camacho, M. Franco, A. 2012)

² Efectivo(a).- Docente que logra que todos o casi todos los estudiantes alcancen el aprendizaje que se ha propuesto en los objetivos planteados al inicio de la clase. (Hernández, C. 2011)

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

Desempeñar es cumplir una obligación, pero refiriéndonos al desempeño docente diremos que “es el conjunto de acciones concretas mediante las cuales el profesional de la educación evidencia el desarrollo de competencias básicas y específicas que identifican su perfil profesional” (Montenegro, 2007 como se citó en Andrade et al., 2013, pág. 16) es decir, que esta infinidad de tareas que realiza el docente tienen la finalidad de encausarlas actitudes y potencializar las aptitudes del estudiante, con el fin de convertirlo en un actor crítico y reflexivo que sea capaz de solucionar problemas de la vida cotidiana.

Como ya se mencionó la labor que desempeña el docente, no es solo una acción, sino el conjunto de acciones, las mismas que causarán un efecto en el estudiante, que comprende: la capacidad de asimilar, entender y dominar todo tipo de contenido previsto en el plan de clase. Es decir que por medio de este conjunto de procesos el estudiante empieza a adquirir su verdadera enseñanza – aprendizaje, participando activamente en las tareas señaladas por el docente.

Partiendo de la aseveración “un buen desempeño supone hacer participar activamente los estudiantes, dando paso a la reflexión y a la opinión propia” (Consejo Nacional de Educación, Fundación SM, 2011, pág. 35). El docente debe identificarse con la labor que realiza, ya que la misma está en función de lograr aprendizajes significativos en el estudiante, para que este se involucre de manera espontánea y participativa en la sociedad. Es aquí donde el docente debe poner a flote su desempeño, buscando la manera de llegar con el aprendizaje a los estudiantes.

Para que esta enseñanza sea lo más satisfactoria, las competencias (saber ser, saber hacer, saber compartir, saber aprender), deben estar desarrolladas adecuadamente tanto en el estudiante como en el docente, ya que necesitan de ellas para cumplir con los objetivos previstos.

Cabe recalcar que “la competencia es un patrón general de comportamiento a diferencia del desempeño docente que se entiende como el cumplimiento de sus funciones que se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (Montenegro, 2007, pág.18). Por ello debemos estar conscientes que el docente es un personaje que impacta de alguna manera al estudiante, se podría decir que es un espejo en el que se refleja, por lo tanto, el trabajo que realiza el docente debe desempeñarse de la mejor manera, para que el

estudiante pueda alcanzar con éxito la capacidad de pensar, y realizar distintas acciones, convirtiéndose así en un ciudadano activo dentro de la sociedad.

“Para algunos el desempeño docente está definido como una práctica relacional” (Consejo Nacional de Educación, Fundación SM, 2011, pág. 31) es decir que su desempeño también se ve marcado en la capacidad de relacionarse y comunicarse con los demás, la manera en que interactúa no solo con el estudiante, sino con la sociedad en sí, siendo partícipe de distintas situaciones que provocarán en el estudiante una actitud positiva. Entonces, el docente debe estar consciente de que el trabajo que realiza con sus estudiantes marcará una huella, no sólo en él como docente sino en los estudiantes y la comunidad, mejorando o no el estilo de vida y el desarrollo continuo de la sociedad. Coincidiendo entonces con lo que menciona Higgins (2013):

Un buen docente no se limita a enseñar lo que está en el currículo, sino que además educa en hábitos, ayuda a sus estudiantes a desarrollar destrezas para la vida, a identificarse con su entorno, a amarse a sí mismos, a amar a la naturaleza, a respetar a los seres que los rodean, promueve la interculturalidad y la igualdad de género; en fin, educa a sus estudiantes para el buen vivir (pág. 11)

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

El desempeño docente está influenciado no solo por el deseo o necesidad de realizar la labor, sino por una serie de factores que son de vital importancia, ya que de estos depende el nivel y la calidad de educación que recibe el estudiante

Se ve relacionado con factores que marcan su labor y aportan por lo tanto a la manera en que se desarrolla su trabajo, factores que deben ser fortalecidos hoy en día, caso contrario será preocupante la manera en que el estudiante recibe su educación en el mañana y cómo la misma se reflejará en el futuro. Por eso hay que preocuparse en la formación académica con la que se prepara el futuro docente, sumando también su actitud es decir, su capacidad para mantenerse motivado en todo el proceso de enseñanza – aprendizaje, y la relación que mantiene con el actor principal que es el estudiante conjuntamente con la familia, la organización institucional y las políticas educativas nacionales.

1.1.2.1. **Formación inicial y capacitación del docente.**

Los profesionales, no sólo docentes, sino en general, antes de ser profesionales son primeramente personas que desarrollan y adquieren una variedad de competencias que se resumen en “el saber hacer de manera responsable las acciones realizadas en la convivencia humana”, (Montenegro, 2007, pág. 13), como su desenvolvimiento en el espacio, su comunicación, interacción con los demás, el aprecio por todo lo que le rodea, llegando a conocerse a sí mismo. Porque conocerse a sí mismo es fundamental para comprendernos y luego comprender a los demás.

Entonces, por medio de estas competencias, el profesional docente, está definiendo primeramente sus capacidades humanas, para luego aplicarlas o desarrollarlas en el estudiante.

Una vez adquiridas las competencias humanas, entran en juego las competencias profesionales, donde el docente como guía en el proceso de enseñanza - aprendizaje, debe ponerlas en práctica de la mejor manera. Estas competencias específicas le permitirán al docente desempeñarse en excelentes condiciones y orientar adecuadamente al estudiante. Se definen en cuatro campos expuestos en la siguiente tabla:

Tabla N°1. Competencias específicas

RELACIÓN	COMPETENCIA ESPECÍFICA
Con el entorno	Interactuar de manera armónica con el entorno.
Institucional	Construir un ambiente propicio en pos de un proyecto.
Pedagógica	Conocer y orientar al estudiante. Diseñar y desarrollar un currículo.
Intrapersonal	Reconocerse como profesional docente

Fuente: Tomado de (Montenegro 2007, pág. 15)

En cada uno de estos campos podemos notar el accionar que el docente debe tener en cuenta para su correcto desenvolvimiento en el aula, generando un ambiente agradable no solo con los colegas, sino de manera mucho más importante con el estudiante. Además estoy segura que lo que debe imperar no sólo en el espacio de aprendizaje sino en el contexto social, es un ambiente en el que se refleje el respeto, el compañerismo, la responsabilidad, la honestidad, entre otras, sumando a estos valores la confianza que debe existir entre ambos actores.

Pero antes de recurrir a la preparación profesional, creo que cada uno de nosotros debe tomar conciencia y meditar si la carrera que estamos eligiendo es la más idónea, si es propicia y adecuada, ya que para desempeñarla de manera exitosa, uno de los requisitos básicos a considerar es la vocación, solo ella garantiza la inclinación, el interés y la inspiración que demanda este hermoso pero arduo trabajo, que requiere del compromiso del docente, caso contrario este no se preocupará por la enseñanza que está impartiendo en las aulas o la influencia que causa en su entorno inmediato.

Especificando un poco más, quiero decir que los docentes tienen que cambiar su posición vertical, método antiguo de impartir las clases, pues como lo había mencionado anteriormente, en la actualidad el docente actúa como guía, porque el estudiante es ahora el agente activo de la sociedad, una sociedad que avanza rápidamente y demanda del docente una preparación y capacitación continua; a la que los docentes ecuatorianos debemos darle mucha importancia, ya que de esta depende también el nivel de competitividad del estudiante. Pues un aspecto que se menciona y como docente no me parece nada agradable, es que en los docentes de América Latina, la “preparación y años de educación es más débil que la de docentes de países desarrollados, e incluso que la de otros países en desarrollo (por ejemplo Egipto e Indonesia)” (Vaillant, 2004, pag.11) países que todavía no alcanzan el status de aquellos desarrollados pero que sin embargo su preparación docente es más fuerte. Entonces vale la pena preguntarse ¿Qué está pasando con la calidad de educación en nuestro país?

Una de las bases fundamentales y que está fallando es la preparación, la misma que es fundamental en el proceso de enseñanza - aprendizaje del estudiante. Debido a esto es que en nuestro país se está estableciendo la base de conocimientos que el docente debe adquirir para proceder a actuar como educador, por medio de evaluaciones: de razonamiento, personalidad, conocimientos y una clase demostrativa mediante la cual el docente demostrará sus métodos, técnicas y/o estrategias que puede aplicar para que el estudiante logre el objetivo planteado.

La formación que el docente adquiere desde un principio, debe ser adecuada, tiene que permitirle desarrollar todo su potencial y demostrar el nivel en el que se encuentra para poder impartir la enseñanza – aprendizaje. Ya que esta formación es base fundamental para desempeñar adecuadamente su labor y resolver cualquier irregularidad que pudiera presentarse tanto en el aula como fuera de ella.

Pero no basta con que el docente se forme inicialmente (titulación), es necesario que el docente conozca que así como tiene derechos también tiene obligaciones y una de ellas es: “Procurar

una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes” (Ministerio de Educación, 2012, pág.64). Criterio que debería ser aceptado por todos, pues el rol que cumplen los docentes está marcado por una necesidad de vital importancia que es su formación y constante capacitación, que le permitirán actuar con seguridad frente a los cambios que se generan en la educación.

Es de conocimiento común que la manera de enseñar ha cambiado, por lo tanto el docente se ve en la necesidad de capacitarse, recibir cursos que ofrece el Ministerio de Educación para mantenerse actualizado en los saberes y conocimientos que se van desarrollando porque “Un docente que mejora su práctica, que se capacita constantemente, que prepara sus clases y que utiliza de la mejor manera el material que recibe, es un docente que está forjando el Ecuador que queremos” (Higgins, 2013, pág. 11), competitivo, soberano, equitativo, incluyente, defensor de los derechos humanos y de la naturaleza y sobre todo comprometido en el buen vivir de las futuras generaciones.

Por lo tanto, el docente se desempeñará adecuadamente en su campo, si su formación, también fue adecuada, ya que “a mayor preparación profesional del docente, menor será la presión que experimente al momento de impartir su clase” (A. El Sahili Gonzales, 2010, pág.66), razonamiento que es innegable, pues el docente al estar seguro de lo que realiza, no tiene ningún temor de demostrar lo que está haciendo, lo cual demuestra que el punto de preparación y la capacidad del docente es también la base del punto de preparación del estudiante.

1.1.2.2. Motivación.

La motivación del docente es un factor determinante en el proceso de aprendizaje del estudiante, ya que la actitud del docente provoca en él, una determinada conducta y lo guía a desenvolverse tanto personal como profesionalmente.

Por eso es importante destacar que un docente para no decaer, para no desmotivarse ante cualquier situación, lo que tiene que sentir primeramente es amor a lo que está haciendo, y para poder hacerlo, lo principal que tiene que existir es el instinto de vocación, de esa inclinación y gusto por trabajar como docente caso contrario ante cualquier problema que se le pudiera presentar, el docente perdería el ánimo, el interés que lo estaba impulsando a desempeñarse en este campo.

Esas ganas de querer hacer, influyen para que el estudiante alcance una meta, pues “se puede afirmar que el aprendizaje se caracteriza como un proceso cognitivo y motivacional a la vez”(Cabanach et al., 1996, p.9citado en García y Domenech, 2002, pág.25), ya que el docente

a más de impartir conocimientos dirigidos al estudiante, debe fijarse en la manera que lo realiza, cómo lo está haciendo, si desea obtener buenos resultados, de este modo generará en él, el deseo por aprender y por consiguiente obtendrá una buena enseñanza - aprendizaje.

He escuchado a algunos estudiantes que prefieren prepararse en escuelas o colegios particulares, la razón no la sé, pero lo más común es que piensan que hay diferencia con la calidad de la educación pública, criterio que se viene dando por sus antecesores. Es un pensamiento equívoco, considero; ya que los docentes que trabajan en instituciones particulares así como los que trabajan en instituciones públicas se preparan en las mismas universidades e institutos. Puede ser este también un factor que desmotive a algunos docentes, pero criterios como estos deben afianzar su labor ya que para demostrar lo contrario, el docente buscará la manera de ser cada vez mejor.

Además en la actualidad se están aplicando políticas públicas en miras a mejorar la calidad de educación, como son las evaluaciones institucionales, de los docentes, de los estudiantes y se están destinando los recursos necesarios para lograrlo.

Otro factor motivante constituyen los centros educativos los cuales deben contar con tres aspectos importantes a) Los materiales suficientes y necesarios, a tiempo: Muchas veces los docentes no utilizan material porque el centro no tiene e incluso les toca gastar de su propio “bolsillo” para prepararlo. b) Una infraestructura adecuada, ya que en algunos casos las aulas no están en las mejores condiciones para llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje y c) Grupos adecuados de trabajo; no me parece que un docente deba trabajar con un número grande de estudiantes, se le dificultaría su control; así como no me parece que deba trabajar con dos años en la misma aula, pues el tiempo se estaría dividiendo para los dos, dificultando el proceso pedagógico; un docente con un número adecuado de estudiantes y con un solo año E.G.B. sería lo más adecuado, así podría cumplir a cabalidad su labor.

En tiempos anteriores el docente pensaba que renunciando a su trabajo, tendría mejores oportunidades de superarse económicamente y sobresalir, conceptos que van teniendo otro significado hoy en día, pues la docencia era una “carrera centrada en la antigüedad y en la salida del aula como única posibilidad de aumento salarial” (Vaillant, 2004, pág.8), recalcando aquí que en la actualidad el docente está siendo reconocido en todos sus derechos justamente y uno de ellos es “recibir una remuneración acorde con su experiencia , solvencia académica y evaluación de desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes, sin discriminación de ninguna naturaleza” (Ministerio de Educación [ME], 2012, pág.62) lo que me parece bien,

porque no sería justo que un docente que no está preparado, que no tiene experiencia y que no pase las pruebas de elegibilidad tenga una remuneración igual al que si se preparó.

También se conoce algunos casos en los que los docentes se sienten insatisfechos en el lugar donde trabajan, por la desintegración familiar que provocó el desempeñarse en este campo, y el traslado que se les dificulta, por poner un ejemplo, docentes de Tungurahua tienen que viajar a los extremos de Quito. Debido a estos inconvenientes, el Gobierno actual está aplicando una estrategia para dar solución a este problema, esta es la sectorización, es decir que se está dando preferencia a docentes que viven en una determinada localidad para que laboren en ella o en el lugar más cercano. Por lo tanto estoy de acuerdo con otro de los derechos al que puede apelar el docente en caso de no pertenecer o estar cerca de su localidad, que es “solicitar el cambio de su lugar de trabajo” (ME, 2012, pág.63) de esta manera podrá integrarse nuevamente con su familia y a la vez podrá sentirse motivado para ejercer de mejor manera su labor.

Otro factor que desmotiva la labor docente es la inestabilidad laboral, pues existen todavía docentes que llevan años trabajando como contratos y no se sienten seguros, es por eso que ya mencioné que en Ecuador se está llevando actualmente un proceso de evaluación docente, el cual permitirá otorgar la elegibilidad a cada uno de ellos y por medio de concursos de méritos y oposición otorgarles el respectivo nombramiento definitivo. Es decir que para sentirse seguro, el docente debe estar suficientemente preparado y aprobar cada uno de los requerimientos que se toman en cuenta para poder acceder al nombramiento.

Cabe mencionar, que el equipo directivo de la institución también está inmiscuido en su motivación, ya que este debe buscar la manera de mantener al grupo de docentes en constante capacitación, no buscando el beneficio de uno o dos sino de todo el cuerpo docente, ya que las mismas afianzarán más la labor que desempeña el docente y cuando esta labor es bien ejecutada no está por demás una felicitación por parte del directivo y/o la comunidad educativa, y si no ha sido bien ejecutada no se debe limitar solo a criticar, más bien se debe orientar a dar propuestas que contribuyan a solucionar el problema. Por lo tanto el docente debe sentir el respaldo y el apoyo no solo de sus directivos sino de sus compañeras/os de trabajo, pues con estos factores de ayuda mutua, se sentirá en un ambiente acogedor y al mismo tiempo motivador.

En cada una de las instituciones debe existir este ambiente de buena relación entre compañeros y compañeras de trabajo, pues el docente debe sentir ese respeto, cariño, amistad

y confianza dentro de este grupo, así como el apoyo de los demás, que lo animen a enfrentar retos y que le convenzan de que es capaz de superarlos y por consiguiente “les impulsa también a experimentar nuevas formas de enseñar y de llevar adelante innovaciones educativas” (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte [MECD], 2001, pág.297)

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

Como lo dice Arancibia, Herrera y Strasser (2007) “En el sistema educacional el niño aprende en relación con otros y la sala de clases resulta un contexto adecuado para que el alumno desarrolle sus habilidades para interactuar con otras personas” (pág. 221). Esto implica que la labor que desempeña el docente es una responsabilidad que tiene que ser asumida de la mejor manera, ya que esta labor relaciona varios ámbitos del sistema educativo, (desde el estado, el sector, la zona, la escuela) hasta llegar al aula.

Siendo este último, el punto de encuentro del docente y el estudiante, lugar donde se lleva a cabo la enseñanza – aprendizaje, pero que es responsabilidad del docente desarrollarla en diferentes espacios y tiempos, para mantener motivado al grupo de estudiantes.

Por lo tanto el vínculo que existe entre el docente y el estudiante, también es importante, ya que es aquí donde el estudiante siente el cariño, el aprecio y se siente seguro con la persona que está frente de él, mirándolo; no sólo como alguien que le enseña sino como a un amigo más, en el que puede confiar. Y claro que sí, es esta relación del docente y el estudiante, la que pone a flote sus competencias y consigue una convivencia real y profunda con los educandos y la comunidad.

A continuación se enumera algunas competencias tanto del estudiante como del docente, ya que de ellas depende la buena relación entre ambos actores:

Tabla N° 2. Competencias básicas del estudiante y competencias específicas del docente

COMPETENCIAS BÁSICAS DEL ESTUDIANTE	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DEL DOCENTE
1.- Desplazarse en forma coordinada a través del espacio, percibiendo los estímulos del ambiente y conservando el sentido de la ubicación.	1.- Manejar los espacios los espacios donde se desarrollan las actividades pedagógicas, como salones, laboratorios, bibliotecas, canchas deportivas, etc.
2.- Comunicarse en lenguaje natural y en otras formas de representaciones simbólicas.	2.- interpretar los códigos lingüísticos de los niños y de los jóvenes para facilitar el entendimiento.
3.- Producir inferencias validas a partir de premisas, mediante el uso de sistemas de razonamiento.	3.- Interpretar la lógica con que piensan los estudiantes orientar su proceso de razonamiento.
4.- Construir conceptos a través de relaciones empírico-teóricas.	4.- identificar las etapas del desarrollo cognitivo de los estudiantes y definir estrategias para su promoción.
5.- Diseñar, transferir y utilizar tecnología para mejorar sus condiciones de vida.	5.- Diseñar, transferir y utilizar tecnología para apoyar los procesos educativos.
6.- Interactuar de manera armónica con otras personas, conservando la autonomía, practicando la cooperación y desarrollando lasos de afecto.	6.- interactuar con los estudiantes, facilitando el desarrollo de su autonomía, practicando la cooperación y desarrollando lazos de afecto.
7.- Valorar de manera equilibrada las actuaciones propias y ajenas.	7.- Valorar de manera apropiada las actuaciones del estudiante y obrar en consecuencia.
8.- Apreciar la armonía y la coherencia como fundamento de la belleza que poseen las cosas, las personas, sus acciones y sus obras	8.-Despertar en los niños el aprecio por la armonía que existe en las cosas, personas y sus obras.
9.- Reconocer su cuerpo como un todo, la dinámica de sus funciones vitales, la forma como reacciona ante las situaciones, tener conciencia de sus emociones, de sus sentimientos y control sobre su proceso cognitivo.	9.- Reflexionar sobre su proceso de cualificación y la interacción pedagógica con sus estudiantes, generar conciencia y ejercer control para optimizar estos procesos.

Fuente: Tomado de (Montenegro 2007, pág. 16-17)

Por medio de estas competencias, ambos actores podrán mantener una buena relación, apoyarse mutuamente, para que el ambiente en el que se desenvuelven sea agradable para todos.

Prácticamente en el ámbito escolar, es el docente quien más influye en el estudiante en su formación, ya que comparten por largo tiempo y en el mismo espacio una variedad de actividades que como ya se mencionó desarrollan un ambiente de confianza, donde el estudiante al final llega a valorar los juicios u opiniones emitidos por su mano amiga, por la persona que lo escucha cuando tiene problemas y lo anima, su docente. Pues él guía a su estudiante a tomar las mejores decisiones, provocándole un instinto de responsabilidad ante cualquier actuación.

Esta relación es base para impartir la enseñanza - aprendizaje, ya que así se podrá conocer el ambiente de desenvolvimiento del niño y según eso el docente podrá darle el apoyo necesario para que se desarrolle en los aspectos cognoscitivos, sociales y emocionales.

Debe ser ejemplo, ya que al compartir en este espacio un determinado tiempo, el estudiante se da cuenta de que no solo aprende contenidos sino que aprende valores humanos como: la responsabilidad, la puntualidad, el respeto, la honradez entre otros; además de compartir experiencias con sus compañeros, lo cual marcará significativamente el futuro del estudiante.

Cabe mencionar también que el docente debe mantener una autoestima alta ya que esta “afectará y condicionará el crecimiento de los alumnos que se están formando” (Arancibia, Herrera y Strasser, 2007, pág. 224), criterio válido pues el docente tiene que dotarse de tolerancia y paciencia ante cualquier circunstancia problemática que se ocasione en el aula, buscando la manera de resolverla, preocupándose por todo su grupo de estudiantes, de modo que pueda ganarse la confianza de todos. Confianza que el docente debe ganarse mediante el diálogo, caso contrario el estudiante se volverá menos participativo, y sentirá que no tiene alguien en quien confiar.

Es necesario compartir un juicio con el que estoy de acuerdo y con el que muchos se sentirán identificados “Cuando los profesores o las profesoras fomentan un trato amigable y respetuoso con sus estudiantes, estos se sienten con mayor confianza para hacer preguntas sin temor a equivocarse y ser objeto de burla o reprimenda” (Consejo Nacional de Educación, Fundación SM, 2011, pág.262) cabe resaltar que esta confianza no debe excederse, pues la confianza también tiene su límite.

Entonces se puede apreciar que esta relación sí influye en el proceso de enseñanza - aprendizaje, porque cualquier estudiante que sienta su ambiente escolar cálido y acogedor podrá estar seguro de que cuenta con el apoyo de su guía que es el docente.

Por lo tanto es necesario recordar, que todo el grupo debe ser tratado equitativamente, no debe existir favoritismos con nadie ya que “Un docente que muestra un trato amable y respetuoso con sus estudiantes, por este sólo hecho, alienta a que los niños, niñas y adolescentes se animen a participar y los motiva en sus aprendizajes” (Consejo Nacional de Educación, Fundación SM, 2011, pág. 266).

Se ha podido notar que en el aula no todos los estudiantes son iguales, siempre hay algunos más inquietos que el resto, pero no por eso deben ser objeto de reprimenda por el docente, es más bien aquí donde el docente afianzará esta relación, no regañando al estudiante sino buscando la manera de hacerlo más partícipe y manteniéndolo ocupado con tareas dinámicas que lo entretengan para que de esa manera no fomente el alboroto en la clase.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

Es importante mencionar lo que nos dice Higgins (2013) a los docentes y ahora que lo experimento lo considero verdadero “cuando usted educa a un estudiante, también está educando a su familia” (pág. 11), ya que al exigir al estudiante en sus obligaciones como tal, la familia también debe cumplir, es así que la enseñanza – aprendizaje que se imparte se ve vinculada en todos los contextos en el que el estudiante se desenvuelve.

La mayoría de las personas sabe que el primer espacio donde se lleva a cabo el aprendizaje que reciben los niños(as) es en la casa, pues es aquí, en el seno familiar que empieza la educación tanto en valores humanos, como en principios, los mismos que se verán reflejados en un futuro no muy lejano, pero que se complementan con los conocimientos que se imparten en la escuela.

El rol que cumple la familia es importante ya que la misma ayudará o perjudicará en el ambiente escolar; para que el niño progrese el padre de familia debe estar involucrado en la educación de su hijo(a) y verse interesado en velar por un futuro para él.

La escuela, con ayuda de la familia podrá mantener un ritmo adecuado de enseñanza – aprendizaje, tendrá ventajas para avanzar correcta y debidamente en la construcción del conocimiento.

Reconociéndose así, que ambos factores familia - escuela mantienen una estrecha relación y deben trabajar juntos y por un bien común **“la educación” de los nuevos integrantes de la sociedad**. Por eso vale la pena hacer hincapié en que el proceso de enseñanza - aprendizaje no sólo depende de la escuela sino también de la condición familiar y el ambiente natural, económico y social en el que se desenvuelve el niño.

En algunos sectores rurales, no puedo afirmarlo en los urbanos, existen algunos padres que más o menos hasta los 10 años de edad de sus hijos, se preocupan por su educación, pero a medida que van creciendo los consideran independientes y los dejan que se desenvuelvan solos; no se dan cuenta que lo que están haciendo es desmotivando sus ganas de estudiar y a la vez los convierten en personas despreocupadas, de esta manera se excusan para no presentar tareas, no contar con los materiales, llegar atrasados, entre otras.

Pero el docente debe buscar estrategias para que el padre de familia se preocupe por la educación de su hijo, para que se involucre más, ya que se conoce algunos casos en los que el padre deja en manos del docente el aprendizaje del niño, sin darse cuenta que el ambiente familiar también repercute en este proceso. Por eso es necesario conocer que “los padres son los responsables radicales, morales y legales, de la formación de sus hijos” (Gervilla, 2003, pág. 101) porque una escuela puede estar en las mejores condiciones, con la infraestructura necesaria, lo mejor en cuanto a tecnología, pero nada de esto puede reemplazar la responsabilidad del padre frente a la educación de su hijo.

Este desconocimiento, que existe en algunas familias, es algo grave ya que debido a esto, la preparación académica que reciban las futuras generaciones no será tan productiva y por consiguiente no traerá buenos resultados, pues su desenvolvimiento está implicado principalmente en el ambiente familiar seguido del ambiente escolar.

El docente puede ser considerado como líder, ya que guía de la mejor manera el proceso de enseñanza - aprendizaje del estudiante y además demuestra su habilidad y compromiso para hacerlo, ya que se mantiene comprometido con su labor, pero para ello es necesario relacionarse constantemente con el padre de familia, conocer el espacio en el que se desenvuelve y así poder entre ambos preparar de manera positiva al niño.

Debemos estar conscientes de que si queremos un aprendizaje efectivo, entonces es necesario que se involucre el padre de familia, y de manera voluntaria, comprometiéndose con el

desarrollo de su representado, ya que el adecuado desenvolvimiento del estudiante no gira sólo en torno al docente sino también a su contexto familiar.

Por lo tanto el docente también debe relacionarse con el padre de familia fuera del ámbito escolar, ya que así se apreciará el interés que demuestra por el niño no sólo escolarmente sino personalmente. Es importante que el docente averigüe el clima familiar en el que se desenvuelve el niño, ya que algunos sufren maltrato psicológico, maltrato físico, violencia doméstica, entre otras; y, en casos contradictorios, niños que lo tienen “todo” computador, internet, Tablet, etc. pero no la atención del padre de familia; estos son algunos factores que causan un nivel de desconcentración en el estudiante y no permiten el aprendizaje necesario.

El docente debe conocer la realidad de cada uno de sus estudiantes, debe intervenir, para trabajar de una manera conjunta familia - escuela, logrando el apoyo mutuo hacia el estudiante y por consiguiente logrando un aprendizaje significativo. Pues “los niños y niñas consideran fundamental el apoyo de los padres de familia en su desempeño académico” (Consejo Nacional de Educación, Fundación SM, 2011, pág. 274) ya que más que económicamente, necesitan emocionalmente estar motivados por ellos, sintiendo ese aliento de continuar preparándose, en un ambiente de calidad y calidez.

Existen casos en los que el padre de familia abandona en el campo escolar a su hijo, las razones no se conocen, pero es aquí donde el docente debe tratar de averiguar cuáles son las causas (situación laboral, despreocupación, vergüenza), las mismas a las que se les debe dar una solución, para hacerle sentir al padre de familia, que él también es parte del sistema educativo y que su rol también es responsable de la enseñanza – aprendizaje del estudiante.

La educación del estudiante por lo tanto engloba todo contexto en el que se desenvuelve el niño y es imprescindible que el padre de familia conozca que una de las obligaciones que tiene es “propiciar un ambiente de aprendizaje adecuado en su hogar, organizando espacios dedicados a las obligaciones escolares y a la recreación y esparcimiento, en el marco del uso adecuado del tiempo” (ME, 2012, pág. 66) generando en el estudiante esa cultura de superación constante.

Qué triste es escuchar a padres de familia cuando dicen “mi hijo ya está grande tiene que ser responsable, yo no tengo tiempo, por estar con él, voy a acabar mi vida” y ¿la responsabilidad del padre dónde queda?

1.1.2.5. Organización institucional.

La palabra organizar la podemos entender como planificar para luego emprender diferentes actividades y distribuirlas con las personas y materiales con que se cuenta, con la finalidad de conseguir una meta, un objetivo.

Organización entonces, la podemos concebir como el efecto de organizar, quiere decir que es la formación de grupos que en este caso se conforman en la institución, donde cada uno es responsable de distintas tareas que tendrán que realizar para cumplir con los objetivos de la misma, todos trabajando por un bien común, de manera coordinada, la dirección, gestionando la logística institucional, el docente, cumpliendo con su función dentro del aula, los estudiantes, trabajando por mejorar sus destrezas y los padres de familia: garantizando la permanencia de sus hijos en la escuela y el bienestar en el hogar. O como dice García y Medina (1987) “que la organización como disposición conveniente de un conjunto de elementos (personas, grupos, órganos, cosas) hace referencia a un instrumento para la acción, a algo esencialmente dinámico y estrechamente conectado con unos objetivos que le dan sentido y constituye su principio ordenador” (pág.19)

De acuerdo a los establecimientos pueden existir varios cargos dentro de la institución como son: Director(a), Inspector(a), Docentes, personal administrativo y de servicios y en otros casos como en las escuelas unidocentes, donde el docente es todo. En todos los casos, la relación entre el personal institucional debe ser buena, ya que todos deben trabajar en diferentes proyectos en busca de una mejora educacional, así como juntos deben resolver problemas que acontezcan en el diario vivir a los cuales se les debe dar solución inmediata y adecuada.

La cabeza, en este caso, el o la directora(a) será quien dé las propuestas y los(as) docentes las analizaran y llevarán a discusión, para llegar a una solución viable y que en la medida de las posibilidades logren consensos o por lo menos un alto porcentaje de aceptación de las propuestas dadas. Y no solo para este ámbito debe haber una buena organización puesto que sabemos que la sociedad está expuesta a cambios que se van dando constantemente y el establecimiento debe estar preparado para enfrentar o responder ante estos de una manera oportuna.

Por lo tanto los objetivos que se persiguen deben estar bien planteados y deben ser alcanzables, el currículo con el que se desempeñan debe ser apropiado al igual que la

metodología que utilizan, sus relaciones interpersonales deben ser bien llevadas y por lo tanto generarse un clima cálido.

El docente debe estar implicado tanto en tareas propias de su labor docente, como también en tareas administrativas. Debe ser capaz de resolver problemas entre compañeros así como dar el debido tiempo de atención al estudiante, padre de familia, comunidad, su vida y entorno familiar.

El desarrollo y la puesta en práctica de una verdadera educación está enmarcada en una buena organización, la que debe estar en un nivel óptimo de integración entre toda la comunidad educativa, encabezada la misma por la persona que está encargada de dirigir la institución, en nuestro caso el/la Rector(a) o Director(a) propiciando actitudes, valores e intereses en beneficio de todos.

Esta persona debe estar dispuesta a ser un verdadero líder, a tener una fluida comunicación y realizar un verdadero trabajo en equipo, comprometiéndose a lograr cada uno de los objetivos planteados dentro del marco institucional y velando por mantener un ambiente acogedor y de respeto entre compañeros. Se necesita de una organización que sea capaz de aportar a la mejora educativa, debe buscar el bienestar de todos sin favoritismo alguno y sobre todo no debe resistirse al cambio.

Las características de la nueva organización imponen nuevas demandas y generan grandes desafíos a los sistemas educacionales, donde históricamente ha prevalecido el énfasis en los procesos y la cantidad por encima de la calidad de la educación y la importancia de la persona. (Lepeley, 2003, pág.5)

En la educación, esta organización que está representada por directivos que organizan el trabajo de los docentes, quienes a su vez organizan el trabajo de los estudiantes y estos que lo demuestran a los padres de familia, deben satisfacer sus necesidades, pues las buenas relaciones, proyectos, metas son por y para el futuro de los estudiantes y sus generaciones venideras, esta organización debe permitir formar ciudadanos honrados, reflexivos – críticos, responsables y activos por una patria soberana.

De la organización institucional, depende el conocimiento que será adquirido por los estudiantes y la manera en cómo se mejora el proceso de enseñanza – aprendizaje, aprovechando el cuerpo docente, recursos disponibles y disposición de funcionalidades para cada uno, mejorando así la educación.

Estoy de acuerdo cuando se menciona que “la escuela es el terreno donde se enfrentan las fuerzas del progreso y las fuerzas conservadoras. Lo que en ella ocurre refleja a la vez la explotación y la lucha contra la explotación” (Snyders, G, 1978 citado en Postic, 2000, pág. 22) pues somos los directivos y docentes los que debemos luchar y prepararnos para enfrentar los retos de la actualidad.

1.1.2.6. Políticas educativas.

Lo que nadie puede negar y algo en que definitivamente la mayoría estamos de acuerdo es que:

La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. (ME, 2012, pág. 27)

Esta aseveración ratifica que sin educación no estaremos, ni nos sentiremos totalmente preparados para afrontar la realidad en la que vivimos. La educación es el pilar fundamental para sacar adelante a nuestra patria y por lo tanto, nadie nos la puede negar.

Con el fin de que se cumplan estos preceptos en la actualidad se está aplicando el Plan Decenal de Educación (2006-2015) aprobado en consulta popular por la gran mayoría del pueblo ecuatoriano y ejecutado por el Gobierno del Economista Rafael Correa Delgado; con miras a un cambio, dejando atrás la educación tradicional y buscando una educación innovadora, que busca el bienestar de nuestro país y por lo tanto el desarrollo de nuestras generaciones. Entre los puntos más importantes del Plan Decenal se destaca las siguientes políticas:

Tabla N° 3. Políticas educativas

<p>Política 1</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años Brindar educación inicial para niños (as) menores de 5 años, equitativa y de calidad que respete sus derechos, la diversidad, el ritmo natural de crecimiento y aprendizaje y fomente valores fundamentales, incorporándolos a la familia y a la comunidad, en el marco de una concepción inclusiva.
<p>Política 2</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Universalización de la Educación General Básica (EGB) de primero a décimo Brindar educación de calidad con enfoque inclusivo y de equidad, a todos los niños (as), para que desarrollen sus competencias de manera integral y se conviertan en ciudadanos positivos, activos, capaces de preservar el medio natural y cultural y de sentirse orgullosos de su identidad pluricultural y multiétnica
<p>Política 3</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Incremento de la matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente Formar jóvenes en competencias, con enfoque inclusivo, que les posibiliten continuar con los estudios superiores y/o incorporarse a la vida productiva, conscientes de su identidad nacional, con enfoque pluricultural y multiétnico, en el marco de respeto a los derechos humanos y colectivos, la naturaleza y la vida
<p>Política 4</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la Educación Continua para Adultos Garantizar a través del sistema Nacional de Educación Básica para Jóvenes y Adultos (EBJA) el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población con rezago educativo, a través de los programas nacionales de educación básica para adultos, considerando a la alfabetización como su punto de partida, en el marco de una educación inclusiva.

<p>Política 5</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas <p>Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos, con adecuados recursos físicos y tecnológicos; complementar, adecuar y rehabilitar la infraestructura educativa para cumplir con las condiciones mínimas de confort; dotar de mobiliario y apoyos tecnológicos; establecer un sistema de acreditación del recurso físico</p>
<p>Política 6</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Mejoramiento de calidad y equidad de la educación e implementación del Sistema Nacional de Evaluación (SER) <p>Ofrecer a los ciudadanos igualdad efectiva de oportunidades, para compensar las desigualdades sociales, culturales, lingüísticas y educativas, a través de educación de calidad y calidez. Implementar un sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas.</p>
<p>Política 7</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida <p>Estimular el ingreso a la carrera formación docente, mejorando su formación inicial, la oferta de sus condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente su rol.</p>
<p>Política 8</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6% <p>Garantizar los recursos financieros necesarios para que el sistema educativo promueva el desarrollo sostenido y sustentable del país.</p>

Elaborada por: Mercy Ortiz

Fuente: Plan Decenal de Educación (2006 - 2015)

La educación es un pilar fundamental para alcanzar el desarrollo de nuestro país por lo tanto la finalidad de estas políticas educativas es cambiar la manera con la que se ha venido dando la enseñanza – aprendizaje, para obtener una mejora en el proceso educativo, tiene que tener una mirada fija de lo que desea y a dónde quiere llegar. Para ello se ha elaborado la Ley y

Reglamento de Educación General Básica y otras normativas legales que permiten la aplicación del mencionado plan.

Los docentes deben estar preparados para aportar al mejoramiento de la educación y por consiguiente los jóvenes sabrán cómo llevarla adelante. En épocas pasadas era difícil acceder a una educación de calidad, sea por factores económicos, situación geográfica, inequidad, entre otros aspectos, que han ido cambiando, como nos dice Arcos y Espinosa (2008) “actualmente los jóvenes cuentan con mayor educación que la de sus padres, y, consecuentemente, debido a su mayor preparación se esperaría que estos logren una mejor inserción en el mercado laboral” (pág. 9) criterio que es apoyado porque en épocas pasadas era difícil acceder a la educación sin embargo hoy en día la educación se hace presente para todos y todas sin ningún tipo de discriminación alguna lo que provoca en los estudiantes el planteamiento de metas, con una mirada fija a lo que quieren ser y en lo que desean desempeñarse en su futuro.

1.1.3. Características del desempeño docente.

Ser docente implica mucha responsabilidad ante la sociedad, quien asuma este reto, debe tener cualidades especiales que le permitan desempeñar esta labor. Con el fin de hacerlo más didáctico a continuación se enumeran algunas características relevantes que garantizan el desempeño exitoso del docente:

- ❖ Sentir amor al desempeñar su labor de educar.- Por lo tanto como había mencionado este amor se basa en su instinto de vocación.
- ❖ Estar preparado profesionalmente y mantenerse en constantes capacitaciones.
- ❖ Asumir con responsabilidad la tarea de enseñar.
- ❖ Ser tolerante y paciente a la vez, ante la capacidad de los estudiantes para asimilar un conocimiento nuevo.
- ❖ Tener una comunicación fluida tanto con su grupo de trabajo como con el estudiante y familia.
- ❖ Buscar la manera de que el estudiante sea partícipe activo en el proceso de enseñanza - aprendizaje, apoyándolo solamente como guía, no como el experto que lo sabe todo.
- ❖ Tener presente que no todos sus estudiantes son iguales y cada uno es un individuo diferente.
- ❖ Mantener la atención del estudiante en todo el proceso de enseñanza - aprendizaje por medio de actividades y estrategias que lo motiven.

- ❖ Formar un estudiante que sea capaz de desenvolverse de manera participativa, espontánea y de carácter crítico - reflexivo ante la sociedad.
- ❖ Estar preparado, pues en una sociedad que está en constante cambio, es necesario que el docente fortalezca su conocimiento, no solo teórico sino también en lo que a tecnología se trata, pues sus conocimientos y valores deben ser los más adecuados para ser transmitidos al estudiante.

Estas serían algunas características que definen a un docente y por lo tanto que contribuyen a su buen desempeño. Ya que “el papel del profesor se ha transformado entre otras razones porque debe asumir un mayor cúmulo de responsabilidades, así como por el aumento de las exigencias a las que se encuentra sometido” (Carlos Marcelo y Vaillant, 2009, pág.9)

Por eso los futuros docentes deben estar preparados para enfrentar los retos que van surgiendo en el acontecer diario, deben estar abiertos al cambio para poder asimilar de manera crítica los nuevos planes en lo que a educación se refiere.

La sociedad avanza tan rápido, que en un abrir y cerrar de ojos, ni nos damos cuenta de ese cambio, por eso futuro docente, ¡Debes estar consciente de la responsabilidad que demanda este trabajo, para que desde un principio lo desempeñes de la mejor manera y así sepas cómo actuar ante distintas situaciones! Pues en este siglo XXI “se requieren escuelas y profesores comprometidos con el aprendizaje continuo, flexible y en colaboración” (Carlos Marcelo y Vaillant, 2009, pág.23) para buscar lo que necesitamos: la excelencia educativa.

El desempeño docente marca una educación que es transmitida no solo para aplicarse en espacios escolares sino que “la acción del docente trasciende el ámbito institucional y se proyecta al contexto socio-cultural en el cual se halla inscrito el establecimiento educativo” (Montenegro, 2007, pág. 23), de esa manera la enseñanza impartida se ve reflejada ante la sociedad, una sociedad que requiere de jóvenes comprometidos con la justicia social, en busca del desarrollo de su país.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

El docente debe orientarse adecuadamente en las actividades de enseñanza que realiza y en sus aptitudes, ya que estas señalarán determinados comportamientos específicos y habilidades que conceptualizan el marco de educación que se está impartiendo. Para hacerlo más comprensible diremos que “la forma en que conocemos una determinada disciplina o área curricular inevitablemente afecta la forma en la que luego enseñamos” (Carlos Marcelo y Vaillant, 2009, pág.26). Siendo así que algunos docentes recuerdan cómo le enseñaron para de esa manera él también enseñar.

Como lo había manifestado anteriormente, la labor de un docente no es nada fácil ya que siempre se encuentra trabajando, sino es en la hora clase, está dedicado a planificarla, calificar, entregar informes entre otras cosas, que siempre giran a su alrededor, pero que él con su capacidad las resuelve.

Acciones que pueden ser consideradas como desafíos, ya que el docente tiene que distribuir correctamente su tiempo para cumplir a cabalidad con todas las actividades que tiene que realizar. Porque el desafío que enfrenta es un cambio de actitud ante ellas, pues cuando llega a laborar se encuentra con rostros que lo esperan ansiosos por continuar aprendiendo y él, lo tiene que hacer de la mejor manera, demostrando su desempeño profesional.

Otro desafío que considero importante es la preparación constante en la cual el docente debe estar inmiscuido, pues la sociedad se desarrolla cada vez más, especialmente en lo que a tecnología se trata, en donde el docente debe ser el primer agente que busque capacitación y se prepare para no estar quedado ante los estudiantes. Sin embargo todavía existen directivos egoístas, que teniendo la tecnología a la mano para sus docentes, se resisten a apoyar y estrecharle la mano para que se capacite.

Otros factores que influyen en el desempeño docente son: la mala relación interpersonal, la infraestructura inapropiada, el traslado de una escuela a otra y la inseguridad laboral³, pues aún persisten docentes contratados y por consiguiente no tienen nada seguro. Además de estas, también se debe mencionar la capacidad de aprendizaje del estudiante, pues el docente se está implicando en su formación, retos que el docente debe enfrentar y superarlos, de esta manera

³ Inseguridad laboral.- El docente debe “gozar de estabilidad y del pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, con sujeción al cumplimiento de sus deberes y acciones” (Ministerio de Educación, 2012, pág. 62) Art.10 literal e, LOEI

el ambiente en el que se desenvuelve el docente así como el estudiante debe ser lo más agradable posible, aunque al docente le toque viajar de un lado a otro y su trabajo no sea aún permanente, el ambiente en que desempeña su labor debe ser acogedor, caso contrario es aquí donde debe intervenir la autoestima del docente para que así se pueda sentir satisfecho con el trabajo que desempeña.

Por eso el docente debe estar emocionalmente motivado, ya que si no lo está, sus actitudes no serán las adecuadas para el correcto proceso de enseñanza - aprendizaje.

Los docentes ecuatorianos también deben aportar con un granito de arena para sacar adelante al país, impartiendo una educación de calidad y calidez y comprometiéndonos con el trabajo que estamos realizando, entonces está en nuestras manos también y en nuestro accionar el deseo de superación profesional, para ya no estar en los primeros lugares en lo que a países menos preparados se trata, pues nos encontramos con el 15,4% en este nivel.

Cada uno de los docentes debe estar preparado para cualquier campo en el que le toque laborar, y sobre todo para con quién o cuántos le toque trabajar, pues se considera otro desafío, impartir una educación de calidad, cuando el grupo es demasiado numeroso y actualmente por aula estamos trabajando con 30, 40 niños, aunque a mi criterio un docente por más preparado que esté, no puede desarrollar toda la capacidad del grupo de estudiantes, es difícil atender todas las necesidades al mismo tiempo. Si el grupo fuera pequeño, sería manejable por el docente y podría controlarlos y librar de inquietudes a cada uno de ellos ya que “los profesores son, en general considerados los principales responsables por el desempeño de los alumnos, de la escuela y del sistema” (Feldfeber y Andrade, 2000, pág.20) por lo tanto debe estar y sentirse a gusto con el grupo de trabajo.

Por eso, docente no te desanimes, a los retos hay que enfrentarlos con la misma cara que cuando no lo son, estos nos hacen ser cada vez mejores, tenemos que valorizar todas nuestras experiencias que aunque sean difíciles tenemos que luchar contra ellas, pues no solo el país sino la sociedad demanda de nosotros una enorme responsabilidad, y como menciona Higgins (2013) y algo con lo que estoy de acuerdo es que “es satisfactorio ver los avances de sus estudiantes, sus sonrisas ante nuevo descubrimiento o un nuevo logro y aún más cuando, ya convertidos en adultos, lo recuerdan con cariño” (pág. 11)

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

La calidad de la educación ha tenido un giro, así:

En las sociedades con una marcada influencia dogmática, se ha visto al docente como apóstol, como la persona sacrificada en pos de la realización espiritual de los niños y jóvenes. En cambio en las ciudades modernas, que han avanzado en procesos de secularización desarrollo material, ha surgido la visión del docente como profesional, como trabajador del conocimiento, aquel que toma lo mejor del patrimonio cultural y lo entrega para que sea apropiado por las nuevas generaciones (Montenegro, 2007, pág.11)

Considero que este giro o este desarrollo que ha tenido la educación ha sido bastante considerable, pues el docente dejó de ser el centro de atención en el quehacer educativo para convertirse en un guía, que apoya en el proceso de enseñanza - aprendizaje al estudiante, “es así que la profesión docente se fundamenta en lo mejor del patrimonio cultural: en la filosofía, las artes, las tecnologías y el deporte” (Montenegro, 2007, pág.11) otorgando al estudiante lo que realmente necesita conocer.

De todo este conjunto de accionares que tiene que desempeñar el docente se deduce que para su buena aplicación es necesidad y requisito indispensable una buena planificación, la misma que debe ser bien ejecutada, evaluada correctamente y controlada en todo el proceso curricular. Entonces hay que destacar que en el ámbito profesional la adquisición de destrezas, los comportamientos y valores del docente dependen de sus competencias, las mismas que han sido adquiridas y desarrolladas adecuada y oportunamente.

La enseñanza que imparte debe ser efectiva, es decir, que se debe lograr y cumplir con los objetivos planteados ya que “un maestro que considere importante estar a la vanguardia y pulir sus virtudes para no quedarse atrás, se encontrará más eficiente para lograrlo” (A. El Sahili Gonzales, 2010, pág.104) juicio que es compartido porque el docente siempre tiene que estar buscando la manera de superarse y no quedarse del resto.

El docente puede ser el protagonista por medio de los logros alcanzados, por lo tanto es importante conocer que “al intentar ser un maestro bien evaluado o cuando desea incrementar su salario en las instituciones que así lo permiten a través de la realización de una maestría o doctorado que lo sitúe en una mejor categoría laboral” (A. El Sahili Gonzales, 2010, pág.105) será él, el más satisfecho de lo que con su desarrollo y profesionalización ha logrado.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

Hemos hablado de algunos factores que influyen en el proceso de aprendizaje del estudiante, entre ellos las relaciones: profesor - estudiante, familia – escuela y familia – escuela – comunidad. Esta última surge de la apreciación de que la escuela y la familia no se encuentran aisladas de la comunidad o de su contexto social, más bien se encuentran inmersos en las mismas.

Conocemos que el ambiente familiar y social en el que se desenvuelve el estudiante provoca en él un determinado comportamiento y tipo de opinión, la misma que debe ser aceptada por el docente, quien debe comprender esta trilogía formada por: escuela, familia, comunidad, para con ello desarrollar actividades que conlleven al aprendizaje adecuado y necesario del estudiante. Porque “Un buen docente... capaz de involucrarse con los intereses y necesidades de los estudiantes y la comunidad” (Consejo Nacional de Educación, 2011, pág.32) es lo que hace falta, para que así se puede comprender el porqué de un determinado comportamiento del estudiante en el aula, y de esa manera se catalogue al docente como un ser al que le interesa el desarrollo y el futuro de la niñez.

Como lo dijimos, al referirnos a comunidad; hacemos alusión al contexto social, factor importante por el que se ve influenciado el nivel de aprendizaje del estudiante ya que “Niños, niñas y adolescentes reconocen problemas en su mundo social al señalar que los estudiantes pueden ser dejados a un lado por un grupo, sufrir discriminación, intimidación o violencia” (Consejo Nacional de Educación, 2011, pág. 277). Esta realidad muestra que el estudiante en su ambiente escolar puede ser tratado de la mejor manera pero eso no le garantiza que fuera de este contexto también será así. Incluso las amistades que mantiene también influyen en él, ya que lo pueden incitar a un deseo de superación o caso contrario al abandono de su preparación académica, ya que aprenden o se dejan influenciar de los otros.

Por eso es importante que la relación entre los tres actores deba estar enmarcada en una visión común del qué, para qué y cómo se aprende, el docente debe promover la participación de la familia y de la comunidad, haciéndolos partícipes en distintas actividades que puedan llevarse en la escuela y por ende también participando en proyectos que se den en la comunidad. Es decir, que el docente tiene el compromiso de involucrar en la escuela al padre de familia y personas de la comunidad que le ayuden a enriquecer el proceso de formación del niño y por ende a involucrarse también.

Por lo tanto me parece importante destacar que:

La confianza en el proceso educativo y en la acción de los adultos (familias, profesionales y comunidad) debe permitir encontrar respuestas y mejorar y favorecer el acompañamiento mutuo en esta etapa de la vida para conseguir ciudadanos y ciudadanas implicados tanto en la resolución de sus problemas e intereses personales como en los del entorno. (Comellas, 2008, pp. 8-9) con lo que estoy de acuerdo pues esta trilogía permitirá obtener como resultado jóvenes comprometidos por el bienestar de su contexto social.

1.1.4.3. *Fundamentación teórica de la práctica docente.*

La educación es la instrucción pedagógica, de cultura y valores que se transmiten por medio de la práctica docente, la misma que es ejecutada mediante procesos, actitudes y aptitudes anteriormente señalados para la correcta enseñanza - aprendizaje en los aspectos cognoscitivo, afectivo, procedimental y actitudinal.

El docente es el encargado de encaminar la enseñanza - aprendizaje de los estudiantes y para ello tiene que regirse a la elaboración de planes que permitirán ejecutar su labor de manera propicia, pues los mismos deben tener coherencia con el entorno en el que se desenvuelve el niño, ya que “la acción didáctica debe adecuarse a la situación real del alumno, a sus capacidades, a sus intereses y a sus necesidades” (Medina y Mata, 2002, pág.163), esto obliga a vincular la enseñanza con la experiencia del estudiante, siendo esta adaptada en la medida de las posibilidades; para una correcta enseñanza aprendizaje.

De este modo el personal docente, en cada uno de los establecimientos antes de empezar el periodo académico, se reúnen con la finalidad de elaborar el Plan Educativo Institucional (PEI), Plan Anual de Asignatura (PAA), Bloques Curriculares, Planificaciones Semanales y de lección.

Toda esta planificación confluye en el acto mismo de la clase, donde el docente pone en práctica toda su pericia para facilitar el aprendizaje del educando, considerando que “facilitar el aprendizaje significa ayudar al estudiante a construir sus propias representaciones mentales de la información que ha de ser aprendida y no presentarles los contenidos en forma terminada y lineal, como planteaban las propuestas más conductuales” (Arancibia, 2007, pág. 38,39), definición que es correcta, ya que el estudiante no es un ser mecánico, es un ser afectivo, creativo y emocional.

Por todo esto el docente debe planificar el plan de lección que le impedirá fallar al momento de desarrollar la clase, el cual debe cumplir con todos los parámetros establecidos y los requeridos según los avances y recursos tecnológicos, su entorno inmediato, regional, nacional y mundial, sin embargo;

No es de extrañar que los profesores utilicen todavía muy poco los llamados recursos didácticos, a excepción claro está de los libros. En primer lugar no se les proporciona, por lo común, más recursos que gises y pizarrón; en segundo, hay todavía pocos profesores con suficiente entrenamiento⁴ en este campo; y habría que agregar, en tercero, que no siempre existen las circunstancias concretas favorables como para que se produzcan y utilicen muchos de los recursos didácticos (Arnaz, 2009, pág. 49), esta visión no es extraña a la realidad de nuestro país, a la cual añadiremos que la mayoría del personal docente es recio al cambio de época, a la nueva visión política, a la nueva estructura administrativa, legislativa y productiva.

En consecuencia la enseñanza – aprendizaje que desarrolla el docente debe comenzar por convencerse del cambio, esto le permitirá lograr una buena planificación por medio de la cual preparará al estudiante en todos los campos: cognitivo, afectivo, procedimental y actitudinal.

1.2. Gestión educativa

El aprendizaje que adquieren los estudiantes es diseñado por el Sistema Educativo Nacional, planificado y realizado por los docentes. Una educación que depende de la gestión educativa con la que se cuenta en la institución. Esta debe tener marcada una meta, una visión que promueva la consecución de ideales enmarcados en el mejoramiento del establecimiento y su educación impartida.

Todo por medio de un proceso, que permita fortalecer los Proyectos Institucionales y que a la vez mejore el proceso educativo en el que se ven incluidos estudiantes, docentes y comunidad educativa en general, con el propósito de mejorar la educación no solo local sino nacional.

La gestión demanda da cada uno de los que pertenecen a la comunidad educativa el desarrollo de sus competencias y la puesta en práctica de las mismas para orientar, organizar, ejecutar y generar una educación de calidad.

⁴ Entrenamiento docente.-Como en cualquier actividad “la que realizan los profesores puede ser mejorada en cuanto a su eficacia si se les facilita entrenamiento, esto es capacitación sobre el trabajo específico que han de desempeñar” José A. Arnaz, 2009, pág. 47

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

Vale la pena separar estas dos palabras, dando a conocer que: gestión se refiere a la orientación o direccionamiento que se tiene que llevar a cabo o bien se tiene que poner en acción para la consecución de metas, y lo que respecta a educativa, se refiere al ámbito de educación, a la formación escolar.

Por lo tanto la gestión se convierte en el conjunto de acciones que se realizan de manera participativa con todos y cada uno de los actores, dependiendo de la organización, para mejorar su calidad, la misma gestión que debe ser realizada de manera conjunta y no individualizada.

En resumen, la gestión educativa se refiere a aquellas acciones que demandan de un trabajo colectivo con miras a la consecución de objetivos planteados por el establecimiento educativo, en saberes teóricos y prácticos, pero que deben estar de manera bien organizada para cumplir a cabalidad el trabajo de enseñar y por consiguiente el aprendizaje de los estudiantes.

Este ámbito se encuentra relacionado con las políticas educativas las cuales están en constante cambio, pero que se trabajan de manera conjunta con directivos y comunidad, generando en el docente el reto planificación y administración, y que debe desarrollarse adecuadamente para que de esa manera pueda contribuir a la mejora del sistema educativo. Ya que “el educador del futuro será ante todo administrador de conocimientos, de metodologías, de mediadores didácticos, de proyectos...en resumen, de futuros humanos y sociales” (Rojas, 2006, pág.6)

Por lo tanto se deben llevar a cabo una serie de funciones dirigidas por la institución con el fin de adquirir competencias y capacidades de las personas, para que conforme avanza la sociedad, las personas también lo hagan simultáneamente y no se queden reprimidos en épocas anteriores, sin capacidades para desempeñar correctamente su labor.

Y si a lo pedagógico nos referimos la institución debe buscar la manera para que estos conocimientos sean adquiridos a través de medios favorables y estratégicos, que demanda del apoyo del docente a cargo, de directivos y comunidad para que este proceso de formación sea rendidor y dé frutos de manera positiva. Pues el sector educativo es responsable de formar ciudadanos que se adapten a la sociedad moderna por medio de una participación activa y colectiva de los centros educacionales, para que las metas planteadas se puedan conseguir de manera eficaz y todos trabajemos por el bien común.

Otro aspecto que se ve inmerso en esta gestión es la administración la cual debe estar basada en la gestión de calidad que:

Es un sistema de administración de organizaciones que se basa en el principio de hacer las cosas bien. Pero asume que para hacer las cosas bien la integridad de las personas que participan en el proceso productivo es tan importante como la efectividad del liderazgo para dirigir la misión de la organización centrada en satisfacer las necesidades de los usuarios, consumidores o clientes (Lepeley, 2003, pág.6)

En este caso los clientes se resumen en la comunidad educativa. Ya que “una organización educativa, consiste en una comunidad de personas que se han unido libremente en la búsqueda del saber” (Aguilera y Gálvez, 2004, pág. 24), ese saber que depende de la organización que se lleva en cada establecimiento, en busca constante de superación para obtener como resultado escuelas efectivas. Escuelas que se someten a cambios transformacionales en áreas directivas, aspecto académico, administrativo, de convivencia. Para lo cual se debe establecer claramente la misión, visión, objetivos, principios, talento humano, entre otras características que permitan realizar una enseñanza - aprendizaje de calidad en todo el proceso educativo.

Además el equipo docente debe estar abierto al cambio con miras al perfeccionamiento institucional, enfrentando retos que lo suponen como guía del estudiante en el conocimiento y en el desarrollo de sus capacidades. Por lo tanto “el desarrollo de la mente de los estudiantes requiere de una reformulación de la gestión docente” (Soubal, 2005, pág. 317)

Esta gestión, este quehacer, demanda del docente evitar la mera reproducción de conocimientos, para ser actor en la toma de decisiones que conlleven al mejoramiento institucional y por lo tanto a la calidad de la educación. Por consiguiente este cambio que se puede producir, esta gestión educativa, necesita de un liderazgo, que llegaría a ser el directivo, quien debe dirigir al cuerpo docente para que se apropie tanto de valores como de la misión, visión y principios que han sido establecidos institucionalmente así como la formulación de metas, buscando un mejoramiento en lo académico, y orientando la planificación (haciendo referencia al conocimiento de planes tanto institucionales como de aula) así como proyectos que evidencian el trabajo docente, puesto que el docente no debe limitarse a enseñar sino que debe lograr que el estudiante aprenda.

Como dice León (2012) la gestión educativa “se concibe como el conjunto de procesos, de toma de decisiones y realización de acciones que permitan llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación” (pág.40) lo que hace falta aún en los contextos escolares, pues algunos docentes no son capaces de tomar decisiones lo que puede perjudicar o mantener el status del establecimiento.

Para cumplir con los fines con los que se ha propuesto el establecimiento y mejorar la calidad de enseñanza se necesita y se depende en gran medida del modo en que se organice el mismo, pues se debe tomar decisiones y distribuir actividades que se dispongan, con los integrantes de la comunidad educativa, para cumplir las metas planteadas.

“El concepto de gestión educativa se entrelaza con la idea del fortalecimiento, la integración y retroalimentación del sistema” (León, 2012, pág.38), definición que se identifica con la comunidad educativa, pues busca un cambio de prácticas que conlleven a la interacción tanto de estudiantes, docentes como directivos y padres de familia para lograr una formación íntegra de aprendizaje.

El proceso de gestión educativa es responsabilidad del director quien planifica, organiza, define y capacita a todo su legado, pero para cumplir con las metas planteadas es responsabilidad de todos colaborar en lo que se deba y pueda. Por lo tanto la gestión educativa llega a ser el conjunto de acciones dirigidas al mejoramiento y fortalecimiento de la institución, que debe estar sometida a una serie de particularidades que permitan hacer efectivo el cambio y que favorezca a la misma.

Cabe recalcar que actualmente se está implementando el nuevo modelo de gestión, el mismo que se divide en niveles y en los cuales se aplicará las políticas educativas, quedando conformados de esta manera:

- ❖ Nivel Zonal
- ❖ Nivel Distrital
- ❖ Nivel Circuital

1.2.2. Características de la gestión.

Todos sabemos que la educación es un derecho innegable e inexcusable de todo ciudadano, cuando las personas hablan de educación y con lo discrepo un poco es que “la primera imagen que viene a la cabeza es la de una escuela. La escuela es el lugar privilegiado de la educación” (Gadotti y colaboradores, 2003, pág. 241) es por eso que la gestión tanto de la comunidad, familia, docentes, directivos, en sí el Sistema Nacional debe preocuparse siempre por las políticas que implementa en mejora de la misma.

Para mantener un buen nivel de gestión dentro de la institución se debe analizar claramente los procesos que conllevan a la consecución de proyectos para la misma, su manejo administrativo, pedagógico y social, empezando desde el aula, el establecimiento y sus dependencias. Este procedimiento debe ser flexible, es decir que debe estar abierto al cambio, siendo capaz de adaptarse al entorno inmediato y ante cualquier peligro.

En consecuencia la gestión debe:

- ❖ Promover el cumplimiento de la misión de la institución.
- ❖ Manejar un adecuado trabajo en equipo.
- ❖ Promover el cambio con la participación de estudiantes, padres de familia, docentes y directivos.
- ❖ Ser innovadora, es decir que tiene que mejorar, crear o reformar la condición educativa satisfaciendo las necesidades que emergen en cuanto al aprendizaje.
- ❖ Buscar el mejoramiento continuo de la enseñanza – aprendizaje.
- ❖ Valerse de la tecnología, ya que hoy en día es elemento básico en cuanto a comunicación, y aprendizaje.
- ❖ Reforzarse con un cuerpo docente profesionalizado.
- ❖ Estar centrada en el estudiante, por tanto se deben tomar decisiones que beneficien a la educación, dejando atrás el fracaso del estudiante y convirtiéndolo en un ser productivo.
- ❖ Gozar de un liderazgo que sea capaz de llevar al progreso al estudiante, a la comunidad y la nación. Por tanto este liderazgo debe ser ejemplo para los demás y debe buscar el deseo de superación y triunfo del estudiante en la sociedad.
- ❖ Tener objetivos bien planteados, de manera segura y colectiva para que permitan acceder al cambio por medio de la toma de decisiones del grupo escolar.
- ❖ Desarrollar ambientes de trabajo participativos.

- ❖ Hacer partícipe al padre en los compromisos educativos
- ❖ Realizar una gestión de calidad integral, eficaz y coherente.
- ❖ Dar respuesta a las demandas de la comunidad
- ❖ Desarrollar capacidades y habilidades del grupo perteneciente a la institución.
- ❖ Promover eficiencia y eficacia

Todo esto conduce a satisfacer las necesidades del individuo para insertarse en la sociedad, cumpliendo sus funciones de acuerdo a los objetivos y por tanto relacionándose con todos y actuando por un bien común.

El docente “aporta al desarrollo del proyecto educativo mediante sus concepciones teóricas, en la práctica de la democracia institucional y mediante actividades relacionadas con los diferentes sub-proyectos” (Montenegro, 2007, pág.23), este criterio concuerda con nuestro pensamiento ya que la gestión hace referencia al modo de administración, centrados en objetivos comunes y en el bienestar y progreso del método de enseñanza – aprendizaje, pues todos los problemas detectados deben ser superados.

Esta gestión que debe buscar y facilitar una enseñanza no solo con medios de tecnología de punta sino también en la forma en que se imparte la educación, con ambientes de compañerismo, solidarios, agradables, etc. Pues ambos aspectos son necesarios porque hay muchos criterios que manifiestan “buena es la escuela que despierta en el alumno el gusto por aprender y participar de la vida en sociedad como ciudadano” (Gadotti y colaboradores, 2003, pág. 72) pues de esa manera se refleja que la gestión está debidamente ejecutada.

1.2.3. Tipos de gestión.

Parto mencionando que “enseñar no es tan solo una cuestión de conocimientos, sino de modos de razonar” (Soubal, 2008, pág.314).Con esto quiero decir que el docente debe estar capacitado y dispuesto a enmendar errores en su práctica si es el caso, para contribuir al perfeccionamiento de la educación, que necesita que se creen personas que participan de manera activa ante una sociedad moderna, para lo cual necesita del trabajo en equipo, de directivos, y comunidad.

La gestión educativa está inmersa por un conjunto de participantes que contribuyen al mejoramiento o cambio del establecimiento, así podemos mencionar a la escuela que es el lugar donde se aborda la enseñanza, los docentes quienes la imparten, los estudiantes que

aprenden y la familia que colabora en este proceso; por lo tanto esta gestión, se enmarca en cuatro dimensiones: la pedagógica (manera de enseñar), organizativa (forma de mantener el orden), administrativa (encamina su dirección), y comunitaria (en relación a la sociedad).

Para poder comprender mejor estas definiciones pongo a su consideración el siguiente gráfico:

Figura N° 1. Competencias Funcionales de los docentes y directivos docentes según el área de gestión



Elaborado por: Mercy Ortiz

Tomado de (Docentes y Directivos Docentes del estatuto de profesionalización Docente, 2002, pág.15)

❖ La gestión directiva

Como nos podemos dar cuenta este tipo de gestión hace referencia a la manera en cómo está siendo orientado el establecimiento, en función del PEI, del POA, Plan de Mejora, entre otras. En esta dimensión tiene mucho que ver el liderazgo, un líder que debe estar vigilando que todos y cada uno de los integrantes de la institución cumplan con la misión y visión que se ha dispuesto a llevar a cabo, haciendo partícipe en planes y proyectos a todos los actores de la comunidad educativa.

Pues el que dirige ya sea el (la) Director(a) o Rector(a) de un determinado establecimiento educativo debe reconocer la capacidad y habilidad de cada uno de los integrantes de la comunidad educativa para poder orientarlo ante la consecución de sus objetivos y por consiguiente debe asegurar el logro de los propósitos educativos. Debe orientar a las comisiones conformadas ya sean de salud, deportiva, social, al Consejo Estudiantil y a Padres

de Familia a una participación social, donde todos y todas velen por el bienestar de la institución.

Por lo tanto las relaciones deben estar enmarcadas en el compañerismo y trabajo en común ya que si el ambiente es conflictivo, y todos se ven de manera indiferente el ambiente de aula será desfavorable y por lo tanto la enseñanza - aprendizaje también.

❖ La gestión pedagógica y académica

Es aquí donde participa de forma exitosa o frustrante, el docente; ya que demuestra en este campo el trabajo que caracterizará no sólo a él como trabajador sino en general a todo el establecimiento educativo, al Sistema Educativo y al Magisterio Nacional.

La gestión pedagógica es el vínculo existente entre el docente y los contenidos curriculares, su manera de transmitirlos y desarrollar en el estudiante; el conocimiento, la habilidad y su destreza, poniendo en práctica las acciones necesarias para enseñar y por tanto para que el estudiante aprenda, aprenda a desenvolverse y desarrolle sus capacidades individuales que lo identifiquen como un miembro de la sociedad, que aporta a su desarrollo.

El docente “para ello debe considerar los estilos de aprendizaje de los alumnos, es decir reconocer las formas con las cuales desarrollan mayor concentración, para hacer uso de las herramientas cognitivas como la observación, razonamiento, análisis, síntesis y retención entre otras” (Escalante et al., 2009, pág. 84-85) aspecto que debería ser puesto en práctica por cada uno de los docentes dentro de sus jornadas pedagógicas, pues a muchos no les interesa el cómo lo están haciendo, simplemente lo hacen, esta es una actitud que debería cambiar por consiguiente el docente debería evaluarse periódicamente, para saber si está cumpliendo los planes, caso contrario modificarlo según las necesidades sociales, económicas o culturales, de acuerdo al entorno en que se está desarrollando.

Hay muchos docentes que no presentan su planificación al momento de impartir sus horas de clase, entonces ¿cómo lo hace? No lo sabemos, lo que sí podemos afirmar es que debe planificar las actividades que realizará en el aula, lo cual lo puede hacer de manera conjunta con otros docentes buscando las estrategias adecuadas para el aprendizaje de los estudiantes, para esto deben guiarse en el proyecto institucional desarrollado, pues deben estar enmarcados en su visión, misión y los objetivos planteados.

Por lo tanto debe revisar y analizar cada una de las acciones que se abordan en el proceso de enseñanza - aprendizaje, mejorando si son necesarias sus prácticas pedagógicas. En definitiva esta gestión hace relación con el proceso de planificación, ejecución y evaluación de la enseñanza - aprendizaje.

❖ Gestión administrativa

Es de conocimiento de una gran mayoría, que para impartir una educación modelo, también se necesita de ciertos aspectos que contribuyan al desarrollo de la misma.

Es por eso que esta gestión es la encargada de verificar que los recursos sean utilizados de manera eficaz, mediante:

La coordinación permanente de recursos humanos, materiales, financieros y de tiempo, además de garantizar acciones de seguridad e higiene y control de la información relativa a todos los actores de la escuela, cumplimiento de la normatividad, así como la relación con la supervisión escolar en sus funciones de enlace entre las normas y disposiciones de la autoridad administrativa. (Escalante et al., 2009, pág. 88)

Pues hay casos en el que los recursos económicos que se han destinado a las instituciones no han sido legamente ocupados, de igual manera han trabajado personas que han obtenido su cargo como se dice comúnmente por medio de “palancas” y también docentes que no trabajan la jornada correspondiente.

Es por eso que la gestión administrativa se encarga de controlar las irregularidades que se van presentando en cada una de las instituciones y de esa manera impulsando su buena y correcta funcionalidad.

La gestión administrativa identifica las necesidades de la institución, y busca la manera de convertirlas en favorables en el proceso de enseñanza - aprendizaje, para con ello mejorar el rendimiento escolar.

❖ Gestión de la comunidad

Este tipo de gestión vela por la relación institución – comunidad, es decir que se involucren padres de familia así como miembros externos de la comunidad educativa ya que forman parte de la realidad del estudiante y buscan por tanto la participación, convivencia e inclusión de los mismos.

Pues el padre de familia se ve inmiscuido para participar en el desarrollo de acciones que dirijan al mejoramiento escolar, y no únicamente él, sino la comunidad en sí, además de organizaciones que se relacionen con la educación y por tanto en su mejoramiento, ya que conocer todo este contexto social, sirve para plantear y ejecutar programas y proyectos de apoyo tanto a la escuela, como a la comunidad.

En este campo es necesario que la comunidad educativa se apropie del Código de Convivencia, pues en muchas instituciones los padres no conocen los lineamientos a los que deben regirse, por lo tanto la escuela debería comprometerse a socializar el mismo para que el padre de familia haga suyos los principios con los que está elaborado, además de hacerse partícipe de proyectos, objetivos y metas que se han planteado institucionalmente.

Todas estas gestiones permitirán generar un cambio para el mejoramiento de la institución, así podemos concluir que: “todos los gestores educacionales estamos comprometidos con la constante renovación de saber, el saber hacer y el convivir, a comprender al humano y qué es lo que le motiva a actuar en un momento determinado” (Soubal Caballero, 2008, pág.336)

1.2.4. Ámbitos de gestión docente.

La tarea de enseñar es a la vez abierta y flexible e involucra de cada uno, su experiencia personal, su conocimiento, su experiencia profesional y su creatividad para adaptarse a la realidad y con ello impartir una enseñanza que sea fructífera a los intereses nacionales y los requerimientos del nuevo orden mundial donde el humanismo y la conservación del ambiente son la prioridad.

El proceso de enseñanza – aprendizaje está fundamentado en diferentes áreas que el docente debe conocer y dominar, porque de esas depende la productividad de su trabajo, es decir que se palpe una educación de provecho para el desarrollo de nuestra población tanto local como nacional.

Según (Andrade et al., 2013, pág. 14) “El docente debe dominar los ámbitos en los que se enfoca la labor educativa, el aspecto legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje así como de liderazgo y comunicación”. Ámbitos que le permitirán, considero, desarrollar y manejar adecuadamente el proceso pedagógico y por ende contribuir al logro de una educación que prepara al estudiante para enfrentar la vida, una vida llena de retos, que ante una educación bien impartida se quedan cortos. Por eso es que se necesitan docentes que sean capaces de dirigir correctamente el proceso de enseñanza – aprendizaje que siendo líderes y propiciando la integración de la comunidad, dirijan una educación de calidad.

La educación no es solo responsabilidad del docente sino que como se señala en la LOEI “la educación demanda corresponsabilidad en la formación e instrucción de las niñas, niños y adolescentes y el esfuerzo compartido de estudiantes, familias, docentes, centros educativos, comunidad, instituciones del Estado, medios de comunicación y el conjunto de la sociedad” (ME, 2012, pág. 51) lo que es innegable, ya que nos encontramos en un mundo rodeado no solo de personas sino de tecnologías las mismas que influyen de una u otra manera en nuestra educación.

La labor que desempeña el docente debe ser evaluada por el establecimiento para conocer el trabajo que se está llevando a cabo, pues el mismo determina los aprendizajes de los estudiantes, debemos ser autocríticos y buscar las fallas que no permiten realizar correctamente nuestra labor y a las mismas debemos darles una solución porque “la evaluación del desempeño docente se halla definida como estrategia para el mejoramiento de la calidad educativa en los países desarrollados, y en buena parte de los denominados, en vía de desarrollo” (Montenegro, 2007, pág.23) por eso es necesario que el docente se conozca en la manera que realiza su labor, si es adecuada o no para el estudiante, por lo que es necesario que se evalúe y se critique constructivamente y se aporte en la medida de las posibilidades en busca de un mejoramiento.

Se debe concientizar el proceso que estamos aplicando para la construcción del nuevo conocimiento, este debe tener su debido espacio y tiempo ya que por medio de estese podrá conocer, valorar o estimar a algo o a alguien. Un proceso que le permita al docente reconocer la eficacia del trabajo realizado.

El personal docente se basa en algunos lineamientos para ejecutar bien el debido proceso de enseñanza – aprendizaje, lineamientos que permiten conocer el alcance del conocimiento del estudiante, por lo que se puede decir que “son descripciones de lo que estos deberían hacer

para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011, pág. 4) ya que evidenciarán el resultado óptimo de aprendizaje de los estudiantes.

Los ámbitos de la gestión nos permitirán conocer el nivel de educación que está impartiendo el personal docente, el mismo que debe ser adecuado para los estudiantes, generando en ellos el ser competentes ante la sociedad, inmiscuyendo a la comunidad; todo este proceso que hará partícipe activo al estudiante en su formación.

De esa manera se puede obtener información que permita al padre de familia exigir una mejor educación, a los docentes para que fortalezcan su trabajo y a las autoridades para que apoyen las debilidades de su personal por medio de asesorías, buscando su formación continua y así conseguir los objetivos planteados.

Ámbitos que reflejarán resultados para comprobar si los docentes y la escuela están cumpliendo con el propósito para el que fue creada, dar una educación en valores y virtudes capaz de hacer protagonista al estudiante en su proceso de formación.

De esta manera el cuerpo docente reflexionará sobre su labor y la de otros, identificando tanto sus fortalezas como sus debilidades para de ello aprender y sugerir un proceso de mejoramiento no momentáneo sino constante.

Estos ámbitos permitirán evaluar la capacidad del docente para orientar y apoyar la acción de aprendizaje del estudiante y así pueda contribuir al mejoramiento individual y colectivo.

1.2.4.1. *Ámbito de la gestión Legal.*

El sistema educativo abarca un cúmulo de procesos, políticas, normas, que se entrelazan con el desempeño docente con la finalidad de brindar una educación de calidad para todos. Esto obliga al docente a “cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación”(ME, 2012, pág.63) ya que irrumpirlas no sería éticamente profesional.

En el ámbito de gestión legal, el sistema educativo ecuatoriano ha regulado muchos aspectos con la expedición de la normativa dirigida a apuntalar planes y programas educativos, estos han merecido el reconocimiento de la sociedad ecuatoriana por el papel que cumple el docente a la hora de su desempeño. (Andrade et al., 2013, pág. 14)

Entonces el conocimiento que tiene el docente sobre leyes, normas y reglamentos que rigen el campo educativo ecuatoriano, debe ser amplio y profundo, ya que estas tienen que ser aplicadas en todo el proceso educativo partiendo desde las más altas instituciones del Estado, hasta llegar a los Derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución Política de la República del Ecuador (2008) y el Código de la Niñez y la Adolescencia, la LOEI, Plan Decenal de Educación, Código de Convivencia Institucional, etc.; pues el proceso de enseñanza - aprendizaje se ve regido por todo este conjunto legal de acciones que garantiza el bienestar institucional.

Este ámbito se ve relacionado con el desarrollo curricular, porque:

Está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para poder planificar y enseñar: Dominar el área del saber que enseña, comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje y comprender, implementar y gestionar el currículo nacional (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011, pág. 15) con lo que debería estar de acuerdo todo el personal docente, pues la clase que imparte y cómo lo hace debe ser dominado.

Hay muchos docentes que no han leído y no conocen las leyes que rigen la educación, a pesar de que son muy indispensables, pues los conocimientos que el docente posee sobre todas las normativas que se exigen en el proceso educativo son materia necesaria y principal que tiene que dominar, pues de eso se derivan las actitudes y aptitudes que mantendrá dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Es sumamente importante que la comunidad educativa pero especialmente el docente conozca la normatividad por la cual está regido y por la cual funciona el sistema educativo, en el mismo conocerá tanto sus derechos como sus obligaciones y la de los demás.

A parte de que sea responsabilidad del docente, creo que debería ser prioridad de los directivos facilitar el marco legal educativo a todo el personal, pues muchas veces por egoísmo no lo hacen, y es de vital importancia que el docente lo conozca ya que aquí se contemplan los principios que tiene que aplicarlos dentro de su práctica docente.

Estoy en desacuerdo con directivos que dejan que el resto del personal busque o se informe individualmente, claro que es responsabilidad de cada uno pero por qué no hacerlo en conjunto y si alguien conoce algo por qué no compartirlo. El conocer las leyes beneficia a todo el plantel y sobre todo conocer el Marco Legal es necesario pues “Tanto la Constitución como la Ley y su

Reglamento modifican completamente la antigua estructura del sistema educativo ecuatoriano y por lo tanto hacer viables los profundos cambios que se requieren para mejorar sustancial y sosteniblemente el servicio educativo que se ofrece en nuestro país” (ME, 2012, pág.9)

1.2.4.2. *Ámbito de la gestión del aprendizaje.*

“Esta gestión se vincula directamente con las prácticas pedagógicas que tienen una correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes” (Andrade et al., 2013, pág. 14). Es decir que este ámbito hace referencia a cómo está siendo ejecutada la labor de enseñanza - aprendizaje que imparte el docente hacia el estudiante, puesto que la misma debe tomar en cuenta todos los elementos curriculares, tales como: los objetivos, los contenidos, las actividades de aprendizaje y de evaluación, el tiempo destinado a cada actividad y el lugar donde se llevará a cabo; para que el desarrollo de su clase sea adecuada y haga posible el conocimiento.

Se ha podido observar que muchos docentes no planifican a pesar de que conocen que es su responsabilidad. Por lo tanto la obligación del docente en su labor diaria, es planificar su clase, la misma que se desarrolla tomando en cuenta conocimientos previos de los estudiantes, que servirán de base para realizar las actividades que encaminen al conocimiento que se ha predispuesto por medio de métodos, estrategias y recursos que vayan de acuerdo al tema y al entorno. Luego se pasará a verificar si se consiguió el objetivo planteado mediante la evaluación. En definitiva este proceso sigue un trayecto al desarrollar la clase: Actividades iniciales, Construcción del conocimiento y Transferencia del conocimiento, el mismo que puede variar según el establecimiento.

Pero existen todavía docentes que trabajan con el método antiguo, con el libro en la una mano y el marcador en la otra. No aplican el debido proceso de enseñanza - aprendizaje y por lo tanto este sería un factor que no garantizará una buena adquisición de actitudes y aptitudes del estudiante, teniendo que culpar en este caso al docente y no al dicente.

Se debe buscar variedad de material que llame la atención del estudiante y que provoque en él un instinto por aprender, pues lo teórico se aprende de mejor manera por medio de la práctica.

Visto así se concuerda en que la Gestión del Aprendizaje es un conjunto de cuatro aspectos muy necesarios para la enseñanza aprendizaje: “el docente planifica para el proceso de enseñanza – aprendizaje, el docente crea un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje, el docente actúa de forma interactiva con sus alumnos en el proceso de enseñanza

– aprendizaje, el docente evalúa, retroalimenta, informa y se informa de los procesos de aprendizaje de los estudiantes” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011, pág. 16)

Es importante saber que desde que las instituciones educativas dejaron de laborar medio día y pasaron a trabajar las 8 horas diarias como cualquier empleado público, ahora cuentan con horarios en los que tienden a realizar distintas actividades en la jornada de la tarde, por lo tanto si en la jornada pedagógica el estudiante no comprendió bien un contenido, o no entendió alguna tarea es su derecho “recibir apoyo pedagógico y tutorías académicas de acuerdo con sus necesidades” (ME, 2012, pág. 59), pues el docente debe agotar todas las posibilidades necesarias para que el estudiante continúe en el mismo nivel de aprendizaje que el resto.

Además debe desarrollar sus clases de manera participativa, creativa, inmiscuyendo problemas y casos de la realidad que se relacionen con su entorno inmediato, de esa manera el estudiante palpará la situación y por consiguiente comprenderá de mejor manera.

1.2.4.3. *Ámbito de la gestión de planificación.*

Este ámbito es “actividad indispensable para garantizar el éxito en el proceso educativo, el logro de las metas establecidas, y el referente clave para la toma de decisiones y acciones para que el docente diseñe su práctica educativa” (Méndez, 2009 citado en Andrade et al., 2013, pág. 14)

La persona que guía el proceso de enseñanza – aprendizaje debe estar en conocimiento de todos los proyectos que se han planteado en la institución y por lo tanto tiene que apropiarse de sus metas y objetivos para contribuir a la consecución de los mismos, ya que de estos depende el proceso que llevará a cabo para la construcción del conocimiento en su aula.

La planificación es fundamental al momento de interactuar dentro del salón de clase, pues el docente no debe improvisar el conocimiento que va a ser impartido, tampoco en el método, las estrategias y los recursos a utilizarse. Además debemos recalcar que esta planificación diaria mantiene relación con los planes y proyectos que se han establecido dentro de la institución; en el Plan Educativo Institucional, Plan Operativo Anual o Plan Anual de Asignatura, de los cuales ha sido partícipe el docente ya que de toda esta documentación surge el plan de clase que será aplicado en el aula con miras a una enseñanza de calidad y con calidez para lograr por lo tanto un aprendizaje significativo y constructivo.

Como se establece en el Marco Legal (LOEI) y que manifiesto es una actividad indispensable, es que el docente debe “elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las

autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes” (ME, 2012, pág.64) reflejando así que está totalmente preparado para desempeñar correctamente su labor.

Entonces podemos relacionar este ámbito con el desarrollo profesional que propone el Ministerio de Educación, el mismo que demanda de tres factores: “el docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber, el docente participa de forma colaborativa con otros miembros de la comunidad educativa y el docente reflexiona antes, durante y después de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011, pág. 17). Por eso es importante que el docente se capacite constantemente, que trabaje en conjunto con la comunidad y desarrolle su clase de manera efectiva.

1.2.4.4. *Ámbito del liderazgo y la comunicación.*

La responsabilidad de dirigir un grupo es fundamental al momento de trabajar en el aula; además la comunicación, es decir la interacción y relación social son fundamentales dentro de la práctica educativa y sobre todo requieren de cuidado y mantenimiento para que los procesos de enseñanza aprendizaje sean adecuados y significativos. (Andrade et al., 2013, pp 14,15)

Enunciación que debe tomar en cuenta todo un grupo de docentes que no mantienen una buena relación con la comunidad, lo cual es perjudicial dentro del proceso pedagógico. En la actualidad el docente debe ser líder, sobre todo en mantener una comunicación constante y de buenas relaciones con la comunidad educativa.

Debe ejercer una capacidad de liderazgo que lo comprometa al alcance de logros de superación de los estudiantes, promoviendo la participación de toda la comunidad educativa e inmiscuyéndolos para una convivencia sana; escuela, familia y comunidad.

Este liderazgo que se ve reflejado con el compromiso ético, el mismo que establece que para fortalecer el desempeño docente, el docente deberá

Tener altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes, comprometerse con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen vivir, enseñar con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos y comprometerse con el desarrollo de la comunidad más cercana (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011, pág. 19)

El docente tiene que ser una persona que busca interrelacionarse no solo con el personal del establecimiento sino con la colectividad, tiene que promover la participación tanto de integrantes del aula como de los integrantes de la comunidad educativa.

Al ejercer su labor como docente está comprometiéndose también a “vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general.” (ME, 2012, pág.64) con la finalidad de mejorar y mantener la relación escuela-familia-comunidad.

1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente

Villarroel (2011) nos dice: “La educación tiene indudablemente una función importante que desempeñar si se desea preparar a las nuevas generaciones para navegar por las grandes autopistas de la información y poder solucionar los problemas” (pág. 7) aspecto con el que estoy de acuerdo, pues en gran parte es responsabilidad del docente contribuir ante este reto.

Debemos conocer que los docentes para desempeñar correctamente su labor educativa y mejorar su gestión, se vale de estrategias que tiene que aplicar en todo el proceso de enseñanza – aprendizaje, según las circunstancias que se le presenten tanto en el aula como en la institución.

Las estrategias apoyan a que el contenido curricular sea adquirido de una manera diferente, creativa, atrayente y novedosa para el estudiante, llaman su atención y por lo tanto permitirán que el docente cumpla con su propósito. El docente debe estar consciente de que tiene que utilizar una variedad de actividades para enseñar, y debe fijarse en la que le permite tener un mejor conocimiento al estudiante, pues no existe una sola manera de educar, además debe tener en cuenta que los estudiantes son diferentes y por lo tanto cada uno tiene una manera distinta de aprender.

Para eso el docente debe estar preparado y utilizar estrategias que le permitan desarrollar al estudiante una capacidad de pensamiento crítico y reflexivo, debe prepararlo para que en su futuro sea un ser al que no le cuesta tomar decisiones y tenga la capacidad de resolver problemas, ya que “el docente de hoy debe plantearse nuevos interrogantes, ya no centrados en qué enseñar, sino en cómo perfeccionar lo que viene realizando” (Medina y Salvador, 2002, pág. 88).

Para cambiar la forma en que algunos docentes vienen enseñando y demostrar una verdadera gestión, el docente debe aplicar estrategias según lo amerite el proceso de enseñanza – aprendizaje y debe desarrollar por lo tanto un aprendizaje significativo en el estudiante; al momento de cumplir con este propósito, el docente estará demostrando que su desempeño profesional ha sido realizado satisfactoriamente y en beneficio de la sociedad.

Debe hacer propuestas que al estudiante lo hagan partícipe, lo formen como un ser de trabajo colaborativo y en grupo, dejando de lado la actividad individual y egoísta y para eso debe conocer la función de las estrategias y cómo y cuándo las puede utilizar.

Las estrategias se relacionan con la metodología porque como lo dice Medina y Salvador (2002):

La metodología es el camino por medio del cual se pretenden conseguir los objetivos previstos. Incluye, pues, las actividades (tareas) o actuaciones de toda índole que los alumnos deben realizar para llegar a alcanzar los objetivos previstos y dominar los contenidos seleccionados. (pág. 108).

Estas actividades se deben adecuar al ritmo y estilo de aprendizaje de los estudiantes para atender sus necesidades en todo el trayecto educativo. Por lo tanto el docente debe aplicar las estrategias en todos sus periodos de clase volviendo al estudiante en un ser reflexivo y crítico, algunas de ellas pueden ser:

- ❖ Lluvia de ideas
- ❖ El resumen
- ❖ Cuadros sinópticos
- ❖ Diagramas
- ❖ Preguntas y respuestas
- ❖ Mapas conceptuales
- ❖ Debate
- ❖ Dramatización

1.3.1. Concepto de estrategia.

El docente es la persona que en parte es responsable de preparar a las personas para que sean capaces de enfrentar retos que se le susciten en el trayecto de su vida, por lo tanto debe procurar que las mismas, reconozcan primeramente a la educación como una herramienta determinante que les permitirá su desenvolvimiento eficiente en el futuro, sean capaces de dirigirse a los demás con el respeto que se merecen, hagan parte de su vida a la tecnología, sean capaces de analizar y discutir circunstancias y tomar sus propias decisiones, las mismas que beneficien no sólo a la persona unitaria sino a su familia, comunidad, región y nación, ya que de esta depende nuestro futuro.

Por eso es importante que el docente antes de impartir la enseñanza se haga ciertas preguntas y tenga la capacidad de resolverlas: -- ¿Qué voy a enseñar? ¿Cómo lo voy a hacer? ¿Lo conseguiré?... claves que le permitirán reflexionar acerca de si está facilitando los conocimientos de manera adecuada.

Ya que el docente debe formar seres autónomos, que defiendan sus propios intereses y los de los demás, para eso deberá aplicar un procedimiento adecuado en la enseñanza aprendizaje, con la finalidad de que el estudiante aprenda a aprender, por tanto este procedimiento debe responder a las distintas capacidades de los estudiantes para adueñarse del conocimiento.

El docente debe estar preparado para permitirle al estudiante desarrollar todas sus capacidades. Pero, ¿cómo lo hace?; ¡buena pregunta!, es aquí donde el docente pone en práctica diferentes acciones que le permitirán a él, enseñar y al estudiante, aprender. Ya que “para que el profesor pueda realizar mejor su trabajo debe detenerse a reflexionar no solo en su desempeño como docente, sino en cómo aprende el alumno, en cuáles son los procesos internos que lo llevan a aprender en forma significativa y en qué puede hacer para propiciar este aprendizaje” (Gonzales, 2003, pág. 1) teniendo que tomar en cuenta aquí, la diversidad de estrategias que le sirvan para llegar con el conocimiento.

Pues la estrategia es el cúmulo de reglamentos, normas que aseguran una decisión óptima en cada momento”, pero,

Las estrategias de aprendizaje se entienden como un conjunto interrelacionado de funciones y recursos, capaces de generar esquemas de acción que hacen posible que el alumno se enfrente de una manera más eficaz a situaciones generales y específicas de su aprendizaje;

que le permitan incorporar y organizar selectivamente la nueva información para solucionar problemas de diverso orden (Gonzales, 2003, pág. 3).

Entonces podemos decir que las estrategias son un medio por el cual el docente podrá relacionar el conocimiento que el alumno posee con el conocimiento que impartirá, guiándolo a adueñarse de un conocimiento, al que el docente debe hacerlo significativo.

Además si consideramos que “las estrategias son procedimientos de trabajo mental que mejoran el rendimiento” (Carrasco, 2004, pág. 26), en el ámbito educativo las estrategias representan un reto al docente, pues él debe poner en marcha sus potencialidades para que le permitan al estudiante aprender, pero aprender de una manera en la que pueda valorar la calidad de la educación, no solo para el presente sino para su futuro, un futuro que es incierto pero al que él esperará para desafiarlo.

Entonces, para que la enseñanza y el aprendizaje sean desarrollados y adquiridos respectivamente por el docente y por el estudiante deben fundamentarse en la manera en que van a ser transmitidos y receptados, por tanto las estrategias de aprendizaje que se utilicen tendrán mucho que ver con las estrategias de enseñanza que se utilicen dentro del salón de clase.

1.3.2. Tipos de estrategias.

El proceso escolar abarca estrategias tanto de enseñanza como de aprendizaje que los actores principales en la educación, docente y estudiante tienen que manejar adecuadamente.

Pero para eso vale mencionar que el aprendizaje es la manera, proceso o habilidad por la cual el estudiante adquiere conocimientos, valores, habilidades, etc. que provocan en él un cambio de conducta, volviéndolo un ser autónomo capaz de adquirir su propio conocimiento. Por medio de estrategias de ensayo, elaboración, organización, pensamiento crítico y comprensión. Pues el alumno recepta el conocimiento de acuerdo a su capacidad, ya que no todos aprenden con la misma facilidad y rapidez.

La enseñanza en cambio se refiere a los procesos que el docente realiza y las habilidades que posee y pone en práctica para beneficiar el aprendizaje de sus estudiantes. Esto por medio de estrategias, que orienten los objetivos planteados; utilización de material novedoso, resúmenes, organizadores, ilustraciones, etc.

Entonces las estrategias son de aprendizaje y de enseñanza, pero que están relacionadas cuando de impartir el conocimiento se trata, pues el docente debe reconocer el momento adecuado en el que la aplicará, con qué recursos las realizará y cuáles serán las más apropiadas.

A continuación se proponen algunas estrategias que el docente puede considerar:

Tabla N° 4. Estrategias didácticas y docentes

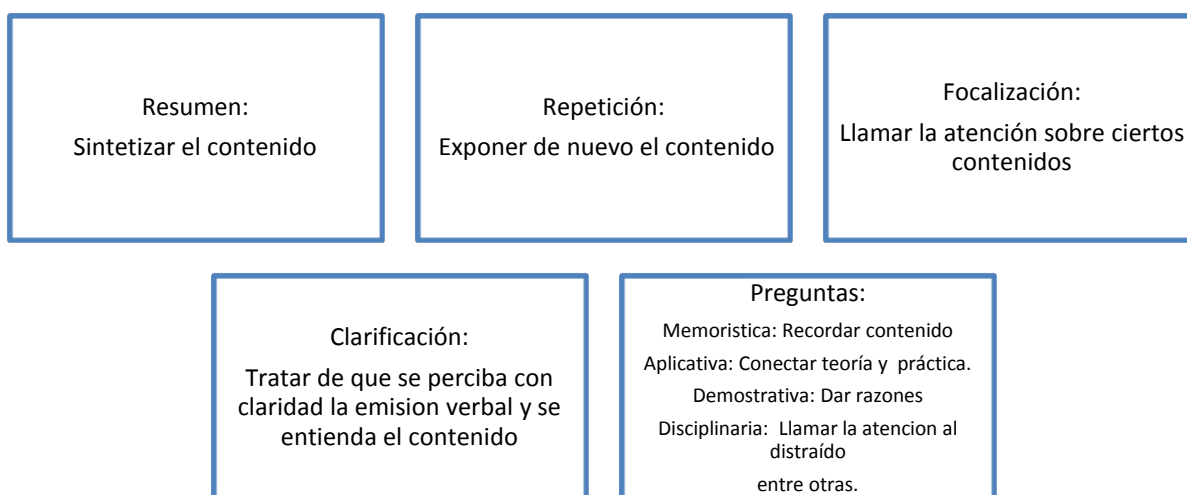
Preparar el contexto o ambiente de aprendizaje	Presentar la información
Informar sobre los objetivos	Organizar los recursos
Centrar y mantener la atención	Diseñar las relaciones de comunicación
Enseñanza directa	Enseñanza recíproca

Elaborado por: Mercy Ortiz

Fuente: Tomado de: Medina y Salvador, 2002, pp. 167-169

Además Medina y Salvador (2002) proponen algunas estrategias que dicen “son especialmente adecuadas para varias tareas o fases del proceso didáctico”

Figura N° 2. Estrategias para el proceso didáctico.



Elaborado por: Mercy Ortiz

Tomado de: Medina y Salvador, 2002, pp. 170,171

1.3.2.1. En la gestión legal.

Como se había mencionado anteriormente, el docente debe “cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación” (ME, 2012, pág. 63), el hecho de pertenecer al Magisterio lo compromete a cumplir con sus obligaciones como tal.

Desde el momento que inicia su labor, el docente se compromete a estar inmerso en el campo legal, es decir a conocer la normativa que rige al quehacer educativo y por lo tanto a mantenerse actualizado ante cualquier cambio que pudiese producirse, para lo cual deberá:

- ❖ Tener la documentación accesible mediante cualquier medio, ojalá el estado se encargara de enviar conjuntamente con los textos escolares u otro medio accesible al docente.
- ❖ Revisar permanente la documentación y asimilarla.
- ❖ Asistir a capacitaciones que el Ministerio de Educación organiza esporádicamente con respecto a la normativa que rige la educación del Ecuador.
- ❖ Ser partícipe de tutorías y talleres de coeducación e intercambio de experiencias e ideas
- ❖ Dar a conocer al conglomerado estudiantil todos sus deberes y derechos contemplados en el Código de la Niñez y Adolescencia, la Constitución Política del Ecuador y la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- ❖ Aplicar la normativa legal ecuatoriana en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- ❖ Promover la convivencia integral entre la comunidad educativa.
- ❖ Mediar y/o resolver en la medida de sus posibilidades, los problemas y conflictos que emerjan en la institución, aplicando las leyes vigentes.

Para poder conocer y tener la capacidad de enfrentar los problemas, el docente está en el derecho de “acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación”(ME, 2012, pág. 62) derecho que el docente debe apropiarse y ponerlo en práctica caso contrario de nada servirá que esté plasmado en el Marco legal.

Es de conocimiento del docente que no puede trabajar aislado de las disposiciones contempladas en la LOEI, debe conocerlas muy bien ya que depende de ellas para poder trabajar plenamente, las debe regir y acatar de manera correcta y oportuna, es su deber

“mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente” (ME, 2012, pág. 64), es su responsabilidad conocer y mantenerse al tanto de lo que sucede en el país y por consiguiente lo que respecta a la educación.

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

Es importante que los docentes conozcan que: “la funcionalidad de los contenidos como instrumentos para la consecución de los objetivos no reside exclusivamente en una adecuada selección de los mismos, sino especialmente en una eficaz organización/secuenciación, que facilite su aprendizaje” (Medina y Salvador, 2002, pág. 142), definición a la cual el docente debería acatar pues debe estar preparado, seguro y debidamente organizado para realizar su labor.

Por eso en este aspecto el docente debe:

- ❖ Ser partícipe en la redacción del PEI.
- ❖ Realizar las actividades que se plantean en el POA
- ❖ Relacionar el Currículo Nacional con la elaboración del Plan de Asignatura Anual.
- ❖ En la medida de las posibilidades adecuar el currículo a las necesidades del entorno inmediato.
- ❖ Realizar los planes de lección diario o semanal.
- ❖ Diseñar, planificar y ejecutar proyectos que vinculen a la institución con la comunidad.

Es de conocimiento del docente que antes de impartir su clase debe primeramente planificarla, pues “el profesor, como miembro de un equipo educativo, tiene encomendadas diversas tareas en relación con los contenidos educativos: 1) realizar su selección; 2) efectuar su organización y secuencia; 3) planificar su proceso de enseñanza; y 4) proceder a su evaluación” (Medina y Salvador, 2002, pág. 140) moción que apoyo, pues el docente debe regirse a un proceso para cumplir a cabalidad su labor.

Además la planificación debe tener una secuencia lógica entre los contenidos curriculares y por lo tanto debe relacionarse con lo que se propone en cada uno de los documentos que pone a disposición el Ministerio de Educación como la Actualización y Fortalecimiento Curricular, así como los que se realizan institucionalmente como el PEI, POA, PAA, Código de Convivencia, hasta llegar al plan de clase. Todos se enmarcan en objetivos comunes.

Con la planificación, el docente puede tranquilamente impartir su clase realizándola con el proceso respectivo, en el que toma como punto de partida los conocimientos previos del estudiante, organiza y sistematiza actividades para la construcción del conocimiento y por último evalúa si se consiguió o no el aprendizaje esperado.

Mencionando así Medina y Salvador (2002) que “es necesario que el profesorado diseñe actividades en las que se pueda apreciar el grado de asimilación que el alumno ha hecho de cada tipo de conocimiento...” (pág. 148), enunciado que debería ser practicado por los docentes para conocer el nivel en que llegan a los estudiantes, y según el caso poderlo mejorar.

Igualmente el docente debe aplicar diferentes técnicas como: la observación, el diálogo, el debate, cuestionarios, el ensayo, el portafolio, mapas conceptuales, entre otros, a estos pertenecen los instrumentos de evaluación: registro, pruebas, escala descriptiva, escala numérica, entre otras las mismas que le permitirán conocer el grado de conocimiento que adquirió estudiante.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

El desarrollo progresivo que tenga el estudiante se reflejará en la medida que el docente desarrolló sus capacidades, por lo tanto es necesario que el docente conozca que: “el desarrollo de las capacidades se produce mediante la adquisición de los aprendizajes que los alumnos realizan sobre contenidos concretos” (Medina y Salvador, 2002, pág. 131)

El docente debe planificar su clase en un orden lógico y secuencial, con actividades motivadoras al inicio, un desarrollo interactivo y participativo y con una evaluación objetiva y pertinente del conocimiento impartido. Por lo tanto debe:

- ❖ Orientar al estudiante en función del objetivo que desea conseguir.
- ❖ Basarse en el currículo para realizar su planificación.
- ❖ Mantener coherencia entre los objetivos, contenidos, estrategias y demás actividades.
- ❖ Utilizar recursos didácticos apropiados.
- ❖ Relacionar el conocimiento con la realidad del niño.
- ❖ Valorar el aprendizaje dentro o fuera del aula.
- ❖ Proponer actividades que permitan la transferencia de ese contenido
- ❖ Propiciar el trabajo en grupo

Como menciona Medina y Salvador (2002) “el aprendizaje en grupo cooperativo permite aprender a trabajar y a resolver tareas en grupo” (pág. 179), en la actualidad esta estrategia de aprendizaje debe ser reforzada, pues la educación debe inspirarse también como un arte, arte que permite trabajar no individualmente sino en grupo y por el bienestar común.

Además el aprendizaje también se ve basado en la forma de impartir la clase, pues la misma lleva un proceso que la mayoría de docentes lo siguen, este proceso que se ve reflejado por actividades iniciales, de desarrollo y de evaluación que deben ser correctamente ejecutadas y planificadas por el docente.

Las estrategias que se apliquen en el proceso de enseñanza - aprendizaje deben ser acordes al contenido y a lo que se desea enseñar al estudiante puesto que luego será él, el que las aplique, porque como menciona Monereo, Castelló, Clariana, Palma y Pérez (2007) “El alumno no solo aprende cómo utilizar determinados procedimientos, sino cuándo y porqué debe utilizarlos y en qué medida favorecen el proceso de resolución de la tarea” (pág. 24) de esta manera, espontáneamente, el estudiante trabajará, desarrollando su pensamiento.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

El docente tiene como tarea constituirse la máxima expresión de liderazgo dentro y fuera del aula, para ello “debe concentrarse en el desarrollo de cualidades en siete áreas específicas: facilitador, evaluador, visionario, consejero, motivador, asertivo, atento a escuchar las necesidades de los demás” (Lepeley, 2003, pág.27), en conclusión debe mantener una comunicación exitosa con cada uno de los estudiantes para poder apoyarlos y guiarlos ante las adversidades y en la consecución de logros.

Debemos conocer que un líder, es la persona que nos inspira confianza, que busca el mejoramiento y por tanto toma y permite tomar decisiones para hacer lo correcto en busca de la satisfacción de necesidades, de su comunidad.

Es una realidad que el docente y el estudiante están en constante relación, lo que todavía falta es el involucramiento del padre de familia y la construcción de un buen puente de comunicación que vendrían a ser los intereses comunes, el trato cordial y respetuoso para que pueda surgir un equipo de trabajo. Para ello el docente debe:

- ❖ Estar presto a escuchar y a ayudar con su contingente a quienes necesiten de su ayuda profesional.

- ❖ Realizar actividades que beneficien en sí, a toda la comunidad.
- ❖ Suscitar a la colaboración de toda la comunidad educativa.
- ❖ Orientar la práctica de valores y fomentar la defensa de los derechos humanos.
- ❖ Fortalecer los principios de equidad de género, inclusión y democracia participativa.
- ❖ Diseñar, planificar y ejecutar proyectos que vinculen a la institución con la comunidad.

Al ejercer su labor se compromete no sólo con los estudiantes sino con la comunidad educativa y su contexto social, ya que “los profesores en esta comunidad de aprendizaje poseen un doble rol, asumiendo más responsabilidad como guías del aprendizaje de los alumnos y de la comunidad” (Medina y Salvador, 2002, pág. 426) criterio que falta ser puesto en práctica por parte de los docentes, pues en gran medida solo se asume la parte de enseñar y no la de compartir con la comunidad.

La educación, de ningún modo se encuentra excluida del contexto social, está en desarrollo por la misma y debe tratar de hacer partícipe a toda la colectividad, así como participar en ella también. Si no se consigue una participación al 100% por lo menos hay que hacer el intento e ir cambiando esa cultura que tienen las personas. Es así que el docente debe tener en cuenta que “no todos los padres o miembros comunitarios tienen que implicarse en el centro educativo al mismo nivel; es posible que los profesores trabajen, simultáneamente, con diferentes padres a distinto nivel de participación”, (Medina y Salvador, 2002, pág. 428) lo importante es que participen y el docente reconozca dicha participación.

CAPITULO II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de Investigación

Este estudio se realizó en dos Instituciones del Noroccidente de Pichincha que ayudado de encuestas y registros de observación reflejaron la realidad en la que los docentes se desenvuelven en su trabajo diario, demostrando; sus conocimientos, la frecuencia, y la importancia que le dan dentro de su labor a cada uno de los ámbitos de gestión:

- ❖ Legal
- ❖ De planificación institucional y curricular,
- ❖ Del aprendizaje y
- ❖ Del liderazgo y comunicación

Para conocer la realidad se efectuó la observación de 4 periodos de clase a cinco docentes, en los años de EGB (2°, 3°, 4°, 5° y 6°). Se enfocó principalmente en los ámbitos del aprendizaje y del liderazgo y comunicación, donde se evaluó el cumplimiento de las actividades y el nivel de desarrollo de las mismas.

La investigación que se propone es de tipo **cuantitativo**, por cuanto nos permitió conocer mediante datos estadísticos, la exactitud de donde inicia el problema del desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje; es de tipo **exploratorio**, ya que nos permitió el reconocimiento y definición del problema, además de la identificación de posibles alternativas de solución, y sobre todo es de tipo **descriptivo**, ya que explica y caracteriza la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera que hace posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

- ❖ Transversal: Investigaciones que recopila datos en un momento único.
- ❖ Exploratorio: se trata de una exploración inicial en un momento específico.
- ❖ Descriptivo: se podrán indagar los niveles de una o más variables en una población dada.

Además se basa en una investigación documental y de campo, pues la primera permitió obtener información proveniente de textos y otras fuentes; la segunda nos permitió obtener información por medio de la observación directa y no participante de la realidad que se vive en las aulas con respecto al desempeño docente.

2.2. Contexto

La investigación se realizó en dos instituciones educativas del sector público, pertenecientes al Cantón San Miguel de los Bancos, provincia de Pichincha.

Una de ellas es la Escuela de Educación General Básica “Nueva Delhi” ubicada en el Cantón San Miguel de los Bancos, Barrio Central, Av. 17 de Julio y Marcelo Jaramillo, creada oficialmente el 19 de agosto de 1963, su nombre “Nueva Delhi” es autorizado en 1972 bajo Resolución Ministerial.

Inicialmente contó con 22 estudiantes, hoy en día la escuela se ha convertido en un referente de la educación del noroccidente; cuenta con los niveles de Inicial hasta Décimo año E.G.B., posee 831 estudiantes, 35 docentes, dos auxiliares de servicio y un guardia. Actualmente desempeña el cargo como Director de la Institución el Profesor Wellington Zambrano.

La otra institución es la Escuela de Educación Básica “Gabriela Mistral” perteneciente al Cantón San Miguel de los Bancos, parroquia Mindo, km. 81 vía Calacalí – La Independencia, creada oficialmente en el año 1973.

Inicialmente contó con un solo docente, el mismo que trabajaba con todos los años escolares, actualmente gracias a la gestión del Lcdo. Mario Maldonado, la institución está formada por los 10 años de E.G.B. además del nivel inicial, cuenta con 117 estudiantes y 8 docentes.

Actualmente desempeña el cargo como Directora de la Institución la Lcda. Janeth León.

Establecimientos educativos en los cuales se llevó a cabo la investigación requerida para conocer la realidad diaria del proceso enseñanza – aprendizaje de los docentes que fueron evaluados.

2.3. Participantes

Para la presente investigación se tomó como población a 5 docentes, considerando su edad y años de experiencia, relación laboral, ubicación geográfica, nivel y formación académica y subnivel de educación básica en el que se encuentran laborando. Las docentes pertenecen a los extremos y medios de los rangos existentes en el magisterio, y fueron consideradas para que los resultados que se obtengan sean lo más contrastables, discutibles y garanticen un aporte real al trabajo investigativo.

Las edades de las docentes comprendían entre 26, 32, 38 y 56 años, dando como resultado sus años de experiencia de 3, 7, 12, 17 y 29 años, lo que reflejó mayor preparación y seguridad en las docentes de mayor edad y experiencia al momento de impartir la clase, logrando un 80% de efectividad. Además se notó un mayor control sobre los estudiantes, pues las docentes con menos años de edad y experiencia tuvieron problemas de disciplina al realizar la jornada pedagógica.

Tres de las docentes poseen nombramientos y dos con contratos ocasionales, lo cual no influyó dentro de proceso pedagógico.

En cuanto a la situación geográfica se puede destacar que en el sector urbano existen muchos estudiantes, lo cual impide un manejo adecuado de la clase. En el sector rural en cambio las docentes trabajan con dos años E.G.B. que aunque son pocos, el tiempo debe ser distribuido a medias.

Por lo que se concluye que ninguna de las dos situaciones contaba con condiciones totalmente favorables.

Cuatro de las docentes posee título de tercer nivel relacionado con la docencia y una de ellas es bachiller, lo cual en cierto modo influyó en cómo manejó el aspecto disciplinario de los estudiantes y en la no presentación del plan de clase.

En lo que respecta a los subniveles (2°, 3°, 4°, 5°, 6°) se puede destacar que en 4° y 6° hubo un mejor desenvolvimiento por parte de las docentes, pero considero que cuando el docente tiene la aptitud y actitud no importa el nivel donde se desenvuelva, los resultados serán los mejores.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

A continuación se exponen los métodos, técnicas e instrumentos, que ayudaron en el proceso de obtención de la información requerida para el presente trabajo investigativo.

2.4.1. Métodos

Para llevar a efecto la presente investigación de modo que se garantice el proceso de recolección, análisis y resultados de la misma, pero principalmente su credibilidad, se aplicaron los siguientes métodos:

Tabla N° 5. Métodos utilizados

MÉTODO	CÓMO SE EMPLEÓ	PARA QUÉ SE EMPLEÓ
DESCRIPTIVO	Mediante la aplicación del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y el registro de observación.	Para explicar y analizar el desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje.
ANALÍTICO - SINTÉTICO	Registrando los datos obtenidos del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y el registro de observación en la matriz de Excel.	Para conocer los resultados de manera cuantitativa (valoración numérica y estadística).
INDUCTIVO Y DEDUCTIVO	Mediante la comparación de los resultados estadísticos con el marco teórico.	Para expresar de manera clara y precisa los resultados obtenidos.
ESTADÍSTICO	En tablas y cuadros	Para organizar la información obtenida de los instrumentos

	estadísticos.	de investigación, facilitando la confiabilidad de los resultados.
HERMENÉUTICO	En la recolección de datos bibliográficos.	Para facilitar el análisis, discusión y valoración de resultados, conclusiones y recomendaciones.

Elaborado por: Mercy Ortiz CÓD. 171

Fuente: Andrade et al, 2013, pp. 17-18

2.4.2. Técnicas

Dentro de las técnicas empleadas se destacan dos grupos: la de investigación bibliográfica y la de campo.

- ❖ La investigación bibliográfica permitió conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre Gestión pedagógica y clima de aula, para ello se utilizaron técnicas como: la lectura, organizadores gráficos y resúmenes.
- ❖ La investigación de campo, se enfocó en la técnica de la observación no participante, donde la investigadora estuvo limitada a observar de forma silenciosa, sin influir en el proceso pedagógico del docente.
- ❖ Además se utilizó la técnica de la encuesta para obtener información sobre la práctica y desempeño docente en cada uno de los ámbitos de gestión:
 - ✓ Legal
 - ✓ De planificación
 - ✓ Del aprendizaje
 - ✓ De liderazgo y la comunicación

2.4.3. Instrumentos

Los instrumentos aplicados en la investigación realizada en las diferentes instituciones educativas son:

- ❖ Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

El cuestionario estaba compuesto por dos partes: en la primera se registraron los datos de identificación del centro educativo y del docente que se tomó como muestra, la segunda corresponde a la autoevaluación del desempeño docente, en ella se consideró cuatro ámbitos de gestión:

- ✓ Legal
- ✓ De planificación institucional y del currículo
- ✓ Del aprendizaje y
- ✓ De liderazgo y comunicación

Cada docente se evaluó en un rango de 0 a 10 tomando en cuenta los aspectos de importancia, frecuencia y el conocimiento que tiene al respecto de cada uno de los ámbitos mencionados, con la finalidad de conocer su desempeño; para reflexionar sobre su nivel de gestión.

- ❖ Registro de observación.

El registro de observación está compuesto de dos ámbitos de gestión:

- ✓ Del aprendizaje, y
- ✓ De liderazgo y comunicación

En él se plasmó los resultados numéricos, considerando una puntuación de 0 a 10, sobre el aspecto de frecuencia, mediante el cual se indica el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo de la misma en el período de clase, esto con la finalidad de identificar la gestión que realiza el docente en su aula, para reflexionar el proceso didáctico pedagógico.

2.5. Recursos

Como en cualquier actividad investigativa se necesitaron recursos humanos, materiales, institucionales y por supuesto económicos, de los cuales los humanos fueron escogidos por la investigadora, mismos que se describen a continuación.

2.5.1. Talento Humano

Para el presente trabajo investigativo se escogieron cinco docentes, tres de la Escuela de Educación General Básica “Nueva Delhi” y dos de la Escuela de Educación Básica “Gabriela Mistral”, que llenaron las expectativas y cumplieron con los requisitos previstos para el presente trabajo:

- ❖ Trabajar en Educación Básica (1° a 10° año)
- ❖ Estar en servicio activo dentro del Magisterio Nacional.
- ❖ Pertenecer al nivel fiscal, fisco-misional o particular.

2.5.2. Institucionales

Los recursos institucionales que participaron e intervinieron directa o indirectamente, con mayor o menor influencia dentro de la planificación, elaboración y ejecución del proyecto así como para su redacción final fueron:

- ❖ La Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL): a través de su equipo de planificación del proyecto investigativo y las diferentes tutorías necesarias para su ejecución.
- ❖ Los establecimientos educativos: Escuelas públicas y de educación Básica, de régimen costa (Esc. Gabriela Mistral, Esc. Nueva Delhi), lugar donde laboran las docentes que fueron partícipes en el proyecto investigativo.

2.5.3. Materiales

Entre los materiales que se utilizaron constan los siguientes:

- ❖ Guía didáctica
- ❖ Útiles de oficina (esferos, lápices, escritorio)
- ❖ Cámara fotográfica
- ❖ Computador
- ❖ Centro de cómputo
- ❖ Agenda
- ❖ Textos
- ❖ Diccionarios
- ❖ Internet
- ❖ USB
- ❖ Hojas de apuntes
- ❖ La imprenta donde se realizó el anillado del presente trabajo de investigación.

2.5.4. Económicos

TABLA N° 6. Resumen de Gastos

MATERIALES	COSTO
Computadora	10.00
Internet	120.00
Movilidad	80.00
Esferográficos, lápiz, papel	5.00
Fotocopias de cuestionario y registro de observación	5.00
Viaje Segunda asesoría	25.00
Impresiones primer anillado para segunda asesoría	25.00
Fotocopias del anillado	20.00
Pago tasa de verificación de expedientes	220.00
TOTAL	510.00

Elaborado por: Mercy Ortiz Cóg.171

Fuente: Gastos realizados durante la presente investigación

2.6. Procedimiento

En la ciudad de Loja, se realizó el respectivo Seminario de Fin de Titulación Docente de Ciencias de la Educación, del 28 al 30 de Noviembre del 2013, en este último día se recibió la primera asesoría del Programa Nacional de Investigación que corresponde al tema: Desempeño Docente en el proceso de enseñanza aprendizaje “Estudio en Centros Educativos del Ecuador”.

A partir de ese momento, se emprendió el estudio minucioso de la guía didáctica, con la finalidad de establecer un calendario familiar, laboral y de estudio, para poder cumplir con el cronograma establecido por los responsables del Programa Nacional de Investigación de la UTPL, para la ejecución de la investigación, su análisis e informe final.

Así, según el cronograma de la UTPL se empezó a leer detenidamente libros y documentos de la web para dar inicio a la redacción del apartado marco teórico, el mismo que fue enviado en la fecha establecida para su primera revisión.

Seguidamente empezó la búsqueda de instituciones que permitieran el acceso a las mismas, para tener la aprobación de aplicar tanto el cuestionario como la observación de a 5 docentes en sus horas clases.

La escuela de Educación Básica “Gabriela Mistral “en la que laboro actualmente, es una de las que dio su aprobación para aplicar la encuesta a dos docentes y la otra institución que permitió desarrollar el proyecto de investigación, fue la escuela de Educación Básica “Nueva Delhi”, permitiendo entrevistar y observar a tres docentes.

Para aplicar el cuestionario de autoevaluación docente y valorar cada una de las horas clase por medio del registro de observación a cada una de las encuestadas, se tuvo que imprimir y sacar copias necesarias de los formatos que han sido validados por el equipo de investigación de la UTPL, además se consiguió una cámara fotográfica, que permita evidenciar la veracidad de la información recolectada.

Luego de ello se elaboró un cronograma con cada una de las docentes, en el que se detallaron las fechas en las que podían hacerse las observaciones de los 4 periodos de clase, de esa manera asistí el día y a la hora indicada por cada una de ellas.

Una vez aplicado el cuestionario y el registro de observación, se ingresó la información en el formato del programa Excel, elaborado por los responsables del programa de investigación, el mismo que también fue enviado de acuerdo al cronograma establecido en la guía didáctica

CAPITULO III. RESULTADOS: ANALISIS Y DISCUSION

Una vez aplicados los instrumentos que nos permitieron recolectar la información, se procedió a realizar la tabulación correspondiente para el análisis de los datos obtenidos, los cuales considerando los objetivos planteados al inicio del proyecto investigativo, nos permitirán apreciar de manera más clara la realidad del desempeño profesional, llegar a conclusiones y plantear las recomendaciones y propuesta correspondientes.

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

Tabla 7. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,00	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	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,80	88%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,60	86%
	TOTAL	71,60	
	PROMEDIO	8,95	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

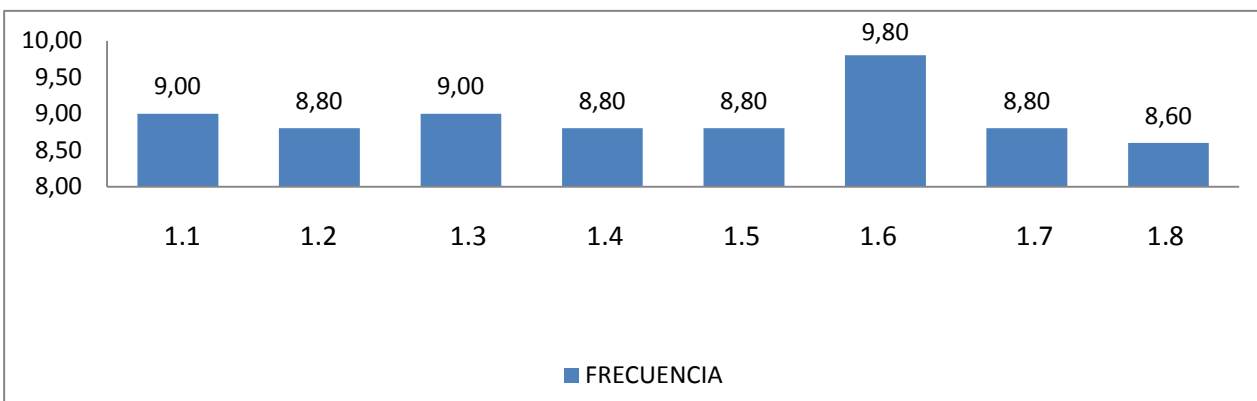


Figura 3. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

Los resultados obtenidos en lo referente al desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal se muestran satisfactorios en cada uno de los indicadores, pues al realizar el comparativo jerárquico se aprecia que los mismos se mantienen en un rango del 86 y 98%, resaltando de manera especial el indicador 1.1 (**Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes**) en el que obtuvo una frecuencia de 9 así como el indicador 1.6 (**Resuelve conflictos en su aula e institución**) en el que obtuvo una frecuencia de 9.80, puntuaciones que se presentan elevadas con respecto al resto de indicadores y que frente a lo expuesto, se deduce que las docentes evaluadas se preparan de manera adecuada, para resolver irregularidades que se ocasionan en el grupo de trabajo, pues tienen la responsabilidad de enseñar y exigir a sus estudiantes conforme lo expuesto en el reglamento de educación y la obligación de “cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación” (ME, 2012, pág.63) ya que irrumpirlas sería faltar a la ética profesional. Para finalizar en lo que respecta al indicador 1.6 menciona Papalia y Wendkos citado en Arancibia, Herrera y Strasser (1999 o 2007) “no basta con señalarle a la persona qué conducta no debe imitar, sino que además hay que señalarle qué es lo que debe hacer en cambio” (p. 54) pues el docente no debe solo llamar la atención al estudiante sino indicarle el camino correcto que ha de seguir.

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

Tabla 8. 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	9,20	92%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,40	84%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,00	90%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,20	92%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
TOTAL		73,40	
PROMEDIO		9,18	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

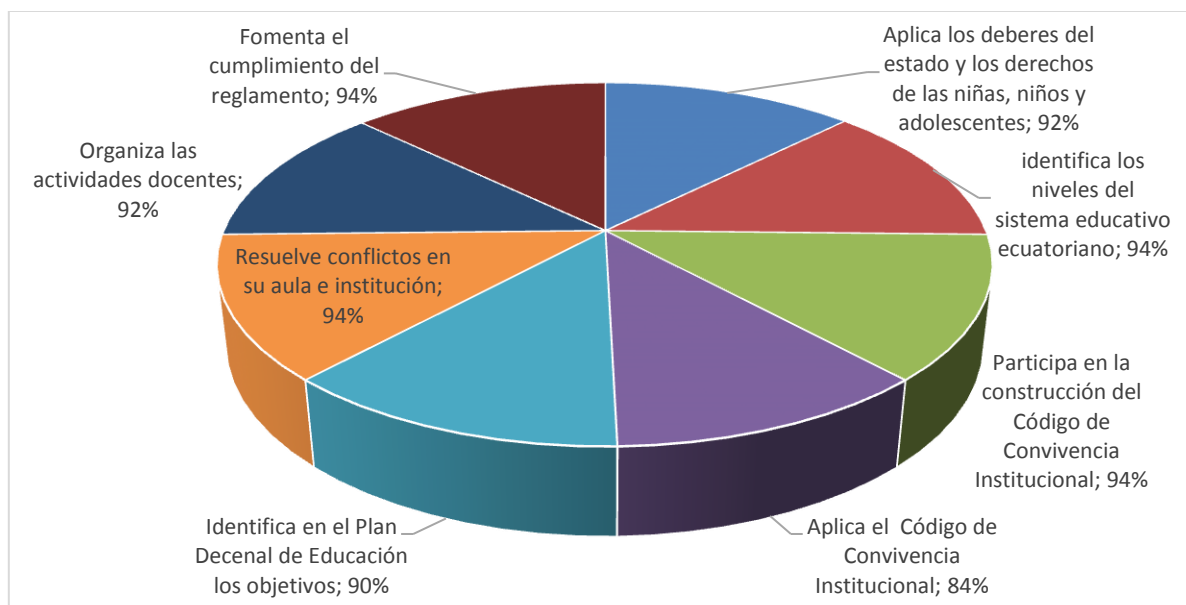


Figura 4. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

En cuanto a la importancia que las docentes le dan al ámbito de la gestión legal en el desempeño docente, los resultados se muestran muy satisfactorios en cada uno de los indicadores, pues al realizar la comparación de los resultados en los aspectos considerados como tema de estudio, se deduce que los mismos se mantienen en un rango del 84 y 94%, destacándose el indicador 1.4 (**Aplica el Código de Convivencia Institucional**) en el que obtuvo una importancia de 8.40 y el 1.5 (**Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos**) en el que obtuvo una importancia de 9, valoraciones que no son malas, pero que en el conjunto de indicadores son las más bajas, sin embargo se presentan dentro de lo normal. En conclusión las docentes evaluadas le dan la debida importancia a la ley de educación que rige al Sistema Nacional, lo que le permite desenvolverse en su campo laboral de mejor manera, lo mismo ocurre con los lineamientos del proceso educativo que afianzan la labor docente, que como menciona el Ministerio de Educación (2011) “son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados” (p.4). Lo que evidenciará el resultado óptimo de aprendizaje de los estudiantes.

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

Tabla 9. 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	8,60	86%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,40	84%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,60	86%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,80	88%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,20	82%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,80	88%
	TOTAL	69,00	
	PROMEDIO	8,63	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

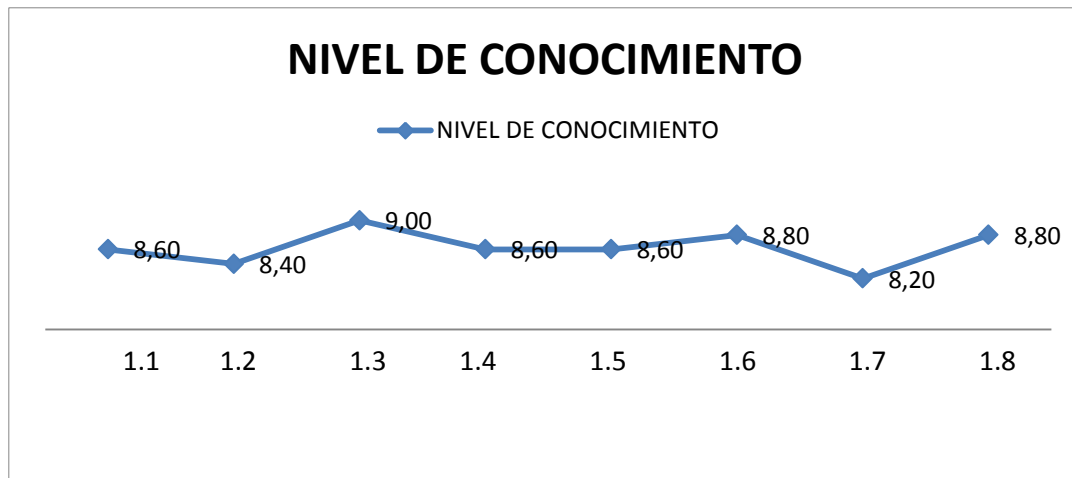


Figura 5. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

En lo que respecta al conocimiento de la gestión legal que mantienen las docentes, las tablas y gráficos arrojaron resultados placenteros, pues al realizar el análisis respectivo, se dedujo que el indicador 1.3 (**Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional**), obtuvo un conocimiento de 9, lo que demuestra que las docentes conocen sus deberes y derechos y trabajan para que sean cumplidos en el periodo escolar. De igual forma con los estudiantes y padres de familia, esto les permite una convivencia pacífica, y la formación de ciudadanos con conciencia social, pues el proceso educativo gira dentro de esta trilogía. Por lo tanto están al tanto de los acuerdos establecidos que deben ser profundamente comprendidos para lograr resultados máximos en la educación de todos. Se debe resaltar que esta responsabilidad de conocimiento es fundamental en el docente ya que al compartir un espacio de interacción con el estudiante, lo forma moral y académicamente, por lo tanto se debe tener en cuenta lo que menciona Higgins (2013) “cuando usted educa a un estudiante, también está educando a su familia” (pág. 11) porque la educación se ve vinculada en todos los contextos en los que el estudiante se desenvuelve.

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

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

Tabla 10. Frecuencia del desempeño profesional en al ámbito de la planificación

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,20	82%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,40	84%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7,80	78%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,60	86%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,60	86%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,80	88%
2.8	Utiliza el PAA	8,40	84%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	9,00	90%
2.11	Utiliza el PEI	8,60	86%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,00	90%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,80	88%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,40	84%
2.15	Incorpora el PAA	8,00	80%
TOTAL		129,20	
PROMEDIO		8,61	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

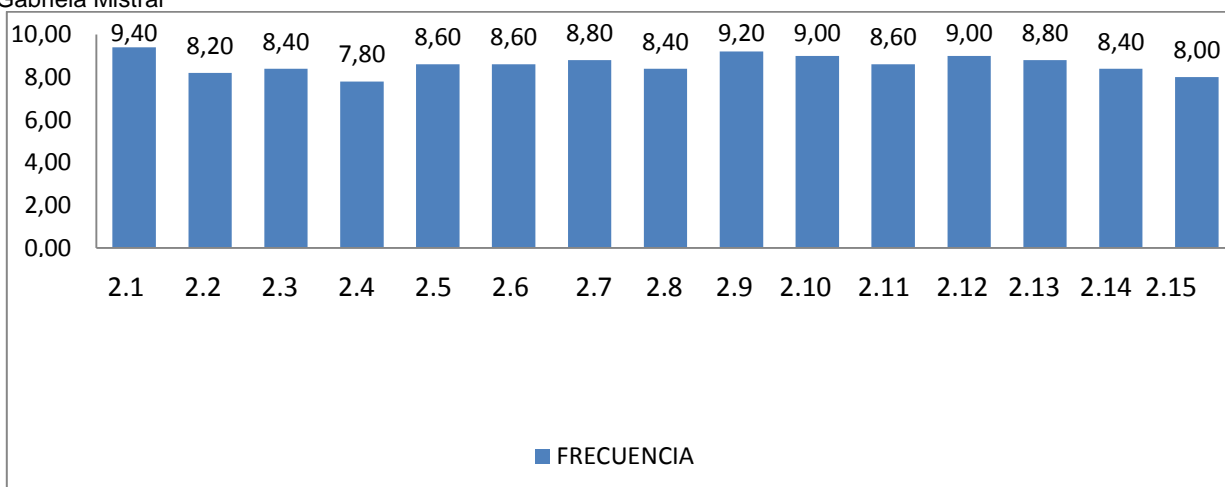


Figura 6. Frecuencia del desempeño profesional en al ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

Según los resultados que se presentan en la tabla referente al desempeño y categorizándolos a la vez, nos muestran valoraciones satisfactorias, lo cual demuestra que cada una de las docentes encuestadas si (**Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras**), (**Participa en la ejecución del POA**), (**Participa en el diseño de instrumentos**) y (**Diseña proyectos con fines educativos**), indicadores 2.2, 2.3, 2.4 y 2.14 respectivamente que se mantiene en un rango del 78 y 84%. Esto nos permite conocer que las docentes son partícipes en la elaboración de documentos que estructuran su labor, lo llevan a la práctica con ayuda de padres de familia y estudiantes y están pendientes de cumplir todos los planes y proyectos establecidos en la institución. Sin duda alguna esto afianza su labor en el ámbito de la planificación, que como menciona (Méndez, 2009 citado en Andrade et al., 2013) es una “actividad indispensable para garantizar el éxito en el proceso educativo, el logro de las metas establecidas, y el referente clave para la toma de decisiones y acciones para que el docente diseñe su práctica educativa” (pág. 14).

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

Tabla 11. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,80	88%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,80	88%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,40	84%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,00	80%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,60	86%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,60	86%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,40	84%
2.8	Utiliza el PAA	8,40	84%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
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	8,80	88%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,80	88%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,20	82%
2.15	Incorpora el PAA	8,00	80%
	TOTAL	129,20	
	PROMEDIO	8,61	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

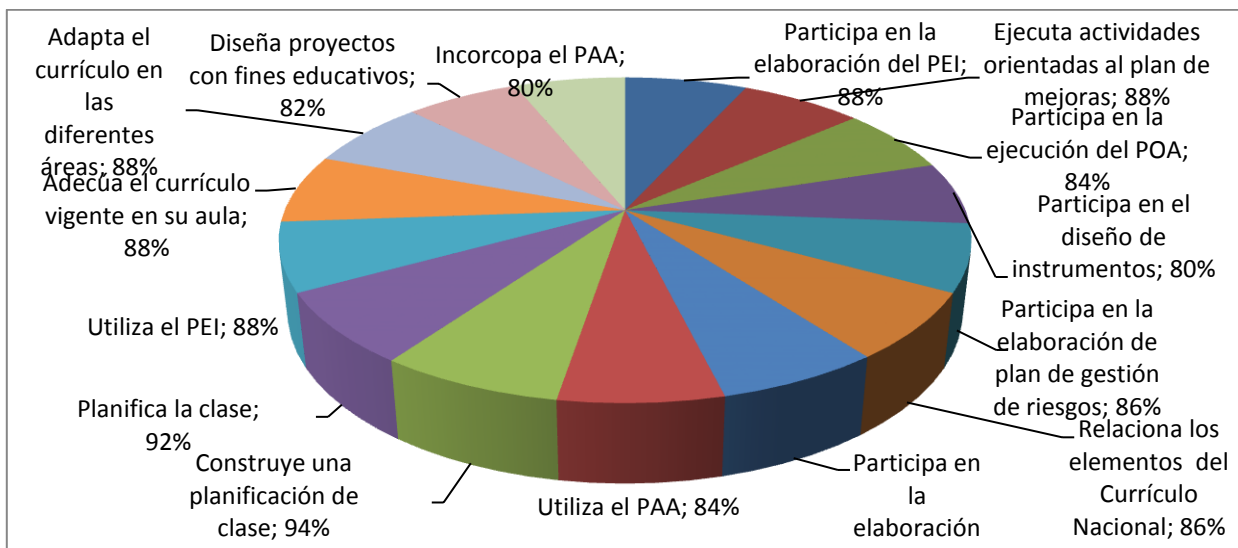


Figura 7. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

Al observar la tabla se puede apreciar resultados muy buenos, mas no excelentes, en cada uno de los indicadores; por lo que se deduce que hay mucho por hacer. Si consideramos los indicadores 2.4 (**Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el POA**) y 2.15 (**Incorpora el PAA**) que obtuvieron una importancia de 8, el indicador 2.14 (**Diseña proyectos con fines educativos**) que alcanzó una importancia de 8.20, podemos darnos cuenta que son puntuaciones bajas en relación a las demás. En conclusión la importancia de la planificación que las docentes investigadas tienen al respecto es adecuado pero falta tomen en cuenta que al desempeñarse como docentes, asumen la responsabilidad de trabajar en todos los ámbitos sociales, incorporando las necesidades estudiantiles, institucionales y de la comunidad, resultado que se contradice con lo expuesto por el Ministerio de Educación del Ecuador(2011) en el que se manifiesta que “el docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber, el docente participa de forma colaborativa con otros miembros de la comunidad educativa y el docente reflexiona antes, durante y después de su labor, sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes” (pág. 17). Esto permite mejorar la calidad de la educación, ayudándole al estudiante a ser el protagonista del proceso educativo y por ende preparándolo para enfrentar retos y asumir responsabilidades.

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

Tabla 12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,60	86%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,20	82%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,40	84%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7,80	78%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,00	90%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,60	86%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,40	84%
2.8	Utiliza el PAA	8,40	84%
2.9	Construye una planificación de clase	9,00	90%
2.10	Planifica la clase	8,80	88%
2.11	Utiliza el PEI	8,60	86%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,40	84%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,60	86%
2.15	Incorpora el PAA	8,60	86%
TOTAL		128,40	
PROMEDIO		8,56	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

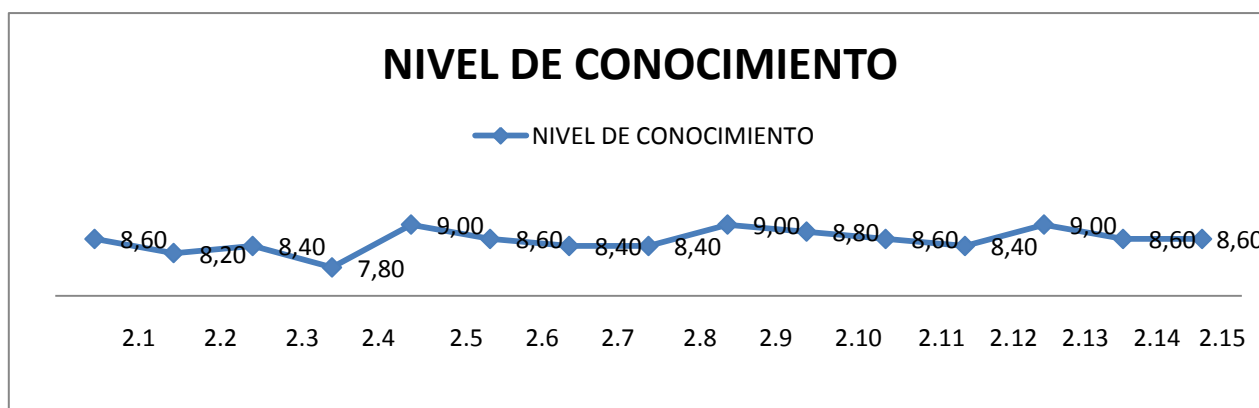


Figura 8. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

Los resultados que se observan en la tabla No. 12 referente al nivel de conocimiento en el ámbito de la planificación, muestran porcentajes de 78 y 90%, puntuaciones muy buenas considerando el diagnóstico del Plan Decenal (2006-2015). Frente a lo expuesto se deduce que las docentes encuestadas conocen la manera en que se lleva a cabo el proceso pedagógico, comprenden que de esta depende el éxito de su labor y que es uno de tantos estamentos con los que tiene que cumplir frente a la institución, circuito, distrito y zona, en procura del mejoramiento de la calidad educativa. Además demuestra que las docentes se preparan para impartir su clase y se comprometen a velar por el buen vivir de las futuras generaciones, formándolos competitivos, reflexivos y críticos. De esta manera se afirma lo que menciona Higgins (2013) “Un docente que mejora su práctica, que se capacita constantemente, que prepara sus clases y que utiliza de la mejor manera el material que recibe, es un docente que está forjando el Ecuador que queremos” (p. 11).

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

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

Tabla 13. 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	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
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	9,20	92%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,20	92%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,00	90%
	TOTAL	92,60	
	PROMEDIO	9,26	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

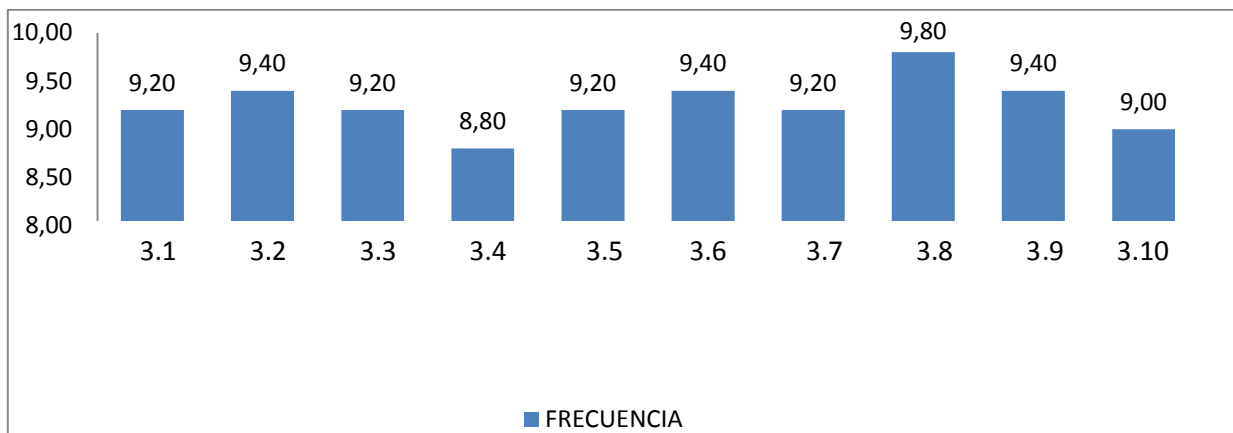


Figura 9. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

Según los resultados que se observan en la tabla No. 13 referente a la frecuencia del desempeño profesional en la planificación, se pueden ver reflejadas puntuaciones elevadas, pues al ser conocedores de la importancia que tiene la estructura del aprendizaje de los estudiantes y los elementos que deben considerarse para que pueda darse con mayor facilidad y eficacia, las docentes encuestadas han demostrado su compromiso y cumplimiento ante ellas. Sin embargo es necesario destacar los indicadores que aunque son satisfactorios, han obtenido los puntajes más bajos, siendo los mismos el 3.4 (**Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente**) que alcanzó una frecuencia de 8.80 y el 3.10 (**Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño**) que logró una frecuencia de 9. De todo ello se deduce que las docentes aplican de la mejor manera el proceso de planificación en la enseñanza aprendizaje, conocen el grado de impacto que tiene una buena planificación, y que no es adecuado trabajar el proceso pedagógico de manera imprevista, todo debe regirse a un plan, el mismo que prepara al estudiante y desarrolla en él su capacidad crítica, creativa y de reflexión. Es por eso que el docente debe ser consciente de que “facilitar el aprendizaje significa ayudar al estudiante a construir sus propias representaciones mentales de la información que ha de ser aprendida y no presentarles los contenidos en forma terminada y lineal, como planteaban las propuestas más conductuales” (Arancibia, 2007, pág. 38,39), para ello debe además trabajar con el material adecuado, que sea llamativo y provoque en el estudiante curiosidad y por ende un instinto de aprendizaje.

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

Tabla 14. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,80	88%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,80	88%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,80	88%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,80	88%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,00	90%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,00	90%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
TOTAL		90,40	
PROMEDIO		9,04	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

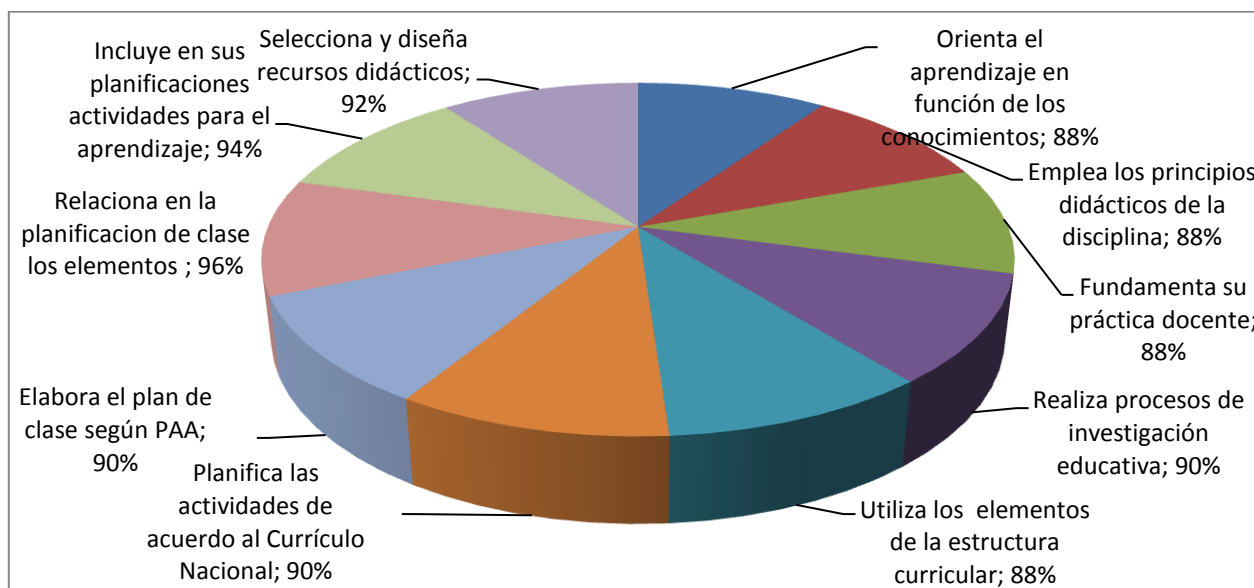


Figura 10. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

Al observar los resultados de la tabla No.14 Importancia del desempeño profesional, sección planificación, se puede apreciar valoraciones satisfactorias en cada uno de los indicadores, sin embargo se resaltarán los indicadores 3.1 (**Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos**), 3.2 (**Emplea los principios didácticos de la disciplina**), 3.3 (**Fundamenta su práctica docente**), y 3.5 (**Utiliza los elementos de la estructura curricular**) que lograron una importancia de 8.80, de los que se puede deducir, que las docentes evaluadas dan la importancia que se merece al aspecto de la planificación, la misma que no es vista como un papeleo, sino como un mecanismo que sirve para garantizar el aprendizaje esperado, demuestran su eficiencia al ejecutar el debido proceso de enseñanza – aprendizaje y por ende orientan el aprendizaje del estudiante, se valen de los principios didácticos y utilizan los elementos adecuados para elaborar su planificación, logrando que su práctica no sea improvisada, lo cual concuerda con lo que menciona Higgins (2013) Un buen docente no se limita a enseñar lo que está en el currículo, sino que además educa en hábitos, ayuda a sus estudiantes a desarrollar destrezas para la vida, a identificarse con su entorno, a amarse a sí mismos, a amar a la naturaleza, a respetar a los seres que los rodean, promueve la interculturalidad y la igualdad de género; en fin, educa a sus estudiantes para el buen vivir (pág. 11)

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

Tabla 15. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,60	86%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,00	80%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,20	82%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,60	86%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,80	88%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,00	90%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,80	88%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,00	90%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,00	90%
	TOTAL	87,60	
	PROMEDIO	8,76	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

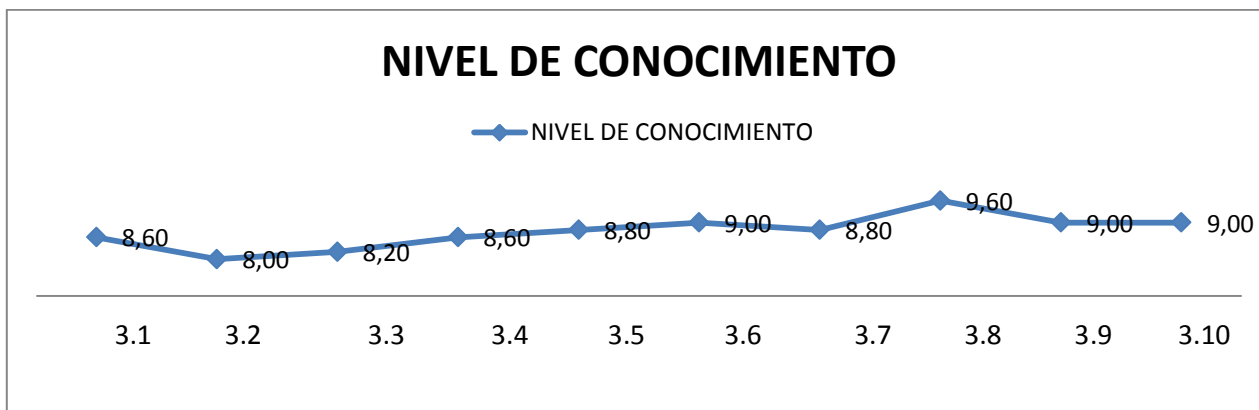


Figura 11. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

Los resultados que se pueden apreciar en la tabla No. 15 que comprende el nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación, se muestran satisfactorios, ya que se encuentran entre el 80 y 96%. En esta tabla llaman la atención los indicadores 3.6 (**Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional**), 3.9 (**Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje**) y 3.10 (**Selecciona y diseña recursos didácticos**), los cuales han reflejado una puntuación elevada de 9.00, que refleja una clara muestra de que las docentes conocen adecuadamente el Sistema Educativo que rige, es decir que su proceso pedagógico lo fundamentan con lo expuesto en el Currículo Nacional, le dan la importancia debida ya que tienen el conocimiento requerido. Este conocimiento les permite realizar su planificación y ejecutarla como corresponde. Por lo tanto deben continuar con la labor que realizan “haciendo llamativo el plan de estudios y organizando experiencias de aprendizaje de alto nivel de interacción que despierten el interés del estudiante y lo comprometan con su proceso de formación” (Montenegro, 2007, pág.20). Sin duda esto contribuye al desarrollo de la educación y por lo tanto del país.

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 enseñanza aprendizaje INICIO.

Tabla 16. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA INVESTIGADOR	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE INVESTIGADOR
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	8,20	90%	82%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,00	8,20	90%	82%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	7,20	94%	72%
TOTAL		27,40	23,60		
PROMEDIO		9,13	7,87	91%	79%

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación y ficha de observación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

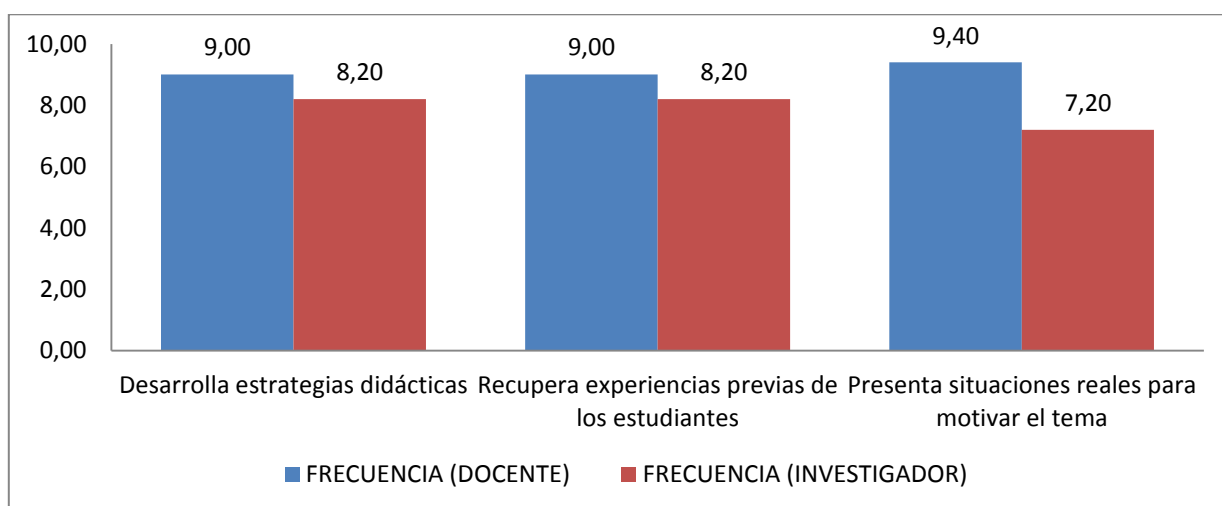


Figura 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación y ficha de observación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

Si observamos los resultados de la tabla que contiene los datos obtenidos sobre niveles de frecuencia de la gestión del aprendizaje en la etapa de inicio, se aprecia un promedio de 9.13 según la autoevaluación y 7.87 según la investigadora, promedios que están bastante alejados. Además si consideramos, podemos notar una clara contradicción en los resultados. Con estas observaciones se deduce que las docentes no consideran adecuadamente ciertas fases de la jornada pedagógica como base fundamental para alcanzar los objetivos planteados, pues en algunos casos se avanzaba de manera fría, sin saber lo que los estudiantes sabían de dicho tema, se basaba en una educación tradicional, con el texto en la una mano y el marcador en la otra.

En la figura 12 podemos afirmar la contradicción al notar que falta motivar desde un principio al estudiante en su jornada pedagógica, conocer el punto en el que se encuentra, para de ahí partir, por lo tanto es necesario que el docente aplique cuando se dice que el currículo debe ser adaptado, debe relacionarse con la realidad en la que se vive, con el contexto, de esa manera será más fácil que el estudiante capte lo que se le quiere enseñar.

Por ello hago énfasis en que los resultados numéricos y porcentuales son muy satisfactorios para las docentes, pero que contrastan con lo observado por la investigadora y lo expuesto por Medina y Salvador (2002) cuando afirman que “la acción didáctica debe adecuarse a la situación real del alumno, a sus capacidades, a sus intereses y a sus necesidades” (p.163).

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 enseñanza aprendizaje DESARROLLO.

Tabla 17. 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 enseñanza aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA DOCENTE	FRECUENCIA INVESTIGADOR	PORCENTAJE DOCENTE	PORCENTAJE INVESTIGADOR
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	7,30	94%	73%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,00	7,70	90%	77%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	7,60	92%	76%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,00	7,70	90%	77%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	7,70	90%	77%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,60	3,00	86%	30%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	7,40	96%	74%
TOTAL		63,80	48,40		
PROMEDIO		9,11	6,91	91%	69%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación y ficha de observación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

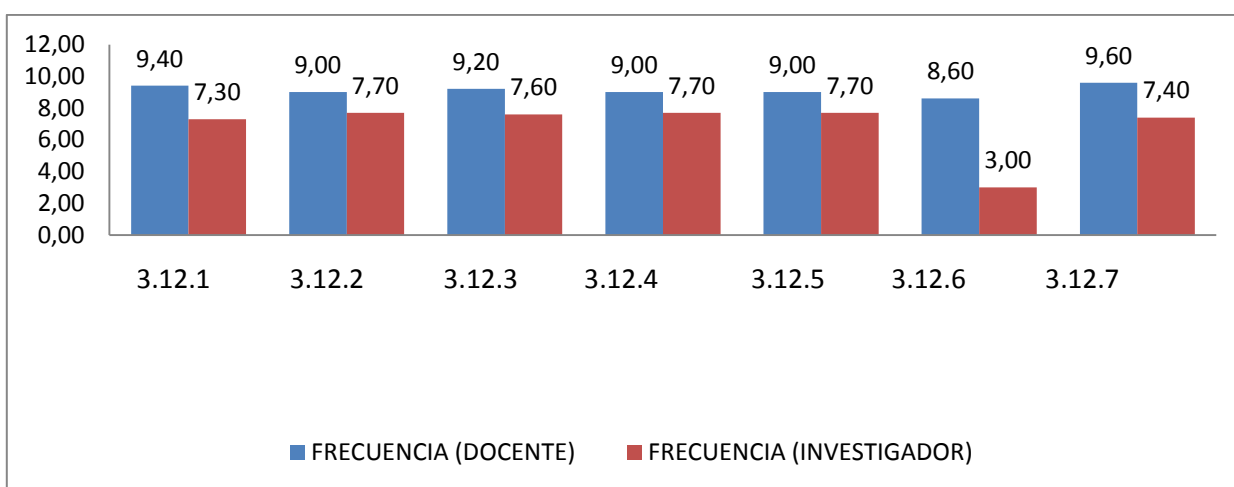


Figura 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación y ficha de observación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

En la presente tabla podemos apreciar que los resultados obtenidos por medio de los instrumentos aplicados a las docentes se encuentran en un promedio de 9.11, valor que se contradice con lo expuesto por la investigadora, en el que se muestra que alcanzaron un promedio de 6.91. para ello es necesario analizar el indicador 3.12.6 (**Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje**) en el que se obtuvo una frecuencia de 3, valoración que se desvía negativamente con respecto a lo que respondieron las docentes investigadas, en el mismo indicador donde lograron una frecuencia de 8.60. Esto nos demuestra que a las docentes, en la práctica, les falta incorporar recursos del medio para impartir su clase, los mismos que deben ser utilizados según las circunstancias ya que facilitan la asimilación de la enseñanza, además demuestra que las docentes utilizan material tradicional y no se valen de actividades variadas, ni de medios didácticos para favorecer el proceso de enseñanza - aprendizaje, lo que provoca el fracaso de la acción pedagógica en el aula. Resultados que se pueden relacionar con lo que menciona Arnaz (2009) No es de extrañar que los profesores utilicen todavía muy poco los llamados recursos didácticos, a excepción claro está de los libros. En primer lugar no se les proporciona, por lo común, más recursos que gises y pizarrón; en segundo, hay todavía pocos profesores con suficiente entrenamiento⁵ en este campo; y habría que agregar, en tercero, que no siempre existen las circunstancias concretas favorables como para que se produzcan y utilicen muchos de los recursos didácticos (pág. 49)

⁵ Entrenamiento docente.-Como en cualquier actividad "la que realizan los profesores puede ser mejorada en cuanto a su eficacia si se les facilita entrenamiento, esto es capacitación sobre el trabajo específico que han de desempeñar" José A. Arnaz, 2009, pág. 47

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 enseñanza aprendizaje EVALUACION.

Tabla 18. 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 enseñanza aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA INVESTIGADOR	PORCENTAJE DOCENTE	PORCENTAJE INVESTIGADOR
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	7,00	90%	70%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,80	7,80	88%	78%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	2,00	84%	20%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,80	5,70	88%	57%
TOTAL		35,00	22,50		
PROMEDIO		8,75	5,63	88%	56%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación y ficha de observación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

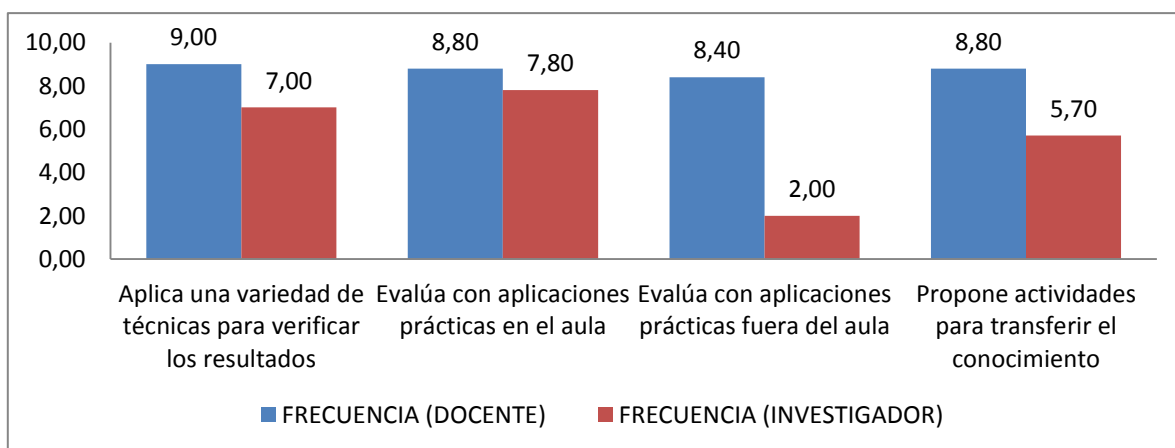


Figura 14. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación y ficha de observación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

En la tabla 18, así como en el gráfico 14, se muestran resultados poco satisfactorios en cada uno de los indicadores. De lo que llama más la atención el indicador 3.13.3 (**Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula**) que obtuvo una frecuencia de 2 mientras que el indicador 3.13.4 (**Propone actividades para transferir el conocimiento**) alcanzó una frecuencia de 5.70, los mismos que presentan bajas puntuaciones frente a los demás indicadores y que además se alejan de los valores del cuestionario de autoevaluación que fue respondido por las docentes investigadas en el que reflejan un 8.40 y 8.80 respectivamente. Con todo esto podemos afirmar que las actividades ejecutadas por las docentes en el periodo de clase, así como la evaluación, no permiten interactuar consecutivamente al estudiante, lo que dificulta la construcción del conocimiento y la reflexión sobre su aprendizaje. Por lo tanto deben tomar en cuenta que las actividades deben ser diversas, reflexivas y cooperativas, que les permita a los estudiantes practicarlas en su contexto, no deben ser tradicionales, es decir que solo busquen calificaciones para reportes, sino que deben buscar nuevos procedimientos que promuevan un verdadero aprendizaje.

Las docentes en su mayoría aplican la evaluación en una hoja (cuestionario), no tienen en cuenta que también pueden realizarla fuera del aula, lo que permitiría conocer si verdaderamente el estudiante adquirió el aprendizaje, aplicándolo en el contexto real. También consideran las actividades y la evaluación solo como una herramienta sancionadora, sin embargo, es necesario entender a la evaluación como “un proceso de recogida de información sobre lo previsto en los currículos prescriptivos y lo logrado por cada uno de los alumnos, de cara a la toma de decisiones alternativas que puedan reconducir el proceso de enseñanza y aprendizaje” (Medina y Salvador, 2002p.332)

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 enseñanza aprendizaje VISION GLOBAL.

Tabla 19. 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 enseñanza aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA DOCENTE	FRECUENCIA INVESTIGADOR	PORCENTAJE DOCENTE	PORCENTAJE INVESTIGADOR
3.11	INICIO	9,13	7,87	91%	79%
3.12	DESARROLLO	9,11	6,91	91%	69%
3.13	EVALUACIÓN	8,75	5,63	88%	56%
TOTAL		27,00	20,41		
PROMEDIO		9,00	6,80	90%	68%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación y ficha de observación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

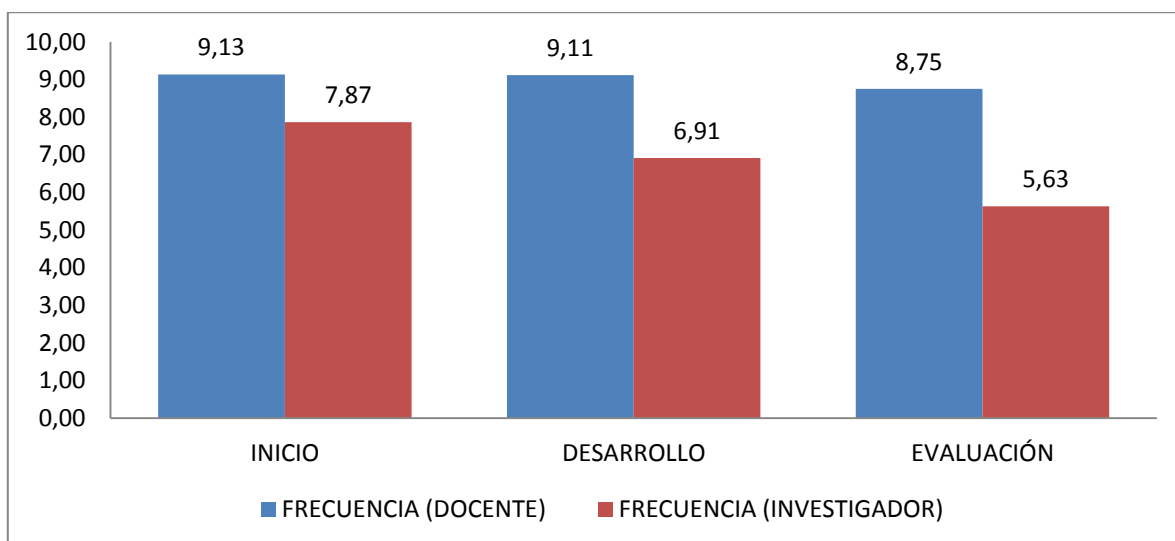


Figura 15. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación y ficha de observación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

Realizando un análisis general, de los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, podemos notar que en cada uno de los indicadores correspondientes a las etapas del proceso enseñanza – aprendizaje, los resultados son poco satisfactorios, sobre todo el indicador 3.12 **(DESARROLLO)** que obtuvo una frecuencia según las docentes investigadas de 9.11 y según la investigadora de 6.91, donde la diferencia es muy grande. De igual manera el indicador 3.13 **(EVALUACION)** que logro según las docentes investigadas una frecuencia de 8.75 a diferencia de la investigadora, quien registro una frecuencia de 5.63, valoraciones que son bajas y que nos permiten deducir que las docentes no ponen en práctica actividades que concuerden con cada uno de los elementos de la planificación y que vayan de acuerdo a su etapa, tampoco verifican que se desarrollen adecuadamente, lo que hace dificultoso conocer si se logró un verdadero aprendizaje en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Las actividades que realizan no son novedosas, ni diversas, lo cual no permite desarrollar en el estudiante las competencias de saber conocer, saber ser, saber hacer y saber convivir, conciben al estudiante como un ser mecánico, lo que se contradice con lo que menciona ” Arancibia (2007) “facilitar el aprendizaje significa ayudar al estudiante a construir sus propias representaciones mentales de la información que ha de ser aprendida y no presentarles los contenidos en forma terminada y lineal, como planteaban las propuestas más conductuales” (pág. 38,39), esto ayudara al estudiante a formarlo como un ser reflexivo y creativo.

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

Tabla 20. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	94%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	98%
TOTAL		28,80	
PROMEDIO		9,60	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

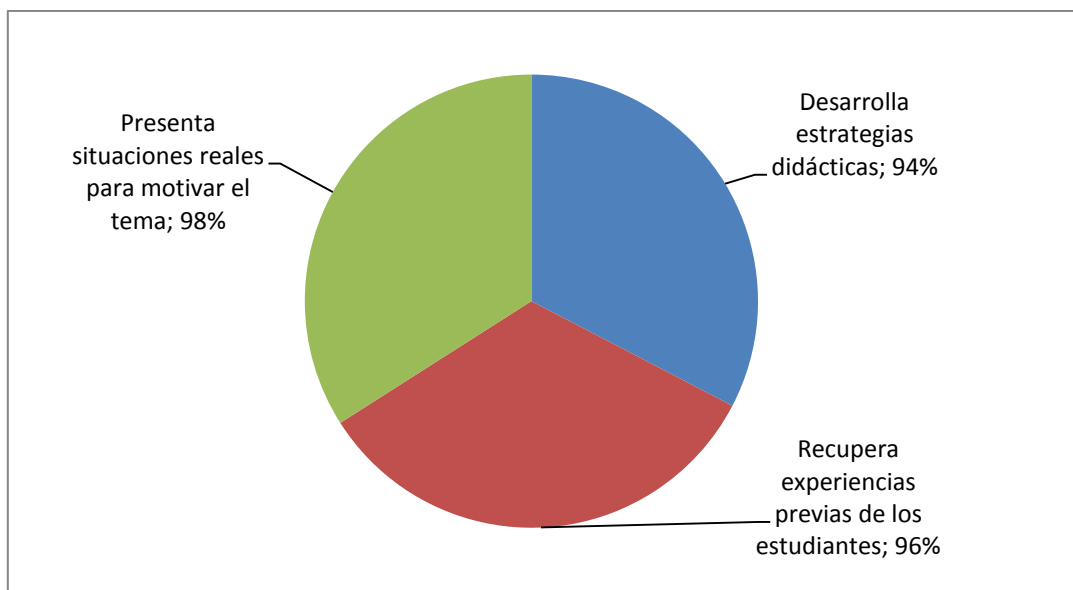


Figura 16. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

Los resultados obtenidos que se muestran en esta tabla han sido muy satisfactorios en cada uno de los indicadores 3.11.1 (**Desarrolla estrategias didácticas**), 3.11.2 (**Recupera experiencias previas de los estudiantes**) y el 3.11.3 (**Presenta situaciones reales para motivar el tema**) pues se les ha otorgado una importancia de 9.40, 9.60 y 9.80 respectivamente, lo que demuestra que las docentes le dan el valor merecido a cada una de las actividades a desarrollar en la etapa inicial del proceso de enseñanza – aprendizaje, ya que en ella se da la introducción al nuevo tema que será objeto de aprendizaje para el estudiante, claro con la guía del docente, pero no basta que las docentes le den importancia a esta etapa pedagógica, lo que realmente importa es que la lleven a la práctica, porque actualmente se considera que “un buen desempeño supone hacer participar activamente los estudiantes, dando paso a la reflexión y a la opinión propia” (Consejo Nacional de Educación, Fundación SM, 2011, pág. 35)

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

Tabla 21. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	94%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,00	90%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,80	88%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,00	90%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	90%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	94%
	TOTAL	64,00	
	PROMEDIO	9,14	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

Según los resultados que se expresan en la tabla 21, se muestran puntuaciones muy satisfactorias en cuanto a la importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje en cada uno de los indicadores, han alcanzado un promedio de **9.14**, lo cual permite apreciar que las docentes mantienen un interés muy elevado en cuanto a la etapa del desarrollo en el proceso de enseñanza – aprendizaje, cabe recalcar que estos resultados no son suficientes si no concuerdan con la práctica.

Sin embargo es un paso importantísimo, mantener a esta etapa en una magnitud considerable, pues las docentes están en pleno conocimiento del impacto que provoca la misma en el proceso pedagógico y sobre todo en la manera de cómo influye para que el estudiante aprenda, ya que estas actividades motivan al estudiante a seguir estudiando y por lo tanto a prepararse académicamente. Por consiguiente “se puede afirmar que el aprendizaje se caracteriza como un proceso cognitivo y motivacional a la vez” (Cabanach et al., 1996, p.9 citado en García y Domenech, 2002, pág.25)

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

Tabla 22. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	90%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,80	88%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,80	88%
TOTAL		35,80	
PROMEDIO		8,95	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral



Figura 18. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

Los resultados que se muestran en la presente tabla son satisfactorios, sin embargo vale la pena destacar al indicador 3.13.3 (**Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula**) y el 3.13.4 (**Propone actividades para transferir el conocimiento**) que alcanzaron un nivel de importancia de 8.80, puntuaciones que están dentro de los parámetros normales y que nos permiten conocer que las docentes consideran importante no solo la etapa de la evaluación, sino también las actividades mencionadas. Sin embargo este resultado se contrasta con los datos de la tabla 18, en los que se observa según las puntuaciones que las docentes no practican lo que mencionan.

Las docentes no sienten confianza al momento de desempeñarse en el aula y desarrollar todas las actividades que deben marcarse en el plan de clase. Parecen desconfiar de su gestión, lo que perjudica al estudiante, pues no le permite desarrollarse adecuadamente y sobre todo no aprende a desenvolverse fuera del ámbito escolar.

Con el fin de mejorar cuantiosamente, se debe considerar lo expuesto por León (2012) con respecto a la gestión educativa, que “se concibe como el conjunto de procesos, de toma de decisiones y realización de acciones que permitan llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación” (pág.40)

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

Tabla 23. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,60	96%
3.12	DESARROLLO	9,14	91%
3.13	EVALUACIÓN	8,95	90%
	TOTAL	27,69	
	PROMEDIO	9,23	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

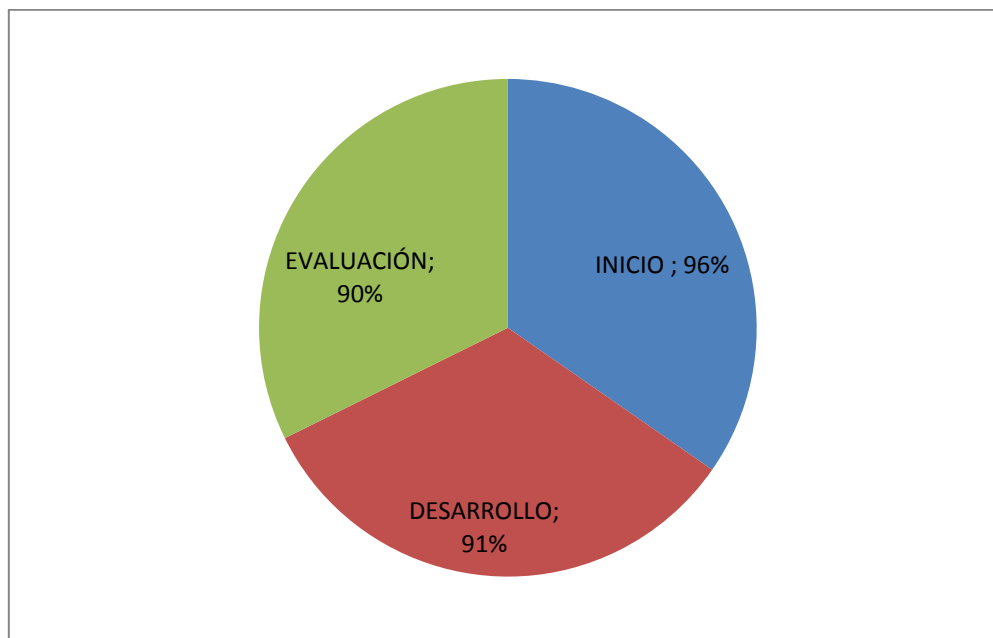


Figura 19. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje
 Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

Los resultados generales que se han obtenido y que se muestran en la presente tabla en cuanto a la importancia que le dan las docentes al ámbito de la gestión de aprendizaje han sido muy satisfactorios, pues han logrado un **promedio de 9.23**, puntuación que es muy elevada. De estos resultados se observa que las docentes consideran muy importante el proceso de enseñanza – aprendizaje en cada una de sus etapas. Pero lamentablemente, no es frecuente su realización, ya que en algunas ocasiones se limitan a trabajar solo contenidos. Lo cual se contradice con lo que menciona Medina y Salvador (2002) la amplitud y diversidad de los contenidos implica que la función del profesor no se reduce a la transmisión de conocimientos, por importantes que sean para la formación intelectual, sino que se orienta a la formación integral, es decir, al desarrollo de todas las dimensiones de la persona (afectivas, sociales y axiológicas) (p.159)

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 enseñanza aprendizaje INICIO.

Tabla 24. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	94%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
TOTAL		28,40	
PROMEDIO		9,47	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

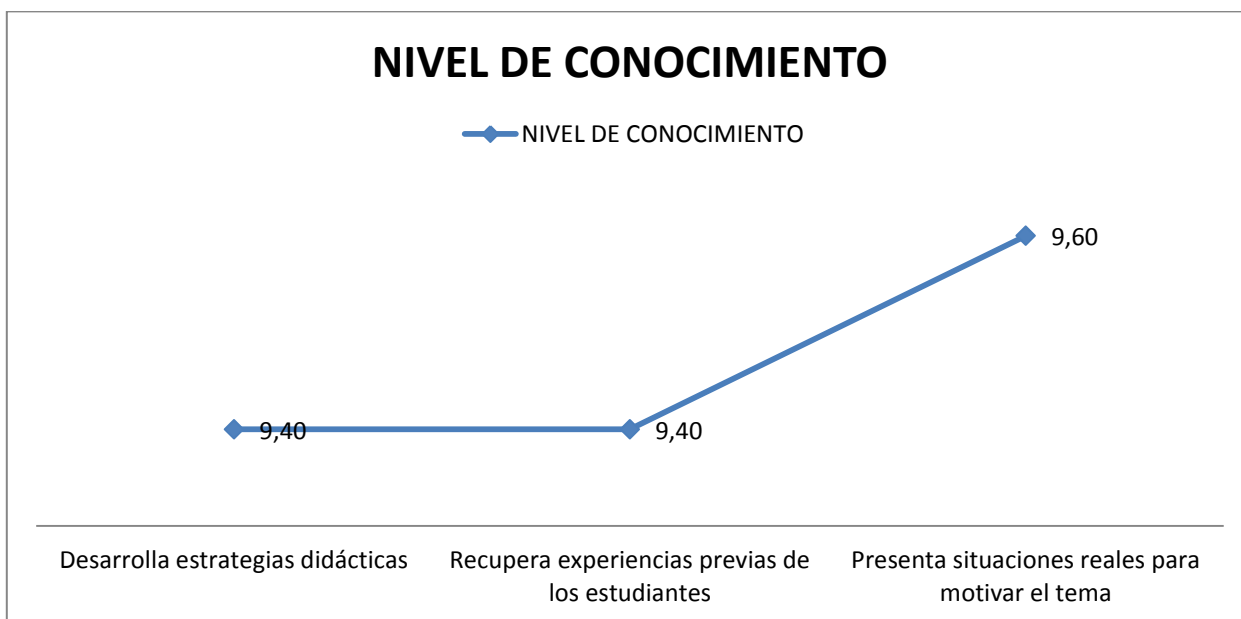


Figura 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

De los resultados que se observan en la tabla 24 se puede apreciar que dentro de la etapa inicial del proceso enseñanza – aprendizaje, el nivel de conocimiento que tienen las docentes es muy satisfactorio, pues obtuvieron un promedio de **9.47**, puntuación que es elevada, y que permite detectar que las docentes están conscientes del proceso que debe ser aplicado en la jornada pedagógica, ya que este guía al estudiante a la construcción del nuevo conocimiento, por medio de sus experiencias y saberes.

Además, se considera que las docentes entienden y comprenden el impacto que genera esta etapa dentro del proceso pedagógico, ya que es el punto principal que permite avanzar con lo planificado en el periodo de clase y por ende tener éxito.

Sin embargo, deben tener en cuenta que en esta etapa debe asegurarse y reforzarse en la clase, así se afirmara lo que expone Rojas (2006) “el educador del futuro será ante todo administrador de conocimientos, de metodologías, de mediadores didácticos, de proyectos...en resumen, de futuros humanos y sociales” (pág.6)

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 enseñanza aprendizaje DESARROLLO.

Tabla 25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,00	90%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	92%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	90%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	92%
	TOTAL	64,60	
	PROMEDIO	9,23	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

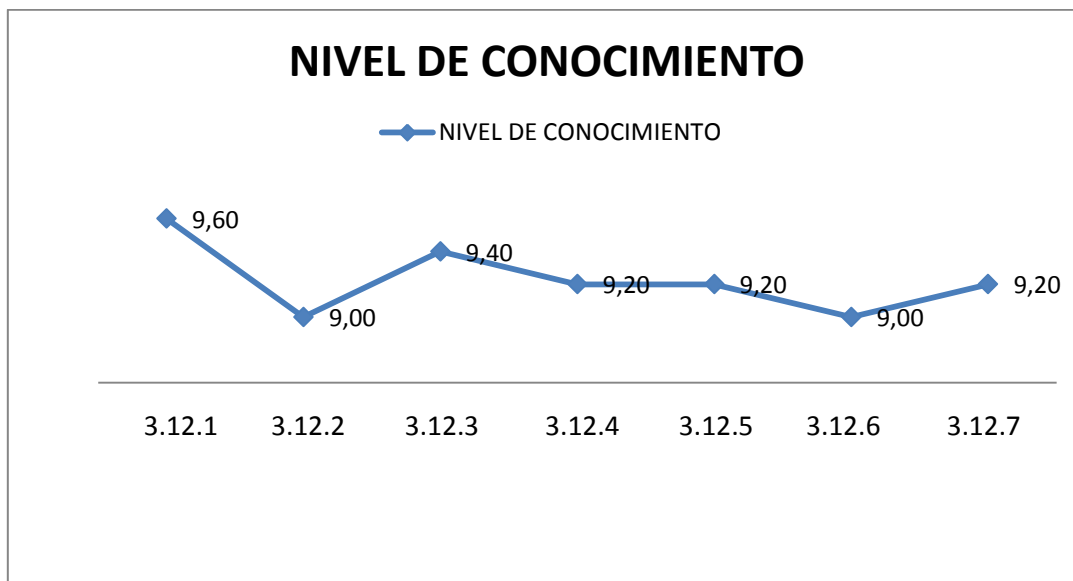


Figura 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

Los resultados que se muestran en la presente tabla reflejan resultados excelentes, pues se encuentra con un promedio porcentual del 92%, logrando un promedio de **9.23**, puntuación que se encuentra en un nivel elevado, y nos permite apreciar de manera concisa, como las docentes dominan mentalmente dicho proceso, pues al parecer conocen de manera clara la finalidad que tiene el desarrollo de esta etapa en el transcurso del periodo de clase, lo que facilita tanto la enseñanza como el aprendizaje, en el que se encuentran implicados docentes y discentes. Sin embargo, es necesario dar a conocer que, actividad que no se lleva a la práctica, no tiene valor, pues el conocimiento que muestran tener las docentes no se trabaja en la sala de clases ni en un 90%, lo que podemos constatar observando la tabla No. 17, sobre todo en el indicador 3.12.6, así que no está por demás afianzar y mejorar la labor educativa tomando en cuenta lo que manifiesta Soubal (2008) “enseñar no es tan solo una cuestión de conocimientos, sino de modos de razonar.” (p. 314). Lo que sin duda llevara a la formación de ciudadanos(as) capaces de asumir retos y enfrentarlos.

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 enseñanza aprendizaje EVALUACION.

Tabla 26. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	90%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,80	88%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,80	88%
TOTAL		35,80	
PROMEDIO		8,95	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

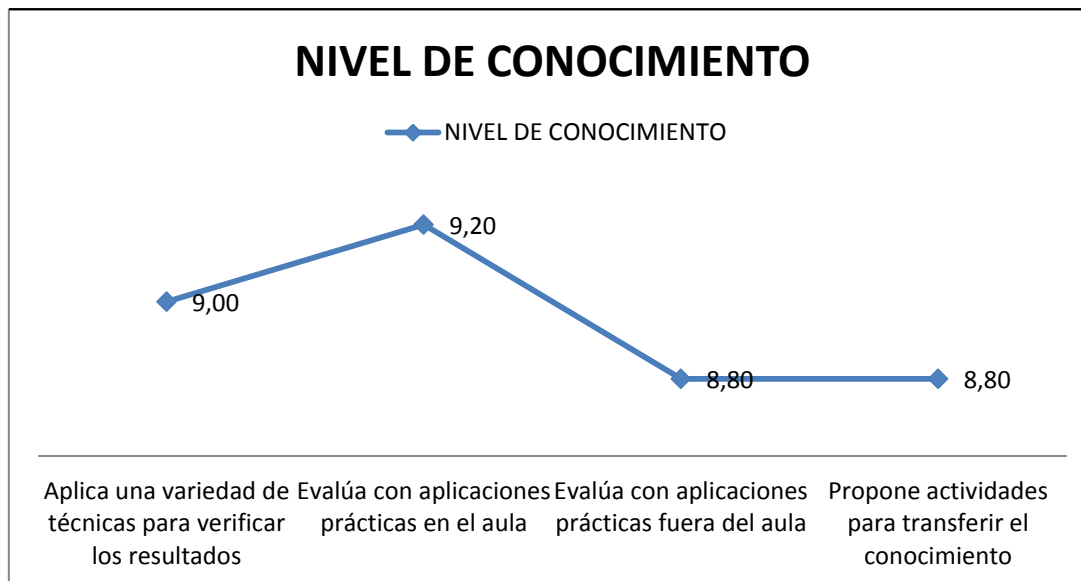


Figura 22. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

Tomando en cuenta las valoraciones de la presente tabla, se puede observar que los resultados son satisfactorios, no obstante al realizar el comparativo jerárquico, podemos analizar los indicadores 3.13.3 (**Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula**) y 3.13.4 (**Propone actividades para transferir el conocimiento**) que han logrado un nivel de conocimiento de 8.80, puntuación que se mantiene en un rango normal pero no suficiente para desarrollar adecuadamente el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Aunque las valoraciones sean buenas, se llega a notar que falta conocimiento de actividades que se puedan llevar a cabo en el tiempo preciso, fuera del aula, ya que si no se lo hace frecuentemente, el estudiante decae en un estado de cansancio o aburrimiento.

Por lo tanto, estos resultados difieren con los expuestos en la tabla No. 18 en la que se nota el total desconocimiento de dichas actividades, y que perjudican obviamente el conocimiento del estudiante y por lo tanto la calidad de educación del establecimiento.

En este caso el docente no se da cuenta que al desempeñarse inadecuadamente, debe tener en cuenta que influye no solo en el conocimiento del estudiante, sino en el como persona y en la institución. Por tanto debe mejorar su práctica teniendo en cuenta el pensamiento de Gadotti y colaboradores (2003) “buena es la escuela que despierta en el alumno el gusto por aprender y participar de la vida en sociedad como ciudadano” (p.72).

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 enseñanza aprendizaje VISION GLOBAL.

Tabla 27. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	90%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,80	88%
	TOTAL	27,00	
	PROMEDIO	9,00	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

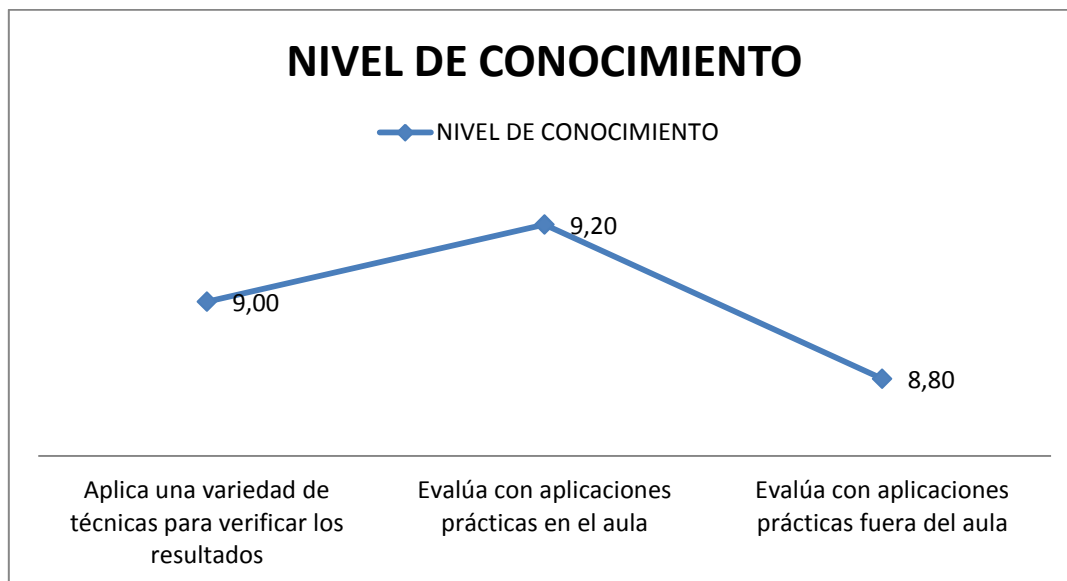


Figura 23. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

Los resultados que se observan en esta tabla muestra que el nivel de conocimiento en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, son muy buenos, pues han generado un promedio total de **9.00**, puntuación que revela notablemente, que las docentes tienen un conocimiento basto del proceso educativo, para aplicarlo de manera adecuada en sus salones de clase. Sin embargo, queda aún pendiente mejorar la etapa correspondiente a la evaluación. Finalmente, autores como Medina y Salvador (2002) al referirse a la responsabilidad que demanda el trabajo docente, sostienen que “es necesario que el profesorado diseñe actividades en las que se pueda apreciar el grado de asimilación que el alumno ha hecho de cada tipo de conocimiento” (p.148)

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

Tabla 28. 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	9,13	9,11	8,75
IMPORTANCIA	9,60	9,14	8,95
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,47	9,23	8,95

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

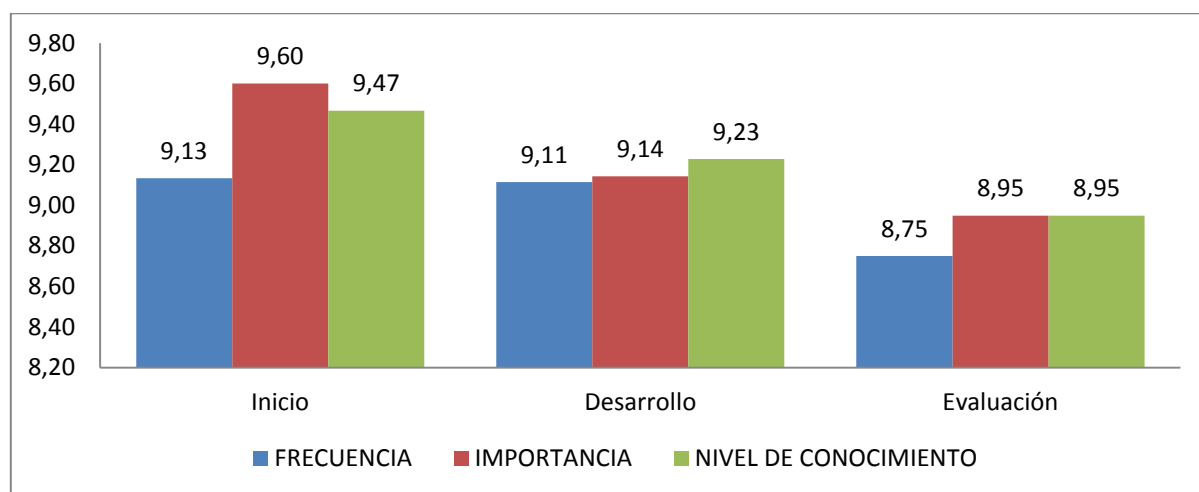


Figura 24. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

Los resultados que se observan en la presente tabla en cuanto a la gestión del aprendizaje, se muestran satisfactorios, sin embargo, con el fin de comparar y analizar de mejor manera debemos resaltar también aquellos obtenidos en la etapa de la evaluación, que no son malos pero si son los más bajos en cuanto a **frecuencia, importancia y nivel de conocimiento**, en donde obtuvieron puntuaciones de **8.75, 8.95, y 8.95** respectivamente, lo que demuestra que las docentes conocen y le dan la importancia requerida a la evaluación, pero la frecuencia con que la aplican no es suficiente, lo que no permite conocer de manera precisa si se cumplió o no con el objetivo planteado. Por lo tanto se debe tener en cuenta que “evaluar es recoger información que analiza sobre la diferencia entre lo previsto y lo logrado” (Medina y Salvador, 2002, p.307), lo que permite conocer el punto de aprendizaje en el que se encuentra el estudiante.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito de 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 29. 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 A DOCENTE	FRECUENCIA INVESTIGADOR	PORCENTAJE DOCENTE	PORCENTAJE INVESTIGADOR
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,80	7,80	88%	78%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,60	2,00	76%	20%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,00	2,00	80%	20%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,40	2,00	84%	20%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,60	5,00	86%	50%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	7,70	98%	77%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,80	7,40	88%	74%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,00	7,60	90%	76%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,00	7,60	90%	76%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	8,00	94%	80%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,20	2,60	82%	26%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,80	6,50	88%	65%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	7,90	98%	79%
TOTAL		114,20	74,10		
PROMEDIO		8,78	5,70	88%	57%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

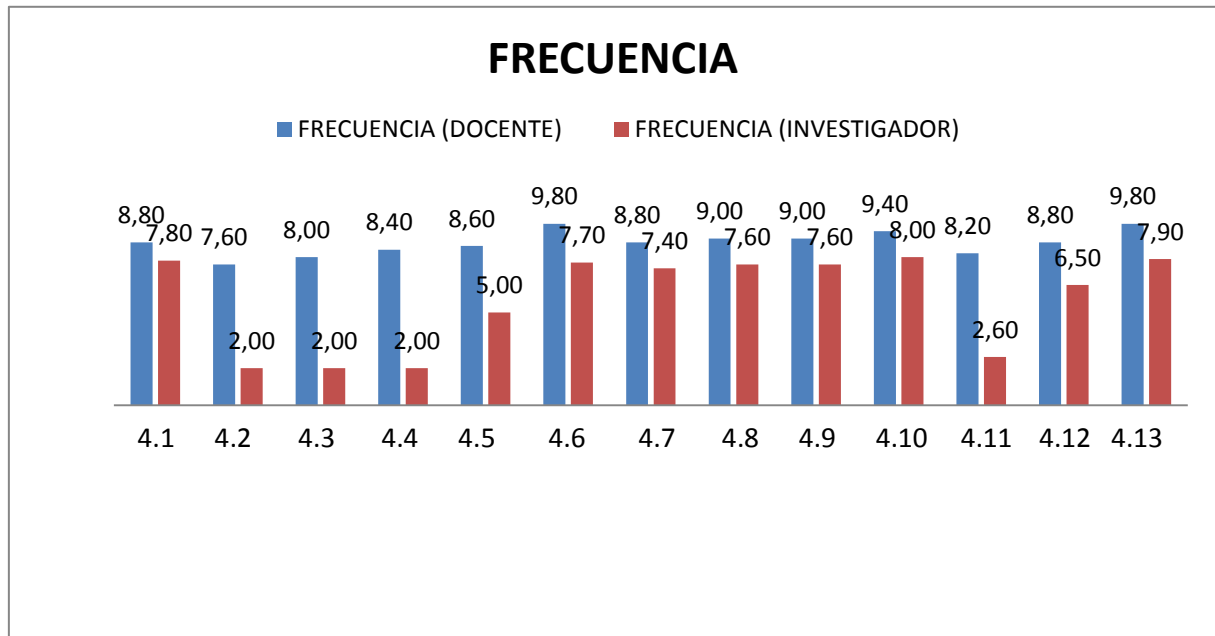


Figura 25. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador
 Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

Los resultados obtenidos en el cuestionario de autoevaluación docente y en el registro de observación que se muestran en la presente tabla son poco satisfactorios e incluso en algunos casos nada satisfactorios, porque los indicadores obtuvieron puntuaciones bajas, según la observación de la investigadora, pero según la autoevaluación, son altos, especialmente en los indicadores 4.2 (**Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad**), 4.3 (**Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales**), 4.4 (**Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario**), que lograron una frecuencia de 2, datos que representan el 21% del porcentaje total, lo que permite detectar que las docentes dentro de su periodo de clase no toman en cuenta el contexto del centro educativo, sino que se rigieron al texto de trabajo de grado, dejando a un lado el compromiso de “vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general.” (ME, 2012, pág.64)

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

Tabla 30. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	90%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,40	84%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,00	80%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,60	76%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,60	86%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	96%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,80	88%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,00	90%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	92%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,00	90%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,20	82%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	90%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
TOTAL		114,20	
PROMEDIO		8,78	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

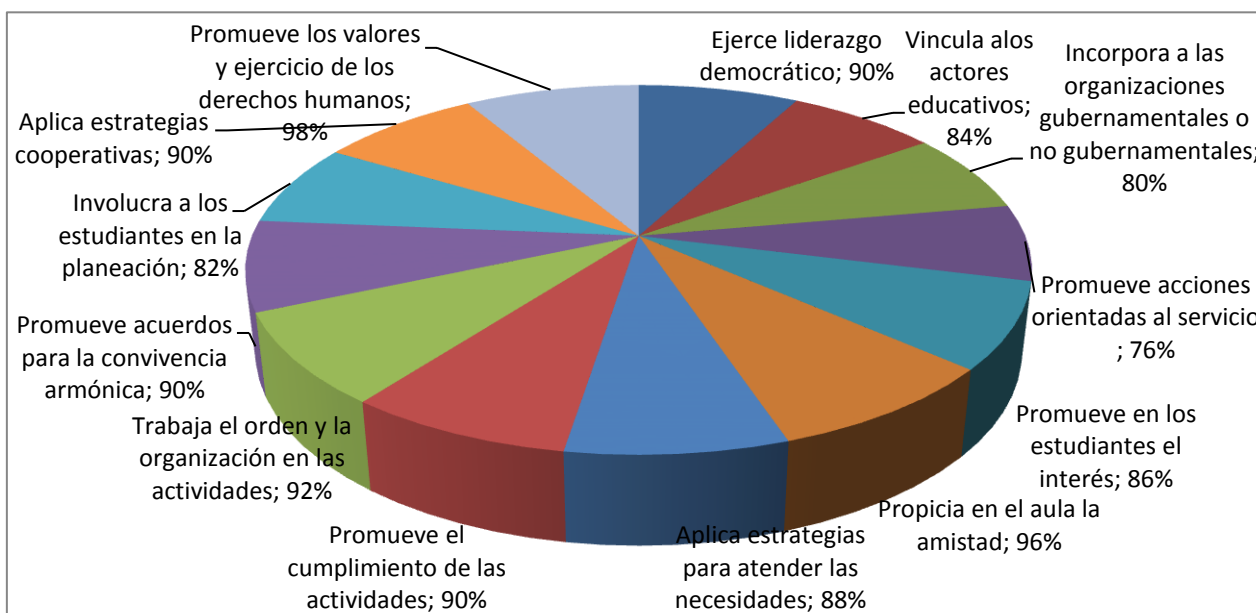


Figura 26. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

En esta tabla se puede apreciar que los docentes si le dan la importancia al liderazgo, pero no lo aplican con la frecuencia con que deberían hacerlo, lo cual se observa en la tabla 28 en los indicadores 4.2, 4.3, 4.4, y queda demostrado en el indicador 4.12 (**Aplica estrategias cooperativas de integración**) en el que se obtuvo una frecuencia de 6.50 y en la tabla actual obtuvo un 9. Si consideramos lo que dice Medina y Salvador (2002) “el aprendizaje en grupo cooperativo permite aprender a trabajar y resolver tareas en grupo” (p.179) nos damos cuenta de que no están preparando al chico para aprender a convivir, una de las competencias indispensables para llegar a ser un gran profesional.

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

Tabla 31. 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	8,80	88%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,00	80%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,00	80%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,00	80%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,80	88%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	96%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,80	88%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8,80	88%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,00	90%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,40	84%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,80	88%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
TOTAL		114,00	
PROMEDIO		8,77	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

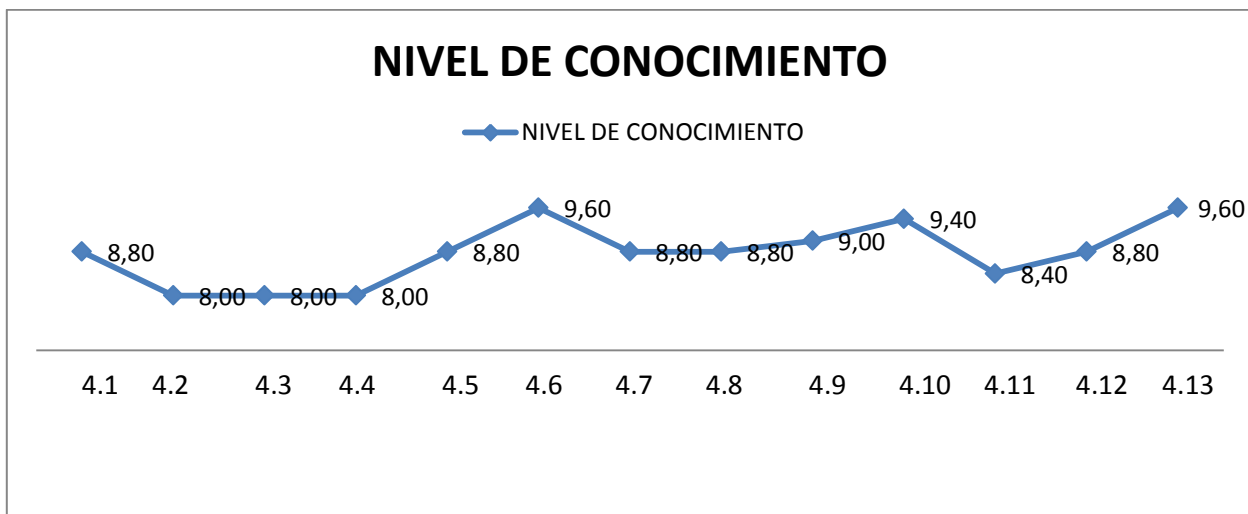


Figura 27. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

Según los resultados que se observan en la presente tabla las docentes si conocen sobre la teoría del liderazgo educativo, la misma que menciona que el docente “debe concentrarse en el desarrollo de cualidades en siete áreas específicas: facilitador, evaluador, visionario, consejero, motivador, asertivo, atento a escuchar las necesidades de los demás” (Lepeley, 2003, p.27) ya que como se observó en el porcentaje que muestra la tabla, el promedio de conocimiento supera el **80%**, esto en cierto modo es gratificante, pues las docentes estarían al tanto del papel que deben cumplir a la hora de liderar, ahora es cuestión de pasar a la práctica con la frecuencia necesaria para que un día podamos cosechar profesionales de excelente calidad.

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

Tabla 32. 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	9,13	7,87
	Desarrollo	9,11	6,91
	Evaluación	8,75	5,63
	Visión Global	9,00	6,80
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		8,78	5,70

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

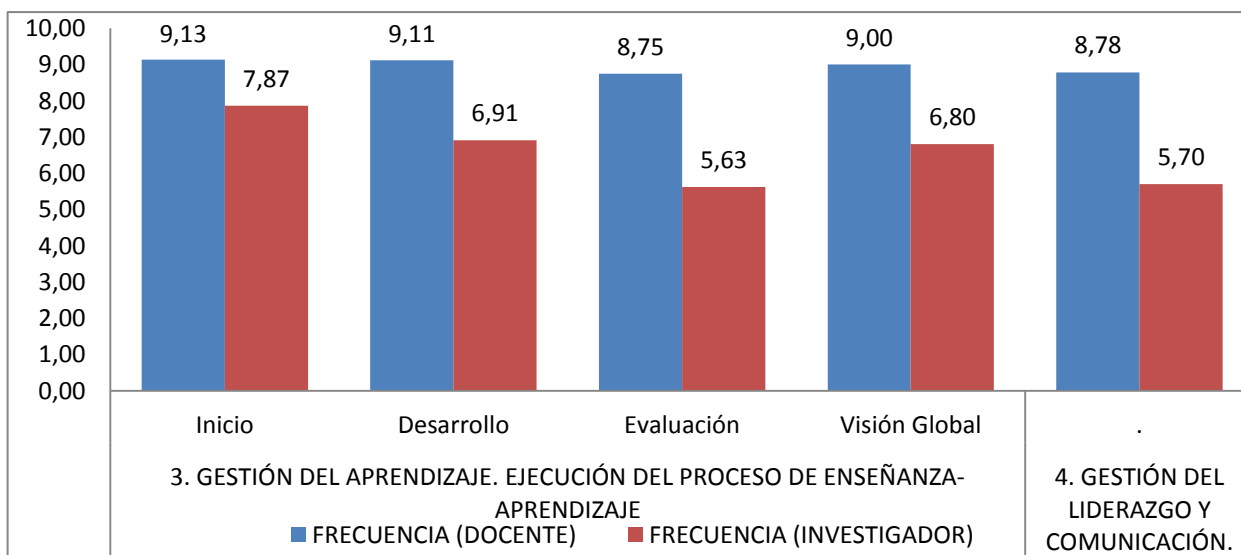


Figura 28. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

En la presente tabla se pueden apreciar resultados satisfactorios en cuanto a la frecuencia de la gestión del aprendizaje, y la gestión de liderazgo y comunicación, desde el punto de vista de las docentes investigadas, ya que lograron un promedio **de 9 y 8.78** respectivamente. Pero al realizar una comparación con los resultados observados por la investigadora, se presentan contradicciones, pues alcanzaron un promedio de **6.80 y 5.70**, lo que demuestra que las docentes no llevan a la práctica todo lo que exponen o dicen saber y conocer, perjudicando de esta manera el proceso pedagógico del aula, por lo tanto “para que el profesor pueda realizar mejor su trabajo debe detenerse a reflexionar no solo en su desempeño como docente, sino en cómo aprende el alumno, en cuáles son los procesos internos que lo llevan a aprender en forma significativa y en qué puede hacer para propiciar este aprendizaje” (Gonzales, 2003, pág. 1)

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 33. Desempeño profesional del docente

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8,95	9,18	8,63
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,61	8,61	8,56
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,26	9,04	8,76
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,00	9,23	9,00
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,78	8,78	8,77

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

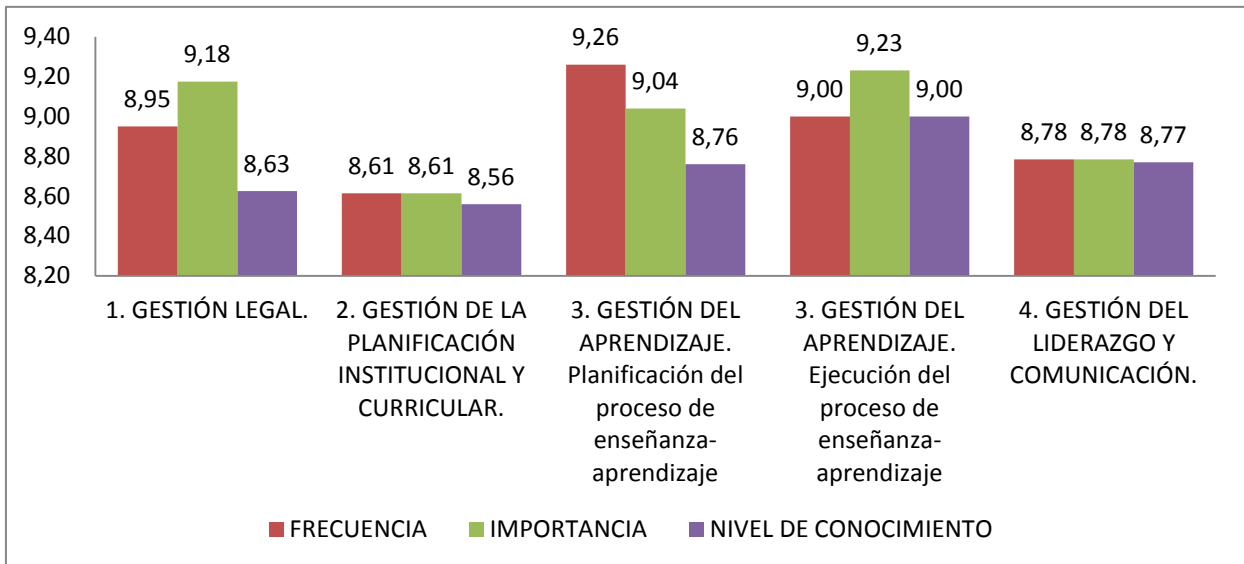


Figura 27. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la institución educativa Nueva Delhi y Gabriela Mistral

Luego de observar la presente tabla podemos afirmar que en términos generales las docentes participantes en la presente investigación han demostrado una gestión satisfactoria en cada uno de los ámbitos, concordando con lo que dice (Andrade et al., 2013 p.14) “El docente debe dominar los ámbitos en los que se enfoca la labor educativa, el aspecto legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje así como de liderazgo y comunicación” debiendo recalcar que las docentes deben aun mejorar, pues se notan ciertas falencias en la gestión de planificación institucional y curricular (**frecuencia 8.61, importancia 8.61, conocimiento 8.56**) en donde nos queda como deber seguir mejorando día a día, para garantizar una educación de excelencia.

CAPITULO IV. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA

CONCLUSIONES

Una vez realizado el análisis respectivo de los resultados obtenidos en el cuestionario de autoevaluación docente y el registro de observación podemos concluir en cada uno de los ámbitos del desempeño docente:

- ❖ Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal:
 - ✓ Las docentes aplican frecuentemente la normativa legal vigente en el Ecuador para desempeñar su trabajo diario en las aulas.
 - ✓ Las docentes encuestadas consideran importante la estructura legal del sistema educativo ecuatoriano, pues les permite ejercer su labor de manera eficiente, a resolver conflictos que se generan dentro y fuera del aula y a mantener la armonía de los miembros de la comunidad educativa.
 - ✓ El conocimiento legal que mantienen las docentes es aceptable, pero no suficiente para desenvolverse de manera exitosa en el proceso educativo.

- ❖ Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular:
 - ✓ En su mayoría, el grupo de docentes, cumple y emplea en un 86% la planificación institucional y curricular para garantizar el éxito del proceso educativo.
 - ✓ La importancia que le dan al ámbito de la planificación es adecuada, pero no garantiza la excelencia de su desempeño en el aula ya que no lo practican al 100%, sobre todo en la elaboración del PEI y del POA.
 - ✓ El grupo de docentes encuestadas demuestra tener un conocimiento básico en cuanto a los elementos que deben utilizar en las diferentes planificaciones curriculares, así como en las estructuras en las que debe y puede participar.

- ❖ Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador:
 - ✓ Las docentes planifican con frecuencia en función de los objetivos, destrezas, estrategias e indicadores de evaluación, considerando los conocimientos científicos de cada área que enseñan. Pero no cumplen en la práctica con varios aspectos importantes en las etapas del proceso de enseñanza – aprendizaje, rompiendo de este modo la relación objetivos, destrezas, estrategias e indicadores de evaluación lo cual afecta principalmente en el desarrollo y evaluación de la clase.
 - ✓ Las docentes le dan importancia a la relación que deben tener los objetivos con las destrezas, las estrategias e indicadores de evaluación, considerando los conocimientos científicos de cada área que enseñan. Pero en la práctica no la cumplen.
 - ✓ Las docentes manifiestan conocer el proceso que se debe llevar a cabo dentro de la clase, para que tenga éxito el proceso de enseñanza aprendizaje, sin embargo no lo practican en un 100%.

- ❖ Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador:
 - ✓ El grupo de docentes encuestadas ejercen un liderazgo educativo y de comunicación satisfactorio, pero que llevado a la práctica no es aceptable (5,7 promedio), pues falta involucrar la clase diaria con el contexto de la comunidad educativa.
 - ✓ Las docentes encuestadas le dan la debida importancia a la gestión del liderazgo pero no lo ponen en práctica.
 - ✓ Las docentes conocen en gran porcentaje (8,77 promedio) los elementos que se necesitan para realizar una labor que refleja liderazgo dentro y fuera del aula, sin embargo esto no garantiza que lo practiquen.

❖ Desempeño profesional del docente (conclusión global):

- ✓ Las actividades docentes que realiza el cuerpo investigado en cada una de las etapas del proceso enseñanza - aprendizaje, se encuentran en un nivel satisfactorio en cada uno de los aspectos, al igual que su liderazgo y comunicación, sin embargo al momento de ejecutar su labor, la frecuencia de dichas actividades, sobre todo en las del desarrollo y evaluación se hallan determinadas por falencias que obstaculizan el éxito del proceso pedagógico, lo mismo pasa en su gestión de liderazgo en la cual falta la integración del contexto comunitario al aula.

RECOMENDACIONES

Considerando cada una de las conclusiones se recomienda lo siguiente en cuanto al:

- ❖ Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal:
 - ✓ Aplicar con mayor frecuencia la normativa legal ecuatoriana vigente, para que el trabajo docente este 100% dentro del marco legal y constituya una garantía para el desarrollo de la educación.
 - ✓ Darle la importancia necesaria a la estructura legal que rige la educación ecuatoriana, de esa manera se ejercerá la labor de manera eficiente.
 - ✓ Informarse por lo menos en un 90% sobre la estructura legal, para realizar de manera exitosa el proceso de enseñanza – aprendizaje.

- ❖ Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular:
 - ✓ Realizar siempre todo tipo de planificación (institucional, curricular) ya que estas garantizan el éxito de la gestión educativa.
 - ✓ Los docentes deben participar más activamente en la construcción del PEI y el POA, ya que eso les dará una mejor visión de lo que se desea alcanzar en la comunidad educativa.
 - ✓ El gremio de docentes debe conocer los elementos que deben utilizar en las diferentes planificaciones curriculares, así como en las estructuras en las que debe y puede participar, para garantizar el éxito de su labor.

- ❖ Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador:
 - ✓ Los docentes deben utilizar los recursos del medio para generar aprendizajes significativos, evaluar con la mayor cantidad posible de aplicaciones prácticas fuera del aula y proponer varias actividades para transferir el conocimiento.
 - ✓ Los docentes deben relacionar siempre, los objetivos con las destrezas, las estrategias e indicadores de evaluación, considerando los conocimientos científicos de cada área que enseñan, para que las evaluaciones arrojen los resultados que se desean obtener.
 - ✓ Los docentes deben conocer en un 100% el proceso que se lleva a cabo dentro de la clase, para aplicar de manera correcta el proceso de enseñanza – aprendizaje y por lo tanto obtener resultados satisfactorios.

- ❖ Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador:
 - ✓ Los docentes, al ser guías, deben considerar dentro del proceso enseñanza – aprendizaje, actividades que orienten la convivencia armónica, la participación activa, el servicio comunitario y los valores que benefician al desarrollo e involucramiento de toda la comunidad educativa.
 - ✓ Si los docentes conocen de los aspectos relacionados a un liderazgo constructivo y le dan la importancia que se merece, deberían ponerlo en práctica con mayor convicción y frecuencia.
 - ✓ Informarse sobre los elementos que son necesarios para realizar una labor que refleje el liderazgo dentro y fuera del aula.

❖ Desempeño profesional del docente (conclusión global)

- ✓ Aplicar con mayor frecuencia y de manera adecuada, las actividades necesarias recomendadas en cada una de las etapas del proceso de enseñanza - aprendizaje para que garanticen el éxito de la gestión educativa.

BIBLIOGRAFIA

❖ Textos

- ✓ Andrade, L. et al. (2013). *Guía Didáctica Programa Nacional de Investigación*. Loja, Ecuador: EDILOJA Cía. Ltda.
- ✓ Arancibia, V., Herrera, P. y Strasser, K. (2007). *Psicología de la Educación*. México: Alfaomega Grupo Editor
- ✓ Arnaz, J. (2009). *La planeación Curricular*. México: Trillas
- ✓ Hernández C. (2011). *Situación laboral de los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja. (Tesis de inédita)*. Universidad Técnica Particular de Loja, Loja
- ✓ Higgins, A. (2013). *Guía para la buena práctica del docente de Educación General Básica*. Quito, Ecuador: El telégrafo
- ✓ Lepeley, M.T. (2003). *Gestión y Calidad en Educación Un modelo de evaluación*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- ✓ Medina R, A. y Salvador, F. Coords. (2002). *Didáctica General*. Madrid: Pearson Educación
- ✓ Ministerio de Educación. (2012). *Marco Legal Educativo*. Quito, Ecuador: Editogran S.A.
- ✓ Villarroel, C. (2011). *Orientaciones didácticas para el trabajo docente Lengua y Literatura*. Quito, Ecuador: Oseas Espín L.

❖ Direcciones de documentos de la web

- ✓ Aguilera, J.C. y Gálvez, L. (2004). *La Gestión Educativa desde una perspectiva humanista*. Recuperado de <http://books.google.com.ec/books?id=YAE2QNNw3Q4C&printsec=frontcover&dq=La+gestion+educativa+desde+una+perspectiva+humanista&hl=es&sa=X&ei=duz2Uoz4KKqssQTOioCwCA&ved=0CCwQ6wEwAA#v=onepage&q=La%20gestion%20educativa%20desde%20una%20perspectiva%20humanista&f=false>

- ✓ Arcos C. y Espinosa B. Coord. (2008). *Desafíos de la Educación del Ecuador: calidad y equidad*. Recuperado de http://books.google.es/books?id=pPM2fgmJLjMC&printsec=frontcover&dq=desafios+de+la+educacion+del+ecuador+calidad+y+equidad&hl=es&sa=X&ei=v9_2Uo_ulsOvsQSKtYGICA&ved=0CDIQ6wEwAA#v=onepage&q=desafios%20de%20la%20educacion%20del%20ecuador%20calidad%20y%20equidad&f=false
- ✓ Carrasco, J. (2004). *Estrategias de aprendizaje, Para aprender más y mejor*. Recuperado de <http://books.google.es/books?id=mXp8ePboKP8C&printsec=frontcover&dq=jose+bernardo+carrasco+2004&hl=es&sa=X&ei=HPz2UpObNtLKsQSVyYDIDA&ved=0CEQQ6AEwAQ#v=onepage&q=jose%20bernardo%20carrasco%202004&f=false>
- ✓ Camacho, M. Franco, A. (2012). *Actividad integradora para el desarrollo de competencias, Una experiencia*. Recuperado de http://ecademic.sems.udg.mx/formacion_docente_e_investigacion/investigacion/publicaciones/docucoloq15.pdf
- ✓ Comellas, M. (2008). *Educación en la comunidad y en la familia. Acompañando a las familias en el día a día*. Recuperado de http://books.google.es/books?id=ztTdb7VpYtwC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- ✓ Consejo Nacional de Educación, Fundación SM (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente Estudios que aportan a la reflexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa*. Recuperado de http://www.cne.gob.pe/images/stories/cne-publicaciones/propuestapreliminar_FSM.pdf
- ✓ Docentes y Directivos Docentes del Estatuto de Profesionalización Docente. (2008). *Guía Metodológica, Evaluación Anual de desempeño laboral*. Recuperado de http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-169241_archivo_pdf.pdf
- ✓ El Sahili Gonzáles L.P. (2010). *Psicología para el Docente Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial*. Recuperado de <http://books.google.es/books?id=q7V3f9PXqssC&pg=PA21&dq=consideraciones+sobre+riesgos+y+desafios+de+la+practica+magisterial&hl=es&sa=X&ei=BwznUv-kHazJsQSSm4KICQ&ved=0CDAQ6wEwAA#v=onepage&q=consideraciones%20sobre%20riesgos%20y%20desafios%20de%20la%20practica%20magisterial&f=false>
- ✓ Escalante, C. et al. (2009). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica, Programa escuelas de calidad*. Recuperado de:

- http://www2.sepdf.gob.mx/programa_escuela_calidad/Materialesdeconsulta/MGEE.pdf
- ✓ Feldfeber M. y Andrade D. (2008). *Políticas educativas y trabajo docente Nuevas regulaciones ¿Nuevos sujetos?*. Recuperado de http://books.google.es/books?id=k6NWd5OO1-QC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
 - ✓ Gadotti, M. y colaboradores. (2003). *Perspectivas actuales de la educación*. Recuperado de <http://books.google.es/books?id=6owXBm6DAEUC&pg=PA237&dq=caracteristicas+de+la+gestion+en+educacion+basica&hl=es&sa=X&ei=xB4NU9bRJLPesATiy4HwBw&ved=0CDUQ6wEwAQ#v=onepage&q=caracteristicas%20de%20la%20gestion%20en%20educacion%20basica&f=false>
 - ✓ García, F.J. y Doménech, F. (2002). *Motivación, aprendizaje y rendimiento escolar*. Recuperado de <http://revistadocencia.cl/pdf/16web/2.%20Reflexiones%20Pedagogicas/Francisco%20Garc%EDa%20Baceti%20y%20Fernando%20D....pdf>
 - ✓ García M., Vaillant D. (2009). *Desarrollo profesional docente ¿Cómo se aprende a enseñar?* Recuperado de <http://books.google.es/books?id=tjYgXPt0zv4C&printsec=frontcover&dq=desarrollo+profesional+docente&hl=es&sa=X&ei=utr2Up38DefPsASv8oD4DA&ved=0CDIQ6wEwAA#v=onepage&q=desarrollo%20profesional%20docente&f=false>
 - ✓ García, V. y Medina, R. (1987). *Organización y gobierno de centros educativos*. Recuperado de <http://books.google.es/books?id=SBJKxBGgZFoC&pg=PA35&dq=que+es+la+organizaci%C3%B3n+institucional+educativa&hl=es&sa=X&ei=QF8JU4y7KbLisAT4r4DYDQ&ved=0CC8Q6AEwAA#v=onepage&q=que%20es%20la%20organizaci%C3%B3n%20institucional%20educativa&f=false>
 - ✓ Gervilla E. (2003). *Educación Familiar, Nuevas relaciones humanas y humanizadoras*. Recuperado de http://books.google.es/books?id=5U6mEPNpODgC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

- ✓ González O., V. (2003). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje*. Recuperado de http://books.google.es/books?id=ECy7zk19lj8C&printsec=frontcover&dq=virginia+gonzales+ornelas+2003&hl=es&sa=X&ei=J_v2UoLWBozjsAST3oGACg&ved=0CDwQ6AEwAA#v=onepage&q=virginia%20gonzales%20ornelas%202003&f=false
- ✓ KIPUS, Red docente de América Latina y el Caribe. (2006). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente*. Recuperado de http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/53008/evaluacion_desempeno_carrera_profesional_docente_unesco.pdf
- ✓ León A, Z. (2012). *La Gerencia Educativa en la expresión corporal para el proceso de enseñanza - aprendizaje de los niños y niñas de la Escuela Fiscal Mixta N° 5 "Antonio José de Sucre"*. Recuperado de <http://www.biblioteca.ueb.edu.ec/bitstream/15001/872/1/073%20P..pdf>
- ✓ Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. (2001). *La sociología de la educación. Balance y perspectivas*. Recuperado de: <http://books.google.com.ec/books?id=HDUXqmg34rMC&pg=PA452&dq=la+sociologia+d e+la+educacion.+balance+y+perspectiva&hl=es&sa=X&ei=jdX2UpvXGte-sQS4vIH4Bw&ved=0CDAQ6wEwAQ#v=onepage&q=la%20sociologia%20de%20la%20e ducacion.%20balance%20y%20perspectiva&f=false>
- ✓ Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). *Estándares de Calidad Educativa Estándares de desempeño profesional docente Propuesta para la discusión ciudadana*. Recuperado de http://rsa.utpl.edu.ec/material/CCBB/estandares_de_%20desempeno_profesional_docente.pdf
- ✓ Monereo, C. Coord., Castello, M., Clariana, M., Palma, M., Pérez, M. (2007). *Estrategias de enseñanza y Aprendizaje. Formación del profesorado y aplicación en la escuela*. Recuperado de <http://books.google.es/books?id=wV6a5OyWP74C&printsec=frontcover&dq=estrategias+de+aprendizaje&hl=es&sa=X&ei=w0wRU8rQCMjWkQejsoC4BQ&ved=0CEYQ6wEwAg#v=onepage&q=estrategias%20de%20aprendizaje&f=false>
- ✓ Montenegro, I.A. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente: Fundamentos, modelos e Instrumentos*. Recuperado de: http://books.google.es/books?id=8mH8ozUEIL4C&printsec=frontcover&dq=desempe%C3%B1o+docente&hl=es&sa=X&ei=Lw7nUsPTAtW_sQTmx4GgAg&ved=0CDcQ6wEwAQ#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20docente&f=false

- ✓ Postic, M. (2000). *La relación educativa Factores instituciones, sociológicos y culturales*. Recuperado de <http://books.google.es/books?id=zyuia8llhEMC&pg=PA30&dq=organizacion+institucional+en+la+educacion&hl=es&sa=X&ei=nY8LU4TINYvJsQTtn4GACA&ved=0CDYQ6wEwAQ#v=onepage&q=organizacion%20institucional%20en%20la%20educacion&f=false>
- ✓ Rojas. J.M. (2006). *Gestión Educativa en la sociedad del conocimiento*. Recuperado de <http://books.google.es/books?id=ykVyKAP7XBUC&printsec=frontcover&dq=gestion+educativa&hl=es&sa=X&ei=1Ob2Uv22CfOqsQSA74CoDw&sqj=2&ved=0CC8Q6AEwAA#v=onepage&q=gestion%20educativa&f=false>
- ✓ Saavedra, M.S. (2004). *Evaluación del Aprendizaje Conceptos y Técnicas*. Recuperado de http://books.google.es/books?id=WHWsh4-1AKAC&pg=PA43&dq=desempe%C3%B1o+docente&hl=es&sa=X&ei=Lw7nUsPTAtW_sQTmx4GgAg&ved=0CDIQ6wEwAA#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20docente&f=false
- ✓ Soubal C, S. (2008). *La gestión del aprendizaje, Algunas preguntas y respuestas sobre en relación con el desarrollo del pensamiento en los estudiantes*. Recuperado de http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/53008/GESTION_DEL_APRENDIZAJE.pdf
- ✓ Vainllant, D. (2004). *La construcción de la profesión docente en América Latina. Tendencias, temas y debates*. Recuperado de http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/53008/desarrollo_docente_en_America_Latina.pdf

PROPUESTA

ÁMBITO: LEGAL
PLANIFICACION INSTITUCIONAL Y CURRICULAR
APRENDIZAJE x
LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN

PROBLEMA IDENTIFICADO:

Las docentes, dentro del proceso de enseñanza- aprendizaje, al momento de iniciar la clase, no presentan situaciones reales, anecdóticas o contradictorias que motiven y despierten el interés de los estudiantes por el tema de clase, además, dentro de la construcción del conocimiento y la evaluación, no plantean o proponen aplicaciones prácticas que se pueden presentar fuera del aula relacionadas con la realidad que viven los estudiantes en su comunidad; lo cual produce resultados insatisfactorios tanto en el aprendizaje como en las evaluaciones. Esto se muestra en la tabla número 16, 17 y 18. Que contiene los datos que fueron recolectados en las escuelas: Nueva Delhi y Gabriela Mistral de donde se tomó como muestra a cinco profesoras con diferentes años de experiencia, que dictan clases en el nivel Básico, en las asignaturas básicas. De ello se ha deducido que el problema es general, por lo menos en las dos instituciones mencionadas.

NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:

“Relacionando el tema de clase con el entorno, para generar el aprendizaje”

OBJETIVO:

Lograr que el personal docente, al momento de impartir sus clases, relacione y evalúe el tema de clase, con la realidad que viven los estudiantes en su comunidad, mediante un seminario de entrenamiento dirigido a las docentes de las instituciones participantes, durante 30 horas, para garantizar que el desempeño docente contribuya a mejorar la probabilidad de éxito en los estudiantes.

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>✓ Inscripción al seminario.</p> <p>✓ Solicitar al departamento de capacitación del Distrito 17D12 Puerto Quito, delegue un instructor para satisfacer la necesidad planteada.</p> <p>✓ Control de asistencia a los talleres</p>	<p>✓ Los directores de cada institución, presentaran la nómina de las (os) docentes interesados en este seminario.</p> <p>✓ Los directores, coordinadamente solicitaran el instructor requerido a las instancias administrativas competentes (Distrito 17D12).</p> <p>✓ Durante las horas complementarias, las docentes asistirán al seminario de</p>	<p>✓ <u>Humanos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Directivos ❖ Instructor ❖ Docentes <p>✓ <u>Materiales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Salón ❖ Útiles de oficina ❖ Planificaciones ❖ Ficha de observación 	<p>✓ Las docentes en sus planes de clase de las asignaturas básicas, dentro de las estrategias metodológicas, plantean situaciones o problemas de la vida cotidiana.</p> <p>✓ Las docentes, en el salón de clase, aplican las estrategias metodológicas planteadas en el plan de clase.</p>

<p>respectivos.</p> <p>✓ Evaluar continuamente la nueva planificación y la clase práctica.</p> <p>✓ Realizar las observaciones pertinentes.</p>	<p>capacitación y entrenamiento, en el lugar establecido por los coordinadores.</p> <p>✓ Las docentes presentaran una nueva planificación aplicando lo aprendido, la cual será revisada por el Director, verificada en el salón de clases y evaluada en el planteamiento y resultados de las futuras evaluaciones por el director y las docentes.</p> <p>❖ Instrumento: Fichas de observación</p> <p>✓ De acuerdo a los resultados que arrojen las fichas de observación, en consenso se decidirá, de ser necesario, realizar algunas correcciones para continuar con el proceso.</p>		<p>✓ Las docentes evalúan con los problemas de la vida cotidiana planteados en la planificación y ejecución de la clase.</p> <p>✓ Los docentes mediante la metodología renovada, logran que los estudiantes obtengan mejores resultados académicos con la aplicación del nuevo modelo de evaluaciones</p>
<p>BIBLIOGRAFIA: Hernández, J. (2013). Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos. Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.</p>			

ANEXOS

Anexo 1 Carta de autorización de ingreso al centro educativo.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
En 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



Ruth
Aguilar
Feijoo



Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

Recibido -
viernes 03/01/2014

Atte.



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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja,..... 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 Modelo 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.

INFORMACION GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. Tipo de Institución:

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

3. Ubicación geográfica:

Urbana	<input type="checkbox"/>	Rural	<input type="checkbox"/>
--------	--------------------------	-------	--------------------------

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

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

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

7. Modalidad de trabajo:

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

8. Relación laboral:

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

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

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

ÁMBITOS	Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	VALORACIÓN		
			Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL	1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales.			
	1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la Organización Institucional señalada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y desarrollados en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional tomando como base el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.			

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

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

¡Gracias por su colaboración!

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	N° de observación

DATOS INFORMATIVOS

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NÚMERO DE NIÑOS:

PERÍODO/S OBSERVADO/S:

ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA:

DESTREZA TRABAJADA:

FECHA:

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

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

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

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

Anexo 4 Fotografías de la institución educativa y de los encuestados

ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "NUEVA DELHI"



DIRECTOR



DOCENTES ENCUESTADAS



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “GABRIELA MISTRAL”



DIRECTORA ENCARGADA



DOCENTES ENCUESTADAS

