



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

“Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014”

Trabajo de fin de titulación

AUTORA: Espinosa Galarza, Gina Fabiola

TUTOR: Ocampo Ocampo, Fernando Miguel, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO PORTOVELO

AÑO 2014

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Mgs. Fernando Miguel Ocampo Ocampo

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación “Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014”, realizado por Gina Fabiola Espinosa Galarza, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja,

F)

Tutor del trabajo de fin de titulación

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS

Yo, Gina Fabiola Espinoza Galarza, declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación “Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014”, de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo el Mg. Fernando Miguel Ocampo Ocampo tutor del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de 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 artículo 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 e institucional (operativo) de la Universidad.”

F:

Autor: Gina Fabiola Espinosa Galarza

Cédula: 0701531956

DEDICATORIA

Mi trabajo de titulación lo dedico con amor y cariño a mi familia, a quienes amo muchísimo y son mi razón de vivir, ¡Gracias! Sin ustedes no hubiese podido hacer realidad este sueño.

Gina Fabiola

AGRADECIMIENTO

La culminación de mis estudios universitarios, ha requerido gran esfuerzo y mucha dedicación de mi parte y estoy segura que no hubiese llegado a su culminación sin la colaboración desinteresada de todas y cada una de las personas que a continuación citaré, muchas de las cuales han sido un soporte muy importante y una inagotable fuente de motivación en los momentos de angustia y desesperación.

Primero y antes que nada, quisiera agradecer a **Dios**, mi compañero fiel e infalible, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi espíritu e iluminar mi mente con la luz de su Espíritu Santo y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mi **esposo Jorge** a mis **hijos Verónica, Jorge y Ailín**, mis nietos: Isac, Zoe y Giana, porque siempre han estado junto a mí, ofreciéndome amor, apoyo y procurado mi bienestar, motivándome a superarme cada día, a hacer frente con valentía a las adversidades.

Al **Mgs. Fernando Miguel Ocampo Ocampo** Tutor del trabajo de titulación, por su valiosa asesoría e interés constante en el desarrollo y culminación del trabajo de Grado.

A la **Universidad Técnica Particular de Loja**, porque ella me abrió la posibilidad de realizar mis estudios de superiores en la modalidad a distancia he hizo de mí una excelente profesional.

A los **Directivos y Profesores del Colegio Ciudad de Portovelo**, quienes me ofrecieron todas las facilidades para realizar mi investigación de campo.

En general a todos quienes de una u otra forma me prestaron su valioso apoyo. Que Dios les bendiga y les retribuya por su valiosa ayuda.

Gina Fabiola

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO 1.....	6
MARCO TEÓRICO	6
1.1. Desempeño docente	7
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	10
1.1.3. Características del desempeño docente.....	24
1.1.4. Desafíos del desempeño docente	28
1.2. Gestión educativa	34
1.2.1. Definiciones de gestión educativa	35
1.2.2. Características de la gestión	36
1.2.3. Tipos de gestión.....	38
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	39
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	55
1.3.1. Definiciones de estrategias	55
1.3.2. Tipos de estrategias	56
1.3.2.1 En la gestión legal.....	56
1.3.2.2 En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	58
1.3.2.3 En la gestión del aprendizaje.....	59
1.3.2.4 En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	61
CAPITULO II.....	65
METODOLOGÍA.....	65
2.1. Diseño de la investigación.....	66
2.2. Contexto.....	66
2.3. Participantes	68
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	68

2.4.1. Métodos	68
2.4.2. Técnicas.....	69
2.4.2.1 Técnicas de investigación bibliográfica.....	69
2.4.2.2. Técnicas de investigación de campo.....	70
2.4.3. Instrumentos.....	70
2.5. Recursos.....	71
2.5.1. Talento Humano.....	71
2.5.2. Institucionales	71
2.5.3. Materiales	71
2.5.4. Económicos	72
2.6. Procedimiento	72
CAPITULO III.....	74
RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	74
3.1. DESEMPEÑO PROFESIONAL EN EL ÁMBITO DE LA GESTIÓN LEGAL.	75
3.1.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal. ...	75
3.1.1. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	77
3.1.2. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.	79
3.2.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación ...	81
3.2.1. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente	83
3.2.2. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.	85
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje	88
3.3.1.1. <i>Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....</i>	88
3.3.1.2. <i>... Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....</i>	90
3.3.1.3. <i>Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.....</i>	92
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje	95
3.3.2.1. <i>Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. INICIO.....</i>	95
3.3.2.2 <i>Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. DESARROLLO.....</i>	97

3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. EVALUACIÓN.....	99
3.3.2.4 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. VISIÓN GLOBAL.....	101
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. INICIO	103
3.3.2.6 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. DESARROLLO	104
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. EVALUACIÓN	106
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. VISIÓN GLOBAL ...	107
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. INICIO.....	109
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. DESARROLLO	110
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. EVALUACIÓN..	112
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. VISIÓN GLOBAL	114
3.4.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	116
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	118
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	120
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.	122
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	123
CONCLUSIONES	125
RECOMENDACIONES.....	126
BIBLIOGRAFÍA.....	127
PROPUESTA.....	134
ANEXOS.....	136

- 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

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.	75
Tabla 2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.	77
Tabla 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.	79
Tabla 4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación	81
Tabla 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	83
Tabla 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.	85
Tabla 7. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	88
Tabla 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	90
Tabla 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.	92
Tabla 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. INICIO.....	95
Tabla 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. DESARROLLO.....	97
Tabla 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. EVALUACIÓN.....	99
Tabla 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. VISIÓN GLOBAL.....	101
Tabla 14. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. INICIO	103

Tabla 15. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. DESARROLLO	104
Tabla 16. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. EVALUACIÓN	106
Tabla 17. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. VISIÓN GLOBAL	107
Tabla 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. INICIO.....	109
Tabla 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. DESARROLLO	111
Tabla 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. EVALUACIÓN..	112
Tabla 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. VISIÓN GLOBAL	114
Tabla 22. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.....	115
Tabla 23. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	116
Tabla 24. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	118
Tabla 25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.	120
Tabla 26. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	122
Tabla 27. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	123

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de gestión legal.	75
Gráfico 2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente....	77
Gráfico 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	79
Gráfico 4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de planificación .	81
Gráfico 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente	83
Gráfico 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	86

Gráfico 7. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	88
Gráfico 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	90
Gráfico 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente	92
Gráfico 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. INICIO.....	95
Gráfico 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. DESARROLLO.....	97
Gráfico 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. EVALUACIÓN.....	99
Gráfico 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. VISIÓN GLOBAL.....	101
Gráfico 14. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. INICIO.....	103
Gráfico 15. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. DESARROLLO	105
Gráfico 16. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. EVALUACIÓN..	106
Gráfico 17. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. VISIÓN GLOBAL	108
Gráfico 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. INICIO.....	109
Gráfico 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. DESARROLLO	111
Gráfico 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. EVALUACIÓN..	113
Gráfico 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. VISIÓN GLOBAL	114
Gráfico 22. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.....	115

Gráfico 23. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	117
Gráfico 24. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	119
Gráfico 25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	120
Gráfico 26. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	122
Gráfico 27. Desempeño profesional del docente (análisis global)	123

RESUMEN

Un buen docente no debe limitarse a enseñar, sino que debe procurar la formación integral de sus estudiantes, inculcándoles buenos hábitos y valores, el amor a sí mismos y a la naturaleza, desarrollar sus destrezas para la vida, permitiéndoles acceder a una educación de calidad con calidez.

Con el fin de obtener información sobre el desempeño de los docentes en los principales ámbitos de gestión, se efectuó una investigación en el Colegio Ciudad de Portovelo, con un grupo de educadores, a quienes se aplicó una encuesta y se les realizó el registro de observación del proceso didáctico pedagógico en el aula, información que fue tabulada y agrupada en tablas estadísticas de las cuales se efectuó el correspondiente análisis mismo que permitió determinar que los docentes tienen dificultad en el ámbito de gestión del aprendizaje, con aspectos relacionados a la evaluación de los aprendizajes.

Con la finalidad de solucionar la deficiencia encontrada se elaboró un proyecto de mejoramiento educativo titulado “Taller pedagógico para la aplicación de los indicadores esenciales de evaluación en las asignaturas básicas” mismo que está a vuestra consideración.

Palabras claves: desempeño docente, ámbitos de gestión docente, calidad educativa, estándares, formación docente, competencias docentes.

ABSTRACT

A good teacher should not only teach, but should ensure the education of their students, instilling good habits and values, love themselves and nature, develop their life skills, enabling them to access quality education with warmth.

In order to obtain information on the performance of teachers in key areas of management, research in the College "Ciudad de Portovelo" was conducted with a group of educators, whom a survey was conducted and were made the observation log the teaching learning process in the classroom, information was tabulated and grouped into statistical tables of which the corresponding same analysis which identified that teachers have difficulty in the field of learning management, with aspects related to the evaluation was conducted learning.

In order to solve the deficiency found educational improvement project entitled "Educational workshop for implementing the essential evaluation indicators in core subjects" it is for your consideration is developed.

Keywords: teaching performance, areas of educational management, educational quality, standards, teacher training, teaching skills.

INTRODUCCIÓN

“Todo el tiempo suceden avances en la ciencias, las humanidades, la pedagogía y la tecnología que requieren habilidades de los docentes para el aprendizaje y la actualización disciplinar, de modo que puedan generar mejores ambientes y situaciones de aprendizaje para los estudiantes.

Este tipo de retos propios de las sociedades del conocimiento le implican innovar, pero también reconocer el importante capital de transformación que la práctica docente tiene en sus manos y revalorizar la importancia de la profesión para lograr en los alumnos los aprendizajes necesarios para su desarrollo pleno e integral.” (Lacueva, 2006)

El éxito de las instituciones es imposible sin excelencia individual de cada uno de sus integrantes, quienes precisan más que competencia técnica en el desempeño de sus funciones de un sofisticado tipo de destreza social: eficacia y eficiencia, que capacite a profesionales para lograr importantes objetivos a pesar de los obstáculos que pudieran presentarse.

La educación en todo el mundo ha sufrido cambios y transformaciones, por lo que cada individuo adopta conductas propias en diferentes situaciones y ambientes, lo que le da una característica muy particular en su forma de realizarse.

Sin pretender desasociar la problemática educativa de los factores sociales, económicos, políticos y culturales, se podría decir que un factor fundamental que incide en la baja calidad de los aprendizajes es la deficiente formación de los docente, misma que se evidencia en una pobre práctica pedagógica, situación que es preocupante pues la transformación económica y social de un país depende de la escuela y de la calidad de ciudadanos que los maestros forjen en sus aulas.

En muchos países incluido el Ecuador existe la tendencia a aislar la formación de otros aspectos críticos del desempeño docente como los bajos salarios y las malas condiciones de trabajo; a lo que se suma el hecho de que la sociedad sigue valorando a la docencia como un oficio de pobres, de vagos, de fracasados, que requiere de habilidades mínimas para ejercerlo; mientras la docencia siga siendo percibida como una opción de segunda o última instancia entre las carreras universitarias, no será posible elevar la calidad de la función docente y, por ende, de la escuela, lo que conlleva a que la formación sea una inversión inútil y una tarea de nunca acabar.

El desempeño docente es sin duda un tema de gran actualidad y está íntimamente relacionado con la calidad educativa, sin embargo, recientes estudios y evaluaciones realizadas en diferentes países, principalmente latinoamericanos denotan la necesidad de mejorar la calidad del desempeño profesional de los docentes, mejora que será factible en la medida que los programas de formación continua se orienten a la construcción de competencias profesionales, entendidas esencialmente como un saber actuar, lo cual exige reflexión y deliberación a fin de que los educadores puedan estar a la altura de los desafíos que les plantean las continuas reformas educativas emprendidas en sus países.

La realización de esta investigación se justifica por cuanto sus resultados fueron subidos a una base de datos a nivel nacional y servirán como referente para determinar las necesidades de formación de los docentes en los ámbitos de gestión legal, de planificación, del aprendizaje y del liderazgo y comunicación, lo que permitirá a la UTPL fortalecer los programas de estudio de las especialidades en Ciencias de la Educación, manteniendo así su compromiso de ofrecer al Ecuador profesionales docentes de excelencia, con una formación integral que les permita alcanzar los estándares de eficiencia y calidad que hagan de la educación un verdadero instrumento de equidad, desarrollo sostenible y calidad de vida para todos los ciudadanos del país.

El presente estudio ha sido factible gracias a la colaboración desinteresada y abierta de los directivos, docentes y estudiantes del Colegio Ciudad de Portovelo, donde se realizó la investigación de campo con la participación de cinco educadores que laboran en los niveles de básica y de bachillerato, a quienes se aplicó una encuesta y se les realizó el registro de observación del proceso didáctico pedagógico en el aula, información que fue tabulada y agrupada en tablas estadísticas de frecuencia y porcentajes de las cuales se efectuó el correspondiente análisis mismo que permitió determinar sus fortalezas y debilidades en los ámbitos de gestión anteriormente descritos, con lo que dio cumplimiento o se cristalizaron los objetivos de la investigación.

El presente trabajo de titulación está estructurado en cuatro capítulos:

En el primer capítulo se realiza la fundamentación teórica donde se abarcan tópicos relacionados con el desempeño docente, la gestión educativa y estrategias para mejorar los procesos de gestión del docente.

El segundo capítulo contiene la descripción de la metodología empleada para el desarrollo de la investigación, se hace una breve descripción del contexto institucional, los

participantes así como el detalle de los métodos, técnicas e instrumentos de investigación empleados en la investigación de campo, documental y bibliográfica, describiendo sus características y utilidad; también se incluyen los recursos y el procedimiento detallado de cada una de las actividades realizadas.

El tercer capítulo contiene los resultados de la investigación de campo agrupados en tablas estadísticas con su respectiva interpretación y discusión de los resultados; se incluyen también en este apartado las conclusiones y recomendaciones obtenidas. En el último capítulo se incluye la propuesta de mejoramiento educativo en base a las necesidades formativas de los docentes detectados. Espero que la información contenida en el presente informe pueda servir como fuente de consulta o referente para futuras investigaciones al respecto.

CAPITULO 1
MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

Son variados los términos empleados para referirse al desempeño docente, algunos autores prefieren: desempeño del maestro o del educador; desempeño profesional pedagógico, desempeño profesional del maestro, sin ofrecer una definición conceptual.

1.1.1. Definiciones de desempeño docente

Para Jorge Torres el desempeño docente:

Es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. Estas acciones tienen, además, un carácter consciente, individual y creador. (Torres, 2008)

Desde la perspectiva de este autor, el desempeño docente tiene estrecha relación con la calidad y eficiencia con que el docente cumple sus labores, entre ellas: propiciar un ambiente favorable de trabajo donde todos los estudiantes se sientan bien, mantengan buenas relaciones interpersonales, puedan expresar sus ideas y sentimientos sin temores y puedan participar activamente; planificar y preparar las actividades de enseñanza – aprendizaje constructivistas, decidiendo lo que va a ser enseñado, cuándo, cómo, dónde y con qué hacerlo, mismas que además de motivar al alumno hacia el aprendizaje le permitan afianzar los conocimientos.

Todas estas funciones básicas y otras complementarias permiten obtener resultados satisfactorios y cristalizar los objetivos formativos a corto y largo plazo si son cumplidas con idoneidad, responsabilidad, eficacia, habilidad, competencia y desempeño docente. Al respecto, en un informe publicado por Lesly Estrada profesora de la Universidad de Carabobo en Venezuela ésta sostiene: “El Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto y encarnado.” (Estrada, 2013)

Criterio que coincide con lo expuesto en el informe publicado por la UNESCO sobre la Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente:

La evaluación a los docentes y el desarrollo de su carrera profesional son considerados temas que tienen incidencia en su desempeño. En efecto, son varios los países que han avanzado en la instalación de sistemas de evaluación, más allá de los tradicionales mecanismos instrumentados por la supervisión o la inspección escolar. (UNESCO, Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente, 2006)

Si bien es cierto el análisis y evaluación del desempeño docente es fundamental para el buen desarrollo de las actividades formativas en los centros educativos, no debemos olvidar que este proceso no debe tener como fin reflejar las limitaciones o deficiencias de los docentes y mucho menos culparlos por el fracaso de todo un sistema educativo como se ha hecho en reiteradas ocasiones, ridiculizando a la clase magisteril y poniendo a flote sus deficiencias ante padres de familia, estudiantes y comunidad en general.

Al hacer esto, se están vulnerando los derechos de los docentes y poniendo en tela de duda su prestigio, experiencia y capacidad por el simple hecho de no haber alcanzado una puntuación mínima en una prueba estandarizada, muchas de ellas no acordes con la realidad nacional sino simple copias de instrumentos evaluativos de otros países por no marchar acorde con los avances científicos, tecnológicos, psicológicos, pedagógicos y didácticos o por no cumplir con los estándares de excelencia mínimos exigidos a nivel internacional.

Problemas como éste tienen su origen en la deficiente formación recibida por los docentes durante su proceso de formación en los Institutos Pedagógicos y Universidades públicas y privadas a nivel de pregrado ya que muchos de los programas de estudio estaban obsoletos y en el caso del postgrado eran simplemente una réplica o entre comillas un estudio más profundo de éstas temáticas, situación que coincide con un artículo publicado por la Agencia de Noticias El Comercio.com:

Sin desconocer la compleja problemática educativa asociada con factores sociales, económicos, políticos y culturales, indudablemente un factor esencial que incide en la baja calidad de los aprendizajes es la deficiente formación docente que se traduce en una pobre práctica pedagógica. Esta problemática es grave, ya que se asume que la transformación económica social de un país depende de la escuela. (El Comercio.com, 2009)

En nuestro país persiste la tendencia de aislar la formación de los profesores a nivel inicial y continua de otros aspectos críticos del desempeño docente como son los salarios bajos que perciben los docentes y las condiciones de trabajo impuestas a través de reformas a la Ley

de Educación, su reglamento y la inclusión de los docentes al Servicio Público; a lo que se suma la valoración de la docencia como un oficio de pobres o peor aún de vagos que requiere de habilidades mínimas.

Mientras no logremos cambiar esta mentalidad y dignificar la labor del docente, esta profesión seguirá siendo percibida como una opción de segunda a la cual llegan la mayoría de estudiantes universitarios luego de fracasar en otras carreras y como última alternativa; mientras no se cambie esta visión, no será posible elevar la calidad de la función docente y, por ende, de la escuela, lo que conllevará a que la formación sea una inversión inútil y una tarea de nunca acabar.

Una Reflexión en torno a la gestión de aula y a la mejora en los procesos de enseñanza y aprendizajes realizada por Ximena Villalobos Fuentes sostiene:

Cambiar la mirada social que se tienen del profesorado va, generalmente, asociado a mayores exigencias y obligaciones, olvidándose del encantamiento propio de la profesión. Requisitos como mayor dominio de los contenidos curriculares, formación continua, obligaciones sociales y familiares, muchas veces ajenas a su deber, y una serie de demandas acordes a los nuevos retos de la sociedad del conocimiento, muestran sin lugar a dudas la preocupación frente a una educación carente de vocación y disposición al cambio.

Dotar a los profesores de nuevas herramientas y considerarlos como profesionales de la educación, con un salario adecuado, con poder adquisitivo y estímulos para el perfeccionamiento, promoverá la valoración social tanto hacia los profesores como a la educación. De allí que los gobiernos deban apoyar la formación constante del profesorado a favor a su desarrollo profesional docente. Para mirar con buenos ojos al profesorado se necesitan docentes calificados con una fuerte combinación teórica y práctica y, por sobre todo, comprometidos con la educación. (Villalobos X. , 2011)

Situación que coincide con una opinión publicada en la página web de El Comercio.com bajo el título: Formación docente un requisito de calidad:

Es evidente que en la medida que los docentes reciban una excelente formación inicial y continua, realizarán mejores prácticas y elevarán la calidad de la educación. Pero un asunto debe quedar claro: la capacitación, por buena que sea, no suplirá la deficiente formación inicial. (El Comercio.com, 2009)

Este enunciado deja muy claro que un factor fundamental del desempeño docente es la formación inicial y continua, sin embargo existe muy poca preocupación por parte del Ministerio de Educación y los propios establecimientos educativos para la programación, difusión y realización de cursos, talleres, capacitaciones y los pocos cursos que se dan al año están dirigidos únicamente hacia aspectos didácticos o pedagógicos de las áreas básicas: lengua y literatura, matemática, estudios sociales y ciencias naturales, mismos que se reproducen una y otra vez las mismas temáticas.

Sin embargo existen otras áreas de capacitación que resultarían de interés para los docentes como son la evaluación de los aprendizajes, micro planificación curricular, métodos y técnicas de enseñanza – aprendizaje, Tecnologías de la Información y Comunicación, etc. Respecto a las necesidades formativas de los docentes, Hernán Medrano, expositor en el Congreso Iberoamericano de Educación “METAS 2021” realizado en Buenos Aires, Argentina del 13 al 15 de septiembre del 2010 afirmó:

La mejora del desempeño profesional será factible en la medida que los programas de formación continua se orienten a la construcción de competencias profesionales, entendidas esencialmente como un saber actuar, lo cual exige reflexión y deliberación. Asumir un referencial por competencias, pone de relieve un claro compromiso con la figura del práctico reflexivo, eje de toda propuesta formativa. También hace patente el cambio de visión del profesional de la educación que asume, consciente y críticamente, la construcción del curriculum con cada una de las acciones que emprende. (Medrano, 2010)

Si bien es cierto, aunque los programas de capacitación docente sean buenos, éstos nunca podrán suplir las deficiencias en la formación inicial, peor aún en el caso de aquellos profesionales de otras áreas científicas y tecnológicas que se han enrolado en la docencia y que nunca recibieron una formación inicial aunque sea deficiente, pues la formación continua busca potenciar o desarrollar las competencias profesionales de los docentes a partir de los conocimientos y habilidades ya adquiridas a lo largo del proceso de formación inicial o como producto de la experiencia.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente

Una prioridad dentro de las instituciones educativas debe ser el poder brindar a sus miembros posibilidades para mejorar su desempeño laboral. Para ello, es necesario identificar los factores que influyen en el desempeño del personal docente como una deficiente formación inicial o la falta de capacitación continua, la escasa motivación, la

relación entre docentes, estudiantes y padres de familia, la organización institucional y las políticas educativas a fin de implementar medidas que contribuyan a generar mejores niveles de desempeño laboral.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación docente.

La formación del docente, se inicia cuando éste ingresa a una institución de formación pedagógica sea esta una Universidad o un Instituto Pedagógico y se prolonga a lo largo de su vida profesional, debiendo asumir el aprendizaje como una necesidad para un mejor desempeño en su profesión o para el perfeccionamiento de sus competencias intelectuales y técnicas que le permitan estar al día con el conocimiento científico, humanístico y tecnológico.

Los modelos tradicionales de formación inicial docente se encuentran en una profunda crisis a causa del cuestionamiento de sus bases paradigmáticas y la aparición de nuevas formas de interpretar los procesos de conocimiento y sus repercusiones en el desarrollo multidimensional de los países. (Oliva, 2010)

Esta situación conlleva a una revisión y análisis de la calidad de la formación de los futuros docentes, principalmente en los aspectos relacionados al programa de estudio de la carrera, los métodos y técnicas utilizadas por los docentes encargados de su formación, los recursos, formas de evaluación y acreditación, así como también de los paradigmas y modelos pedagógicos, pues ellos luego los replicarán en el aula con sus estudiantes, ya que no se puede esperar que un docente que haya sido formado en forma tradicional con una metodología y recursos obsoletos, pueda convertirse en un docente innovador.

Con relación a la formación inicial docente, se puede establecer que en la actualidad, las instituciones de educación superior son las responsables de entregar dicha formación, sin embargo, la formación en las prácticas profesionales debiera ser entregada de manera conjunta por el Departamento Municipal de Educación, u otra institución responsable y las universidades. (Villani, 2009)

En la formación del capital humano y la generación de nuevos conocimientos en base a innovaciones e investigación, las universidades juegan un importante papel, constituyéndose en el eje del desarrollo científico, tecnológico, humano, económico, social y cultural de las naciones.

En ninguna otra área del conocimiento como en la educación resulta tan trascendente la formación inicial del talento humano, misma que es decisiva para el buen o mal desempeño del educador y es un factor determinante para los cambios que pudieran producirse en el futuro a través de los programas de capacitación docente.

“Se comprende que la calidad de los programas de formación no puede lograrse solamente a partir de recetas técnicas o proposiciones de expertos, por el contrario, se requiere del concurso de los distintos actores sociales y políticos como así también de los destinatarios asumiendo una perspectiva integradora y global. El ámbito de las competencias que preferentemente adquiere un profesor en los programas de aprendizaje profesional identifica: primero la colaboración entre profesores para la planificación, Segundo la meta explícita de mejorar el logro de los estudiantes, Tercero la atención al pensamiento de los estudiantes, y Cuarto el acceso a ideas, métodos alternativos y oportunidades de observación de prácticas eficaces.” (Villalobos L. , 2010)

Lastimosamente, la formación que reciben los docentes tanto en los Institutos Pedagógicos como en las universidades ecuatorianas, presenta una insuficiente formación pedagógica-didáctica y una pobre preparación en los contenidos de las ciencias que se van a enseñar, a esto se suma el hecho de que la mayoría de éstos centros de profesionalización docente no hacen investigación educativa, por lo tanto los futuros educadores no participan en los procesos de producción de conocimiento pedagógico.

No solo la formación inicial es indispensable para el buen desempeño de los docentes sino también los programas de capacitación docente, misma que Elva Velazco y otros autores definen así:

La capacitación significa la preparación de la persona en el cargo, en tanto que el propósito de la educación es preparar a la persona para el ambiente dentro o fuera de su trabajo. La educación profesional, institucionalizada o no, busca preparar y, formar para el ejercicio de una profesión en un determinado mercado de trabajo. Los objetivos son amplios y mediatos, es decir, a largo plazo, buscando cualificar al hombre para una futura profesión. Puede darse en las escuelas y, también, dentro de las propias empresas. (Velazco, 2006)

Día a día las empresas e instituciones evidencian que los recursos humanos son el activo más valioso que tienen, por lo que actualmente existe una mayor inversión en programas de capacitación en todos los niveles; situación que constituye una de las principales fuentes de bienestar para el personal debido a que, ayuda a todos los miembros a desempeñar su

trabajo actual de una manera más eficiente, y así, sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral, facultándole para cumplir futuras responsabilidades.

Según (Robbins, 2004), los principales objetivos de la capacitación son:

- Preparar al personal para la ejecución de las diversas tareas particulares de la organización.
- Proporcionar oportunidades para el continuo desarrollo personal, no sólo en sus cargos actuales sino también para otras funciones para las cuales la persona puede ser considerada.
- Cambiar la actitud de las personas, con varias finalidades, entre las cuales están crear un clima más satisfactorio entre los empleados, aumentar su motivación y hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión y gerencia.

1.1.2.2. **Motivación**

Existen diversas definiciones sobre la motivación pues cada persona tiene su propio criterio respecto a lo que le resulta motivante para ejercer eficientemente su trabajo y difiere de las motivaciones de otras, sin embargo, en términos generales se puede decir que la motivación está constituida por aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta de las personas hacia un objetivo o fin. El Ing. Arturo Caballero Cavazos, en su informe de investigación sobre “Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela del nivel medio superior” al referirse a la motivación expresa:

La motivación no es otra cosa que la incentivación: la conducta del hombre es causada, dirigida a objetivos. El hombre espera de su trabajo además de la satisfacción de sus necesidades básicas otras de tipo personal y social como por ejemplo la posibilidad de ejercer su iniciativa, necesidad de relacionarse con otras personas, sentirse copartícipe de la utilidad del trabajo, trabajar en condiciones de seguridad, higiene, etc. (Caballero, 2003)

A partir de esta definición podemos establecer que las personas actuamos siempre motivados por algo o buscando satisfacer ciertos fines o necesidades. Aunque la gran mayoría trabajan por la necesidad de dinero, de reconocimiento, de actividad, de tener interacción social, por lograr un status social y, por sentir que son eficientes y pueden enorgullecerse de su trabajo, es así, que la motivación contribuye a la realización

satisfactoria de las actividades y en el bienestar general, provocando un sentimiento de valor personal en nosotros mismos y ante los demás.

Ruth Galtés Fuentes, Profesora Estudios de Fisioterapia EUCS Manrres, publica un estudio titulado: La motivación. Factor clave para continuar la labor docente basándose en un estudio realizado por Müller en el año 2009 sobre cómo se puede mantener la motivación de los docentes a lo largo de su carrera profesional. Para (Galtés, 2013), las motivaciones para ser docentes son:

- Poca rutina en el trabajo.
- Disponer de contactos humanos diversos.
- Ser un trabajo exigente y en evolución.
- La transmisión del conocimiento a los jóvenes.
- La autonomía en las decisiones pedagógicas y actividades.
- La autonomía en la realización de actividades docentes.
- La identificación con la profesión docente.

Como podemos darnos cuenta existen muchos motivos para sentirse motivado a ser docentes, en primer lugar porque existe poca rutina en el trabajo, es decir, cada día nos encontramos ante situaciones y circunstancias nuevas que nos incitan a tomar nuevas decisiones, a investigar; además existen contactos humanos diversos, sean éstos con los estudiantes, colegas docentes y padres de familia, en fin con todos los miembros de la comunidad educativa por múltiples razones.

La labor magisteril implica estar en constante evolución, es decir, marchar al día con los avances científicos, tecnológicos, psicológicos, pedagógicos y didácticos para poder ofrecer a nuestros estudiantes una educación acorde a sus necesidades y expectativas; para lo cual el maestro goza de total autonomía al momento de decidir sobre los contenidos, recursos, estrategias metodológicas, actividades de enseñanza – aprendizaje y otros aspectos de trascendental importancia al momento de programar las clases.

Pero así como existen situaciones que motivan a los docentes en su vocación, también existen otros factores que inciden a que muchos de ellos deseen abandonar esta noble labor y dedicarse a actividades que requieran menor sacrificio y que sean mucho más productivas.

Entre las motivaciones para dejar de ser docentes: (Galtés, 2013)

- El aumento de la carga de trabajo (por ejemplo, aumentar la diversidad de tareas, el trabajo más administrativo, aumento de las reuniones).
- La insatisfacción con el contenido y como se implementan las reformas institucionales.
- Demasiado esfuerzo para disciplinar a los estudiantes en lugar de enseñarles.
- La falta de autonomía y flexibilidad.
- La falta de apoyo y flexibilidad jerárquica.
- La degradación de la imagen de la profesión docente.

Es importante mencionar aquellos factores que desmotivan a los educadores y hacen pesada su labor, la principal es el aumento de la jornada laboral a 8 horas diarias al igual que el resto de empleados públicos, olvidándose de que la labor docente es desgastante y no se compara en nada a estar simplemente sentados en una oficina esperando a que lleguen clientes para atenderlos de manera rápida y sin satisfacer sus necesidades completamente.

El docente diariamente debe preparar la clase, explicarla a sus estudiantes, revisar tareas y lecciones, efectuar planificaciones curriculares, asistir a reuniones periódicas, etc., pues con la nueva modalidad de evaluación por parciales lo que antes se realizaba cada trimestre ahora debe hacérselo en 6 semanas o sea a la mitad del tiempo para evaluar el trabajo individual, grupal, tareas, lecciones y examen del parcial.

A esto se suma la extensa cantidad de contenidos que debe enseñar a los alumnos en periodos de clase relativamente cortos a fin de poder cubrir con lo dispuesto en el programa de estudio nacional e institucional, de igual forma con la inclusión de estudiantes con necesidades educativas especiales a los centros normales de formación se debe dar una formación personalizada, recuperación pedagógica a grupos de estudiantes que oscilan entre 35 y 40 alumnos por aula en los establecimientos urbanos lo que conlleva en algunos casos a situaciones de indisciplina que el docente no puede controlar pues está atado de pies y manos en cuanto a las medidas correctivas que puede emplear y atemorizado por las leyes que protegen al menor y que en algunos casos solapan al estudiante a cometer abusos incluso contra los educadores.

También incide la falta de autonomía, flexibilidad y apoyo por parte de las autoridades educativas a la gestión del docente dentro y fuera del aula, principalmente ante problemas

disciplinarios con estudiantes, situaciones conflictivas con padres de familia, otros docentes, directivos y autoridades, mismas que en algunas instituciones se las pasa por alto o se les resta la importancia que tienen, produciéndose entonces para el educador infinidad de problemas que debe resolver por sí mismo y que a la larga terminan cansándolo y aburriéndole, volviendo tediosa su labor.

Situaciones como las mencionadas en este apartado y en apartados anteriores han llegado a denigrar la profesión docente, pues antiguamente ser docente era gozar de prestigio, el docente ocupaba un lugar privilegiado en la sociedad, todo mundo se dirigía a él con respeto y cordialidad, sus alumnos lo respetaban, era bien visto por todos, pero lamentablemente ahora es tan solo un asalariado más que por necesidad debe soportar ambientes laborales hostiles donde se violentan sus derechos.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante

Las relaciones humanas poseen características implícitas y explícitas, particularmente la relación profesor-alumno en el aula presenta algunas particularidades que la hacen especialmente diferente al resto de relaciones que entablamos con otros miembros de la sociedad; los factores que inciden en la relación interpersonal e intrapersonal son la práctica de los valores de convivencia, entre ellos el respeto, tolerancia, armonía y comprensión.

Edistio Cámere, Psicólogo y Educador afirma que la relación profesor-alumno en el aula presenta algunas configuraciones que la hacen especialmente diferente de cualquier otra interpersonal por varias razones:

La relación entre el profesor y el alumno no se establece sobre la base de simpatía mutua, afinidad de caracteres o de intereses comunes. Más bien, se funda en una cierta 'imposición': están ahí sin consulta o consentimiento previos, lo cual genera -sobre todo en los comienzos de cada periodo lectivo -expectativas mutuas que se confirman o no con arreglo al desempeño del profesor y del alumno como tales.

Es una relación -bipolar de ida y vuelta- que se establece entre personas de diferente edad y grado de madurez. A la intensidad, variedad e irracionalidad de las reacciones, de los comportamientos, de las actitudes y de las motivaciones de los alumnos, el profesor debe responder con paciencia, ecuanimidad, prudencia y exigencia en su actuar, en sus juicios y en las manifestaciones de su carácter. (Cámere, 2009)

Recordemos que ni el profesor elige a sus alumnos ni estos a su docente, la relación entre éstos se produce de acuerdo al distributivo, horario, materias o módulos asignados al docente, quienes una vez iniciado el año escolar comienzan a interactuar y relacionarse, quizá en un inicio lo único que los una sería su interés por la enseñanza – aprendizaje de la asignatura. Sin embargo, es responsabilidad del docente marcar el inicio, la dinámica y continuidad de la relación; misma que con el transcurrir del tiempo y como producto de las interacciones diarias, puede llegar a fortalecerse o debilitarse dependiendo de las circunstancias y del rumbo que tomen las cosas o las situaciones.

Ahora bien, tratándose de personas con personalidades distintas, diferente edad y grado de madurez las relaciones pueden tornarse algo inestables debido principalmente al hecho de que los estudiantes aún están en un proceso de formación de su personalidad lo que conlleva a que muchas de sus reacciones no sean las esperadas o apropiadas según las circunstancias, situación que deberá ser comprendida por los docentes a fin de que se actuación sea prudente y apropiada, pero sin permitir ningún tipo de abusos.

Por otro lado el maestro debe construir con su amistad un ambiente propicio para que la amistad y compañerismo funcione en el aula y no se pierda el control y el manejo de la disciplina. Las reglas deben cumplirse y hacerlas cumplir, las sanciones tienen que ser impuestas de manera directa y efectiva para que funcione de manera adecuada para mantener el orden y la disciplina dentro y fuera del aula. (Ajanel, 2012)

En su afán de construir un ambiente apropiado y cálido dentro del aula, el docente no debe descuidar el control y manejo de la disciplina de los estudiantes y cualquier acto indisciplinario que se produjera en el aula exigen de él una respuesta inmediata pues atentan contra el eficiente desarrollo de la clase. Para que exista un ambiente cálido y exigente en el aula deben establecerse reglas claras y sanciones efectivamente impuestas. Los alumnos esperan que el docente haga cumplir las reglas y no que traslade por comodidad o debilidad a otros la corrección y la sanción, pues esto supondría una pérdida de prestigio para el propio docente.

A manera de conclusión se podría citar una afirmación de Edistio Cámere, Psicólogo y Educador:

La relación profesor-alumno que se establece no es gratuita de entrada. Al comienzo se basa en la apreciación de papeles establecidos que con la continuidad se delimitan, se

precisan y consolidan. La función del docente contiene más funciones y es más amplia: instruye, estimula, corrige, forma y orienta.

Cuando el docente es íntegro conoce su materia, es cálidamente exigente por ser ejemplar, logra el afecto y la admiración de sus alumnos. Su prestigio mueve al alumno a responder con respeto, atención e interés por su curso. (Cámere, 2009)

1.1.2.4. **Relación familia escuela**

En este apartado analizaremos la relación Familia-Escuela, por tratarse de los dos grandes agentes socializadores responsables de la educación de los niños/as y adolescentes, partiendo de su realidad e intentando dar respuesta a sus demandas.

La familia y la escuela son los dos contextos más importantes para el desarrollo humano. El potencial e influencia de ambos contextos aumentará si entre ambos sistemas se establecen relaciones fluidas, complementarias, cordiales y constructivas que tengan como objeto optimizar el desarrollo infantil. La relación de colaboración es posible si existe:

1. Clara delimitación de los roles y las responsabilidades.
2. Confianza de los padres en el saber hacer profesional de los profesores.
3. Los profesores han de reconocer a la familia como primeros educadores. (Piqué, 2011)

La educación de los niños, niñas y adolescentes, no es responsabilidad sólo de los padres y madres, sino de otros agentes educativos que cobran un papel importante en esta función como son los centros educativos mismos que, deben servir de apoyo y ayuda a las familias en la educación de sus hijos, pero para que esto pueda llevarse a cabo deben existir una clara determinación de los roles y responsabilidades de cada uno, así como la confianza mutua y el reconocimiento de la importancia de la labor emprendida por ambos.

La Educación es una tarea compartida entre padres y educadores cuyo objetivo es la formación integral del niño/a. La línea de acción debe llevarse a cabo de manera conjunta, el tutor tiene la responsabilidad de hacer partícipes a los padres y facilitarles toda la información necesaria para que se sientan unidos a la escuela y por tanto responsables del proceso educativo de sus hijos/as. (Dadugarden.com, 2009)

Desde esta perspectiva, la relación familia – escuela debe establecerse en un marco de confianza caracterizado por una actitud activa y participativa de padres y maestros, quienes en trabajo conjunto y con una actitud de responsabilidad compartida y complementaria asumen la tarea de educar a los niños, niñas y adolescentes. (García-Bacete, 2006), destacan otras razones por la que la familia y la escuela deben colaborar:

- La implicación de las familias en los procesos de enseñanza y aprendizaje repercute desviadamente en el rendimiento escolar de sus hijos/as.
- Los límites entre las vivencias que se dan en el hogar y las experimentadas en la escuela no están claros.
- Los estudios sobre las escuelas eficaces, destacan que aquellos centros que ofrecen más apoyo a los padres y también a sus hijos/as, alcanzan mejores resultados, y las propias escuelas viven una mayor involucración de las familias en ellas.
- Tras los cambios que acaecen constantemente en la sociedad, hace que cada vez, haya menos recursos para que las familias y las escuelas hagan frente a sus funciones educativas, y eso genera que aún sea más necesario el trabajo cooperativo entre ambas instituciones.

Como lo indican García-Bacete, los padres deben asumir protagonismo en el proceso formativo de sus hijos, ya que esto repercute positivamente en su rendimiento, pues se sienten queridos y que sus padres se preocupan por ellos y su bienestar, pero para que esto sea posible se hace necesario el cruce de información entre hogar y escuela, entre padres y maestros sobre las actitudes y progresos de los niños/as y adolescentes, y sobre los acontecimientos cotidianos dentro y fuera del aula que pudieran repercutir de alguna manera, a través de reuniones periódicas, cartas, circulares, llamadas telefónicas, etc.

En su ponencia en el XII Congreso Internacional de Teoría de la Educación, Beatriz de León Sánchez, cita a Macbeth quien señala la necesidad por la que se debiera de establecer dicha interacción y participación de las familias en los centros educativos:

- Los padres son los responsables de la educación de sus hijos ante la Ley, y si es en el seno familiar, donde se da la mayor parte del proceso educativo, siendo los profesores coeducadores de los hijos, entonces, debe pensarse en compatibilizar los aprendizajes que se dan en la escuela con los que se adquieren en la familia. Por lo que se aprecia la necesidad, de que los profesores partan de los aprendizajes familiares para fomentar desde ellos, los aprendizajes escolares.

- Los profesores, además de cumplir con sus funciones profesionales, tienen la responsabilidad de velar para que los padres cumplan con sus obligaciones escolares y compensar, dentro de sus posibilidades, las deficiencias derivadas de familias que actúan de forma negligente.
- Por último, al ser los padres responsables de la educación de sus hijos/as, deben tomar parte en las decisiones que se tomen sobre la organización y funcionamiento del centro a través de sus representantes. (de León Sánchez, 2011)

Tal como lo menciona Beatriz de León, los padres son los responsables legales y morales de la educación de sus hijos, pudiendo elegir a su criterio la escuela donde sus hijos cursen sus estudios, el estado por su parte garantiza la gratuidad de la educación, sin embargo a muchos de ellos parece olvidárseles que conjuntamente con la inscripción o matrícula de sus hijos en determinado establecimiento educativo fiscal o particular asumen también la responsabilidad de colaborar con los docentes en la formación de sus hijos y nunca más se les vuelve a ver, situación que debe cambiarse pues la educación debe ser una responsabilidad compartida entre la escuela y el hogar.

Los docentes por su parte a más de cumplir sus obligaciones formativas, deben incluir al padre de familia en la formación de sus hijos a través del control de las tareas en el hogar o el reforzamiento de algunos temas según la capacidad y el grado de preparación de los padres, de igual forma debe permitírseles en la medida de lo posible tomar decisiones sobre la organización y funcionamiento de los centros educativos donde asisten sus hijos a fin de que éstos se sientan parte importante del proceso formativo y contribuyan al mismo.

1.1.2.5. Organización institucional

Al hablar de organización institucional como factor que influye en el desempeño docente nos estamos refiriendo a la comunidad educativa, al establecimiento de normas, procedimientos administrativos y sistemas de control necesarios para su funcionamiento, mismas que pueden repercutir de una forma u otra en el desarrollo de las labores docentes y en su eficacia.

La escuela, como cualquier otra institución social, desarrolla y reproduce su propia cultura específica. Entiendo por tal cultura el conjunto de significados y comportamientos que genera la escuela como institución social. Las tradiciones, costumbres, rutinas, rituales e inercias que estimula y se esfuerza en conservar y reproducir la escuela condicionan claramente el tipo de vida que en ella se desarrolla y refuerzan la vigencia de valores,

expectativas y creencias ligadas a la vida social de los grupos que constituyen la institución escolar. (Pérez, 1998)

Como podemos darnos cuenta existen un gran número de situaciones que se producen dentro de las organizaciones y que pueden afectar de una forma u otra el desempeño docente, principalmente las relaciones que se establecen entre sus miembros, la eficacia de los canales de comunicación, su estructura jerárquica y otras que condicionan el tipo de vida que en ella se desarrolla y que involucra a todos sus miembros. Al respecto Ángel Pérez Gómez manifiesta:

La escuela no puede entenderse como un mecanismo objetivo de precisión, independientemente del contenido de las tareas y relaciones en las que se implica. La respuesta organizativa de la escuela debe ser ofensiva, es decir, crear un clima de intercambio y experiencia donde tenga cabida la complejidad y la incertidumbre vividas desde la cooperación democrática. (Pérez, 1998)

Es decir, la organización escolar es un espacio de interrelaciones conformada por individuos con perspectivas e intereses diversos, a pesar de que las circunstancias les obligan a asumir juntos tareas complementarias o que persigan objetivos comunes, todos sus integrantes, desde la más alta jerarquía hasta la más baja deben procurar crear un ambiente de trabajo agradable, colaborativo y democrático para todos, para lo cual es indispensable considerar algunos factores para una organización institucional eficiente.

Gricelda Valderrama, Arquímedes Aizpurúa y Nora Nieto nos proponen los siguientes elementos: (Valderrama, 2012)

- Dirección.- La deberá representar una persona que contenga los aspectos básicos de una organización y contar con aptitudes de liderazgo.
- Planificación.- Tener un diseño claro de educación y de evaluación.
- Recursos.- Tener recursos suficientes para lograr los objetivos.
- Conexión con la didáctica y el orden general.- Disponer de personal idóneo y suficiente.
- Motivación alumno y maestro o profesor.- Contar con conexiones científicas, pedagógicas, revistas y otros centros.
- Pertenencia.- El personal deberá demostrar pertenencia con el establecimiento.
- Prestigio del individuo.- Tener establecida buena comunicación entre el alumno y su familia con el centro educativo.

- Trabajo con cooperación.- Se deberá impulsar el trabajo en equipo, interactuando con los maestros o profesores.
- Objetivo.- Contar con metas claras en el periodo escolar.
- Control de gestión.- Realizar controles y seguimiento a la planificación.
- Responsabilidades.- Cada individuo en el establecimiento debe ser responsable de su rol, llámese alumno o personal docente.

Los elementos mencionados parecerían simples y obvios en algunos casos pero de gran trascendencia, pues al igual que en otras organizaciones los establecimientos educativos requieren de que una persona que asuman el mando, que tome la batuta o ejerza la dirección de los demás, en otras palabras que sea la cabeza, el líder; con metas claras, donde todas las actividades que se realicen dentro y fuera del establecimiento deben estar planificadas, coordinadas y controladas por todos sus miembros a fin de que éstas no entorpezcan las actividades de los demás y se puedan obtener los resultados esperados, así como también puedan asignárseles los recursos necesarios para su desarrollo.

El personal que labore en la institución educativa deberá ser suficiente para cubrir todas las necesidades, pero además idóneo y especializado en su campo de acción, área o asignatura que le corresponda, con una formación inicial que garantice su efectividad; mismo que deberá motivarse a través de estímulos, ascensos o programas de capacitación a fin de que se mantengan motivados y activos; también es importante que el docente se vincule con la institución, que se sienta parte importante de ella y que su trabajo contribuya a su crecimiento y fortalecimiento.

Un factor fundamental para el éxito de las organizaciones es la buena comunicación entre sus integrantes, en esta caso en particular nos referimos a la relación que debe existir entre el docente, los estudiantes y padres de familia, a fin de que se mantengan informados mutuamente sobre los avances y se trabaje mancomunadamente por la consecución de los objetivos institucionales con los cuales deben identificarse todos los miembros.

1.1.2.6. Políticas educativas

1.1.2.6.1. La Constitución de la República del Ecuador.

Art. 349.- El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos.

La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente. (Asamblea-Constuyente, 2008)

La Carta Magna garantiza a todos los docentes en cualquier nivel educativo la estabilidad laboral en sus centros de trabajo, así como también la actualización y formación continua a través de cursos, seminarios, talleres y otras capacitaciones continuas a nivel pedagógico y académico, ofreciendo a los educadores mejoras en su remuneración acorde con su grado de profesionalización y responsabilidades, en base a una medición del nivel de desempeño alcanzado.

1.1.2.6.2. *Ley Orgánica de Educación Intercultural.*

Ante las deficiencias encontradas en la formación inicial de los docentes, la Ley Orgánica de Educación Intercultural prioriza la necesidad de crear una institución educativa superior específica para la formación de los educadores:

Art. 76.- La Universidad Nacional de Educación, para su creación, debe cumplir con los requisitos establecidos en la Constitución de la República y la Ley Orgánica de Educación Superior; está dirigida en lo académico, administrativo y financiero por la Autoridad Educativa Nacional en cumplimiento a lo establecido en la vigésima transitoria de la Constitución de la República.

El objetivo de esta universidad es fomentar el ejercicio de la docencia, de cargos directivos y administrativos y de apoyo en el Sistema Nacional de Educación. Tiene carácter plurinacional promoviendo el conocimiento intercultural en sus múltiples dimensiones y será gratuita... (Asamblea- Nacional, 2011)

Como se describe en el artículo, esta nueva universidad no solo servirá para la formación inicial de educadores, sino también de directivos, administrativos y personal de apoyo, misma que será regentada por el Ministerio de Educación y tendrá como sede la ciudad de Azogues a la cual se articulará los institutos pedagógicos. Esta es tan solo una de las políticas tendientes a mejorar la calidad de la educación en el país y más aún revalorar la profesión docente tal como lo describen Luna y Astorga:

Una señal significativa es la revalorización del sector educativo, después de un diagnóstico crítico a su calidad y equidad. Pocas veces la educación aparece tan nítidamente valorada

como clave del desarrollo y la vocación social. La apuesta es total, y supera al sector para integrar un discurso de Gobierno. La opción por la educación se acompaña de nueva normativa, Plan Decenal, respaldo y estabilidad de autoridades, y dotación de recursos. (Luna, 2011)

Un aspecto importante de resaltar es que a partir de los últimos cinco años de Gobierno del Eco. Rafael Correa Delgado se evidencia un proceso interesante en la política educativa pública tendiente a la revalorización del sector educativo y la recuperación de la rectoría del estado sobre la educación y el sistema educativo, antiguamente en manos de Partidos Políticos y de la Unión Nacional de Educadores, a partir de lineamientos constitucionales y legales y desde la comprensión de la educación como un derecho de todos los ecuatorianos y una obligación del estado en el marco del Buen Vivir.

1.1.2.6.3. Marco Legal Educativo.

Con el fin de revalorizar y enaltecer la profesión docente se plantea:

- Se replantea la carrera docente pública para que el maestro se desarrolle como profesional de la educación.
- Se apunta a la excelencia en los docentes con un escalafón auténticamente meritocrático que asegura una remuneración justa y digna.
- Se garantiza la selección de los mejores docentes con concursos de méritos y oposición rigurosos y transparentes.
- Se crea la Universidad Nacional de Educación (UNAE), para contribuir a la formación inicial de docentes y otros profesionales de la educación. (Ministerio-Educación E. , Marco Legal Educativo, 2012)

1.1.3. Características del desempeño docente

“Los maestros eficaces no nacen, se hacen después de una enorme cantidad de trabajo duro y dedicación”, afirma Lynn Columba, coordinadora del programa de la Facultad de Educación de la Universidad de Lehigh en Bethlehem, Pensilvania. Entre sus múltiples funciones, el docente es responsable del desarrollo intelectual de sus estudiantes, por lo tanto no solo debe basarse en la difusión del conocimiento sino que también deben absorber en su praxis lo que piensan, sienten y desean sus alumnos, para poder guiarlos de una manera más fácil y oportuna hacia el aprendizaje.

El educador debe reunir entre otras las siguientes características, mismas que harán su labor más eficaz: (Universia, 2012)

- Una mente abierta.- Aprendizaje y adaptación son dos de las partes más grandes de ser un buen maestro. Cada día esta experiencia te traerá nuevos e inesperados obstáculos que superar, por lo que debes ser capaz de adaptarte y saber manejar una significativa cantidad de elementos adversos, sobre todo al principio de tu carrera.
- Flexibilidad y paciencia.- Las interrupciones mientras impartes cátedra son muy comunes, por lo que, una actitud flexible y paciente es importante no sólo para que tengas estable tu nivel de estrés, sino también para que puedas controlar cualquier situación que pueden generar los estudiantes que están a tu cargo.
- Dedicación.- Ser profesor genera grandes beneficios como el tener varios meses de vacaciones. Sin embargo, esta profesión implica dedicación por lo que es necesario que aprendas nuevas habilidades y que por ejemplo asistas a seminarios de enseñanza, durante este período de descanso.
- Actitud positiva.- Una actitud positiva te ayudará a saber cómo sobrellevar y actuar frente a diversos problemas que pueden expresar o tener los estudiantes.
- Altas expectativas.- Un maestro eficaz debe tener altas expectativas, por lo cual cada día debe motivar a que sus alumnos se esfuercen cada vez más.

Querer enseñar o cumplir con las exigencias de una sólida preparación académica, científica, tecnológica y humanística no basta para ser buenos docentes sino que, debemos estar dispuestos a enfrentar y vencer todos los problemas que diariamente se presentan en el aula producto de la interacción con los niños, niñas y adolescentes, con sus padres, con otros colegas docentes, directivos y autoridades; pero sobre todo, debemos ser capaces de sentir satisfacción por el simple hecho de ser partícipes en la formación de los futuros hombres y mujeres que tomarán las riendas de nuestro cantón, provincia y patria.

Como podemos darnos cuenta a lo largo de nuestro trajinar por las aulas, para ser educador no basta con tener vocación, sino que se debe poseer las actitudes y aptitudes anteriormente mencionadas: mentalidad abierta, flexibilidad y paciencia, dedicación y otras, las cuales son indispensables para esta profesión, mismas que se pueden ir adquiriendo o desarrollando en la práctica cotidiana. En los últimos años a nivel internacional se está promoviendo la definición de criterios sobre lo que es o debería ser el buen desempeño docente como punto de partida del proceso de construcción e implementación de políticas gubernamentales dirigidas a fortalecer la profesión magisteril.

La construcción de un Marco de Buen Desempeño Docente es principalmente un ejercicio de reflexión sobre el sentido de esta profesión y su función en la sociedad, la cultura y el desarrollo con equidad.

Constituye un proceso de deliberación sobre las características de una enseñanza dirigida a que niñas, niños y adolescentes logren aprendizajes fundamentales durante el proceso de su educación básica, y aspira a movilizar al magisterio hacia el logro de un desarrollo profesional permanente que garantice estos aprendizajes. Se trata de un ejercicio muy significativo, por ser la enseñanza y el quehacer de los docentes un asunto público de gran importancia para el bien común. (Ministerio-Educación P. , Marco de buen desempeño docente, 2012)

Este estudio realizado en el Perú en el año 2012, permitió la construcción de un marco de buen desempeño docente, fruto del diálogo y concertación, logrando llegar a un consenso sobre lo que la sociedad y el estado requieren de quienes ejercen la docencia en escuelas públicas y privadas; en su construcción participaron activamente la ciudadanía, los docentes, especialistas, familias, comunidades y otros; pudiendo establecerse 4 dominios del marco y 9 competencias que los docentes deben poseer o desarrollar a lo largo de su práctica diaria y que denotan efectividad en su desempeño:

Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia UNO: Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

Competencia DOS: Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.

Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia TRES: Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Competencia CUATRO: Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

Competencia CINCO: Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.

Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Competencia SEIS: Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así éste pueda generar aprendizajes de calidad.

Competencia SIETE: Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Competencia OCHO: Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional.

Competencia NUEVE: Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

En este Marco de Buen Desempeño Docente, se establecen los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente, sin importar el nivel en que labora o su especialización.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

La formación inicial y la capacitación continua y permanente de los educadores es uno de los factores que más inciden en la calidad de su trabajo, pese a ello, en la mayoría de países latinoamericanos persisten aún algunos problemas, mismos que son considerados un verdadero desafío para el eficiente desempeño de los docentes: (Robalino, 2007)

- Predominio de enfoques y modelos tradicionales en las instituciones formadoras de docentes;
- Déficit en la calidad de los formadores de formadores;
- Desarticulación entre formación inicial y formación permanente;
- Ausencia de espacios de coordinación entre los responsables de la formación de los docentes;
- Reformas centradas en la “capacitación” sin incidencia en la formación inicial;
- Capacitación, entendida como la sucesión de eventos organizados desde la oferta y no desde la demanda;
- Capacitación a las personas aisladamente y no a los equipos docentes;
- Asistencia a cursos de perfeccionamiento por el puntaje para el ascenso de categorías más allá de la utilidad para una función específica;
- Carencia de apoyo técnico, acompañamiento, monitoreo y evaluación al trabajo docente al interior de las propias instituciones educativas;
- Insatisfacción por los contenidos y la pertinencia de los procesos de formación;
- Débil incorporación de las tecnologías de información y comunicación a la formación de maestros;
- Ausencia de mecanismos institucionalizados de evaluación a la calidad de la formación inicial y en servicio de los docentes.

Por otro lado, la calidad del trabajo de los docentes, típicamente, se asocia a los resultados de aprendizaje de los estudiantes, los cuales, a su vez, se reducen a la información que arrojan las pruebas estandarizadas de logro en matemática y lenguaje de los alumnos.

Si bien, éste es uno de los indicadores, el desempeño profesional incluye pero supera la sola mención del rendimiento de los estudiantes y más aún, si éste se limita a resultados de logro de dos áreas del conocimiento. (Robalino, 2007)

Como podemos darnos cuenta la mayoría o por no decir la totalidad de problemas enunciados por Robalino están inmersos en la educación ecuatoriana desde el predominio

de los modelos tradicionales de enseñanza - aprendizaje, el déficit en formación de los docentes que cumplirán la función de instructores de los seminarios y cursos de mejoramiento docente dirigidos al Magisterio muchos de los cuales no pueden dar respuesta a la inquietudes de los docentes pues no están preparados eficientemente; las continuas reformas educativas que no son más que réplicas de las aplicadas en otros países con realidades y en contextos diferentes; los programas de capacitación que no responden a los requerimientos docentes.

La capacitación aislada de personas y no de equipos a las cuales asisten los docentes no con el fin de aprender sino por conseguir un certificado que le permita ascensos laborales y cuyos aprendizajes nunca son replicados en el aula con los estudiantes, a lo que se suma la carencia de apoyo técnico y acompañamiento a los docentes, el control y evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas como punto de referencia para la toma oportuna de decisiones y efectuar mejoras; los escasos por no decir nulos conocimientos de los docentes sobre la utilización y aprovechamiento de las TIC's en los procesos de enseñanza – aprendizaje, entre otros problemas que dificultan el desempeño docente.

Como menciona Robalino en nuestro país también se pretende medir el desempeño docente en base a los resultados de las pruebas Ser; mismas que se aplican a los estudiantes de ciertos años de estudio sobre los contenidos de las áreas básicas: lengua y literatura, Matemática, Sociales y Naturales, mismas que solamente sirven como referente para medir el grado de asimilación de los conocimientos de los estudiantes más no pueden ser utilizadas para determinar la efectividad de la labor y mucho menos la idoneidad del profesor en el desempeño de sus funciones.

1.1.4.1. *Desarrollo profesional*

El contexto educativo ecuatoriano está marcado por la continua implementación de reformas educativas por lo que la oferta de programas de desarrollo profesional de alta calidad para los docentes es imperiosa. “Las propuestas actuales para una actualización docente que se traducen en cambios en las prácticas pedagógicas incorporan principios que ayudan a los docentes a construir, a través de redes de docentes, nuevas comprensiones de estas prácticas y su contexto.” (Montecinos, 2003)

Estas reformas implican para los docentes utilizar metodologías y recursos didácticos que quizá nunca antes han empleado, pero que son indispensables en su labor formativa. El éxito de cualquier reforma educativa depende exclusivamente de que los docentes aprendan

las habilidades y actitudes planteadas por los nuevos enfoques y las apliquen en el aula con sus estudiantes mientras desaprenden las prácticas tradicionales.

Desde la formación inicial recibida en las Universidades e Institutos Pedagógicos y durante toda su vida profesional, el educador deberá preocuparse en profundizar su comprensión sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje y sobre los alumnos a quienes instruye, pues un desarrollo profesional efectivo implica que el docente experimente tanto el rol de estudiantes como de profesores, de manera que esto les permita enfrentar las dificultades que cada uno de estos conlleva.

A continuación se detallan algunas características de este tipo de desarrollo profesional: (Darling-Hammond, 2003)

- Debe involucrar a los maestros en tareas concretas de enseñanza, evaluación, observación y reflexión que enriquezcan los procesos de aprendizaje y desarrollo.
- Debe basarse en la indagación, reflexión y experimentación.
- Debe ser colaborativo, lo que implica que el conocimiento se comparta entre los educadores, y se enfoque en las comunidades de práctica docente más que en los maestros individuales.
- Debe relacionarse y derivarse del trabajo de los maestros con sus estudiantes.
- Debe ser sostenido, continuo e intensivo; apoyarse en la experiencia y en la capacitación, así como en la resolución colectiva de problemas específicos de la práctica.
- Debe relacionarse con otros aspectos de cambio escolar.

Para un eficiente desarrollo profesional, los programas de capacitación docente deben incluir en los cursos, seminarios y talleres situaciones concretas que permitan al docente reflexionar, indagar y experimentar a través de actividades de enseñanza, evaluación y observación que le permitan enriquecer sus conocimientos y aclarar sus inquietudes a través del trabajo colaborativo con otros educadores, intercambiando puntos de vista, experiencias, conocimientos que permitan enriquecerse mutuamente y encontrar alternativas de solución viables a los problemas que se pudieran presentar durante el desarrollo de su labor.

1.1.4.2. **Relación familia, escuela y comunidad**

La relación familia, escuela y comunidad constituyen el pilar de la educación, pues la formación integral de los niños y adolescentes se adecua a la sociedad en la que vive y es una responsabilidad que asume cada docente, padre y miembros de la comunidad. “La triada escuela – familia – comunidad ocupa un lugar importante en el ámbito educativo por sus amplias posibilidades como clave de proceso intelectual y afectivo así como contenido e instrumento de aprendizaje.” (Oilda, 2011)

Esta relación puede ser definida sobre la base del acuerdo común acerca de los roles que a cada uno le toca desempeñar para alcanzar los objetivos o las metas comunes. Tradicionalmente ha sido la escuela la encargada de transmitir a los niños y adolescentes los múltiples conocimientos acumulados por la sociedad, fortaleciendo y desarrollando en ellos las habilidades necesarias para que puedan continuar su aprendizaje de manera independiente y desenvolverse con normalidad en la vida social. Actualmente se hace evidente la estrecha relación de colaboración entre la escuela y la comunidad, con el propósito de estimular y orientar el desenvolvimiento de los educandos. Las instituciones educativas como parte de la comunidad deben convertirse en centros abiertos a la comunidad donde el niño sea el objetivo de la influencia de todos y el sujeto de su propio aprendizaje.

Características de relación escuela-familia-comunidad: (Ministerio-Educación P. , 2012)

- Busca llegar a un consenso entre la escuela y la familia-comunidad acerca de qué, cómo y para qué se aprende.
- Establecer un nuevo pacto entre la escuela, la familia y la comunidad centrada en los procesos pedagógicos y en los aprendizajes.
- Promover que los padres y madres de familia, sabios y líderes comunales participen en los procesos de aprendizaje, enseñando lo que saben y ejerciendo el rol de vigilancia del servicio educativo.
- Asumir a la comunidad como un lugar de múltiples aprendizajes y formas de aprender.
- Concebir a la familia como la primera y principal educadora de sus hijos e hijas en el marco de su cultura y lengua materna, sea esta originaria o castellana.
- La escuela debe recoger también las demandas y expectativas de los padres, madres, sabios y autoridades comunales frente a la escuela, respecto de las características, criterios y orientaciones que debe tener la educación de sus hijos e hijas y sobre lo que esperan aprender en la institución educativa.

Podemos apreciar que la relación familia, escuela y comunidad presenta múltiples ventajas para la institución, pues involucra tanto a los padres de familia como a los líderes comunitarios en el actuar de la institución educativa, haciéndolos copartícipes del proceso de enseñanza - aprendizaje, es decir que ya no toda la responsabilidad recae sobre la institución educativa, sino que ésta es compartida por integrantes de la comunidad educativa, de igual forma el padre de familia y comunidad deben estar al tanto de las limitaciones y necesidades de la institución educativa a fin de buscar juntos alternativas de solución a las mismas, es decir la escuela cuenta con nuevos aliados para la consecución de sus objetivos y el cumplimiento de su labor formativa.

Efectos del vínculo escuela – familia – comunidad (Oilda, 2011)

En el Alumno:

- Desarrolla el espíritu de solidaridad, colectivismo y afianza el concepto de igualdad del hombre.
- Promueve el diálogo y el intercambio de ideas mediante la comunicación y la colaboración con los coetáneos, docentes, padres, vecinos.
- Concede la disposición y el trabajo en grupo, elevando los índices de la capacidad de trabajo con espíritu creativo.
- Vivifica el sentimiento de pertenencia a la comunidad, así como el aprendizaje y educación en los valores de responsabilidad, incondicionalidad, antiimperialismo, laboriosidad, honestidad, entre otros.
- Apoya el desarrollo de la concepción del mundo y de las cualidades personológicas.
- Propicia el desarrollo de la esfera cognitivo - afectiva - volitiva de la personalidad.
- Cooperera a la apropiación de una cultura del tiempo libre y de actitudes positivas hacia la identidad cultural cubana.
- Asciende el conocimiento y respeto hacia la labor de los trabajadores, la propiedad colectiva y el cuidado del patrimonio local y nacional.
- Contribuye a la formación vocacional y profesional y pertrecharse de actitudes positivas y creadoras hacia el trabajo para dar solución a los problemas.
- Fortalece el desarrollo de los sentimientos patrióticos - internacionalistas, el conocimiento de la historia local y nacional y el desarrollo de una actitud combativa.
- Admite la adquisición de una cultura ciudadana relacionada con los hábitos, costumbres, modos de actuación y dominio de las indicaciones, leyes, reglamentos, deberes y derechos que rigen la legalidad socialista.

- Favorece la formación de los sentimientos e intereses y conocimientos sobre la protección y conservación del patrimonio natural y sociocultural.
- Posibilita la formación e incorporación de normas, hábitos, sentimientos y conocimientos sobre la salud y la sexualidad en el ámbito individual y social.

En el Docente - Directivo:

- Permite una mayor y mejor colaboración de los alumnos, la familia y la comunidad en las actividades curriculares y extracurriculares.
- Aumenta los niveles en el desempeño profesional, al llevar a cabo el quehacer pedagógico en íntima relación con el entorno.
- Coadyuva al perfeccionamiento del proceso pedagógico al ser la escuela el eje de la labor educativa.
- Beneficia la comunicación entre la escuela, el hogar, la comunidad y el aprovechamiento de sus potencialidades para el cumplimiento de los objetivos formativos.
- Asegura la profundización, revisión y aplicación del conocimiento, habilidades, actitudes y la educación en valores en estrecho vínculo con la realidad socio - educativa.
- Accede a una mejor y mayor correlación de la instrucción - educación para la formación integral del educando mediante la vinculación del contenido con la vida.
- Ayuda a descubrir y conocer las actitudes y modos de actuación de sus alumnos, la familia y la comunidad, y a partir de ellos establecer el accionar educativo conjunto.

En la comunidad y familia

- Colabora al fortalecimiento de la función educativa.
- Eleva el nivel psicopedagógico para encauzar con eficiencia la formación de los hijos y ciudadanos.
- Permite que se conviertan en contextos más flexibles, abiertos, transformadores en función de la labor educativa.
- Posibilita la integración de todos en pro del desarrollo armónico del proyecto educativo y de la personalidad de los escolares en los contenidos educativos.

El vínculo entre la escuela – familia – comunidad produce efectos positivos para cada uno de ellos en forma individual y colectiva; así por ejemplo, en el alumno promueve valores de solidaridad, igualdad, diálogo, intercambio de ideas, fomenta la comunicación y la colaboración recíproca, el civismo y el patriotismo, la adquisición de una identidad, cultura, costumbres, apego a leyes y reglamentos, así como el cumplimiento de sus obligaciones y la

exigibilidad de sus derechos, entre otros; en los docentes aumenta los niveles de desempeño profesional, perfeccionamiento pedagógico, promueve la comunicación entre la escuela el hogar y la comunidad, fortaleciendo su función educativa.

1.2. Gestión educativa

A partir de la vigencia de la Actualización y Fortalecimiento Curricular a la Educación Básica, el Ministerio de Educación ha venido realizado un conjunto de acciones que buscan elevar la calidad y la equidad de los servicios educativos a nivel nacional, acciones que parten del reconocimiento de los principales problemas educativos y de las causas que los originan.

La oferta de cursos, talleres, seminarios, charlas, conferencias de actualización dirigida al personal docente y directivo a través del programa Si Profe y por el personal de los distritos educativos, no ha sido oportuna ni responde a los requerimientos que estas innovaciones exigen.

Por otra parte la construcción de escuelas del milenio en algunas ciudades, el mejoramiento de la infraestructura escolar, equipamiento tecnológico de las aulas, oficinas y laboratorios, dotación de mobiliario y materiales educativos entre otros, no garantiza su uso adecuado, tampoco innovación alguna en la forma de trabajo docente, aun cuando sean precedidas de cursos de capacitación, puesto que los docentes e incluso los mismos directivos de los Distritos encuentran dificultades u oposición de algunos docentes y directivos cuando intentan renovar su práctica pedagógica en establecimientos educativos cuya actividad y costumbres son poco propicias y renuentes a la labor disciplinada y rigurosa, a la acción colectiva y al cambio de tradiciones y rutinas establecidas.

“La constitución de una "cultura escolar" es producto de la combinación de varios factores externos e internos, por ello, su transformación sólo puede ser producto de un proceso que modifique esos factores e involucre al personal docente y directivo en el reconocimiento de los problemas de la escuela y sus causas, así como de los recursos y capacidades de que se disponen para superarlos.” (Riofrio Tacuri, 2007)

A esto estamos llamados todos los miembros de la comunidad educativa: estudiantes, profesores, directivos, padres de familia, autoridades educativas y comunidad en general.

1.2.1. Definiciones de gestión educativa

Cuando hablamos de la gestión de aula y de su relación con la calidad, intrínsecamente hablamos de profesores de calidad, es decir, profesionales de la educación con buenos logros académicos y que obtienen resultados importantes en los aprendizajes de sus estudiantes. Un profesor de calidad no sólo tiene conocimiento sólido de los contenidos curriculares, sino que también cuentan con experiencia y conocimientos sobre qué deben hacer en la sala de clases para que sus estudiantes aprendan y mejoren sus aprendizajes. (Villalobos X. , 2011)

Haciendo una revisión en diversas fuentes bibliográficas y páginas de internet encontramos diversas definiciones dadas por autores que han tratado de definir el complejo término de *Gestión Educativa*, en lo que la gran mayoría coincide es que se enfoca de manera amplia en las posibilidades reales que tiene una institución educativa para resolver situaciones o el de alcanzar un propósito determinado. Esta es la función principal de la administración institucional y es un eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos que se pretenden alcanzar a corto y largo plazo. He aquí algunas definiciones al respecto:

La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales. (Educando, 2009)

Es el arte de anticipar participativamente el cambio con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro deseado o una forma de alinear los esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado. (Vázquez, 2009)

Es el conjunto de procesos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación. (Blogger: Colombia aprende, 2012)

El ámbito de la cultura organizacional, conformada por directivos, el equipo docente, las normas, las instancias de decisión y los actores y factores que están relacionados con la 'forma' peculiar de hacer las cosas en la escuela, el entendimiento de sus objetivos e identidad como colectivo, la manera como se logra estructurar el ambiente de aprendizaje y los nexos con la comunidad donde se ubica. (Secretaría-Nacional-Educación, 2010)

Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral. (Blogger: Colombia aprende, 2012)

A partir de éstas definiciones podemos entender a la gestión educativa como un proceso sistemático a través del cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir en pro de la consecución de los objetivos y metas institucionales a corto y largo plazo así como también planificar la aplicación de estrategias para dar solución a los problemas o dificultades detectados, vinculando en esta tarea a todo el personal de la entidad hacia la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de los proyectos educativos elaborados con este fin.

1.2.2. **Características de la gestión**

En el contexto actual de cambios constantes y vertiginosos, las instituciones educativas se ven en la necesidad de efectuar replanteamientos en su forma de trabajo, cuestionando sus finalidades, alcances y organización a lo que se suman las nuevas competencias o capacidades exigidas para quienes tienen a su cargo los procesos de gestión educativa.

El conocimiento está evolucionando el mundo que conocíamos y cada aspecto de la vida cotidiana, lo que conlleva hacer a un lado las formas tradicionales de enseñanza, en procura de mejorar los procesos y resultados de la acción formativa, desarrollando en los educandos competencias para la vida contemporánea.

Para realizar una gestión educativa adecuada es importante conocer sus características:

- **Incluyente y participativa.** Inclusión es una actitud que abarca escuchar, dialogar, participar, cooperar, preguntar, confiar, aceptar y acoger las necesidades de otros, pero también es un proceso inacabado y continuo; se trata de una práctica que parte de reconocer a las personas, sus necesidades y sus diferencias para construir con ellas a partir de un proceso participativo. El desarrollo de una cultura incluyente en el ámbito educativo lleva implícita la participación activa de toda la comunidad educativa: jefes de sector, supervisores, asesores técnicos, personal directivo, docente, administrativo escolar, alumnos y padres de familia.

- Reflexiva. Sugiere el espacio de reflexión en la acción; es decir, la revisión constante de la práctica profesional de quienes desarrollan funciones de supervisión, asesoría, dirección y docencia, para asegurar el alcance de los propósitos planteados. Se analizan los resultados que se obtienen, a partir de la aplicación de un plan estratégico en las escuelas de la zona y de la forma en que se resuelven determinadas situaciones para hacer eficientes los procesos educativos de la supervisión y de la escuela. Una acción reflexiva implica tomar a la práctica como objeto de estudio, para reconocer sus alcances y mejorarla de manera sistemática. La reflexión no es un proceso de evaluación formal, pero sí un modo de observar críticamente el quehacer cotidiano.
- Diálogo informado. Como mecanismo que posibilita la comunicación y el intercambio crítico y propositivo entre pares (coordinadores, supervisores, docentes, directores, asesores o integrantes del equipo de supervisión), para favorecer la expresión de ideas y opiniones para establecer acuerdos, definir objetivos, estrategias y metas para mejorar la comunicación e interacción entre los distintos actores educativos. Refiere a “saber de qué se habla y no sólo de suponer”, la comunicación inteligente se alimenta de información. Dialogar con los otros permite la exploración de sus ideas, así como el conocimiento de uno mismo. Este proceso, sin duda, contribuye a dejar atrás la imposición de opiniones para obtener acuerdos producto de la reflexión, el diálogo y la información, mejorando la respuesta del equipo de trabajo.
- Relaciones horizontales. Es importante que la interacción entre los miembros del grupo de supervisores y asesores técnicos sea entre pares. Hoy conviene establecer relaciones horizontales de trabajo para el desarrollo de actividades que enriquezcan la dinámica grupal. Una relación horizontal favorece el clima para dialogar, aprender, expresar comentarios y propuestas, y para generar ambientes de confianza que permitan potenciar las capacidades individuales y colectivas. Es necesario superar la cultura de la jerarquía y de la verticalidad; su transformación establece estrecha relación con conceptos de colaboración, solidaridad y participación.
- Trabajo colegiado y colaborativo. Una actitud de motivación y apertura que integra el potencial del equipo en el trabajo colectivo, a través de la cual, los supervisores y asesores realizan análisis, evaluaciones, acuerdos, debates, negociaciones, discusiones intelectuales o académicas entre pares; asimismo, lo promueven en el interior de las escuelas como un recurso para establecer acuerdos y tomar decisiones con los directores y maestros. El trabajo colegiado implica un alto nivel de compromiso y responsabilidad de cada uno de los integrantes del equipo de supervisión y de los integrantes de la comunidad escolar en los diferentes momentos de participación.
- Liderazgo compartido. La función directiva de los supervisores requiere una coordinación académica profesional y flexible con su equipo para guiar las actividades; es decir, la

autoridad se ejerce como una forma de gobierno desde la perspectiva de un liderazgo compartido. Para lograrlo, es sustancial reconocer el potencial intelectual y práctico de cada integrante del equipo de trabajo, de la importancia de valorar sus aportaciones como relevantes en la toma de decisiones y para conducir la organización, al partir de principios y valores que destaquen la horizontalidad y corresponsabilidad en las relaciones que caracterizan a la nueva gestión institucional.

- Fomenta la participación social. En los procesos de desarrollo social, entre ellos la educación, resulta esencial la participación de los padres de familia en los asuntos relacionados con el aprendizaje de sus hijos. En esta nueva gestión institucional, la participación social es indispensable; para que ocurra, es fundamental abrir espacios para la constitución de los Consejos Escolares de Participación Social (ceps), instancia que puede conformarse con las Asociaciones de Padres de Familia, con las Autoridades locales y con las organizaciones de la sociedad civil, entre otros grupos. La supervisión orienta al colectivo escolar acerca de la integración formal, la organización de su estructura y su funcionamiento, de tal manera que acompañe a las escuelas en el diseño de estrategias para el logro de sus objetivos y de sus metas planificadas, así como, para generar redes de colaboración que apoyen y contribuyan a mejorar el servicio educativo. (Subsecretaría-Educación-Básica, 2010)

1.2.3. Tipos de gestión

La gestión escolar es una construcción colectiva, que involucra a los directivos y a los docentes, fundamentada en un enfoque sistémico con componentes humanos, estructurales, funcionales y procesales interrelacionados, entre las que se consideran las cuatro áreas de gestión: Área de gestión directiva, área de gestión académica, área de gestión de la comunidad y área de gestión administrativa y financiera.

1.2.3.1. **Gestión directiva:** *se refiere a la manera como el establecimiento educativo es orientado. Esta área se centra en el direccionamiento estratégico, la cultura institucional, el clima y el gobierno escolar, además de las relaciones con el entorno. De esta forma es posible que el rector o director y su equipo de gestión organicen, desarrollen y evalúen el funcionamiento general de la institución.*

1.2.3.2. **Gestión académica:** *ésta es la esencia del trabajo de un establecimiento educativo, pues señala cómo se enfocan sus acciones para lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño personal, social y profesional. Esta área de la gestión se encarga de*

los procesos de diseño curricular, prácticas pedagógicas institucionales, gestión de clases y seguimiento académico.

1.2.3.3. **Gestión administrativa y financiera:** *esta área da soporte al trabajo institucional. Tiene a su cargo todos los procesos de apoyo a la gestión académica, la administración de la planta física, los recursos y los servicios, el manejo del talento humano, y el apoyo financiero y contable.*

1.2.3.4. **Gestión de la comunidad:** *como su nombre lo indica, se encarga de las relaciones de la institución con la comunidad; así como de la participación y la convivencia, la atención educativa a grupos poblacionales con necesidades especiales bajo una perspectiva de inclusión, y la prevención de riesgos. (Ministerio-Educación C. , 2008)*

Valdría la pena recalcar que dentro de éstas áreas existen un conjunto de procesos y componentes que deben ser revisados periódicamente a fin de determinar los logros y dificultades y en base a ello diseñar también las acciones pertinentes que permitan superarlas.

1.2.4. **Ámbitos de la gestión docente**

1.2.4.1. **Ámbito de la gestión Legal.**

Desde la perspectiva legal, la gestión del docente está regulada por un conjunto de normas: leyes, decretos, reglamentos, etc., dictados en muchos casos para fines comunes a todos los servidores públicos así por ejemplo, entre las normas de aplicación general común se pueden citar: las de índole presupuestario, de adquisiciones (licitaciones) de bienes y servicios, de construcciones, de remuneraciones, etc.; entre las normas específicas se encuentran la ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento que norma la estructura, los fines y objetivos del sistema educativo, del profesorado, etc.

A nivel nacional

Constitución política de la república del Ecuador, ley orgánica de educación intercultural y su reglamento

Los grandes cambios que se están emprendiendo para transformar radicalmente la educación ecuatoriana cuentan ahora con un marco legal que los legitima y los impulsa.

Dicho marco está conformado por la Constitución de la República (aprobada en 2008), la Ley Orgánica de Educación Intercultural (que entró en vigencia el 31 de marzo de 2011), y el Reglamento a dicha Ley (que está vigente desde el 26 de julio de 2012). Tanto la Constitución como la Ley y su Reglamento modifican completamente la antigua estructura del sistema educativo ecuatoriano y por lo tanto hacen viables los profundos cambios que se requieren para mejorar sustancial y sosteniblemente el servicio educativo que se ofrece en nuestro país.

El Ministerio de Educación, a través de esta publicación, pone a disposición de la ciudadanía en general, y en especial de quienes forman parte la gran comunidad educativa del país, la normativa vigente sobre temas educativos en un solo documento. Por lo tanto, aquí se incluye, aparte de la transcripción del cuerpo legal completo de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y de su Reglamento, todos los artículos de la Constitución ecuatoriana que hacen referencia a la educación, y que sirven como sustento fundamental de toda la normativa más específica.

El presente documento contiene además un estudio en el que se destacan y se explican las 20 rupturas más importantes para la transformación educativa que se encuentran en el nuevo marco legal ecuatoriano, y que presentamos al público con el propósito de contribuir a una mejor comprensión del alcance de los cambios educativos permitidos y alentados por el nuevo referente normativo que rige la educación en nuestro país. (ME-ECUADOR, 2012)

Código de la niñez y adolescencia

Estando la labor docente ligada a la formación de niños y adolescentes, es fundamental que los docentes conozcan y apliquen en su labor diaria las normativas estipuladas en el código de la Niñez y Adolescencia, mismo que es un conjunto de normas jurídicas que regula el ejercicio y la protección de sus derechos:

El Ecuador fue el primer país latinoamericano en ratificar la Convención Internacional de los Derechos del Niño y tercero en el mundo. Se comprometió a adecuar su sistema jurídico a los requerimientos de la Convención y a la Constitución Política de la República.

La idea original de contar con un texto normativo para la niñez y la adolescencia estuvo asociada desde su nacimiento, a la convicción de que debía ser el producto de un extenso y profundo proceso de participación ciudadana, contraria a la costumbre de dictar leyes preparadas por pequeños grupos de técnicos o profesionales del derecho, sin la consulta

ciudadana. En cambio, en el proceso de estructuración y aprobación del presente Código, según "Defensa de Niños Internacional (DNI), la consulta operó en 29 ciudades del país y en varios sectores rurales por parte de una vasta red de organizaciones que han venido trabajando desde más de una década, por los derechos de los niños y adolescentes como es DNI.

El Código está dividido en 4 libros

El Libro I.- Se denomina "Los niños, niñas y adolescentes como sujetos de derechos". En este Libro, encontramos definiciones, principios, derechos, deberes y garantías."

El Código tiene la finalidad de asegurar la protección integral a la niñez y adolescencia (Art. 1).

Niño/a es todo ser humano que no ha cumplido doce años y adolescente todo ser humano entre doce y 18 años (Art. 4)

Los principios fundamentales son la igualdad y no discriminación(Art. 6), la corresponsabilidad del Estado, la sociedad y la familia (Art., 8) el interés superior de los niños (Art. 11) los niños/as son prioridad absoluta en la formulación y ejecución de políticas (Art. 12), el ejercicio de derechos es progresivo (Art. 13).

Los derechos están divididos en 5 grandes grupos, derechos de supervivencia (Art.20-32), derechos relacionados con el desarrollo (Art. 33-49), derechos de protección (Art. 50-58), derechos de participación (Art. 59-66) y derechos de protección especial (Art.67-95)

El Libro II.- Denominado "El niño, la niña y adolescente en sus relaciones de familia". En este libro se define la familia, se reconoce su función fundamental en el desarrollo de los niños y se establecen mecanismos para protegerla. El espacio privilegiado para ejercer la ciudadanía es la familia. La familia es el primer lugar donde se promueve o se violan los derechos. De ahí que se entienda a la patria potestad no solo como autoridad para administrar bienes sino como el deber y el derecho de los progenitores para velar por el desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes.

Se regula las relaciones del niño/a con su familia:

2. La patria potestad (Art. 104-117)
3. La tenencia (Art. 118-122)
4. El derecho a visitas (Art. 122-125)
5. El derecho a alimentos (Art. 126-147)

6. El derecho de la mujer embarazada a alimentos (Art. 148-150)
7. La adopción (Art. 151-189)

El Libro III.- Se denomina "Del Sistema Nacional de Descentralizado de Protección Integral de la Niñez y adolescencia" (el sistema). Sin el sistema los derechos que están en el Libro I y Libro II serían meras declaraciones.

El sistema tiene por objeto, asegurar el ejercicio y garantía de todos los derechos de los niños y niñas. Para ello, el Sistema optimiza, reestructura y fortalece las instituciones públicas y privadas, tanto a nivel nacional como a nivel local (Municipal).

El Sistema tiene tres niveles de organismos:

- Organismos de definición, planificación, control y evaluación de políticas (Art. 193).
 - a) El Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia (Art. 194-198)
 - b) La Secretaría Ejecutiva del Congreso Nacional (Art. 199-200)
 - c) Las Defensorías Cantonales de la Niñez y Adolescencia (Art. 201. 204)
 - d) Consejos consultivos de niños, niñas y adolescentes (Art. 198)

- Organismos de protección, defensa y exigibilidad de derechos
 - a) La Administración de justicia de la niñez y la adolescencia (Art. 255.297)
 - b) Las Juntas Cantonales de protección de derechos (Art. 205-207)
 - c) Las Defensorías comunitarias (Art. 28)
 - d) La policía especializada de niños, niñas y adolescentes
 - e) La Defensoría del Pueblo.

- Organismos de ejecución (Art. 209-214)
 - a) Entidades públicas
 - b) Entidades privadas.

El sistema opera, para asegurar la protección integral, a través de tres tipos de acciones:

- Las políticas públicas (Art. 193)
- Las medidas de protección (Art. 215-234), como la inserción familiar, la custodia, el acogimiento familiar e institucional, la adopción)
- Las infracciones y sanciones, que es la consecuencia grave de las violaciones a derechos de los niños /AS (Art. 245-254)

El libro IV.- Se denomina "Responsabilidad del Adolescente Infractor". En este libro, consecuentes con el principio de que los adolescentes son sujetos de derechos, se reconoce sus responsabilidades cuando violan los derechos de otros.

Esto implica que sean tratados igual que los adultos (inimputabilidad, otros jueces y otro trato cuando son considerados responsables). Se regula:

- Los principios, derechos y garantías en el Juzgamiento (Art. 305-322)
- Las medidas cautelares (Art. 323-333)
- El juzgamiento de infracciones. Los sujetos procesales, las etapas del procedimiento (Art. 334-368)
- Las medidas socio-educativas (Art. 369-386) La prevención de la infracción penal (Art. 387-389)

A nivel de las instituciones educativas se han implementado el Reglamento Interno y el Código de Convivencia Institucional, mismos que contienen normativas para el eficiente desempeño de los docentes, administrativos, personal de servicio, estudiantes y padres de familia; así como también para la resolución de conflictos a nivel institucional de presentarse el caso.

Reglamento interno institucional

Es un documento orientador que contiene las obligaciones, deberes y derechos de los trabajadores o estamentos que integran la institución; como tal es un documento extraído de diversas normas legales sobre la materia. En el caso de las entidades particulares este documento debe ser de conocimiento de la autoridad de trabajo de la jurisdicción, pues es de su competencia cautelar las relaciones de trabajo.

En suma el Reglamento Interno:

- Responde a propósitos institucionales.
- Asegura la interrelación de todos sus componentes institucionales.
- Regula y norma las actividades administrativas e institucionales en orientación a las actividades pedagógicas.
- Articula coherentemente las disposiciones generales del macrosistema y las necesidades internas de la institución educativa.

- Complementa, especifica y adecua las normas según la naturaleza, dimensión y organización de la institución. (Galarza Aquino, 2007)

Código de convivencia institucional

Toda comunidad Educativa requiere de una normativa que fundamente el respeto entre las personas y la actividad educativa, pedagógica y académica de autoridades, maestros, estudiantes, padres de familia, personal administrativo y de servicio, así como también asegure la correcta comunicación y el buen uso de bienes y servicios que pertenecen a la institución.

Guía la buena marcha de la institución educativa, desarrollando valores en cada uno de sus integrantes, como el respeto por el trabajo y las funciones de todos los miembros de la comunidad educativa: horarios, competencias específicas, colaboración, circulación de la información y aviso a los alumnos.

El código busca un mejor rendimiento y cumplimiento de cada uno de los actores institucionales, a través de una convivencia acorde a los requerimientos de la sociedad actual; con el aporte y cuestionamiento de todos los integrantes de la comunidad educativa; también se propicia el respeto a los derechos y libertades individuales y grupales; reconocimiento y tolerancia ante la diversidad de cultura, etnia, religión, edad, sexo, etc.; corrección en el trato, en especial mediante el empleo de un lenguaje correcto y amable, acorde al nivel educativo de la institución. (Colegio "Cap. Edmundo Chiriboga G.", 2010)

El propósito del Código de Convivencia es conseguir el fortalecimiento y desarrollo integral de los actores de la comunidad educativa, conformada por los docentes, estudiantes y padres de familia, en el ejercicio de sus obligaciones y derechos, sin recurrir a ningún tipo de sanción de las estipuladas en el código, teniendo calidad educativa y convivencia armónica.

1.2.4.2. *Ámbito de la gestión del aprendizaje*

La Gestión del Aprendizaje tiene como objetivo mejorar la calidad educativa, para ello brinda al docente valiosas herramientas para desarrollar y fortalecer en los docentes y en los estudiantes las competencias necesarias para optimizar su rendimiento.

“La gestión del aprendizaje, supone interacciones dentro del ambiente. Independientemente de la planeación, independientemente del diseño, la vivencia, la ejecución de lo previsto, es un proceso en el que la gestión del docente es mediación para que los educandos

aprendan. Para ello el docente requiere de competencias para interpretar los productos y las interacciones de los educandos, para leer sus representaciones y retroalimentarlas.

Esta gestión educativa trasciende en mucho la gestión administrativa del curso. Ambas son necesarias, pero las herramientas de administración que se incluyen generalmente en las plataformas estructuradas como ambientes de aprendizaje, resuelven solamente las tareas de administración, y no se encuentran en ellas otro tipo de herramientas que lo apoyen en la gestión del aprendizaje desde su acepción pedagógica.” (Universia, 2013)

La gestión del aprendizaje está muy ligada a la calidad de la educación, misma que es entendida de diversas formas, sin embargo el Ministerio de Educación del Ecuador afirma que nuestro sistema educativo ecuatoriano será de calidad en la medida en que “los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los productos que genera contribuyan a alcanzar ciertas metas o ideales conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera, y con igualdad de oportunidades para todos.” (ME-Ecuador, 2012).

Conseguir la calidad educativa implica considerar no solo un óptimo el rendimiento estudiantil en las áreas básicas, determinado a través de pruebas de tipo objetivo aplicadas en determinados grados o años de estudio sobre las temáticas tratadas; sino también, el desarrollo de su autonomía intelectual y la formación ética para la práctica de una ciudadanía democrática; en este proceso formativo, los docentes juegan un papel preponderante con su actuación y acción profesional, así como la efectiva gestión de los establecimientos educativos.

El maestro es un facilitador y guía que estimula el desarrollo integral de las habilidades de sus estudiantes, generando ambientes y experiencias de aprendizaje donde se exploran preferencias personales para su crecimiento en la sociedad y así formar personas con compromiso ético, independientes, críticas, propositivas y responsables de su entorno.

Ser maestro es una labor “humanizante y humanizadora” por lo que la revalorización de la profesión docente, no solo implica la aplicación de medidas de orden laboral, sino un replanteamiento del proyecto de docencia, que conlleva un modelo de enseñanza transformadora en espacios de aprendizaje de valores democráticos, de respeto y convivencia intercultural, de relación crítica y creativa con el saber y la ciencia, de promoción del emprendimiento y de una ciudadanía basada en derechos. (quierosermaestro.ec, 2013)

Elevar la calidad de la educación no es una tarea únicamente del docente o del estudiante, sino que todos los miembros de la comunidad estamos llamados a aportar con nuestro contingente en el proceso formativo.

Los educadores a más de tener vocación para ejercer la docencia necesitan también una sólida preparación intelectual, científica, técnica, pedagógica y didáctica, sumado a toda la experiencia que le sea posible, pues esta última le ayudará a resolver de una mejor manera las dificultades de los alumnos, además le proporciona el método más adecuado para enseñar determinada materia, los ejercicios más valiosos, las distintas formas de captar la atención de los educandos y motivarlos hacia el aprendizaje, así como también el mejor aprovechamiento de los recursos disponibles en el aula.

La gestión del aprendizaje es una obra que refleja el quehacer educacional de los educadores que tienen la responsabilidad de formar al ser humano en la sociedad del conocimiento, bajo la óptica de la educación crítica-reflexiva que permita al humano insertarse en la sociedad eficientemente. (Soubal Caballero, 2008)

La sociedad del conocimiento se caracteriza como tal porque el conocimiento es el principal componente de cualquier actividad ya sea económica, científica, tecnológica, social o cultural.

Desde esta perspectiva, la gestión del aprendizaje debe orientarse hacia la preparación de individuos que puedan ser competitivos y alcanzar el éxito en una sociedad en constante cambio y transformación no solo a nivel científico o tecnológico sino también económico y político, personas bien educadas y con una sólida formación que utilizan su conocimiento para impulsar la innovación en todas aquellas actividades que emprenden o que se les asignan cumplir, con espíritu empresarial y dinamismo, hombres y mujeres con una visión clara sobre lo que quieren conseguir a corto y largo plazo y de cómo lo pueden lograr.

Esta gestión en las instituciones escolares encaminada específicamente a la conformación y re configuración constante del cerebro de los estudiantes por intermedio de la interacción social con vistas a lograr cambios en el significado de la experiencia en los sujetos, le llamamos gestión del aprendizaje.

La gestión del aprendizaje requiere de actividades pedagógicas que estén sustentadas teóricamente en un modelo en que el alumno interactúe socialmente, modificando sus estructuras cognitivas a partir de sus conocimientos previos en unidad con lo afectivo

motivacional y los valores, en un modelo escolar, que simule el contexto social en que se desenvuelve, o sea la vida.

El profesor deberá propiciar penetrar en la realidad compleja incluyendo al humano, no como sinónimo de dificultad, sino como alta densidad de interrelaciones que se manifiestan en ella, actuar en ella, entenderla e investigarla conjuntamente con sus alumnos. (Soubal Caballero, 2008)

El maestro tiene como función específica dentro de la sociedad facilitar el desarrollo intelectual, personal y social de sus estudiantes; es decir, debe ayudarles a adquirir nuevos conocimientos y desarrollar nuevas actitudes a través de actividades pedagógicas de enseñanza – aprendizaje que le permitan afianzar o ejercitar los conocimientos, proporcionándoles situaciones y conduciéndolos para que sus experiencias sean enriquecedoras y les permitan adquirir nuevas conductas o modificar las que poseen, teniendo siempre presente que enseñar es transmitir el conocimiento adquirido por incontables generaciones, así como estimular, conducir, facilitar y evaluar el proceso de aprendizaje.

Como expresamos anteriormente, la tarea juega un papel significativo e importante en la gestión del pensamiento y puede ser solucionada a partir del conocimiento empíricamente construido por el sujeto, que se ocupa de las diferencias y semejanzas entre los fenómenos fundamentalmente dada por la observación y comparación, y puede ser resuelta también, por medio del conocimiento teórico, que reposa sobre un sistema de fenómenos no aislados, se construye por medio de métodos indagatorios en la resolución de las contradicciones en un área problemática central, desarrolla ideas sobre los orígenes, relaciones y dinámica de los fenómenos y, se comunica por medio de modelos.

Se trata pues de facilitar acciones por el docente para que los alumnos hagan converger lo empírico y lo teórico en la solución de las tareas de manera integrada. La importancia que tiene esto, es que va creando en el alumno una lógica entre conocimientos y comportamientos, entre lo teórico y lo procedimental, para que estos últimos se manifiesten a partir del cambio en el significado de la experiencia en lo social. (Soubal Caballero, 2008)

Las actividades de enseñanza aprendizaje o la tarea son procedimientos que se realizan en el aula de clase o fuera de ella para afianzar el conocimiento de los estudiantes, las cuales deben elegirse cuidadosamente a fin de que motiven la participación y susciten la reacción del estudiante en el proceso formativo.

Las actividades de enseñanza - aprendizaje son los medios por los cuales los estudiantes aprenden integralmente en los ámbitos cognitivos, psicomotrices y afectivos; para seleccionar las actividades, el docente debe ser creativo y considerar la edad y las habilidades de los estudiantes, evitando actividades muy difíciles o demasiado sencillas para las habilidades del aprendiz, pero sobre todo que las mismas estén claras y resulten un reto para el alumno ya que esto servirá como fuente de motivación.

4.2.4.3. *Ámbito de la gestión de planificación*

La planificación es un elemento central en el esfuerzo por promover y garantizar los aprendizajes de los estudiantes (al menos, en papel) y que permite maximizar el uso del tiempo, definir los procesos y recursos necesarios para que los estudiantes logren los aprendizajes que deben alcanzar; planificar no debería ser un trámite por más que se convierta en ello.

Planificar sirve como instrumento de reflexión sobre la propia práctica. Es decir, la práctica no se improvisa sino que se planea para decidir y valorar el trabajo que se hará en cada clase, con cada curso, en cada colegio. En otras palabras, para cada realidad. (Sala de profes, 2011)

La planificación educativa, planificación de clases, planeamiento didáctico o como prefiramos llamarle, es un proceso de previsión, realización y evaluación de las acciones realizadas por el docente y que están orientadas hacia el logro de los objetivos educacionales, promoviendo y garantizando su acción pedagógica, maximizando el uso de tiempo, definiendo las actividades y recursos necesarios para que los educandos logren los aprendizajes que deben alcanzar.

Todo proceso de planeamiento educacional se realiza en función de una realidad concreta, se inscribe en el marco geográfico, social, económico y cultural de una comunidad local y nacional diferente a las demás, por ello deben realizarse ciertos ajustes o adecuaciones.

Toda situación de enseñanza está condicionada por la inmediatez y la imprevisibilidad, por lo que la planificación permite: por un lado, reducir el nivel de incertidumbre y, por otro, anticipar lo que sucederá en el desarrollo de la clase, otorgando rigurosidad y coherencia a la tarea pedagógica en el marco de un programa. (Videla, 2007)

La planificación es una de las tareas más importantes que realiza el profesor, expresando a través de ella los contenidos, destrezas con criterio de desempeño, objetivos de aprendizaje, junto con las estrategias metodológicas, recursos para alcanzarlos y forma de evaluación.

Planificar tiene como fin hacer explícitas las intenciones del docente y servirle de guía de su práctica pedagógica que cuando se materialice estará sujeta a modificaciones y cambios no del todo previsible, por lo tanto, es conveniente que el docente se acostumbre a revisarlos constantemente en compañía de otros educadores a fin de intercambiar criterios y efectuar observaciones a los mismos. De tal forma que los maestros reciben y ofrecen retroalimentaciones sobre sus prácticas, descubriendo sus aciertos y carencias, evaluando así su desempeño.

Según Agustín Reyes Ponce: “La planeación consiste en fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo y la determinación de tiempo y números necesarios para su realización”. (Caldera, 2004)

La planificación educativa es un proceso secuencial a través del cual se establecen pautas que guían el proceso de enseñanza – aprendizaje hacia una meta final. Una planificación eficaz requiere del docente conjugar una serie de habilidades cognitivas, que no siempre resultan conscientes para él.

La planificación teórica en el aula es indispensable, aunque no siempre resulte en la práctica. No obstante, no obtener el resultado deseado no significa que la planificación no sea buena o que esté mal hecha, sino que, hay que modificar aspectos en ella según el contexto en el cual se trabaja.

Los elementos de todo plan de enseñanza surgen a partir de las respuestas a cuatro preguntas claves sobre las que se debe reflexionar con anterioridad a la acción educativa y son las siguientes:

- ¿QUÉ ENSEÑAR? La respuesta a esta pregunta aporta información sobre los contenidos y los objetivos de la enseñanza que surgen a partir de las necesidades formativo-educativas.
- ¿CUÁNDO ENSEÑAR? En el proyecto o plan es necesario decidir el modo de ordenar y secuenciar esos contenidos y objetivos.

- ¿CÓMO ENSEÑAR? Deben planificarse las actividades de enseñanza y aprendizaje que ayuden a alcanzar los objetivos marcados.
- ¿QUÉ, CÓMO Y CUÁNDO EVALUAR? Debe decidirse el momento y el tipo de evaluación que indique si se han alcanzado los objetivos deseados.

Por tanto planificar la acción educativa significa diseñar un programa educativo que poseerá los siguientes *elementos*:

- OBJETIVOS-METAS que surgen de las necesidades que se pretenden cubrir.
- CONTENIDOS que deben ser adecuados a las necesidades detectadas y secuenciados para garantizar un aprendizaje significativo.
- ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE que deberán ser consistentes con objetivos y contenidos.
- ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN (Aparicio, 2013)

Como podemos darnos cuenta la importancia de planificar radica justamente en la necesidad de organizar minuciosamente las actividades que se deben realizar para conseguir aquello que queremos lograr con los estudiantes en el aula. Esto implica tomar decisiones previas a la práctica sobre qué es lo que se aprenderá, para qué se hará y cómo se puede lograr de la mejor manera.

Desde esta perspectiva resulta relevante determinar los contenidos conceptuales, procedimentales y de actitudes que se abordarán, en qué cantidad y con qué profundidad. También hay que considerar la finalidad de lo que estamos haciendo, ya que para los alumnos y alumnas, esto es fundamental y puede servir como algún tipo de motivación o estímulo frente al nuevo aprendizaje.

Finalmente el docente deberá considerar la forma más adecuada para trabajar con los estudiantes, programando actividades que conviertan el conocimiento en algo cercano e interesante para sus alumnos, dentro de un contexto determinado.

Es recomendable revisar periódicamente las planificaciones y efectuar cambios de acuerdo a los grupos con que se trabajará y su entorno, aprovechando al máximo las posibilidades y recursos de los centros educativos, que posibiliten la integración de los estudiantes en el diseño de las actividades que permitan afianzar el aprendizaje y hacerlo más dinámico.

1.2.4.4. *Ámbito del liderazgo y la comunicación.*

La gestión del liderazgo y comunicación constituyen el eje fundamental para el correcto funcionamiento de las instituciones educativas. Las demandas sociales y educativas actuales han provocado la transformación de los procesos comunicativos dentro y fuera de las escuelas y colegios. Para que haya una eficiente gestión comunicativa se debe también ejercer un buen liderazgo.

Para una mejor comprensión trataremos cada uno de éstos aspectos por separado; en el libro *¿Cómo liderar nuestras escuelas?* Leithwood Kenneth define al liderazgo escolar como:

La labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela. La labor del liderazgo puede ser realizada por personas que desempeñan varios roles en la escuela. Los líderes formales —aquellas personas que ocupan cargos formales de autoridad— sólo son líderes genuinos en la medida que desempeñen esas funciones. Las funciones del liderazgo pueden realizarse de muchas maneras, dependiendo del líder individual, del contexto y del tipo de metas que se persiguen. (Kenneth, 2009)

Liderar es conducir a un grupo o persona hacia metas comunes. El profesor es, sin duda, el líder innato en todo lo referente a las tareas y actividades que han de realizar sus alumnos para lograr los objetivos de su asignatura. Por lo tanto, su estilo de liderazgo influye sobre la motivación y el aprendizaje de sus alumnos.

Transitar de un liderazgo burocrático a otro pedagógico, es un proceso complejo, pero necesario y una clave importante para lograrlo es la formación de los docentes centrada en el desarrollo de las competencias profesionales para ejercer un buen liderazgo pedagógico.

La diferencia entre docente y líder pedagógico radica en el origen de la autoridad de cada uno, ya que ella constituye la premisa de la relación dominio - subordinación. La autoridad del docente proviene de los niveles superiores en la institución educativa, en relación con el nivel que ocupa respecto a los estudiantes. Es autoridad oficial.

La autoridad del líder pedagógico proviene siempre de los estudiantes con los cuales interactúa y con quienes comparte su posición, normas y valores. Es autoridad moral. Por ende, podemos afirmar que el concepto de líder pedagógico siempre implica la existencia de un determinado vínculo entre el docente y los estudiantes, caracterizado por la existencia de

una ascendencia más o menos estable del profesor sobre sus niños, donde tal ascendencia resulta mayor que la que posee cualquier otro docente del grado sobre grupo de estudiantes.

Se debe subrayar, además, que el atributo más diferenciable en el líder pedagógico, es decir, su autoridad, proviene de un acuerdo voluntario y tácito entre el docente y los estudiantes. (Ortiz Ocaña, 2005)

Para convertirse en un líder pedagógico el docente debe tener sólidos conocimientos de los estudiantes, de la práctica docente, sobre las teorías educativas y de dirección de aprendizaje; modelos pedagógicos y métodos de investigación, mismos que se adquieren a través de la formación continua o con la experiencia en el aula con los estudiantes y los demás miembros de la comunidad educativa.

En ciertas ocasiones no es cuestión de experiencia docente, sino más bien que las posibilidades de éxito pedagógico dependen de la capacidad del profesor para afianzar de una mejor manera sus valores y atributos humanos y sus conocimientos pedagógicos y didácticos.

Alexander Ortiz menciona siete atributos que debe tener todo docente para poder ejercer un liderazgo pedagógico:

- Competencia científico - pedagógica: capacidad para el dominio de una rama específica y sus métodos de enseñanza e investigación.
- Habilidades Conceptuales: facilidad o habilidad para la abstracción y el pensamiento estratégico.
- Dejar Huellas: legar a los demás docentes una trayectoria de resultados.
- Habilidades Sociales o Interpersonales: Habilidades para la comunicación, para delegar y motivar a los estudiantes.
- Sensibilidad: Habilidad para identificar y cultivar el talento.
- Juicio: para tomar decisiones difíciles en poco tiempo y con datos imprecisos y/o ambiguos.
- Carácter: cualidades personales que definen quienes somos. (Ortiz Ocaña, 2005)

Respecto a la comunicación en el aula. Difícilmente puede concebirse la acción educativa sin un educador y un educando, por ello es necesario analizar las relaciones que se producen entre ellos, no sólo el vínculo educativo, sino también el comunicativo. La

comunicación interpersonal e intermedia es característica del ámbito escolar puesto que los participantes se relacionan cara a cara y comparten cierta finalidad.

“Siempre que hay interacción, hay comunicación. La enseñanza es una de las actividades más complejas de nuestra sociedad porque trabaja con un recurso tan fascinante como el intelecto humano. Además de instruir, la tarea del docente implica asistir, acompañar y estimular el saber, el hacer, el aprender a interactuar con otros, a convivir, a ser.” (Quintero, 2011)

El ejercicio de la docencia se apoya en dos pilares fundamentales que son la trasmisión de conocimientos y la comunicación entre alumnos y docentes; aunque estos procesos se desarrollan simultáneamente, pueden tomar distintas modalidades según las estrategias empleadas por el docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Es muy común escuchar que los docentes demandan de las autoridades educativas programas de capacitación y actualización que les brinden nuevas estrategias o formas de transmitir el contenido, pero muy poco se cuestionan sobre la forma en que se comunican con los alumnos a partir de dichos contenidos.

Si bien es cierto, dar clases no es una tarea fácil y muchos docentes piensan que a pesar de la dedicación puesta en preparar la clase, los alumnos siguen sin comprender lo que les explican; porque no escuchan, interpretan mal o no leen bien las instrucciones, incluso sienten que hablan en un idioma distinto o simplemente “hablan a la pared”, porque la mayoría de ellos no les prestan la atención debida durante su intervención.

Por su parte los alumnos comentan con sus compañeros, con otros docentes e incluso con sus padres que no entendieron la explicación dada por el profesor o peor aún que no encuentran un nexo entre lo tratado en una clase y otra; hay quienes sienten que pierden el tiempo asistiendo a la clase ya que pueden aprender lo mismo solamente leyendo el libro y desarrollando las actividades o talleres propuestos y aún peor, algunos se cohiben de hacer preguntas porque los docentes les contestan siempre lo mismo.

“Comunicarnos con los alumnos es poner a consideración de ellos un mensaje, a través del intercambio de significados, presentando argumentos, discutiendo, buscando consenso, aclarando malentendidos, preguntando, parafraseando, etc..

Paralelamente vamos provocando nuevas representaciones del contenido y los alumnos van re significando sus conceptualizaciones anteriores.

De esta forma el lenguaje no sólo sirve para representar y comunicar significado sino como instrumento para negociar y desarrollar los propios sistemas de significados; es un recurso didáctico y una estrategia de enseñanza y de aprendizaje.” (De Longhi, 2011)

Una clase se aprovecha únicamente cuando los alumnos han revisado previamente el tema en su hogar porque así sabrían de qué hablamos los profesores y con qué se relaciona lo que les explicamos o ejemplificamos, esto denota un compromiso del estudiante con su propio aprendizaje para que la enseñanza pueda ir contribuyendo a nuevos aprendizajes.

Sin embargo hay procesos de enseñanza frecuentemente utilizados que obstaculizan el aprendizaje, sobre todo aquellos que consideran la enseñanza como la mera transmisión textual de un conocimiento o los que promueven la memorización de los contenidos tratados.

Actualmente es necesario implementar un “modelo constructivista de enseñanza” ya que es el más apropiado y permite una comunicación adecuada.

Las principales razones por las cuales considero que debemos los docentes prestar atención a la comunicación con los alumnos y fomentar la interacción con los alumnos en las clases son:

- Es una ayuda para aprender y un andamiaje útil para la construcción del conocimiento y del lenguaje específico de la disciplina,
- Es un indicador del contrato pedagógico y de las negociaciones que ocurren en el aula entre docente y alumnos,
- Permite identificar y desarrollar habilidades cognitivas lingüísticas necesarias para la comprensión y construcción del conocimiento científico,
- Pone de manifiesto los contextos que dan significado a lo que se dice, cómo se dice y por qué (códigos, variantes de habla del grupo, conocimientos previos, referentes, etc.),
- Permite realizar una vigilancia epistemológica del conocimiento, analizando la distancia entre el saber científico, el conocimiento a enseñar y el enseñado.

En el discurso de la clase el conocimiento se expresa en lo que docente y alumnos hablan, en los materiales que se utilizan, y en lo que se calla o niega. (De Longhi, 2011)

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

En las instituciones educativas habitualmente surgen situaciones que producen preocupación e insatisfacción al docente y que obstaculizan el normal desarrollo de las actividades de enseñanza – aprendizaje con sus alumnos, que afectan las relaciones con los demás compañeros, directivos y padres de familia e indudablemente repercuten en la calidad de los procesos de gestión docente.

Estas situaciones nos conducen indudablemente a establecer estrategias para enfrentar este tipo de problemas mismos que deben partir de un meticuloso proceso de análisis de las situaciones, del contexto y de las posibles alternativas de solución para diseñar programas de mejoramiento que nos ayuden a resolverlas.

En la búsqueda de soluciones entra en juego el trabajo colaborativo y cooperativo del equipo docente, pues cada uno aporta ideas, normas, rutinas y experiencias que le han dado buen resultado a sí mismos o a otros compañeros y compañeras en situaciones semejantes.

1.3.1. Definiciones de estrategias

Existen variadas definiciones de estrategia:

“Es la adaptación de los recursos y habilidades de la organización al entorno cambiante, aprovechando sus oportunidades y evaluando los riesgos en función de objetivos y metas.”
(Eduardo Kastika, 1992)

“La determinación de metas y objetivos básicos de largo plazo de la empresa, la adopción de los cursos de acción y la asignación de recursos necesarios para lograr dichas metas.
(Dupont Chandler, 2003)

Henry Mintzber integra cinco definiciones para poder comprender mejor el concepto bajo su pensamiento: estrategia como plan, estrategia como pauta de acción, estrategia como patrón, estrategia como posición y estrategia como perspectiva: (Mintzberg H., 1997)

- Estrategia como plan.- Curso de acción conscientemente determinado.
- Como pauta de acción.- Maniobra para ganarle al competidor.
- Como patrón.- Abarca el comportamiento que se necesita producir.

- Como posición.- Ubica a la organización en un entorno externo y en posiciones concretas.
- Como perspectiva.- Otorga la personalidad a la organización.

Los conceptos anteriormente citados y estas cinco definiciones nos dan una visión más amplia y clara de lo que son las estrategias: primeramente son un plan de acción previamente establecido para cumplir con un fin u objetivo individual o colectivo; pero también es una maniobra para acceder con facilidad a ello o alternativas para resolver alguna dificultad encontrada mientras nos dirigimos hacia ese fin.

También constituye una guía, un modelo, un patrón que dirige nuestro actuar y nos orienta sobre lo que debemos hacer y evitar para conseguir en el tiempo previsto nuestro legado; como posición nos dirige y no guía hacia los fines que deseamos alcanzar a corto o largo plazo, sin permitir que nos **des encausemos** de nuestro objetivo, desde el principio hasta el final, pero para su ejecución requiere la participación de todos los miembros de la institución, lo que da sentido o personalidad a la organización.

1.3.2. Tipos de estrategias

1.3.2.1. En la gestión legal

La Legislación Educativa es el compendio de disposiciones legales que regulan el desenvolvimiento de la educación. No solamente que la Ley de Educación Intercultural y su Reglamento regulan el desarrollo del fenómeno educativo ecuatoriano sino que la educación necesariamente está vinculado con la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), Disposiciones y Decretos del Ministerio de Educación, resoluciones, acuerdos en materia educativa.

También habíamos mencionado en otra apartado anterior otros cuerpos legales como: La Constitución de la República, Ley de Derecho de Autor, Ley Orgánica de Administración Financiera y de Control, Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa (LOSCA), Ley de Régimen Municipal, Ley de Régimen Provincial, Ley de Contratación Pública, Reglamentos de Bienes del Sector Público y otras. También encontramos disposiciones jurídicas relativas a la Educación en el Código Penal, Código Civil, Código del Trabajo, Código de la Niñez y la Adolescencia, Código Tributario, etc.

El docente necesita del conocimiento de tales disposiciones, tanto al nivel de sus fundamentos cuanto de sus expresiones normativas, para canalizar y desempeñar correctamente las funciones y evitarse dificultades, y de esta manera garantizar el normal desenvolvimiento de las labores educativas.

Por lo expuesto, resulta indispensable que los docentes al igual que el resto de la comunidad educativa conozcan las disposiciones legales que establecen sus deberes y derechos, mismas que constan en distintas leyes, entre ella la Constitución de la República, La Ley de Educación Intercultural y su Reglamento, el Código de la Niñez y Adolescencia, Reglamentos Internos y Códigos de Convivencia escolares.

Para una correcta gestión legal de los docentes es necesario la difusión sobre la normativa entre el personal docente, administrativo y de apoyo en las partes concernientes a cada uno, a través de charlas, entrega de reglamentos, folletos, trípticos que contengan las disposiciones, responsabilidades y derechos de cada uno de los miembros a fin de que los conozcan, los cumplan y los hagan respetar.

De no ser posible entregar a cada uno de ellos ejemplares de las normativas, se debería poner a disposición de los interesados en la biblioteca institucional las leyes y reglamentos educativos, así como también el reglamento interno y el código de convivencia institucional a fin de que éstos puedan informarse oportunamente sobre las normas establecidas ya que su desconocimiento no justifica su incumplimiento.

De igual forma y de ser posible antes de aplicar alguna disposición, asesorarse bien sobre su aplicabilidad: en qué circunstancias, a quiénes y el procedimiento a seguir. Se recomienda también tener siempre a mano la normativa legal educativa que contiene la Ley de Educación Intercultural y su reglamento.

Al momento de aplicar sanciones a los estudiantes, el docente deberá previamente informarse sobre los deberes y derechos de los niños y adolescentes estipulados en el código correspondiente, qué dice el reglamento interno y el código de convivencia institucional. Así mismo el docente debe estar enterado de todas las disposiciones recibidas desde el distrito y que tengan relación con sus labores o la forma de resolver conflictos en las instituciones educativas.

1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular

El programa de gestión educativa de “La planificación educativa es el procedimiento mediante el cual se seleccionan, ordenan y diseñan las acciones educativas que deben realizar para lograr determinados propósitos educativos procurando el uso racional de los recursos disponibles.” (Bolivia, 2008)

Para lograr una gestión de la planificación institucional y curricular de calidad, los docentes del centro educativo deben poner especial cuidado en la elaboración de las planificaciones institucionales y de aula, ya que no es suficiente que se haya elaborado un plan o proyecto escolar; pues este es tan solo un punto de partida, el principio de un conjunto de acciones y actividades que habrán de desarrollarse en forma conjunta por todos los miembros de la comunidad educativa para la consecución de las metas planeadas.

Es recomendable que la planificación institucional parta de un diagnóstico que permitan detectar los problemas y priorizarlos, para tratar de solucionar aquellos que son más emergentes. Esta planificación consiste en determinar los objetivos, actividades, recursos, responsables y establecer un cronograma de ejecución y mecanismos de evaluación.

“La planificación tiene la virtud de concretizar la visión, misión y los objetivos institucionales planteados. Asimismo, la planificación tiene una interdependencia mutua con el diseño organizacional que permita cumplir los objetivos, considerando los mecanismos de interacción, comunicación y coordinación de las partes organizadas que hacen posible el cumplimiento de dichas acciones.” (Bolivia, 2008)

En cuanto a la planificación curricular esta no debe quedarse en simples papeles sino que debe llevarse a la práctica en el aula con los estudiantes, realizando una a una las estrategias en ellas descrita así como los recursos y actividades de evaluación, pues es muy común que muchos docentes las realicen por simples formalismos o porque se las exigen, sin embargo en la práctica educativa casi nunca las concretan con sus estudiantes, situación que debe cambiar si se quiere alcanzar la excelencia en la gestión docente y directiva.

Para fortalecer la gestión de la planificación institucional y curricular de los docentes hace falta que los mismos se encuentren capacitados y se integren de manera conjunta al desarrollo de las planificaciones correspondientes a nivel institucional y de aula, para ello se recomienda: Programar charlas o conferencias sobre la Actualización curricular, la planificación por bloques curriculares, estándares de aprendizaje, etc. También es

importante definir los formatos para las planificaciones didácticas anuales, por bloque, por clase o de actividades de enseñanza – aprendizaje, así como los proyectos de adaptación curricular para los estudiantes con necesidades educativas especiales.

Es fundamental que el docente conozca y aplique los estándares de aprendizaje para el diseño de las evaluaciones educativas; así mismo los funcionarios encargados (Director Pedagógico) deben controlar la elaboración, entrega y aplicación de las planificaciones curriculares por parte de los docentes, así como también que los instrumentos de evaluación estén acorde con los objetivos de asignatura y año de instrucción.

Como parte de la planificación institucional, autoridad educativa organizar cursos de capacitación docente sobre aquellos aspectos que resulten problemáticos para los docentes y que obstaculicen su eficiente gestión. Comprobar el cumplimiento de las jornadas de recuperación pedagógica para aquellos estudiantes con problemas en rendimiento. Revisar las actas de juntas de curso para determinar situaciones problemáticas que hayan de ser resueltas por la autoridad y emitir el informe correspondiente.

También es importante que al momento de planificar la clase, el docente realice la adaptación de los contenidos curriculares al contexto y la realidad de los estudiantes y del centro educativo, lo que permitirá, a los niños y niñas, afirmar la cultura local y relacionarse en mejores condiciones con otras culturas regionales, urbanas y nacionales. Entonces, el currículo intercultural puede estar compuesto por un currículo propio y un currículo nacional, ambos con su propia lógica, lo cual permitirá un diálogo permanente de la cultura propia con otras.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje

La gestión del aprendizaje requiere de actividades pedagógicas que estén sustentadas teóricamente en un modelo en que el alumno interactúe socialmente, modificando sus estructuras cognitivas a partir de sus conocimientos previos en unidad con lo afectivo motivacional y los valores, en un modelo escolar, que simule el contexto social en que se desenvuelve, o sea la vida. El profesor deberá propiciar penetrar en la realidad compleja incluyendo al humano, no como sinónimo de dificultad, sino como alta densidad de interrelaciones que se manifiestan en ella, actuar en ella, entenderla e investigarla conjuntamente con sus alumnos. (Mendoza, 2010)

La enseñanza en nuestro país se encuentra íntegramente relacionada con los métodos y técnicas tradicionales, a pesar de las múltiples reformas educativas, en el aula se sigue trabajando con el conductismo, mismo que conlleva a que el estudiante siga siendo un mero receptor de los conocimientos transmitidos por el docente, memorista, los contenidos no se adaptan a la realidad y contexto educativo, sino que son meras transcripciones de las reformas implementadas en otros países con realidades muy distintas a la nuestra

Así mismo, los procedimientos los aprenden y realizan en forma mecánica sin reflexionar en sus acciones y por último su conducta y actitudes se forjan en base al establecimiento y cumplimiento de normas, sin producirse verdaderamente cambios significativos en la estructura cognitiva, procedimental y actitudinal de los estudiantes por lo que los conocimientos y procedimientos se olvidan con suma facilidad y los valores y actitudes casi no son tratados ni fortalecidos en el aula, pues los docentes consideran que esa es labor de los padres. Las situaciones antes descritas son tan solo una pequeña muestra del ineficiente desempeño de los docentes a nivel de la gestión del aprendizaje.

Al respecto De Zubiria (1994 y 1998), Blanco (1999), Silvestre y Zilberstein (2000), Olmedo (2000), Soubal (2003) han planteado las limitaciones que aún siguen registrándose en la praxis del docente y como consecuencia en el aprendizaje de los estudiantes:

- Insuficiente análisis e interpretación.
 - Insuficiente búsqueda de información
 - Pobre determinación de relaciones entre las cosas.
 - Tendencias a la ejecución de forma reproductiva.
 - Pocos procedimientos para aprender a aprender.
 - Insuficiente desarrollo de la generalización y la reflexión.
 - Deficiente comunicación.
 - Deficientes habilidades para planificar el estudio y realización de tareas escolares.
- (Citado por Caballero, 2008)

Esta situación evidencia que la tendencia de los estudiantes es a la reproducción del conocimiento contenido en los textos escolares, páginas web consultadas o suministradas verbalmente por los docentes durante sus clases magistrales y no a su construcción, afianzamiento y significación por lo que, las propias limitaciones en el desarrollo de los estudiantes están centradas en el sistema educativo imperante y en el hecho de que los docentes que no gestionan el aprendizaje eficazmente en correspondencia con las

tendencias modernas.

Ser un profesional de la educación significa contar con conocimientos especializados, tener compromiso frente a la tarea que se ejerce controlando la práctica en autonomía profesional, en el fondo, como señala Le Boterf (2001) un profesional sabe gestionar una situación profesional compleja, sabiendo actuar y reaccionar con pertinencia, combinar los recursos y movilizarlos en un contexto, sabe transferir y utilizar sus meta conocimientos para modelar e interpretar los indicadores en contexto, sabe aprender y aprender a aprender y sabe comprometerse. (Villalobos X. , 2011)

A partir de lo expuesto por Ximena Villalobos, podemos darnos cuenta de que la gestión del aprendizaje requiere del docente actuar a favor del logro de aprendizajes en las salas de clases y para ello debe diseñar, crear situaciones de aprendizaje y reflexionar sobre sus prácticas. Es decir, los profesores diseñan unidades de aprendizaje o bloques curriculares consideran el contexto escolar y las características de sus estudiantes, utilizando estrategias de enseñanza que promuevan un aprendizaje de calidad, efectivo y significativo de los contenidos y objetivos para lo cual deben tener presente:

- “Al diseñar deben plantear un objetivo de aprendizaje que considere habilidades, contenidos y actitudes a desarrollar en la unidad, el cual se debe relacionar con el marco curricular establecido.
- Al establecer objetivos debe ser en forma general e involucrar la mayor cantidad de logros en los aprendizajes.
- Los objetivos deben estar acorde con las actividades que se plantean dentro de la unidad, como cada unidad debe considerar nuevos objetivos que se relacionen con dicho objetivos de aprendizaje.
- Al planificar una unidad, cada clase debe estar en razón a dicha unidad. No debe haber ninguna actividad que no sea abordada por el objetivo planteado para la clase.
- Al formular una clase todos los contenidos, actitudes y habilidades señaladas deben estar presentes en el desarrollo de las clases.” (Villalobos X. , 2011)

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación

El logro de los aprendizajes de los estudiantes depende no sólo del trabajo que desarrolla el docente dentro del aula sino también del liderazgo pedagógico del director. En las instituciones educativas donde existe un liderazgo pedagógico del director se evidencia procesos de cambio y mejora de los aprendizajes.

Ser líder es guiar, conducir, dirigir, anticiparse por la fuerza de las ideas, del carácter, talento, voluntad y habilidades administrativas. Si el directivo guía a su subalterno sólo basado en normas, reglas o por la autoridad que le da la organización formal, no logrará que éste trabaje al máximo de sus capacidades. Por el contrario, mediante la aplicación del principio de liderazgo será posible inducir o persuadir a todos a trabajar con celo y confianza en su experiencia o habilidad, con honradez e intensidad en la ejecución del trabajo. (Alvarado, 2011)

Para poder cumplir de una mejor manera con la gestión del liderazgo y la comunicación se debe promover entre nuestro personal docente: la motivación, el desarrollo sus habilidades y capacidades, mejorar sus condiciones de trabajo y finalmente una buena comunicación con ellos en forma individual o grupal.

El director debe organizar a los docentes para el trabajo colaborativo en todas las áreas, procurando vencer divisiones y generando acuerdos entre ellos, asegurándose del cumplimiento de que todas las actividades programadas dentro de los tiempos establecidos y de la mayor eficiencia. Debe también motivar al personal a esforzarse y obtener mayores logros académicos, ofreciéndoles los apoyos necesarios para cumplirlos y relacionarlos con los objetivos planeados, directa o indirectamente al aprendizaje.

El Ministerio de Educación del Perú publicó un fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas, donde determina que la gestión de la institución educativa con liderazgo pedagógico involucra asumir un conjunto de roles y funciones:

- Establecer la dirección.- Construyendo una visión compartida de cambio, fomentando el conocimiento y aceptación de objetivos y metas, teniendo altas expectativas de los estudiantes.
- Promover el desarrollo de capacidades.- Brindando apoyo individual a cada maestro, reconociendo y estimulando las buenas prácticas pedagógicas.
- Rediseñar la organización.- Promoviendo una cultura colaborativa, promoviendo la formación de equipos pedagógicos, organizando la institución para facilitar el trabajo pedagógico, involucrando a la familia y comunidad en las acciones que favorezcan que los estudiantes aprendan.
- Gestionar el aprendizaje.- Brindando apoyo técnico a los docentes (monitoreo, supervisión y coordinación), monitoreando la práctica pedagógica del docente, asesorando y orientando con el ejemplo “clases demostrativas”, dando disposiciones

para que los docentes se concentren en su acción pedagógica. (Ministerio-Educación P. , 2013)

Así mismo, se definen 2 estrategias básicas para gestionar una institución educativa: el monitoreo y el asesoramiento:

- El monitoreo: Proceso de recojo y análisis de información de los procesos pedagógicos desencadenados en el aula y la institución educativa.
- El asesoramiento: Proceso de acompañamiento al docente de manera continua, contextualizada, interactiva y respetuosa de su saber adquirido.

El monitoreo y asesoramiento pedagógico se percibe como una oportunidad de aprendizaje y desarrollo, personal, profesional e institucional. La aplicación de estas estrategias requiere del empleo de algunas estrategias como por ejemplo:

1. Visitas a aula.- Identifica fortalezas y debilidades de la práctica docente e institución. Así como contar con información confiable y oportuna y prestar ayuda pedagógica para el mejoramiento de los desempeños docentes y elevar el nivel de logro de los aprendizajes.
2. Observación entre pares.- Favorece la reflexión y la construcción colegiada de los saberes pedagógicos a partir de una interacción basada en la confianza y el aporte mutuo, en situaciones auténticas de enseñanza.
3. Círculos de interaprendizaje.- Favorece la socialización y valoración de las prácticas docentes exitosas, como resultado de las experiencias en aula, a través de espacios de discusión y reflexión. Promover la construcción de propuestas de innovación pedagógica y la investigación acción en aula.
4. Jornadas de autoformación docente.- Fortalece las competencias docentes mediante la incorporación de conocimiento pedagógico relevante como respuesta, principalmente, a las necesidades de aprendizaje docente.
5. Aulas abiertas.- Sensibiliza a las familias y a la comunidad sobre la importancia de una “buena enseñanza” y así generar una corriente de opinión favorable y acciones concretas de cooperación para mejorar el aprendizaje. (Pinto Tapia, 2013)

Con relación a la comunicación podremos decir que siempre que haya interacción, habrá comunicación. La enseñanza es una actividad compleja que trabaja con un recurso tan importante como el intelecto de los educandos a quienes se desea instruir, pero esta labor implica asistir, acompañar y estimular el saber (conocimientos), el hacer (procedimientos), el aprender a interactuar con otros, a convivir, a ser (actitudes).

La acción comunicativa representa un papel preponderante para todo docente, pues aunque el docente cumple muchas otras funciones dentro de alguna institución educativa, no debe obviar que participa directamente en el desarrollo humano de las nuevas generaciones, por lo que su misión es importante pues gracias a ella es posible la evolución de la especie humana.

La comunicación en el aula debe tener carácter clínico o didáctico en el sentido de que el docente tiene que reconocer que su misión es la de optimizar el desarrollo de los aprendizajes, aplicando estrategias y métodos de rigurosidad científica y actuando de una manera profundamente objetiva. Este reconocimiento elimina los convencionalismos de docente prepotentes y agresivos que generan stress en lo estudiantes y promueve la concientización de que la comunicación es un acto en el cual tanto el docente como el estudiante se encuentran entre sí como lo que son seres humanos en un proceso de aprendizaje. (Jiménez, 2011)

Como podemos darnos cuenta para que la comunicación en el aula sea eficaz requiere de habilidades sociales tanto del alumno como del docente tales como escuchar empáticamente, transmitir claramente las ideas propias, entender y debatir acerca de las ajenas, negociar o mediar evitando que los desacuerdos se conviertan en conflictos o malos entendidos. Las instituciones educativas ofrecen a docentes y estudiantes el escenario ideal para aprender dichas habilidades sociales, con libertad, cordialidad, entendimiento y tolerancia sin temor a equivocarse o ridiculizarse, evitando monopolizar la conversación, siendo abiertos a las ideas de los otros, pero lo principal es que se cuenta con la guía del docente para realizar aclaraciones, mediar o resolver cualquier situación que se produzca.

CAPITULO II
METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación

La investigación realizada es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo ya que facilitó explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que fue posible conocer el problema de estudio tal como se presentó en la realidad con las siguientes características:

- **Transversal:** la investigación recopiló datos en un momento único.
- **Exploratorio:** Se efectuó la exploración inicial en un momento específico.
- **Descriptivo:** Se pudo indagar los niveles de una o más variables de la población investigada.

2.2. Contexto

En el año de 1987, las autoridades y ciudadanía del Cantón, apoyados de las valiosas gestiones realizadas por la distinguida coterránea Dra. Gladys Maldonado Coello, Subsecretaria de Educación de ese entonces, logran que el Ministerio de Educación dirigido por el Dr. Iván Gallegos Domínguez, extendiera el Acuerdo con Resolución N° 3823 de fecha 14 de mayo de 1987, mediante el cual se creó el Colegio Nacional Femenino “Ciudad de Portovelo”.

Una vez creada esta Institución Educativa, la Dirección de Educación encargó el rectorado a la Srta. Raquel Díaz Aguilar, quién con un significativo número de estudiantes y personal docente voluntarios inició las labores educativas en la escuela de niñas “Federico Froebel”. Poco tiempo después asumió el rectorado la profesora Sra. Rosa Armijos Jara y en este mismo año se obtuvo la donación de un terreno en la ciudadela la Florida.

En el periodo lectivo 1989-1990 ya se contó con el Ciclo Básico; por lo que se realizaron las gestiones pertinentes ante la Subsecretaría Regional de Educación para funcionar con el bachillerato; es así como el 12 de Marzo de 1990 se obtuvo la autorización para el funcionamiento del Bachillerato en Bellas Artes, Especialidad Cerámica. En este mismo periodo el colegio se acogió a las disposiciones del Acuerdo Ministerial N° 1754 el mismo que autorizaba a los Planteles Fiscales, Particulares y otros que funcionen como Centros Educativos Mixtos sin ningún requisito.

En 1992 por razones de cambio de trabajo y por voluntad propia la Srta. Rosa Armijos Jara se retira del Plantel asumiendo el Rectorado temporalmente el Lic. Julio Maldonado Salazar

hasta que la dirección de Educación extendió el nombramiento de Rectora a la Lic. Jovita Pacheco Aguilar. Así mismo se solicitó la creación del Bachillerato en Ciencias Administrativas, especialidad Contabilidad, la misma que fue aprobada por la Subsecretaría Regional el 2 de marzo de 1993; además este año fue trascendental para la Institución, ya que se puso a disposición de la comunidad la primera promoción de bachilleres. A finales de este año deja las funciones del rectorado la Lic. Jovita Pacheco quedando encargada del mismo la Lic. Edita Lima Tenesaca.

En 1994, sin tener respuesta alguna a las gestiones realizadas ante las autoridades del cantón para que se done un terreno cercano al centro de la ciudad, se realizó una Asamblea en la que se contó con la participación de autoridades, padres de familia, personal docente, discente y administrativos de la institución como también la participación entusiasta y motivadora del señor Expedito Cisneros (+) resolviendo ocupar el edificio de la compañía Ex CIMA, con miras a que el Ilustre Municipio realice los trámites para las escrituras.

El 7 de Abril de 1995 el ilustre municipio extendió la declaración de Utilidad Pública a favor del colegio Ciudad de Portovelo con fines a la expropiación otorgada por la Notaría del Cantón. A mediados del mes de abril deja las funciones de rectora la Lic. Edita Lima Tenesaca encargándose por parte de la dirección a la Dra. Magali Alvarado Lituma, se insistió en la consecución de las escrituras del plantel y se aprovechó una asignación económica del Estado para la construcción de dos aulas y así brindar mayor comodidad a los estudiantes.

En 1997, el plantel entregó la tercera promoción de bachilleres en la especialidad de contabilidad; y en este mismo año el colegio recibió como rectora – profesora titular a la señorita Licenciada Mariana Ruilova Toledo quien ejerció sus funciones hasta el 8 de noviembre del 2013 y asumió el cargo desde ese momento la Mgs. Edita Lima Tenesaca. Durante estos años de vida institucional hemos logrado obtener promociones que han enriquecido la cultura Portovelense, propiciando un ambiente de avance cultural, el cual nos satisface y nos llena de orgullo.

En el año de 1999 el colegio cuenta con escrituras públicas donadas por la Ilustre Municipalidad del cantón en la administración del Ing. Segundo Orellana Espejo, Alcalde y sus Ediles de ese entonces, cuya estructura constaba de un edificio de madera antigua, dos aulas de hormigón armado construidas por el plantel y tres aulas nuevas construidas por el DINSE.

En la actualidad contamos con 9 aulas, 1 laboratorio de computación, 1 laboratorio de ciencias naturales y 1 departamento de cultura física; además cabe resaltar que por fin se hizo realidad el sueño de nuestros queridos estudiantes, como es la pavimentación del patio de la institución, gracias a la empeñosa labor de la comunidad educativa como también al apoyo de la empresa MARIÑO S.A. quienes nos colaboraron con su maquinaria para llevar a feliz realización esta obra.

El Colegio está ubicado entre las calles Welmer Quezada y Rosa Vivar en la ciudad de Portovelo, En lo que compete al personal hoy en día esta institución educativa cuenta con catorce profesores titulares, siete administrativos y dos auxiliares de servicio para una mejor atención a la comunidad educativa tanto en Educación Básica Superior como en el Bachillerato; el sostenimiento del establecimiento es fiscal. En el periodo lectivo 2013-2014 contamos con ciento ochenta y seis estudiantes desde el octavo año hasta el tercer año de bachillerato.

2.3. Participantes

La población investigada estuvo conformada por 5 docentes que se encuentran laborando en el establecimiento educativo tanto en Educación Básica Superior como en el Bachillerato en una de las cuatro áreas elementales: matemática, lengua y literatura, Ciencias Sociales y Ciencias Naturales durante el año lectivo 2013-2014, mismos que se encuentran en servicio activo y tienen nombramiento.

Los docentes investigados corresponden dos a sexo femenino y tres al masculino, con edades comprendidas entre los 37 y 63 años, por lo que los años de experiencia oscilan entre los 11 y los 34 años; los cuales en su totalidad poseen título relacionado con la docencia de tercero y cuarto nivel.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos

Para el desarrollo de la presente investigación se emplearon los siguientes métodos:

- El **método descriptivo** permitió explicar y analizar de una mejor manera cómo es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje del Colegio Ciudad de Portovelo.

- El **método analítico – sintético**, mismo que facilitó descomponer el objeto de estudio en partes para analizarlas, comprenderlas y explicar las relaciones de cada componente respecto al todo, lo cual permitió obtener una visión clara y concreta de las situaciones encontradas durante las observaciones realizadas, permitiendo asociar juicios de valor, efectuar abstracciones, conceptualizando e ir comprendiendo y conociendo la realidad tal y como se presenta en el establecimiento educativo.
- El **método inductivo – deductivo**, permitió configurar la información obtenida de la muestra, generalizando los datos empíricos a todos los docentes del colegio.
- El **método estadístico**, que hizo factible organizar la información obtenida de la aplicación de los instrumentos de investigación en tablas y gráficas estadísticas, mismas que facilitaron su correspondientes análisis e interpretación, garantizando la fiabilidad y validez de los resultados.
- El **método hermenéutico**, que permitió la recolección e interpretación de información de diversas fuentes sobre el tema de estudio para una mejor comprensión del mismo, la elaboración del marco teórico y el análisis de la información empírica a partir del mismo.

2.4.2. Técnicas

Para la recolección y posterior análisis de los datos se utilizaron las siguientes técnicas:

2.4.2.1. Técnicas de investigación bibliográfica

Para la recolección y análisis de la información teórica y empírica, se utilizaron las siguientes técnicas:

- La **lectura** permitió conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos conceptuales y metodológicos sobre la gestión pedagógica y el clima en el aula propiciado por los docentes del colegio Ciudad de Portovelo.
- Los **mapas conceptuales y organizadores gráficos** que facilitaron la comprensión y síntesis de los apoyos teórico – conceptuales.
- El **resumen o paráfrasis**, como medio para presentar un texto original de forma abreviada, favoreciendo la comprensión del tema, entendiendo mejor el texto y redactándolo con exactitud y claridad.

2.4.2.2. Técnicas de investigación de campo

Para la recolección y análisis de los datos se recurrió además a las siguientes técnicas:

- Se efectuó la observación no participante a los docentes a partir de una **guía de observación** durante el desarrollo de la clase, misma que sirvió para para obtener información sobre la práctica del docente en el aula en base a los parámetros establecidos y facilitada por la universidad, misma que permitió construir un diagnóstico sobre el desempeño del docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- La **encuesta** se apoyó en un cuestionario previamente elaborado con preguntas concretas para obtener respuestas de los docentes sobre los diversos ámbitos de gestión legal, planificación, del aprendizaje y de liderazgo y la comunicación; su precisión permitió una rápida tabulación, análisis e interpretación de la información recopilada.

2.4.3. Instrumentos

En el desarrollo de la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

2.4.3.1. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión.

Elaborado por el equipo de investigación tomando como fundamento los criterios de los estándares de desempeño propuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador en el año 2011, así como las competencias profesionales de los titulados en Ciencias de la Educación de la UTPL, con el fin de identificar el desempeño docente en los ámbitos legal, de planificación institucional y del currículo, del aprendizaje y del liderazgo y comunicación.

El cuestionario estuvo estructurado en dos partes: la primera relacionada con datos de identificación del centro educativo y de los docentes y la segunda corresponde a la autoevaluación del desempeño del docente y está conformado por cuatro ámbitos los cuales fueron evaluados tomando en cuenta su frecuencia, importancia y nivel de conocimientos.

2.4.3.2. Registro de observación de actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

El registro de observación fue elaborado de manera similar a la encuesta en base a los estándares del Ministerio de Educación y las competencias de los profesionales en Ciencias de la Educación de la UTPL.

Su objetivo fue identificar la gestión del aprendizaje, liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa.

Este instrumento se compuso de dos ámbitos de gestión: el de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación que se evalúan a través de la frecuencia, es decir el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento Humano

- Alumna investigadora – encuestadora.
- Tutor de trabajo de Titulación
- Rectora del establecimiento quien autorizó la investigación
- 5 docentes investigados del Colegio Ciudad de Portovelo
- Estudiantes de básica que participaron en las clases que fueron observadas.

2.5.2. Institucionales

- Documentos suministrados por el colegio Ciudad de Portovelo
- Biblioteca del plantel
- Bibliotecas públicas y particulares

2.5.3. Materiales

- Copias de los cuestionarios de las encuestas aplicadas a los docentes
- Copias de las guías de observación de las clases.
- Computadora
- Impresora

- Software ofimática
- CD
- Pen drive
- Lapiceros
- Hojas
- Cámara fotográfica
- Internet
- Guía didáctica del trabajo de titulación.

2.5.4. Económicos

Los recursos económicos invertidos ascienden a \$320.00, en relación a todos los implementos utilizados en éste trabajo de investigación.

Ord.	Detalle	Cantidad
01.	Xerox de encuestas aplicadas y guías de observación	5.00
02.	Impresiones varias	200.00
03.	Anillados	10.00
04.	Encuadernado	30.00
05.	CD para tesis	5.00
06.	Internet	60.00
07.	Transporte y movilización	10.00
	TOTAL	320.00

2.6. Procedimiento

Para el desarrollo de la investigación se seleccionó un centro educativo acorde con el grado de titulación a obtener, en este caso la institución educativa seleccionada fue el Colegio Ciudad de Portovelo, mismo que se encuentra ubicado en la cabecera cantonal, con sostenimiento fiscal y jornada de trabajo matutina. Seguidamente la alumna investigadora se presentó ante la autoridad institucional portando la carta enviada por la UTPL al Director del Centro Educativo, Mgs. Edita Lima Tenesaca, donde se le hacía conocer el objeto de la visita y el trabajo a realizar; en ella la Rectora registró un visto bueno, su firma y sello de la institución como constancia de su aprobación para el desarrollo de la investigación, misma que se encuentra en la sección de anexos al final de informe; así mismo se le hizo conocer el propósito y alcance de la investigación.

También se solicitó una breve reseña histórica del establecimiento, la ubicación, fecha de creación, niveles de educación, número de docentes y estudiantes, información que consta en el apartado del contexto en la metodología. Enseguida se fotocopió la carta autorizada por la Rectora y se la presentó a cada uno de los profesores designados por la autoridad a quienes debía aplicar el cuestionario y observar el desarrollo de sus clases, a fin de concordar con ellos el día y la hora más conveniente para la aplicación del cuestionario y la observación de los dos periodos de clase.

Antes de aplicar el cuestionario a los docentes se revisó detenidamente cada una de las preguntas a fin de comprenderlas y prever cualquier tipo de inquietud que pudieran suscitarse en el momento de aplicarlas a los docentes. Así mismo se hizo una revisión minuciosa del registro de observación, identificando las características a observar en cuanto a los procesos de gestión del aprendizaje y del liderazgo y comunicación que realizan los docentes en el aula, familiarizándose con los términos y procesos para poder valorar de una manera eficiente cada uno de los ítems.

Una vez aplicado el cuestionario y efectuada la observación de la clase, se procedió a tabular y sistematizar los resultados obtenidos de la investigación de campo a través de una plantilla electrónica presentada en el EVA en formato de Excel 2007, matriz que permitió obtener cuadros y gráficos descriptivos que facilitaron el análisis sobre el desempeño docente. Con éstos resultados se procedió a su análisis y discusión donde se realizó la descripción fundamentada del desempeño del docente en los diferentes ámbitos: legal, planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación, contrastando los resultados con la información teórica consultada y en base a experiencias que permitieron identificar las fortalezas y debilidades en relación a cada uno de los aspectos que caracterizan o no a los docentes del colegio Ciudad de Portovelo en su desempeño profesional.

Seguidamente se plantearon en forma clara y coherente las conclusiones mismas que tienen relación directa con los objetivos del estudio e incluyen aquellos aspectos más significativos recabados en el transcurso de la investigación. De éstas conclusiones se derivan las respectivas recomendaciones o sugerencias que contribuirán a mejorar la práctica educativa del docente y a resolver los problemas vinculados a la gestión y desempeño del docente. Finalmente se planteó la propuesta de mejoramiento educativo, en base a las debilidades detectadas en la investigación y ante la necesidad de un mejor desempeño docente en torno a la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje o de liderazgo y comunicación.

CAPITULO III
RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. DESEMPEÑO PROFESIONAL EN EL ÁMBITO DE LA GESTIÓN LEGAL.

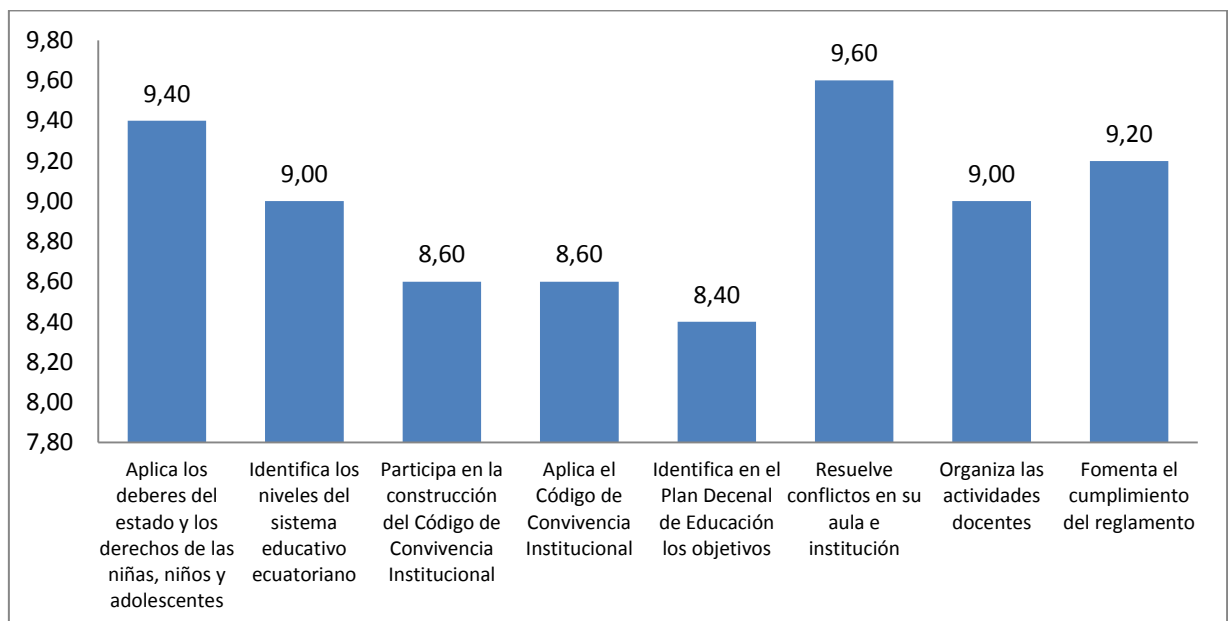
3.1.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,40	94%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,00	90%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, metas, políticas, concretadas en proyectos y actividades.	8,40	84%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
	PROMEDIO	8.98	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

En lo referente a la gestión legal de los docentes, éstos frecuentemente resuelven conflictos en el aula e institución en un 96%, resuelven los conflictos en su aula e institución apoyándose en la normativa institucional, aplicando los deberes del estado y los derechos de los niños, niñas y adolescentes proclamados en la constitución en las actividades académicas e institucionales respectivamente en un 94% y fomentan el cumplimiento del reglamento interno institucional en un 92%; de igual forma identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano y organiza actividades docentes en un 90% respectivamente; entre las actividades menos frecuente pero igual de importantes es que participa en la construcción y aplicación del Código de Convivencia Institucional en un 86% respectivamente.

Los instrumentos legales que regulan la educación deben ser conocidos por los docentes, estudiantes, padres de familia, directivos y todos los miembros de la comunidad educativa, desde la Constitución Política de la República (Carta Magna), la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y su reglamento, así también los currículos vigentes para la educación básica y el bachillerato, las normas de los establecimientos educativos contenidas en el Reglamento Interno y el Código de Convivencia institucional, pues estos se constituyen en herramientas fundamentales para su trabajo docente.

“Los problemas vividos a diario en cada uno de los hogares influyen en los integrantes de la familia de tal forma que se reflejan en la escuela, a través de las conductas de los niños, dificultando el proceso de enseñanza-aprendizaje, obstaculizando la comunicación y reemplazándola muchas veces por conductas agresivas y violentas.” (Blanco, 2010)

Los conflictos en el aula constituyen un obstáculo para la tarea de los docentes, frente a lamentos inútiles conviene buscar estrategias que permitan prevenirlos y evitarlos en el futuro y resolver eficazmente aquellos que se han presentado, considerando cada una de estas situaciones como una oportunidad para aprender y gestionar de una mejor manera la clase y para que los alumnos aprendan a construir un clima de convivencia respetuoso y favorable en el aula.

Un recurso fundamental para la armonía en las instituciones educativas es la elaboración de un código institucional de convivencia como resultado del análisis de las formas de convivencia practicado entre autoridades, personal docente, estudiantes, padres de familia, personal administrativo y de servicio.

La preocupación de los educadores ha estado siempre relacionada con el mantenimiento de la disciplina escolar; por ello no solamente se han dedicado a velar por el cumplimiento del reglamento institucional, instaurado basándose en las normativas legales educativas vigentes y en acuerdos mutuos entre los miembros de la comunidad educativa; mismo que procura el sustento del orden, un ambiente de trabajo agradable y una sana convivencia basada en el respeto y cumplimiento de los deberes y derechos de los educandos, docentes, padres de familia y directivos. En definitiva, los profesores amparados en las leyes y reglamentos educativos e institucionales tratan de resolver los conflictos en el aula y gozar de la autoridad suficiente para su buen funcionamiento.

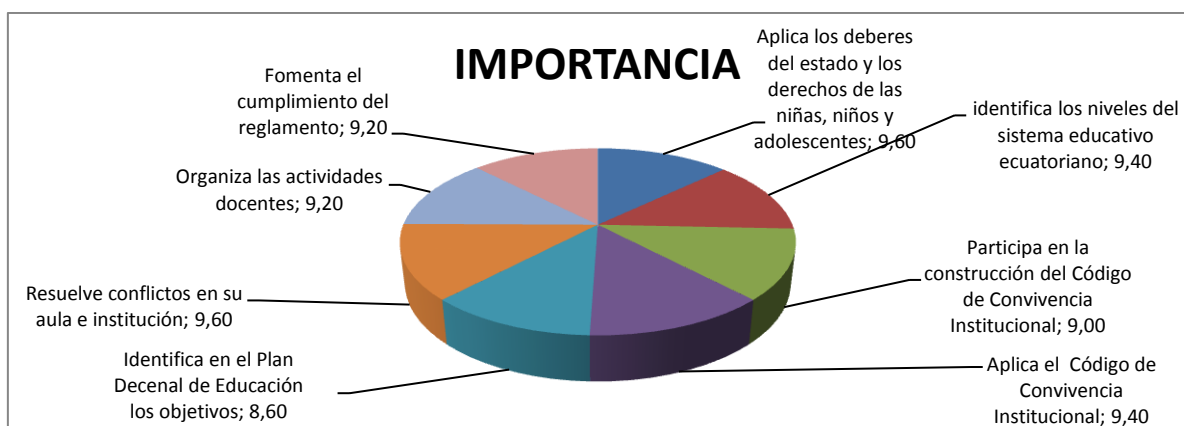
3.1.1. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,60	96%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,60	86%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,20	92%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
	PROMEDIO	9.25	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

Respecto a la importancia que confieren los docentes al ámbito de gestión legal, aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes en un 96%, resuelve conflictos en su aula e institución el 96%, identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano en un 94%, junto con la aplicación del código de convivencia institucional; organiza las actividades docentes y fomenta el cumplimiento de los reglamentos institucionales en un 92%. Por último, identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, metas, políticas, concretadas en proyectos y actividades en un 86%.

“El subsistema escolarizado comprende la educación que se imparte en los establecimientos determinados en la Ley y en los reglamentos generales y especiales; abarca:

- a) La Educación Regular Hispana e Indígena.
- b) La Educación Compensatoria; y,
- c) La Educación Especial

La educación regular se desarrolla en un proceso continuo, a través de los siguientes niveles:

- a) Pre-primario
- b) Primario
- c) Medio, integrado por los ciclos básico, diversificado y de especialización; y,
- d) Superior, regido por las leyes especiales sobre la materia.” (UNESCO, 2008)

El Colegio Ciudad de Portovelo, el establecimiento oferta estudios de Educación Básica Superior que corresponde a Octavo, Noveno y Décimo Año de Educación General Básica mismo que preferentemente se ofrece a los estudiantes de 12 a 14 años de edad y el nivel de Bachillerato que tiene tres cursos y preferentemente se ofrece a estudiantes de 15 a 17 años de edad.

También consideran de gran importancia el conocimiento de los objetivos, políticas y metas del Plan Decenal de Educación el cual es un pacto social que contiene los lineamientos para el desarrollo educativo del país, el cual se constituye en un documento de referencia obligada para la formulación de los planes nacionales y territoriales de desarrollo según mandato de la Ley General de Educación, y debe ser contemplado por las instituciones educativas del país en sus procesos de planeación.

Los ámbitos tienen que ver con universalización de la educación, erradicación del analfabetismo, mejoramiento de la infraestructura y equipamiento, mejoramiento de la calidad y equidad, sistemas de evaluación, revalorización de la profesión docente e incremento paulatino del presupuesto.

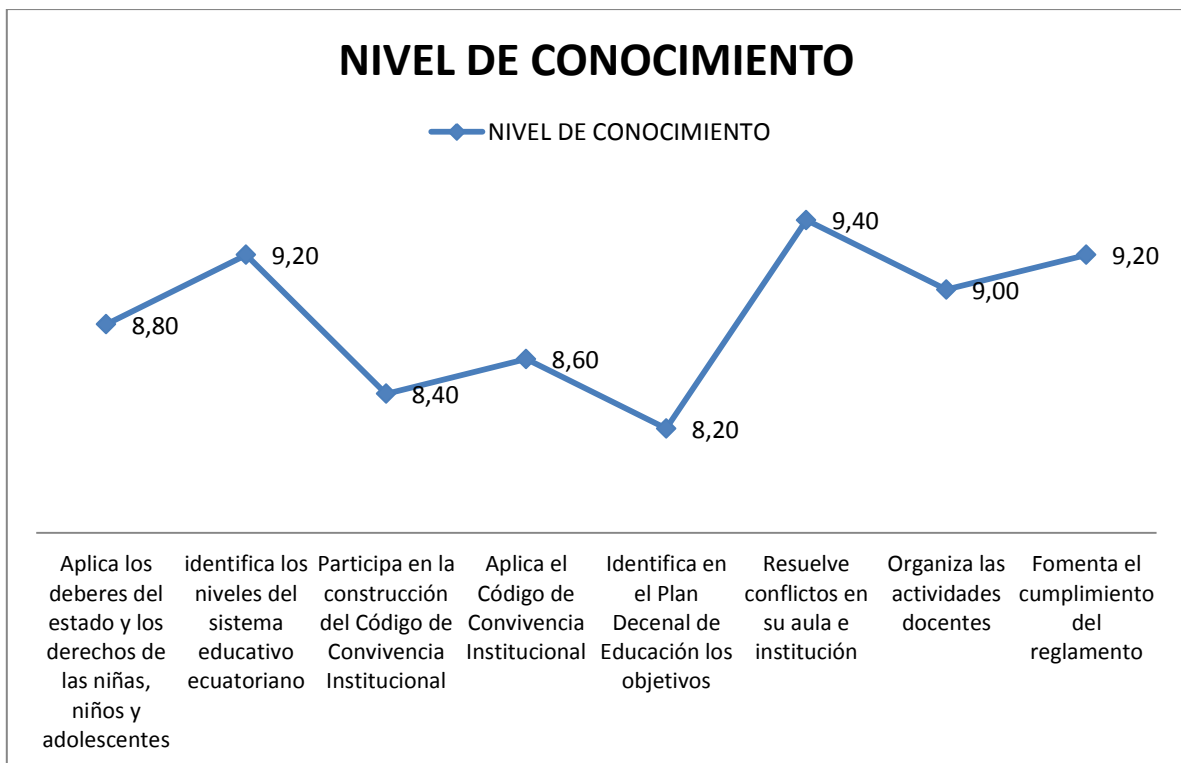
3.1.2. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,80	88%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,40	84%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,20	82%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
PROMEDIO		8,85	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

En lo referente al nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente, el 94% de investigados respectivamente afirman resolver conflictos en su aula e institución, el 92% identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la organización institucional señalada en la LOEI y desarrollados en su reglamento y el cumplimiento del reglamento interno institucional respectivamente, basándose en sus lineamientos para organizar las actividades docentes en un 90%; fomentan el cumplimiento del reglamento interno. El 88% aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes; el 86% aplica el Código de Convivencia Institucional, el 84% participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional y el 82% restante identifican en el Plan Decenal de Educación los objetivos.

Como podemos darnos cuenta existe un alto conocimiento a nivel de los docentes de mecanismos para la resolución de conflictos en el aula e institución educativa ya que este es inevitable dentro del contexto de la enseñanza pero con la preparación y experiencia, la respuesta de los docentes generalmente son correctas, logrando resolver de manera efectiva el problema e incluso aprovechando la situación como una oportunidad de aprendizaje, más aún cuando su actuar se enmarca en el conocimiento y cumplimiento de las normativas estipuladas en el reglamento interno escolar, tanto en el nivel básico superior como en el bachillerato.

Los niños, niñas y adolescentes, constituyen un sector importante de la población ecuatoriana. La Constitución vigente, aprobada mediante referéndum del 28 de septiembre del 2008, consagra los derechos para este grupo dentro del capítulo tercero que nos habla de las personas y grupos de atención prioritaria. Es así que en el art. 44 de la Constitución se establece como obligación del estado brindar protección, apoyo y promover el desarrollo integral, de Niños Niñas y Adolescentes, proceso de crecimiento, maduración y despliegue de su intelecto y de sus capacidades, potencialidades y aspiraciones, en un entorno familiar, escolar, social y comunitario de afectividad y seguridad. Este entorno permitirá la satisfacción de sus necesidades sociales, afectivo-emocionales y culturales, con el apoyo de políticas intersectoriales nacionales y locales. (Jácome, 2009)

Cualquier determinación que se tome en las instituciones educativas y que involucre a los estudiantes, debe enmarcarse siempre en lo que estipula la Constitución y el Código de la Niñez y Adolescencia mismo que en el Título tercero, hace referencia de una manera más detallada sobre los derechos, garantías y deberes; dividiéndolos en cuatro grandes grupos así: Derechos de supervivencia, derechos relacionados con el desarrollo, derechos de protección y derechos de participación.

3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

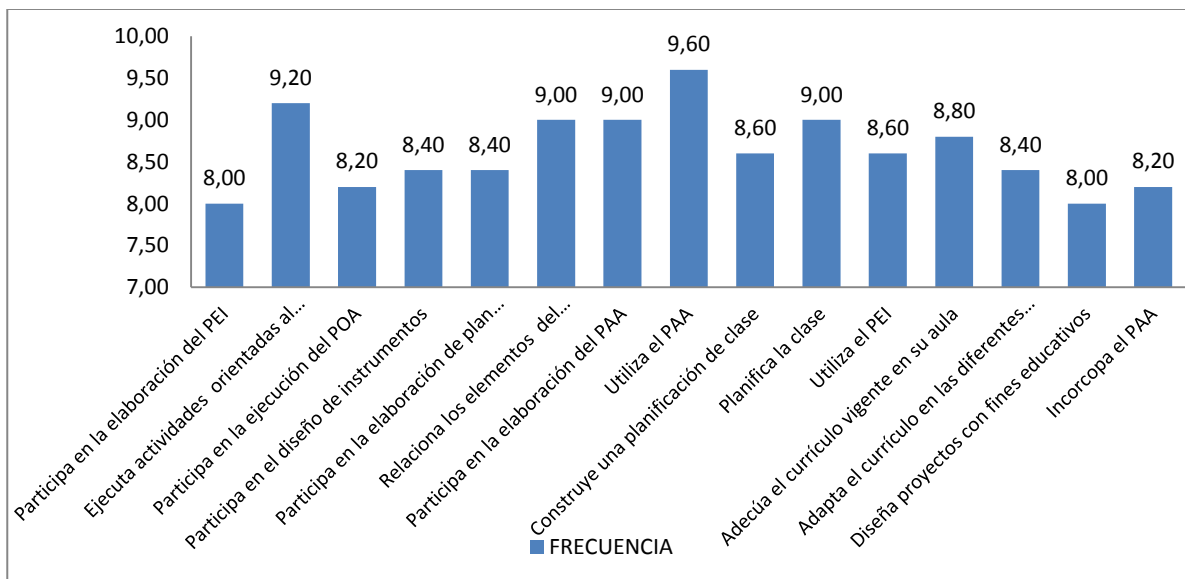
3.2.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,00	80%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,20	82%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,40	84%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,40	84%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,00	90%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,00	90%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	8,60	86%
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	8,80	88%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,40	84%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,00	80%
2.15	Incorpora el PAA	8,20	82%
PROMEDIO		8,63	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

Gráfico 4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

Entre las actividades frecuentes realizadas por los docentes relacionadas con el ámbito de la planificación está la utilización del plan anual de asignatura (PAA) como documento base para la planificación de la clase y la ejecución de actividades orientadas al plan de mejoras en un 96% respectivamente, ejecutan actividades orientadas al plan de mejoras en un 92%, Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura considerando los elementos del currículo nacional en la planificación de sus clases el 90% respectivamente, entre los aspectos más sobresalientes, también encontramos otros poco considerados en el ámbito de la planificación como son: el desarrollo de proyectos con fines educativos y su participación en la elaboración del POA un 82% de los docentes.

Los docentes del Colegio Ciudad de Portovelo, afirman realizar con frecuencia el Plan Anual de Asignatura el cual es un instrumento pedagógico que les permite ver de una manera organizada como se llevará a cabo en un período de tiempo determinado en este caso el año escolar el proceso de enseñanza aprendizaje. Si bien es cierto este instrumento se presenta con antelación tiene carácter abierto y flexible, es decir admite modificaciones durante el transcurso del año escolar.

El Plan de Mejoramiento es un instrumento diseñado para dirigir el rumbo de una institución educativa a partir del análisis y reconocimiento de su realidad, hacia el logro de objetivos establecidos con el fin de mejorar la gestión escolar en lo académico, administrativo, de comunidad y directivo. Los docentes saben que este es un factor determinante para los resultados académicos de los estudiantes, el desarrollo y fortalecimiento de la institución según su Proyecto Educativo Institucional -PEI- y el progreso de la comunidad educativa.

Dos aspectos que resultan clave en la planificación estratégica institucional y que son poco practicados por los docentes son la participación de los docentes en la elaboración del Plan Operativo Anual el cual es un instrumento importante para la gestión ya que permite y facilita la ejecución del plan, el seguimiento al cumplimiento de las actividades, la administración eficaz de los recursos y la adecuada ejecución del presupuesto; para el cumplimiento del POA es necesario que en la organización se realicen reuniones periódicas en las que se evalúe el cumplimiento de los indicadores definidos, destacando las cosas que han salido como se esperaba y las que no se han podido realizar. Valdría la pena aclarar que el Plan Operativo Anual o POA es parte del Plan Estratégico Institucional PEI el cual se elabora generalmente para 3 años, donde se establecen algunas actividades a realizarse durante el periodo de vigencia, los responsables de hacerlas, los recursos y las formas de comprobación a fin mejorar poco a poco las condiciones desfavorables.

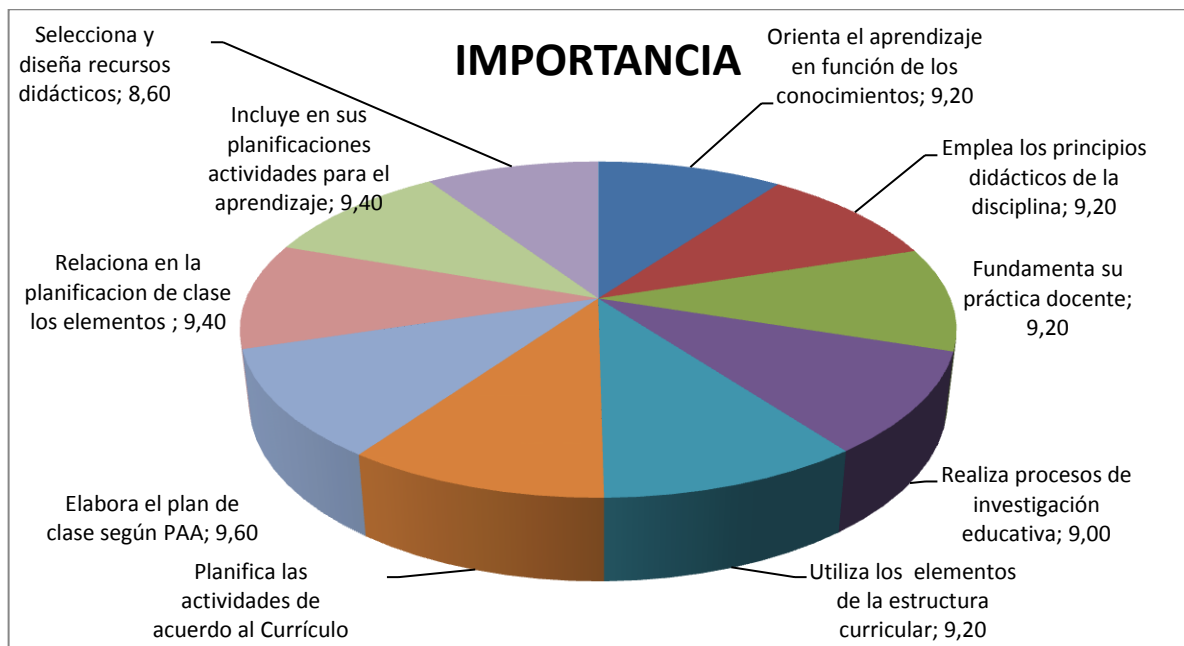
3.2.1. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,60	86%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,60	96%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,60	86%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,40	84%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9,00	90%
2.10	Planifica la clase	9,00	90%
2.11	Utiliza el PEI	8,80	88%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,40	84%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,00	80%
2.15	Incorpora el PAA	8,40	84%
PROMEDIO		8,88	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

Los docentes encuestados afirman ejecutar actividades orientadas al plan de mejoras; utilizar el PAA, participar en la elaboración de plan de gestión de riesgos, relacionar los elementos del Currículo Nacional, participar en la elaboración del PAA y adecuar el currículo vigente en su aula en un 96% respectivamente. También adecua el currículo vigente en su aula, relacionándolo con los elementos del currículo nacional, incluyéndolo en el PAA en un 92% respectivamente; adaptándolo al currículo de las diferentes áreas y participando en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación de metas contempladas en el POA en un 84%. Una práctica no tan frecuente de los docentes en el aula es el desarrollo de proyectos con fines educativos en un 80%

Los docentes confieren especial importancia a la elaboración del plan de gestión de riesgos institucional mismo que comprende un plan de trabajo y estrategias para disminuir la vulnerabilidad y promover acciones de conservación, desarrollo mitigación y prevención frente a desastres naturales y antrópicos que pudieran ocurrir y que afecten de manera directa o indirecta al establecimiento educativo. Sin embargo, la gestión de riesgo requiere de la participación, de técnicos cualificados para la caracterización de la amenaza y de todos los integrantes de la comunidad educativa. Así mismo, los docentes procuran relacionar los contenidos de aprendizaje de los alumnos con los elementos de currículo nacional a fin de asegurar una educación de calidad, con equidad social y de género, eficaz y eficiente, capaz de producir aprendizajes significativos y asegurar que todos los estudiantes tengan igual oportunidad de acceso al mundo laboral o a continuar sus estudios superiores, ajustando los contenidos a las posibilidades reales de los estudiantes las metodologías de enseñanza al entorno y los recursos disponibles.

El currículo es el referente que orienta procesos de aprendizaje y cuando este tiene un enfoque basado en competencias pretende guiar hacia aprendizajes significativos, por lo que el desarrollo de competencias va más allá de tener conocimientos, significa la aplicación adecuada y flexible de estas competencias en situaciones nuevas. Es importante que los y las docentes tomen en cuenta que este no es un recetario o instrumento cerrado que se aplique fielmente. No pretende en ningún momento sustituir la necesaria reflexión que cada uno realice en su aula. (MINEDUC, 2009) El currículo vigente en nuestro país brinda la oportunidad a los docentes de favorecer el aprendizaje de todas y todos los estudiantes y centrar el aprendizaje en el desarrollo de sus potencialidades a través de las múltiples adecuaciones o ajustes tanto a los contenidos así como también las estrategias metodológicas y los recursos a utilizar en el proceso de enseñanza – aprendizaje, principalmente para aquellos estudiantes con necesidades educativas especiales o trastornos del aprendizaje, situación que también procuran realizar a la medida de sus

posibilidades los docentes investigados pues hace falta mayor capacitación en este ámbito no solo a nivel de la educación inicial sino también en los programas de formación continua del Ministerio de Educación.

“La estrategia educativa de adecuación curricular representa la herramienta o el medio a través del cual, el o la docente hará posible el acceso al currículo a los niños y niñas que por alguna circunstancia o condición presentan necesidades educativas especiales.” (ME G. , 2009) Al momento en que los docentes decidan implementar estas adecuaciones curriculares en el aula, deben tomar en cuenta los intereses, motivaciones y habilidades de los niños y niñas, con el fin de que tengan un impacto significativo en su aprendizaje y en base a los requerimientos de cada niño y niña puedan adecuar las metodologías de la enseñanza, las actividades de aprendizaje, la organización del espacio escolar, los materiales didácticos, los bloques de contenido y los procedimientos de evaluación.

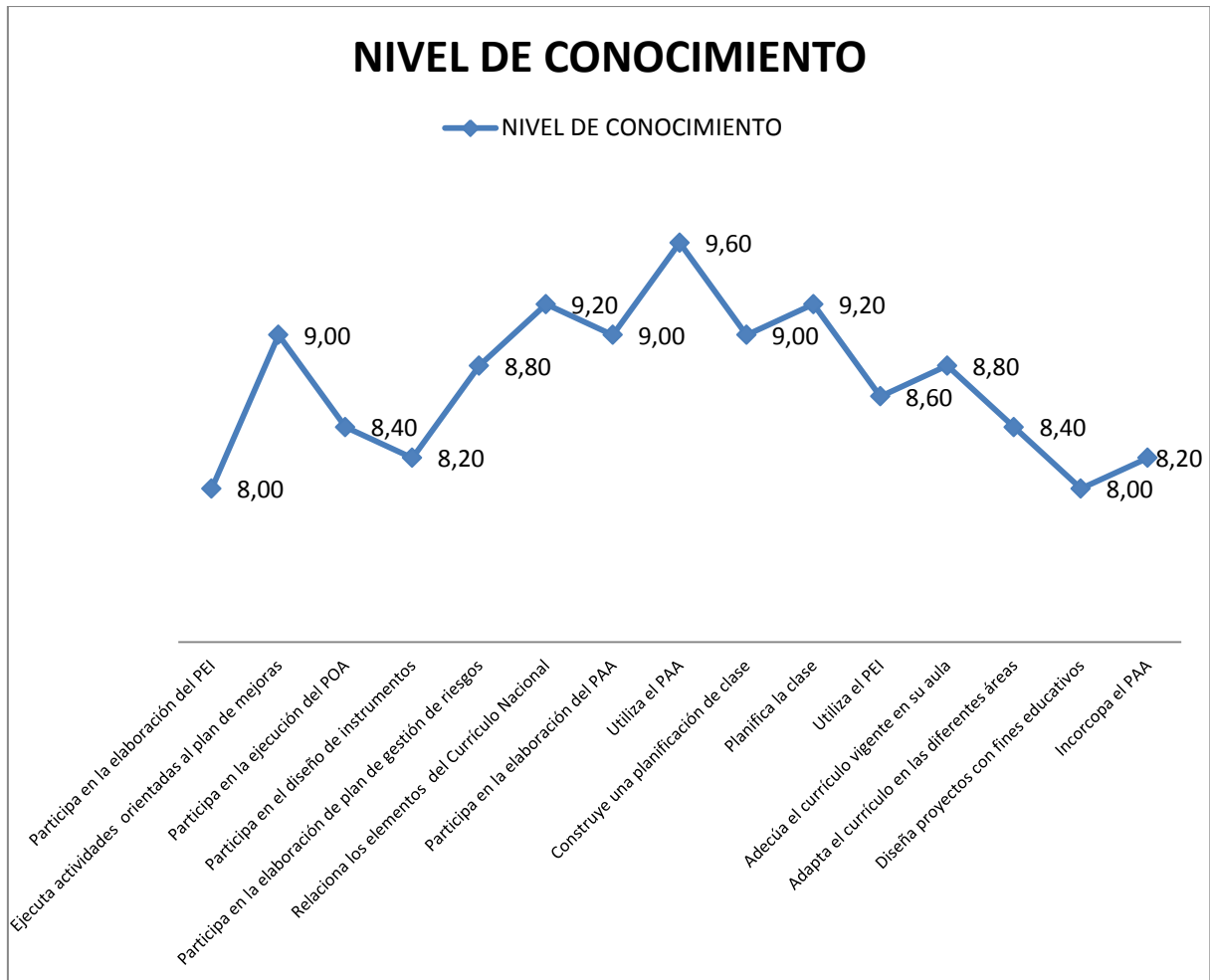
3.2.2. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,20	92%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,60	86%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,60	86%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,40	94%
2.8	Utiliza el PAA	9,40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	8,60	86%
2.11	Utiliza el PEI	9,04	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,60	86%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,00	90%
2.15	Incorpora el PAA	8,60	86%
	PROMEDIO	9,20	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

En lo referente a nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente, encontramos que el 94% de los profesores investigados participan en la elaboración del PAA y lo utilizan en el desarrollo de las demás planificaciones; el 92% participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional, plan de gestión y de clase, efectuando las respectivas adecuaciones curriculares a nivel de aula respectivamente. Una práctica no muy frecuente por los docentes es la ejecución de actividades orientadas al plan de mejoras, participar en el diseño de instrumentos de evaluación, planificación de clases, adaptaciones curriculares en las diferentes áreas e incorporación de las mismas al Plan Anual de Asignatura en un 86% respectivamente.

El diseño curricular es el resultado del trabajo que da respuesta a las exigencias sociales en la formación de profesionales, constituyendo un proyecto educativo, que sirve de guía y

condiciona el desarrollo del proceso. El diseño curricular se elabora a partir de las bases mediante una teoría curricular, es el puente entre la teoría curricular y la práctica. (Barriga Andrade, 2011) La planificación curricular es indispensable en el quehacer cotidiano del docente, el cuál debe pensar, buscar, organizar y decidir que estrategias, actividades y medios son de mayor utilidad en el aula para promover en sus estudiantes aprendizajes significativos, respecto a su elaboración los docentes del Colegio Ciudad de Portovelo poseen un alto nivel de conocimiento pues las realizan en forma periódica.

“El Plan Anual de Asignatura es la previsión inteligente y bien calculada de todas las etapas del trabajo escolar y la programación racional de todas las actividades, de modo que la enseñanza resulte segura, económica y eficiente.” (Alves Mattos, 2009) El plan anual de asignatura se podría definir como la previsión global de las actividades que el profesor y sus alumnos han de realizar durante el período lectivo, procurando aprovechar el tiempo al máximo, generalmente esta planificación la realizan los docente al iniciar las clases pero puede irse modificando durante el transcurso del año escolar, al igual que sucede con las planificaciones por bloques curriculares que se realizan al iniciar cada uno de los bloques o unidades de trabajo.

Otro elemento de la planificación micro curricular o de aula es el plan de lección proporciona seguridad a los docentes al momento de impartir su clase, pues ya han organizado y planificado cómo será la clase, desde el tiempo para cada actividad, los materiales a utilizarse, el seguimiento del aprendizaje de los alumnos, la evaluación inicial, procesual y sumativa, los recursos que empleará y también las estrategias que logran que el aprendizaje de los niños sea provechoso.

Sin embargo, existe muy poco involucramiento de éstos en otras planificaciones institucionales y de aula ya sea por desconocimiento o porque no se los ha tomado en cuenta para realizarlas, pues generalmente las instituciones educativas en nuestro medio contaban con el Departamento de Planificación Institucional mismo que desapareció y son ahora todos los docentes responsables de realizar las planificaciones áulicas e institucionales en trabajo mancomunado con las autoridades y directivos institucionales, sin embargo no todos están en capacidad de elaborarla y requieren alguna capacitación. Ahora bien, las adaptaciones curriculares corresponden al cuarto nivel de concreción curricular, son realizadas por el docente y están dirigidas hacia alumnos con déficit de aprendizaje o por el contrario alumnos con un alto potencial, los cuales se encuentran por debajo o sobre el promedio general de aprendizaje del resto de los compañeros respectivamente, por lo cual requieren una enseñanza personalizada según el caso.

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza - aprendizaje

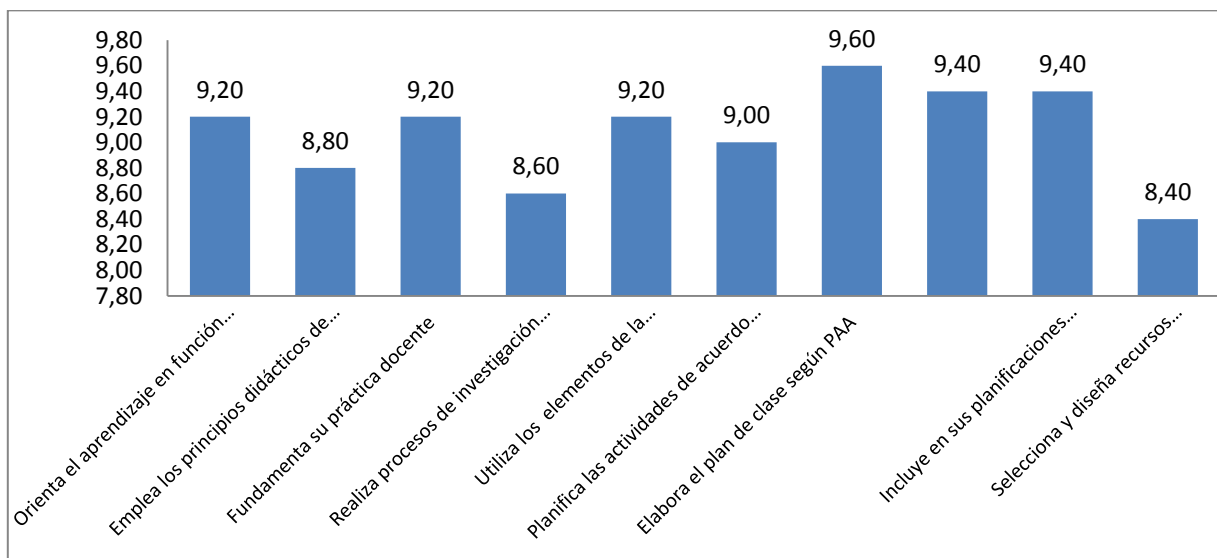
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,80	88%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,60	86%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,20	92%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,00	90%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,40	84%
	PROMEDIO	9,08	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

En lo referente a la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje el 96% de los docentes investigados elaboran el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura, relacionando en la planificación de la clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación, incluyendo en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes en un 94%.

Como se mencionó en un apartado anterior los docentes diariamente realizan la planificación de las clases en base a algunos elementos, entre ellos los objetivos que buscan contextualizar la Actualización Curricular; las destrezas con criterios de desempeño que contienen el saber hacer, los conocimientos asociados y el nivel de profundidad; las estrategias metodológicas que determinan las actividades del docente y de los estudiantes para lograr el aprendizaje y que deben concordar con los componentes curriculares anteriores; los recursos necesarios para llevar a cabo la planificación; un factor imprescindible son los indicadores esenciales de evaluación que se evidenciarán en actividades que permitan recabar y validar los aprendizajes de los alumnos.

Entre las prácticas menos habituales de los docentes en el ámbito de la gestión de los aprendizajes está la selección y diseño de recursos didácticos en un 84% y la realización de procesos de investigación educativa en un 86%.

Para que un material didáctico resulte eficaz en el logro de unos aprendizajes, no basta con que se trate de un "buen material", ni tampoco es necesario que sea un material de última tecnología. Cuando seleccionamos recursos educativos para utilizar en nuestra labor docente, además de su calidad objetiva hemos de considerar en qué medida sus características específicas (contenidos, actividades, tutorización...) están en consonancia con determinados aspectos curriculares de nuestro contexto educativo.

Como se pudo evidenciar en las observaciones realizadas a las clases de los docentes, los recursos didácticos empleados por los docentes son bastante tradicionales, nada llamativos ni motivadores para que los estudiantes se interesen en los temas de estudio, incluso en la mayoría de casos no se contó con otro recurso a no ser el texto del estudiante, la pizarra y el marcador; por lo que resulta imprescindible que los docentes aprendan a seleccionarlos o diseñarlos según la necesidad o propósito de la clase que les corresponde impartir, pero esto generalmente no es posible porque los docentes realizan muy poca investigación, algunos se justifican con el asunto del tiempo que es escaso durante el desarrollo de la clase para utilizarlos, porque en las instituciones educativas no cuentan con ellos, etc.

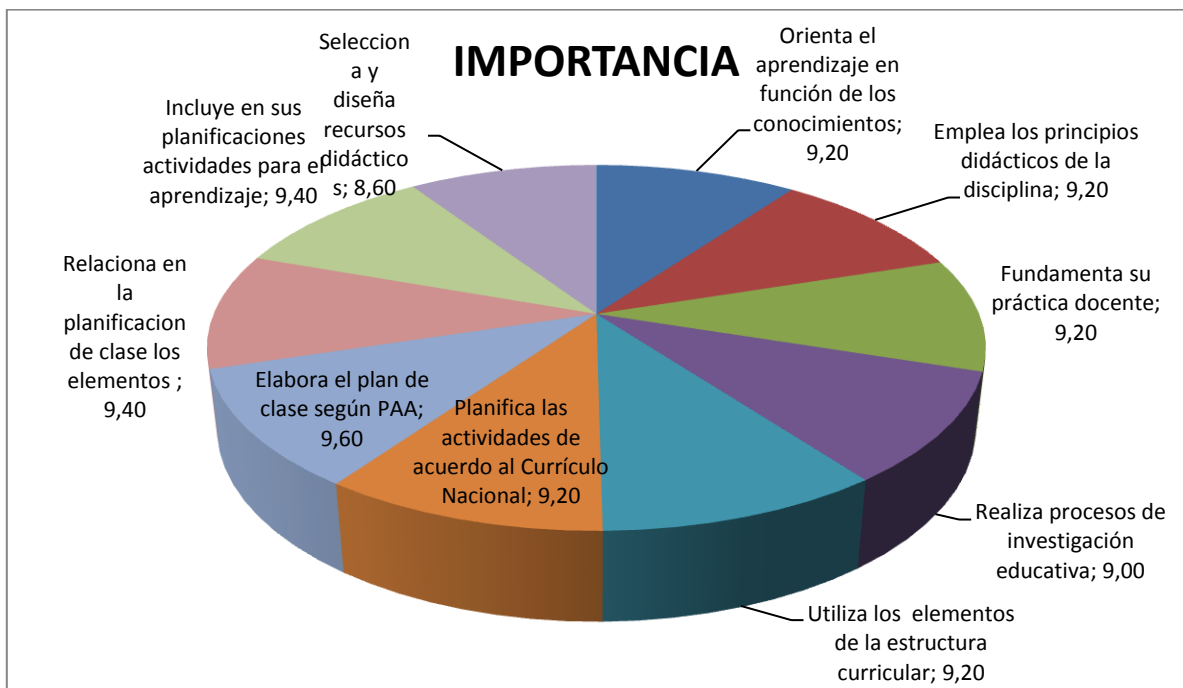
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,20	92%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,20	92%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,60	86%
	PROMEDIO	9,20	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

El 96% de los docentes elaboran el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de la Asignatura, el 94% relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos y evaluación, en igual porcentaje están aquellos que incluyen en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que les permitan la participación permanente de los estudiantes. Resulta preocupante que el 86% de ellos resten importancia a la selección y diseño de recursos didácticos adecuados para el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño.

La importancia de planificar radica en la necesidad de organizar de manera coherente lo que se quiere lograr con los estudiantes en la sala de clases. Ello implica tomar decisiones previas a la práctica sobre qué es lo que se aprenderá, para qué se hará y cómo se puede lograr de la mejor manera. (Florez, 2013) Es preocupante que muchos docentes aún no comprenden la importancia de planificar antes de llevar a cabo las clases, la gran mayoría la realizan porque es un requisito exigido por las autoridades educativas con el fin de comprobar su trabajo o simplemente por fastidiarlos, transformándose la misma en una actividad más bien mecánica, que en muchos de los casos no coincide del todo con el desarrollo de las clases en la práctica. Sin embargo, planificar es una tarea fundamental del docente, pues permite vincular la teoría con la práctica, posibilitando pensar de manera coherente la secuencia de aprendizajes que se quiere lograr con los estudiantes. De no hacerlo, es posible que los alumnos perciban una serie de experiencias aisladas, destinadas a evaluar la acumulación de aprendizajes más que la consecución de un proceso.

Las actividades de enseñanza que realizan los profesores están inevitablemente unidas a los procesos de aprendizaje que, siguiendo sus indicaciones, realizan los estudiantes. El objetivo de docentes y discentes siempre consiste en el logro de determinados aprendizajes y la clave del éxito está en que los estudiantes puedan y quieran realizar las operaciones cognitivas convenientes para ello, interactuando adecuadamente con los recursos educativos a su alcance. (Marquès Graells, 2011) En este marco los profesores del Colegio Ciudad de Portovelo emplean los recursos didácticos que facilitan información y ofrecen a los estudiantes interacciones que facilitan o promueven su aprendizaje, tanto dentro del aula como fuera de ella en el hogar y en la comunidad. La selección de los medios más adecuados a cada situación educativa y el diseño de buenas intervenciones educativas que consideren todos los elementos contextuales entre ellos los contenidos a tratar, características de los estudiantes, circunstancias ambientales, etc., resultan siempre factores clave para el logro de los objetivos educativos que se pretenden.

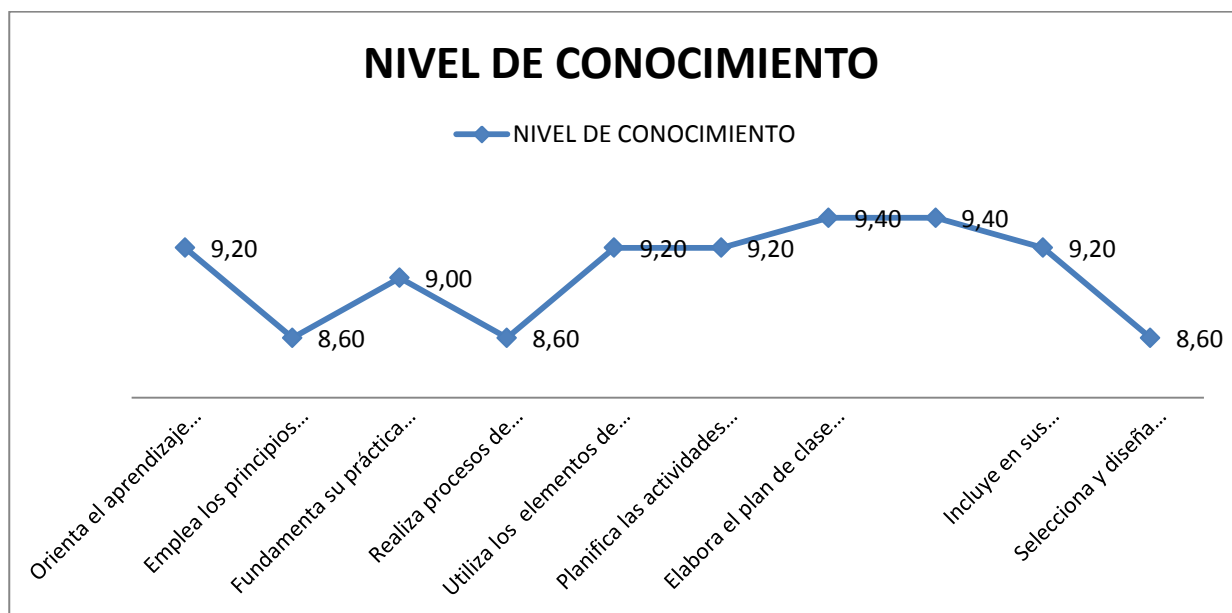
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,60	86%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,00	90%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,60	86%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,20	92%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,20	92%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,20	92%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,60	86%
	PROMEDIO	9,04	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

Con relación a la planificación del proceso de enseñanza docente, El 94% de los educadores investigados elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura, relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos y evaluación respectivamente. Los docentes presentan un bajo nivel de conocimientos sobre actividades relacionadas con el empleo de los principios didácticos de la disciplina que imparte y la selección, realización de procesos de investigación educativa y diseño de recursos didácticos en un 86% de los casos.

Los principios didácticos son aquellas regularidades esenciales que rigen el enseñar y el aprender, que permiten al educador dirigir científicamente el desarrollo integral de la personalidad de las alumnas y alumnos, considerando sus estilos de aprendizaje, en medios propicios para la comunicación y la socialización, en los que el marco del salón de clases se extienda en un continuo a la familia, la comunidad y la sociedad en general. (Ecured, 2010)

A pesar que los docentes demuestran un alto grado de dominio de las actividades concernientes al proceso de enseñanza – aprendizaje, es evidente que existe cierta dificultad en lo referente al empleo los principios didácticos de la disciplina que imparten, realización de procesos de investigación educativa y la selección y diseño de los recursos didácticos, factores que son primordiales para la eficacia del proceso de enseñanza – aprendizaje.

En lo que respecta a los principios didácticos de la educación los alumnos deben: Aprender a Conocer, es decir debe incrementar su saber e ir descubriendo y comprendiendo la variedad y complejidad del mundo que los rodea. Despertar la curiosidad intelectual. Estimular el sentido crítico y adquirir una mayor y progresiva autonomía. Aprender a Hacer: Los alumnos deben ser capaces de convertir sus conocimientos en instrumentos, para poder estar preparados para la realidad del entorno, tanto en el presente como en el futuro.

Aprender a Vivir con los Demás: El aprendizaje que se transmite a los alumnos debe de penetrar en la vida social de la escuela y en todas las materias escolares. Debe de incluir aspectos morales, conflictos y problemas de la vida diaria en sociedad, resolución de problemas en conjunto, etc. Con esto se logra estimular en el estudiante aspectos sociales y la adquisición de una dimensión moral adecuada. Aprender a Ser: Es la inclusión del aprender a hacer, el aprender a conocer y el aprender a vivir con los demás. Le brinda al estudiante un aprendizaje global que debe incluir: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual y espiritual. El alumno ha de ser capaz de

entender la complejidad de sus expresiones y sus compromisos individuales y colectivos. (Castillejo Brull, 2010) Éstos son considerados los cuatro pilares de la educación ecuatoriana.

Los docentes carecen de estrategias metodológicas para programar actividades de enseñanza aprendizaje que privilegien el desarrollo de éstas capacidades, pues generalmente lo que se consigue es que el alumno asimile conocimientos en forma memorística o mecánica, pero sin descubrir su verdadero significado y por ende su utilidad en la vida, entonces es necesario que los docentes del Colegio Ciudad de Portovelo pongan mayor atención al momento de planificar sus clases a fin de que las actividades que programen logren concretar en los alumnos estos cuatro principios o pilares de la educación.

Otro punto vulnerable de los docentes es la poca realización de procesos de investigación educativa en búsqueda de una explicación sistemática y racional de los problemas educativos, a través de la búsqueda de nuevos conocimientos, el análisis de las funciones, los métodos y los procesos educativos. La investigación educativa contribuye a mejorar la práctica cotidiana de los docentes, elevando la calidad de la educación que se imparte.

En lo referente a los recursos didácticos, se denominan así a todos aquellos instrumentos que, por una parte ayudan a los formadores en su tarea de enseñar y, por otra, facilitan a los alumnos el logro de los objetivos de aprendizaje. La tarea como formador exige conocer las funciones de dichos medios en general, con el fin de seleccionarlos y aplicarlos de forma adecuada para conseguir los objetivos previstos. (Corrales, 2012)

Ahora bien, la correcta selección y utilización de los recursos va indudablemente a condicionar la eficacia del proceso formativo, pues un recurso que puede resultar fantástico para trabajar con un grupo de alumnos es poco efectivo y no de los mismos resultados con otros; incluso con un mismo grupo puede resultar motivante en un momento y en otros no, sin embargo éstos deben escogerse considerando el grupo, el presupuesto, el tiempo, las características del recurso, la edad, el desarrollo psicológico, el grado de madurez, los conocimientos y habilidades que requiere, la perspectiva de género ya que algunos podría resultar discriminatorios para otros, etc.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje

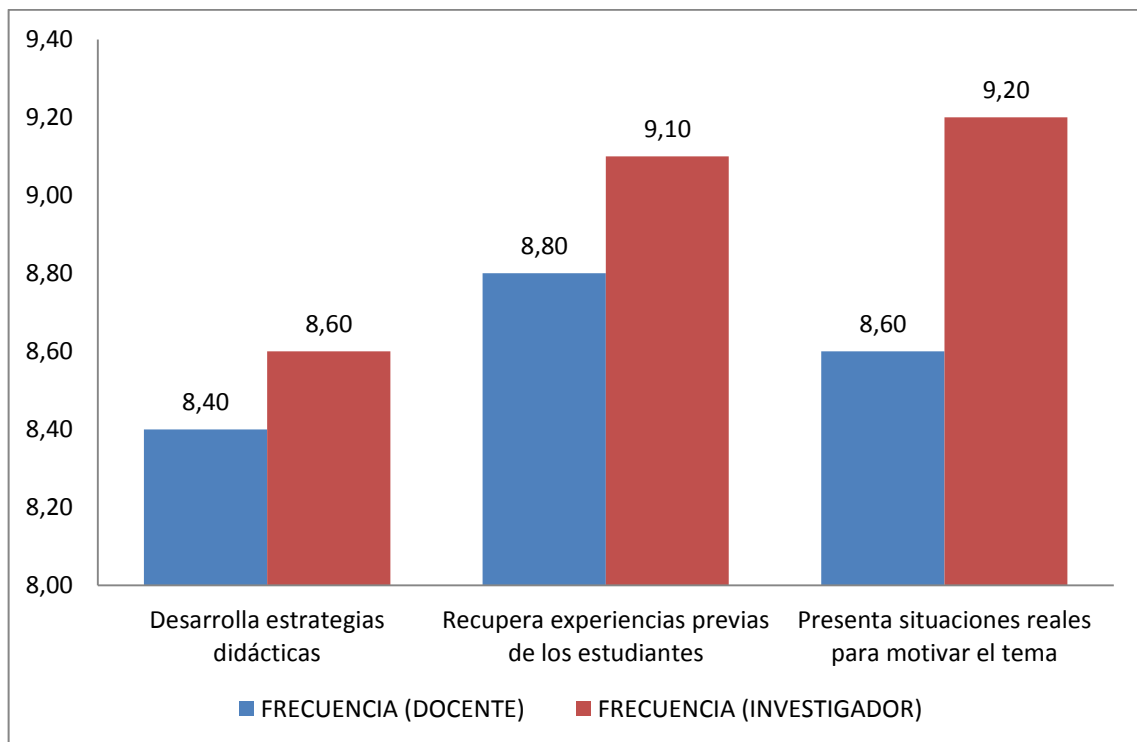
3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. INICIO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,40	8,60	84%	86%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,80	9,10	88%	91%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,60	9,20	86%	92%
PROMEDIO		8,60	8,97	86%	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

Desde el punto de vista de los docentes su mayor fortaleza es presentar situaciones reales para motivar según el 86% de encuestados, frente al 92% adjudicado a esta actividad por la observadora del proceso. En el proceso educativo, la representación de una situación de la realidad como base para la reflexión y el aprendizaje ha sido utilizada desde tiempos remotos, el planteamiento de un caso es siempre una oportunidad de aprendizaje significativo y trascendente en la medida en que quienes participan en su análisis logran involucrarse y comprometerse tanto en la discusión del caso como en el proceso grupal para su reflexión. (ITESM, 2010)

Conscientes de las ventajas de aplicar esta técnica para el aprendizaje, los educadores del Colegio Ciudad de Portovelo, afirman y pudo evidenciarse que en la realización de sus clases siempre recurren a situaciones reales para que los estudiantes apliquen los conocimientos teóricos y busquen solución a problemas o situaciones del medio, logrando así en ellos un aprendizaje constructivo por cuanto el estudiante se transforma en protagonista de su propio aprendizaje, además el aprendizaje de conocimientos tiene la misma importancia que la adquisición de habilidades y actitudes; además esta metodología es aplicable en todas las áreas del conocimiento pero requiere de algunas habilidades por parte de los docentes: creatividad, metodología activa, preocupación por una formación integral, habilidades para el manejo de grupos, buena comunicación con el alumnado, etc.

En lo referente a recuperar las experiencias previas de los estudiantes en un 91% de docentes y el 88% de la investigadora, afirman tener habilidad para utilizarlas como punto de partida para los nuevos aprendizajes. Los alumnos no van a la escuela o colegio con la mente en blanco, sino que llevan consigo ideas generales sobre muchos temas que abordamos en el proceso formativo. Estas ideas referentes a hechos, fenómenos, objetos, personas y acontecimientos se crean a partir de las experiencias cotidianas, las actividades físicas, las conversaciones con otras personas, y de la información de los medios de comunicación, entre otros factores; representan modelos coherentes de conocimiento, aunque pueden parecer incoherentes a la luz de la ciencia o del conocimiento escolar.

Su mayor dificultad es el desarrollo de estrategias didácticas desde el punto de vista de los docentes y la investigadora en un 86 y 84% respectivamente. Estas son indispensables en el quehacer educativo ya que por medio de ellas se planean y desarrollan las interacciones que enlazan la construcción del conocimiento de los discentes con el contenido que aprenden, creando ambientes para que los estudiantes pongan de manifiesto sus conocimientos previos sobre la temática a tratarse, los profundicen, creen a la vez nuevos conocimientos, los apliquen y transmitan a los demás para enriquecer la conciencia colectiva.

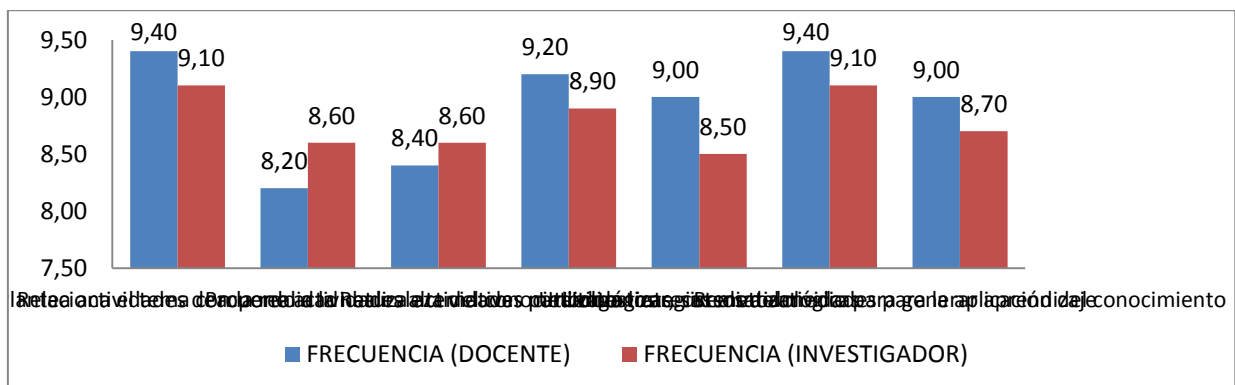
3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. DESARROLLO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	9,10	94%	91%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,20	8,60	82%	86%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,40	8,60	84%	86%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	8,90	92%	89%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	8,50	90%	85%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	9,10	94%	91%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,00	8,70	90%	87%
	PROMEDIO	8,94	8,79	89%	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

Como se mencionó en el apartado anterior, durante el desarrollo de las clases, la principal ventaja es que los docentes relacionan el tema con la realidad así lo consideran el 94% de docentes y la investigadora pudo comprobarlo en un 91%, lo cual es la base del éxito en el proceso de enseñanza – aprendizaje de las ciencias y tecnologías; saber relacionar suficientemente los conceptos y contenidos abstractos con la realidad concreta y cotidiana, permite a los estudiantes pueden darse cuenta de que lo que aprenden en el aula les puede ser muy útil fuera de ella. En igual porcentaje encontramos la utilización de recursos didácticos como medios para generar aprendizaje; pues éstos utilizados correctamente proporcionan valiosa información, guían los aprendizajes de los estudiantes, organizan la información, ejercitan las habilidades de los educandos en distintos ámbitos; motivan y despiertan el interés hacia el tema que se está tratando, permiten evaluar los conocimientos y habilidades desarrolladas, promueven la expresión y creación.

Una también actividad frecuente en los docentes del Colegio Ciudad de Portovelo es realizar actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento en un 92% según los docentes y un 89% desde el punto de vista de la investigadora; situación relacionada directamente con el aprendizaje basado en problemas, de manera que los estudiantes participen activamente, resuelvan problemas con datos e informaciones reales de la vida, arriben a conclusiones y conceptos, descubran regularidades, encuentren las causas que provocan los distintos fenómenos, valoren alternativas de solución y hagan generalizaciones. Poco frecuente para ellos resulta proponer actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula (84% docentes y 86% investigadora), pues no todos los estudiantes tienen un mismo nivel de desarrollo cognitivo, psicomotriz y afectivo, por lo tanto debe atenderse a esta diversidad: alumnos con necesidades educativas especiales, alumnos con altas capacidades, hijos de inmigrantes o provenientes de otras culturas, etc., quienes en algunos casos requieren una enseñanza personalizada y la ejecución de adaptaciones curriculares por parte de los docentes a fin de brindarles igualdad de oportunidades sin perjudicar al resto de estudiantes.

Los docentes presentan una mayor deficiencia en el planteamiento de actividades para transmitir o afianzar los conocimientos de acuerdo con la naturaleza del conocimiento en un 82% para los docentes y 86% para la investigadora; los docentes en base a su formación y experiencia deberían poseer un amplio repertorio de actividades de enseñanza – aprendizaje que hagan más efectiva y dinámica su labor en el aula; sin embargo como se puede evidenciar gran parte de ellos no los poseen por lo tanto, implementar programas que les proporcionen técnicas creativas que potencien el aprendizaje a través de programas de formación continua.

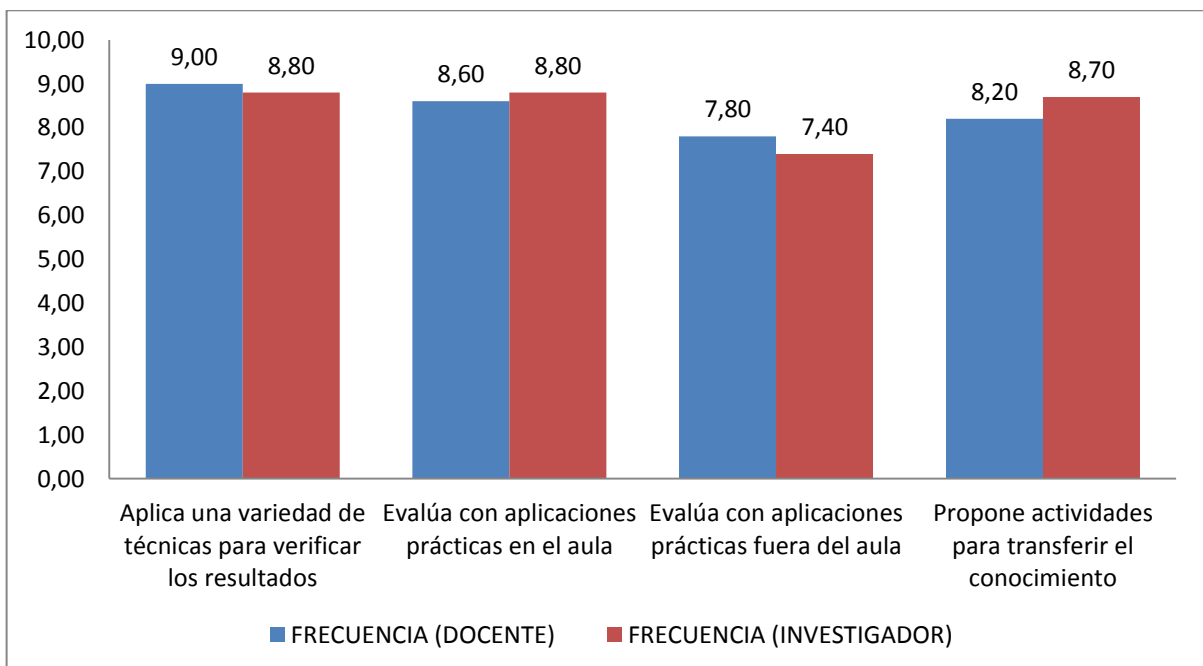
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. EVALUACIÓN

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	8,80	90%	88%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,60	8,80	86%	88%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7,80	7,40	78%	74%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,20	8,70	82%	87%
	PROMEDIO	8,40	8,43	84%	84%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

En lo referente a la evaluación de los aprendizajes, la mayor fortaleza de los docentes es la utilización de una gran cantidad de técnicas para la verificación de los resultados (90% docentes, 88% observador); siendo su debilidad el planteamiento de actividades que permitan evaluar los conocimientos con aplicaciones prácticas fuera del aula ((78% docentes, 74% investigador)

Siendo la educación una práctica social y la evaluación uno de sus principales actos que se lleva a cabo en las instituciones educativas, debemos abordarla desde distintos aspectos: ideológicos, sociales, pedagógicos, psicológicos y técnicos. Porque evaluar es valorar, tiene connotaciones ideológicas ya que tiene que ver con concepciones históricas – sociales que predominan en el contexto que sin duda la condiciona. (Colomba, 2008)

Como podemos darnos cuenta evaluar los aprendizajes es una tarea compleja que requiere del docente un proceso reflexivo que le permita asumir una posición de análisis crítico respecto a las acciones que se realizan conjuntamente con las intenciones que se persiguen para medir los logros o avances de los alumnos en materia educativa; es decir, necesariamente debe cuestionarse sobre qué se pretende, qué valores están involucrados, cómo se realiza, qué efectos tiene, qué papel asumen los evaluadores, etc.

Para realizar una evaluación permanente de los aprendizajes es aconsejable que los docentes informen a los estudiantes cuáles van a ser los criterios de evaluación desde la primera semana de clase y las formas utilizadas para realizarla; en el envío de tareas a casa debe ser cuidadoso, es decir, no enviar más tareas que aquellas en realidad va a avanzar a leer, revisar y calificar.

Debe aplicar retroalimentaciones continuas y refuerzo académico para los alumnos que lo requieran; así mismo, deben considerar a la evaluación como una herramienta útil para verificar lo que han aprendido los estudiantes y en qué necesitan refuerzo y no como un medio o instrumento de castigo para disciplinarlos.

Quizá para algunos la evaluación resulte un tema de difícil solución y de muchos desacuerdos, mayormente cuando ésta debe considerar ciertos estándares preestablecidos para cada una de las áreas de aprendizaje, mismos que son descripciones de los logros esperados en este caso de los estudiantes en cuanto a conocimientos, destrezas y actitudes que estos deberían adquirir como consecuencia del proceso de aprendizaje, sin embargo no todos los docentes los consideran al momento de diseñar los instrumentos de evaluación ya que para la gran mayoría estos son desconocidos.

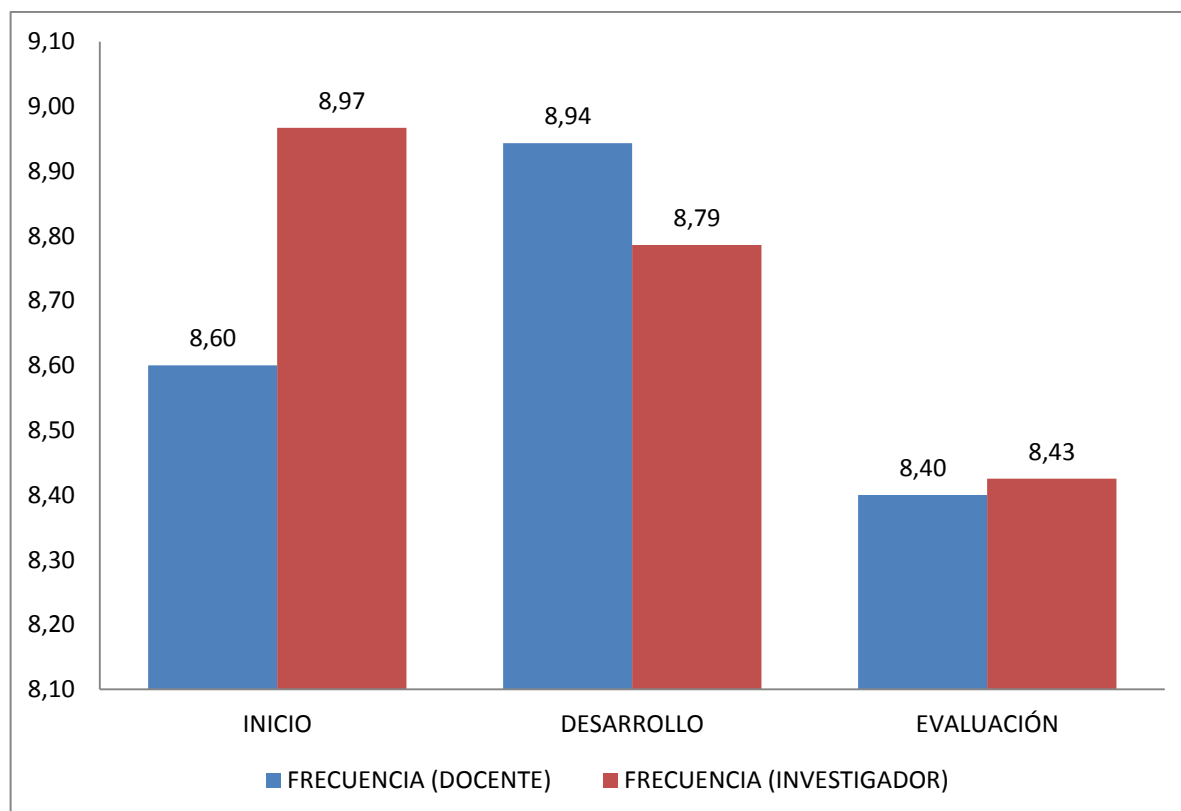
3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. VISIÓN GLOBAL

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	8,60	8,97	86%	90%
3.12	DESARROLLO	8,94	8,79	89%	88%
3.13	EVALUACIÓN	8,40	8,43	84%	84%
	PROMEDIO	8,65	8,73	86%	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

Como podemos apreciar en la gráfica respecto al desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, su mayor fortaleza se encuentra en las actividades introductorias de la clase (86% docentes y 90% investigador) mientras que su mayor problema es la evaluación de los aprendizajes (32% docentes e investigador respectivamente), por lo que resulta necesaria una capacitación de los docentes respecto a la evaluación de los aprendizajes 84% para docentes e investigador, sobre todo en aspectos relacionados a la aplicación de los estándares de calidad educativa.

La evaluación es una actividad sistemática y continua como el mismo proceso educativo, un subsistema integrado dentro del propio sistema de la enseñanza y tiene como misión especial recoger información fidedigna sobre el proceso en su conjunto para ayudar a mejorar el propio proceso, y dentro de él, los programas, las técnicas de aprendizaje, los recursos, los métodos y todos los elementos del proceso.

La evaluación debe servir de ayuda para elevar la calidad del aprendizaje y aumentar el rendimiento de los alumnos. (Martínez, 2010)

Es indispensable para los maestros y maestras considerar los momentos de la evaluación educativa durante el proceso enseñanza-aprendizaje, ya que esto les permite estar pendientes de los avances y dificultades de nuestros estudiantes y poder plantear mecanismos de acción para fortalecerlos o ayudarles a superarlas oportunamente.

Estos resultados son también un referente para analizar el funcionamiento y los procesos internos de las instituciones, y determinar el grado de participación y responsabilidad de distintos actores y sectores. Además, las instituciones pueden revisar el currículo, el plan de estudios y las mismas prácticas de aula, siempre en pro del desarrollo de las competencias básicas.

Como estrategia para mejorar la calidad de la educación, el Ministerio de Educación propone estándares de calidad educativa que ayudarán a orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo.

Los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad. (ME-Ecuador, 2012)

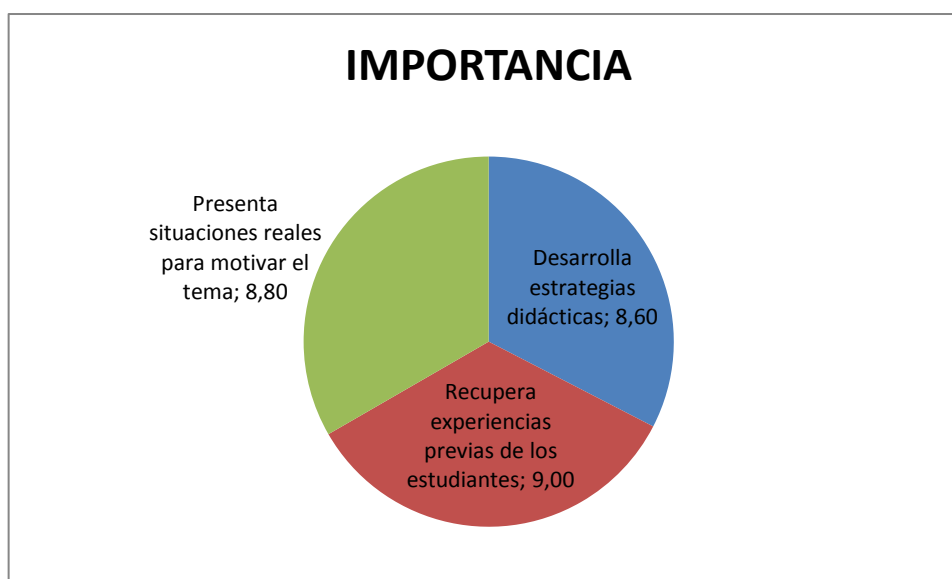
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. INICIO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,60	86%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,00	90%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,80	88%
	PROMEDIO	8,80	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

En lo que respecta al nivel de importancia en el ámbito de gestión del aprendizaje observado, el 90% de los educadores dan prioridad a la indagación de los conocimientos y experiencias previas de los estudiantes, lo cual es fundamental para los nuevos aprendizajes, un segundo y tercer lugar de valoración lo tienen el desarrollo de estrategias didácticas y la presentación de situaciones reales para motivar el tema con un 90% y 88% de preferencias respectivamente.

Los docentes del Colegio “Ciudad de Portovelo” inician el tratamiento de cualquier nuevo tema considerando los conocimientos previos que el estudiante maneja a partir de su contexto, de su entorno familiar y social, no tratando de borrarlos o cambiarlos si no de enriquecerlos con nuevos conocimientos. Organizar la enseñanza desde los conocimientos que ya poseen los alumnos es fundamental puesto que, frente a una nueva información o a un nuevo material, los estudiantes ponen en juego conocimientos anteriores, a partir de los cuales interpretan los nuevos contenidos. Un factor importante en la construcción del nuevo conocimiento es la presentación de situaciones reales para motivar el tema, en tal circunstancia el estudiante participa de manera activa en clase y se siente motivado, mejorando sus habilidades autorreguladoras y flexibilizar su pensamiento. Generalmente dentro del proceso educativo, el docente explica una parte de la materia y, seguidamente, propone a los alumnos una actividad de aplicación de dichos contenidos. Este tipo de aprendizaje basado en situaciones reales suele denominarse aprendizaje basado en problemas en el cual el aprendizaje de conocimientos tiene la misma importancia que la adquisición de habilidades y actitudes.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	92%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,80	88%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,80	88%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	9,20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	92%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,00	90%
	PROMEDIO	9,11	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

Durante el desarrollo de las clases el 96% de docentes, los docentes dan gran importancia a la utilización de los recursos del medio para generar aprendizajes, el 92% respectivamente realizan actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento, relacionando los temas de estudio con situaciones y problemas reales que permitan al alumno valorar la trascendencia de los aprendizajes respectivamente, utilizando diversas estrategias metodológicas; el 90% realiza actividades para la aplicación del conocimiento.

Los materiales didácticos elaborados con recursos del medio proporcionan experiencias que los niños pueden aprovechar para identificar propiedades, clasificar, establecer semejanzas y diferencias, resolver problemas, entre otras y, al mismo tiempo, sirve para que los docentes se interrelacionen de mejor manera con sus estudiantes, siendo entonces la oportunidad para que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea más profundo. (ME E. , 2014) Los docentes del Colegio Ciudad de Portovelo elaboran material concreto con recursos del medio, aumentando los niveles de eficiencia en el aula, además estos recursos se encuentran al alcance de todos los estudiantes. Éstos confieren poca importancia al planteamiento de actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento y propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula en un 88%. A partir de lo expuesto se podría decir que todas las actividades planteadas en el aula por el docente para sus estudiantes en el tratamiento de las diversas asignaturas siempre deben estar relacionadas con los contenidos, procedimientos aprendidos, objetivos, técnicas y métodos de enseñanza y criterios de evaluación establecidas en cada área de estudio.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7,80	78%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,60	86%
	PROMEDIO	8,65	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

En el proceso evaluativo el 92% de los docentes del Colegio Ciudad de Portovelo aplican, con aplicaciones prácticas en el aula 90%, proponiendo actividades para transferir el conocimiento en un 86% y variedad de técnicas para verificar los resultados evalúan con aplicaciones prácticas fuera el aula el 78% de ellos..

En las actividades con foco en la evaluación propiamente dicha el alumno ha de resolver las tareas propuestas para dar cuenta del grado y nivel de consecución de los objetivos planteados por el profesor para aquella situación de evaluación. En las actividades de corrección se emite un juicio de valor sobre los resultados de aprendizaje, pudiendo participar diferentes agentes (profesor y alumnos) y pudiendo tener lugar dentro o fuera del aula.

Las actividades de comunicación de los resultados del aprendizaje pueden llevarse a cabo también por parte de diferentes agentes (profesor y alumnos) y dirigirse a diferentes receptores (alumnos, padres, otros profesores), de diferentes formas (por escrito, oralmente, en público o privado) y con diferentes instrumentos y materiales (boletines, pruebas de evaluación con anotaciones, informes de evaluación, etc.). Como podemos darnos cuenta existe una amplia gama de formas de evaluación de los aprendizajes al alcance de los docentes, pero para ello se requiere implicar y responsabilizar al alumno en el logro y mejora del propio aprendizaje, ofreciéndole suficientes situaciones de evaluación para que les sea posible adquirir y utilizar la competencia de aprender a aprender de manera cada vez más autónoma, con situaciones de evaluación que contemplen tanto momentos anteriores como posteriores a la misma con el fin de que puedan desempeñar la competencia de modo complejo considerando el conjunto de los elementos que configuran el uso efectivo de la misma. Por último, se debe dar suficiente información y orientación sobre el grado de desarrollo de la competencia en cada uno de las actuaciones de los alumnos, de modo que puedan utilizarla para mejorar el nivel de logro de dicha competencia.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	8,80	88%
3.12	DESARROLLO	9,11	91%
3.13	EVALUACIÓN	8,65	87%
	PROMEDIO	8,85	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

Como podemos evidenciar la potencialidad de los docentes al momento de dar la clase se encuentra en la etapa de desarrollo en un 91%, siendo la fase de evaluación la más crítica con un 87%.

La Gestión del Aprendizaje del Colegio Ciudad de Portovelo tiene como fin promover la mejora continua de la calidad educativa, brindando las herramientas necesarias para desarrollar y fortalecer en los docentes y en los estudiantes las competencias necesarias para optimizar su rendimiento, fortalezas que se evidencian principalmente el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje, encontrándose cierta dificultad por parte de los docentes en el ámbito de la evaluación de los aprendizajes, mismo que es considerado como la última etapa del proceso pedagógico y una especie de requisito final, y resulta fácil que los profesores sigan considerándola igual y continúen utilizando prácticas evaluadoras que no se relacionen claramente con el aprendizaje de nuestros alumnos y, menos, que lo apoyen.

Valdría la pena aclarar que en el establecimiento educativo, producto de la evaluación realizada se pudo determinar que prevalecen las formas tradicionales de evaluación eminentemente sumativas en la que prevalece el memorismo de los contenidos conceptuales o cognitivos, siendo la única finalidad de la evaluación el poder promover a los alumnos hacia un grado o curso superior, más no de determinar sus dificultades en el aprendizaje y mucho menos establecer estrategias para contrarrestarlos y lograr así aprendizajes significativos ni para medir el grado de eficacia de los métodos y técnicas de

enseñanza empleados por el docente, para diseñar programas de refuerzo académico o adaptaciones curriculares de ser necesarias.

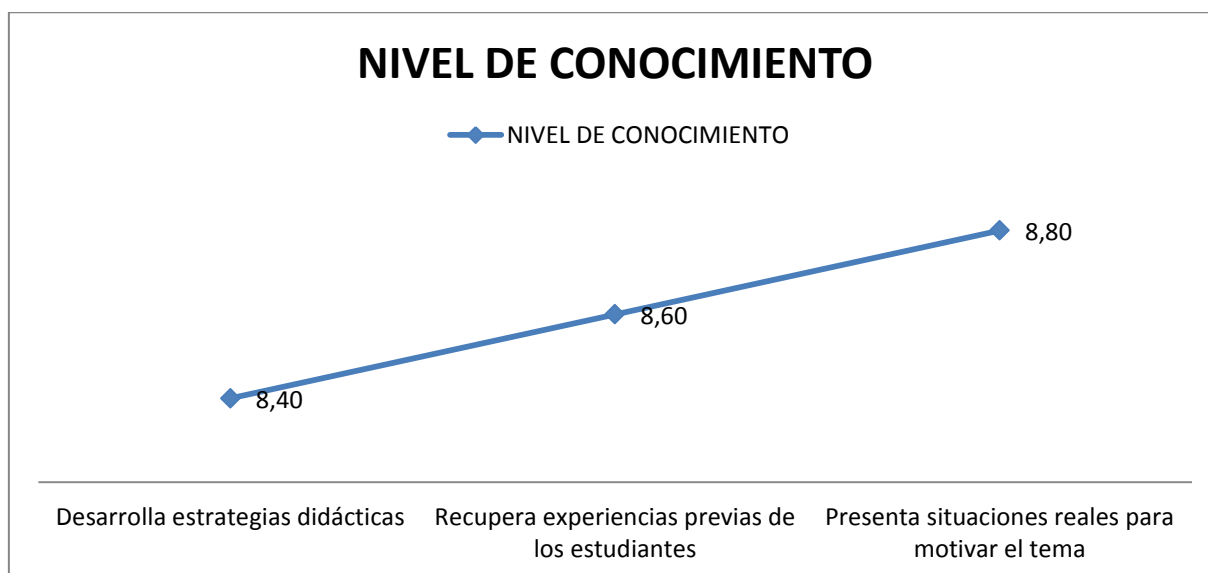
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. INICIO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,40	84%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,60	86%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,80	88%
	PROMEDIO	8,60	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

Con relación al nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, el 88% de los docentes inicialmente en sus clases presentan a sus estudiantes situaciones reales para

motivar el tema. El 86% recupera experiencias previas de los estudiantes y el 84% restante desarrolla estrategias didácticas.

Motivación es el interés que tiene el alumno por su propio aprendizaje o por las actividades que le conducen a él. El interés se puede adquirir, mantener o aumentar en función de elementos intrínsecos y extrínsecos. Hay que distinguirlo de lo que tradicionalmente se ha venido llamando en las aulas motivación, que no es más que lo que el profesor hace para que los alumnos se motiven. (Martinez, 2011)

Los docentes del Colegio Ciudad de Portovelo saben que es indispensable mantener la motivación de los estudiantes durante todo el transcurso de la clase, pero esto no es fácil, se requiere suscitar el interés, dirigir y mantener el esfuerzo logrando así el objetivo de aprendizaje predefinido.

Sin embargo, hay profesores que tienden a buscar técnicas interesantes para ellos pero que no provocan ninguna motivación en sus estudiantes. Los alumnos no se motivan por igual, por lo que es importante buscar y realizar actividades motivadoras que impliquen mayor participación del alumno.

El entusiasmo del profesor, el clima que reina en la clase, las buenas relaciones entre los miembros, alumnos y profesor o entre los mismos alumnos, el gusto por acudir a clase, etc. Unos alumnos también pueden influir en otros, positiva o negativamente, la referencia a lo real, relacionar lo que se enseña con el mundo real, los hechos y experiencias del alumno, el reconocimiento del esfuerzo que desarrollan los alumnos, evitando la censura o animando a la mejora.

La indagación de los conocimientos previos de los alumnos también puede ser utilizado como fuente de motivación sobre todo si se trata de temas que el alumno conoce de antemano de los cuales puede aportar mucha y valiosa información, la estrategias didácticas empleada por los docentes son decisivas para mantener al alumno activo y motivado durante el desarrollo de la clase, se recomienda utilizar técnicas activas, apoyadas en recursos tradicionales y tecnológicos que potencien el aprendizaje de los educandos.

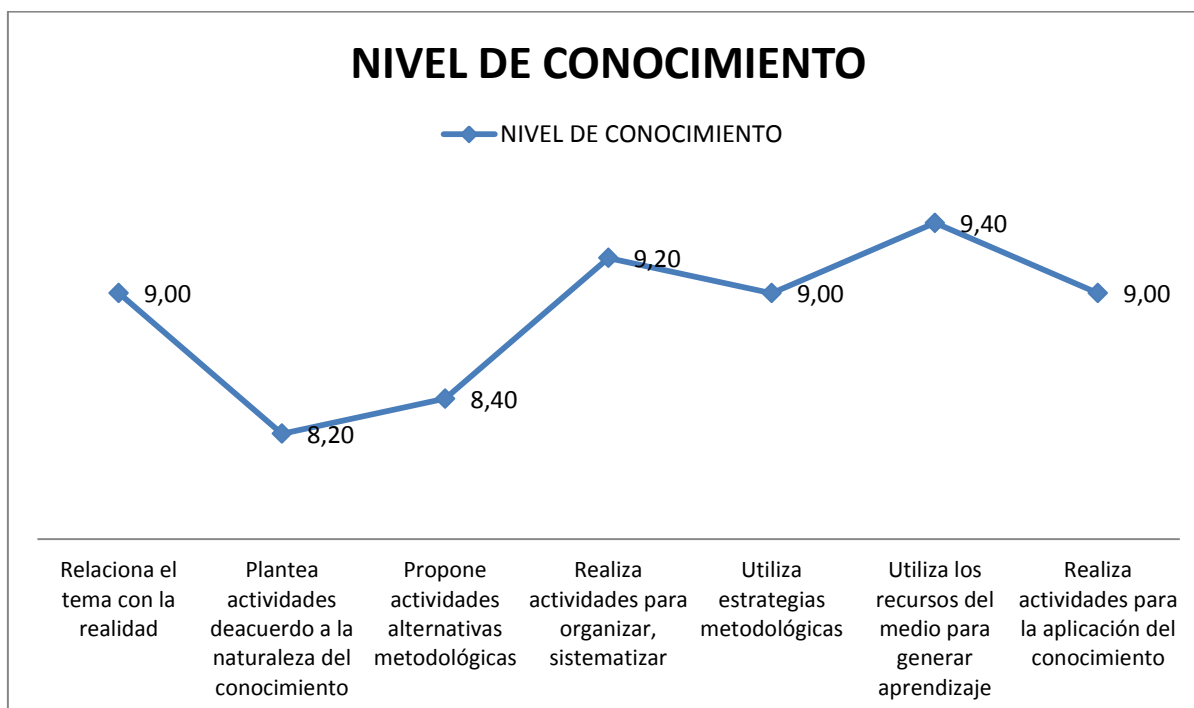
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.
DESARROLLO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,00	90%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,20	82%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,40	84%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	90%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	94%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,00	90%
	PROMEDIO	8,89	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

En el ámbito de gestión del aprendizaje, el nivel de conocimiento de los docentes sobre la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje, el 94% de docentes tiene su fortaleza en utilizar los recursos del medio para generar aprendizajes, el 92% realizan actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento; siendo poco utilizadas durante el desarrollo de la clase el proponer actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula en un 84% y plantear actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento 82%.

Como se ha mencionado en reiteradas ocasiones es indispensable que los docentes utilicen o mejor dicho aprovechen los recursos del medio para generar aprendizajes en los estudiantes, un recurso es cualquier medio, persona, material, animal, procedimiento, fenómeno, etc. que sirve como apoyo y se incorpora en el proceso de aprendizaje, para que mediante su interacción con él, el estudiante alcance el máximo desarrollo de sus capacidades y afiance su aprendizaje potenciándolo y generando a la vez nuevos conocimientos.

La generación de nuevos conocimientos en los estudiantes debe partir de la necesidad de solucionar determinada situación o problema. Su veracidad y validez se comprueban en la aplicación práctica. El conocimiento se acumula en información. La información se convierte en conocimiento cuando el resto de las personas lo generan, lo asumen y utilizan.

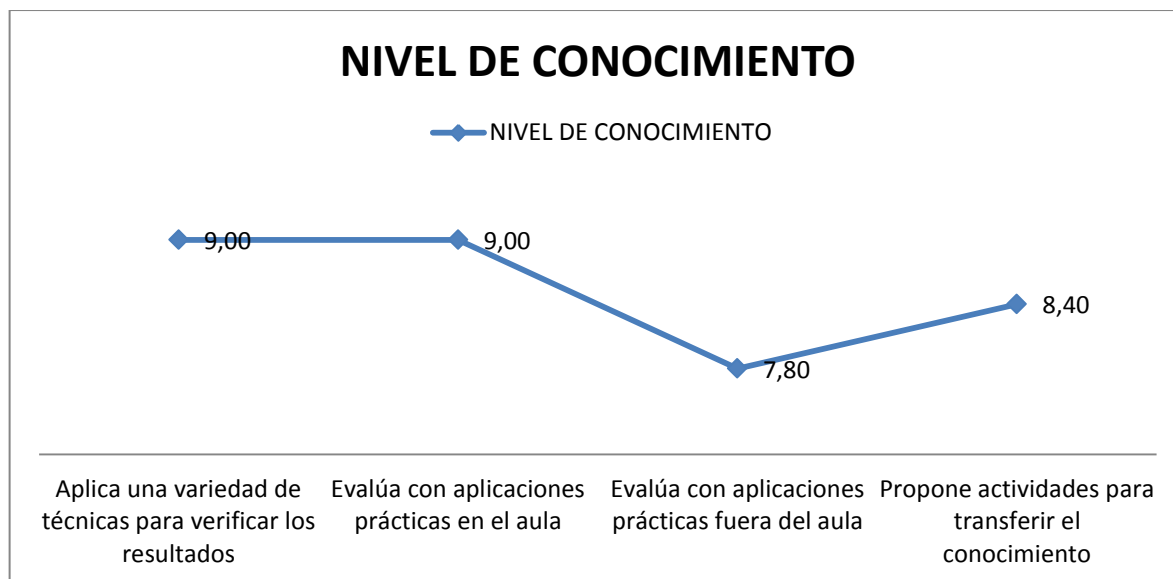
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. EVALUACIÓN

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

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	9,00	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7,80	78%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,40	84%
	PROMEDIO	8,55	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

En lo referente al nivel de conocimiento de los docentes al momento de efectuar la evaluación de los aprendizajes, los docentes conocen y aplican variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje, de igual forma el proceso evaluativo involucra diversas aplicaciones prácticas en el aula en un 90% respectivamente.

Para poder evaluar los aprendizajes los docentes recurren a diferentes técnicas que le permitan obtener información cuantitativa y cualitativa, así como los instrumentos más representativos de ellas. Es conveniente señalar la diferencia entre técnica e instrumento, ya que resulta frecuente encontrar que se hace un manejo indistinto de ellos.

La técnica es el procedimiento mediante el cual se llevará a cabo la evaluación del aprendizaje, mientras que el instrumento será el medio con el que el docente obtendrá la información al respecto. Entre las técnicas más comunes se pueden mencionar: el interrogatorio que utiliza como instrumentos: el cuestionario, la entrevista y la autoevaluación.

La técnica de resolución de problemas que emplea como instrumentos: pruebas objetivas, pruebas de ensayo o por temas, pruebas estandarizadas, etc.; Técnica de solicitud de productos: proyectos, monografías, ensayos, reportes; Técnica de observación: Participación, expresión oral, demostraciones, listas de verificación, registros anecdóticos, escalas de evaluación, etc.

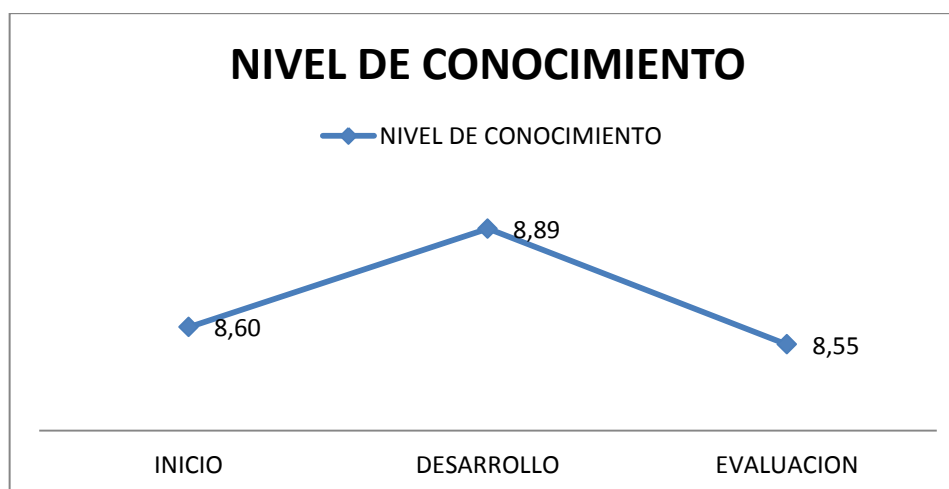
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. VISIÓN GLOBAL

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	INICIO	8,60	86%
3.12	DESARROLLO	8,89	89%
3.13	EVALUACION	8,55	86%
	PROMEDIO	8,68	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

En forma general se podría decir que la fortaleza de los docentes del Colegio Ciudad de Portovelo se centra en el desarrollo de la clase, así lo aseveran el 89% de encuestados. Manifestando un alto dominio de estrategias, métodos y técnicas para relacionar las temáticas con la realidad en que viven los estudiantes, plantear actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, a la destreza y la particularidad del estudiante; proponiendo actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula, realizando actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento y otras.

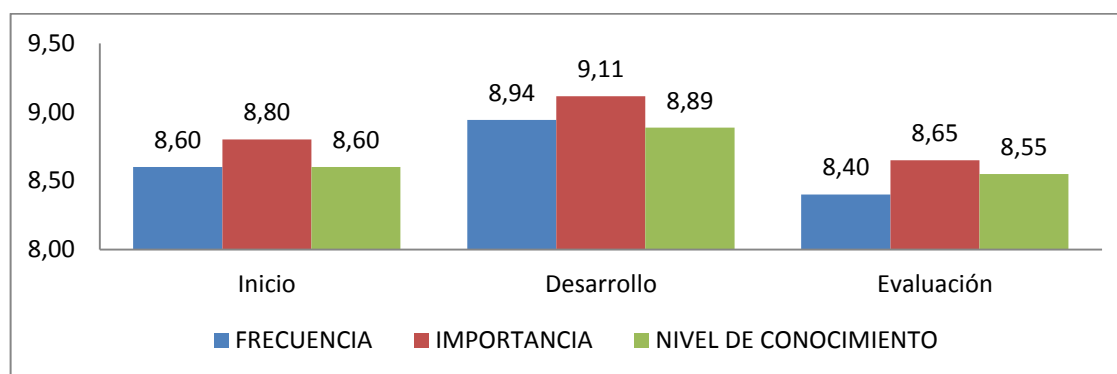
3.3.2.13. *Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.*

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

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	8,60	8,94	8,40
IMPORTANCIA	8,80	9,11	8,65
NIVEL DE CONOCIMIENTO	8,60	8,89	8,55

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

Un buen docente no se limita solo 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 mismo, a amar la naturaleza, a respetar a los seres que los rodean, promueve la interculturalidad e igualdad de género; en fin, educa a sus estudiantes para el buen vivir. (Higgins, 2013) Los resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje en lo relacionado a la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje demuestran que los docentes confieren mayor importancia a las actividades iniciales relacionadas con los procesos de indagación de los conocimientos previos de los alumnos, a partir de los cuales se construyen los aprendizajes; de igual forma consideran importantes las actividades de desarrollo que involucran actividades de transferencia y construcción del conocimiento. Por último las actividades de evaluación son las que han obtenido puntuaciones más bajas con relación a las anteriores, por ello se hace necesaria la intervención a través de un programa de capacitación sobre técnicas e instrumentos de evaluación de los aprendizajes, ya que esta es una necesidad emergente en el establecimiento educativo investigado.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

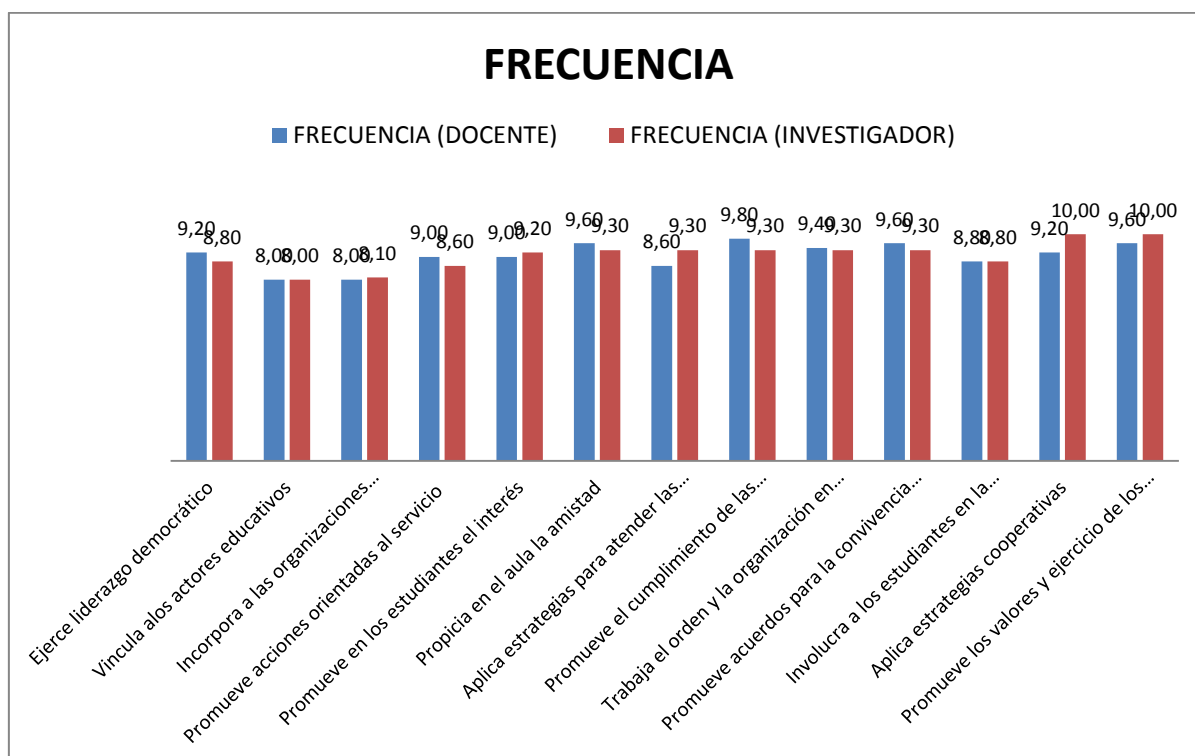
3.4.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	8,80	92%	88%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,00	8,00	80%	80%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,00	8,10	80%	81%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,00	8,60	90%	86%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,00	9,20	90%	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	9,30	96%	93%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,60	9,30	86%	93%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	9,30	98%	93%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	9,30	94%	93%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	9,30	96%	93%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	8,80	88%	88%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	10,00	92%	100%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	10,00	96%	100%
PROMEDIO		9,06	9,08	91%	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

La gestión de los docentes del Colegio Ciudad de Portovelo en el ámbito del liderazgo y comunicación en un 100% aplican estrategias cooperativas y promueven los valores y el ejercicio de los derechos humanos. El aprendizaje cooperativo o de colaboración es un proceso en equipo en el cual los miembros se apoyan y confían unos en otros para alcanzar una meta propuesta. El aula es un excelente lugar para desarrollar las habilidades de trabajo en equipo que se necesitarán más adelante en la vida. (Tolentino Tenorio, 2011)

El Aprendizaje colaborativo permite a los docentes convertir las actividades del aula en una experiencia social y académica de aprendizaje en la cual los estudiantes trabajan en grupo para realizar las tareas de manera colectiva, intercambiando información, sintiéndose motivados tanto para lograr su propio aprendizaje como para acrecentar los logros de los demás. Por otra parte, los derechos humanos no son simplemente unos enunciados teóricos o de principios, sino valores que cada ser humano tiene que encarnar muy profundamente, por ello tampoco deben ser motivo de clases o enseñanzas a la manera tradicional, sino vivencias que acompañen minuto a minuto su vida, la de sus alumnos y alumnas y la de toda la escuela o institución educativa, convencidos de esto, los educadores del Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo promueven entre sus estudiantes los

valores y el ejercicio de los derechos humanos con la mejor predisposición. La vivencia de éstos valores la demuestran a sus estudiantes a través de la vinculación de los docentes con los demás actores educativos y en el ejercicio de liderazgo democrático dentro y fuera del aula. De igual forma, estimulan en los alumnos el valor de la amistad en el aula y el ejercicio de los derechos humanos, enseñándoles a compartir con los otros, respetándoles, apoyándoles y tolerándoles; así como a trabajar en equipo y a participar activamente en actividades culturales, deportivas y cívicas programadas por la institución educativa.

Los problemas disciplinarios también son tratados en forma cordial y pacífica, cuando algún estudiante provoca un problema disciplinario le llaman la atención y procuran llegar a un acuerdo con él, partiendo de una definición compartida del problema y una medida para superarlo. Antes que imponer cualquier medida de castigo al infractor, procuran ponerse de acuerdo con ellos respecto a la falta y la forma de superarla, pues lo más conveniente es que el profesor y el alumno trabajen como colaboradores y no como enemigos.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	86%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,40	84%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,20	92%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,00	90%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	96%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	90%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	94%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,40	94%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,60	96%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
PROMEDIO		9,25	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

En cuanto a la importancia que confieren al liderazgo y comunicación en el aula, además de las actividades anteriormente descritas como la promoción de valores y ejercicio de los derechos humanos 98%; aplican estrategias cooperativas, propician en el aula la amistad entre los estudiantes y con los docentes, promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula en un 96% respectivamente.

La educación en derechos humanos es un proceso educativo en el que el docente a través de la vivencia diaria y el ejemplo intenta transmitir los valores de la paz, de la tolerancia, del respeto a los derechos humanos y muchos otros a sus estudiantes con la intención de construir ciudadanos libres y cívicos, conocedores de cuáles son sus derechos y respetuosos con los de los demás. La educación en derechos humanos es importante en el desarrollo integral del individuo ya que, por un lado, le hace ser respetuoso con los derechos de los demás, y por otro, al ser conocedor de cuáles son sus derechos exige a las autoridades su respeto.

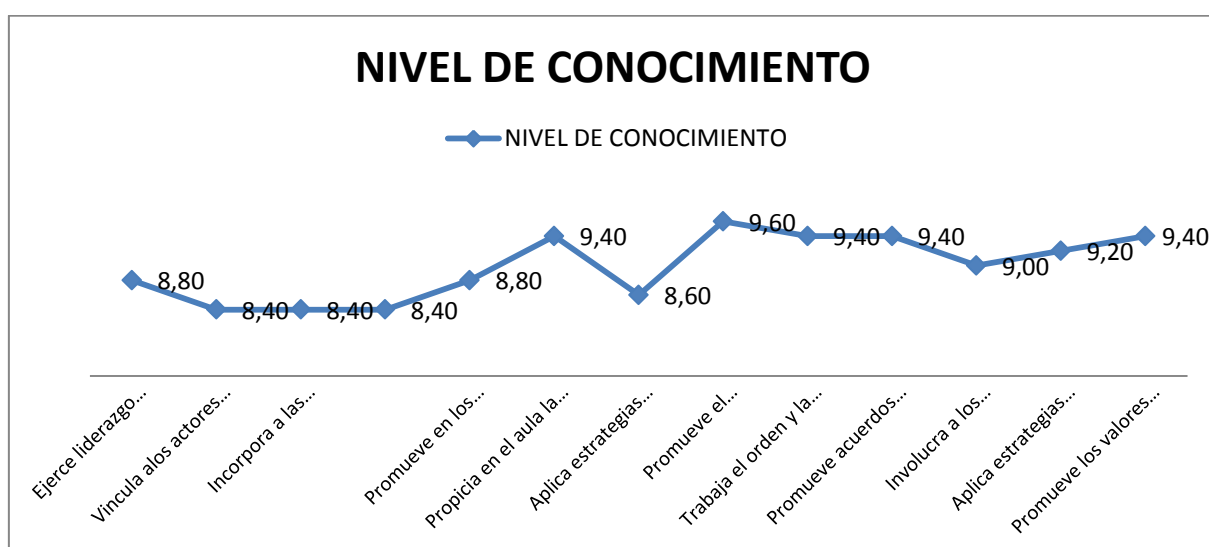
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,80	88%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,40	84%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,40	84%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,40	84%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,80	88%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	94%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,60	86%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	94%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	90%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	94%
	PROMEDIO	8,98	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

En lo referente al nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación, el 96% promueven el desarrollo y participación de los estudiantes de las actividades institucionales; el 94% propician en el aula la amistad, el trabajo en orden y la organización de las actividades, promueve acuerdos para la convivencia armónica, promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos. El 92% aplica estrategias colaborativas, 90% involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras, el 88% ejerce liderazgo democrático; vincula a los actores educativos, incorpora a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales y promueve acciones orientadas hacia el servicio en un 84% respectivamente.

La fortaleza de los docentes investigados es propiciar el desarrollo y participación de los estudiantes en las actividades institucionales para lo cual elabora el calendario académico. Este instrumento le permite distribuir el tiempo que se requiere para realizar las variadas actividades académicas con estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa, las actividades de desarrollo institucional, festividades cívicas, religiosas, las vacaciones, determinando las fechas precisas de iniciación y finalización de cada una de ellas, así como también el establecimiento de inicio y fin de cada parcial y quimestre, así como también las fechas en que se realizará la evaluación de los aprendizajes, la recuperación pedagógica, exámenes supletorios, remediales, etc.

De igual forma, propician en el aula la amistad, el trabajo en orden y la organización en las actividades, así como una comunicación efectiva, para lo cual los docentes del Colegio Ciudad de Portovelo procuran conocer bien a sus alumnos a través de una intensa interacción y comunicación con ellos dentro y fuera del aula y la observación constante de sus procesos de aprendizaje y su respuesta a la acción educativa a fin de poder organizar experiencias de aprendizaje de forma que todos los alumnos participen y progresen en función de sus posibilidades. A partir del conocimiento de las posibilidades y potencialidades de aprendizaje de todos los alumnos y de los factores que facilitan o dificultan el mismo y sus necesidades educativas más específicas los educadores podrán ajustar las ayudas pedagógicas necesarias al proceso de construcción personal de cada alumno, ayudándoles a construir aprendizajes significativos.

El docente dentro del aula ejerce un estilo de liderazgo democrático o participativo que prioriza la participación de todo el grupo, promoviendo el diálogo entre su grupo para que entre todos se llegue a la mejor conclusión. También vincula a todos los miembros de la comunidad educativa, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en la planificación y desarrollo de actividades académicas, sociales, culturales, deportivas, etc.

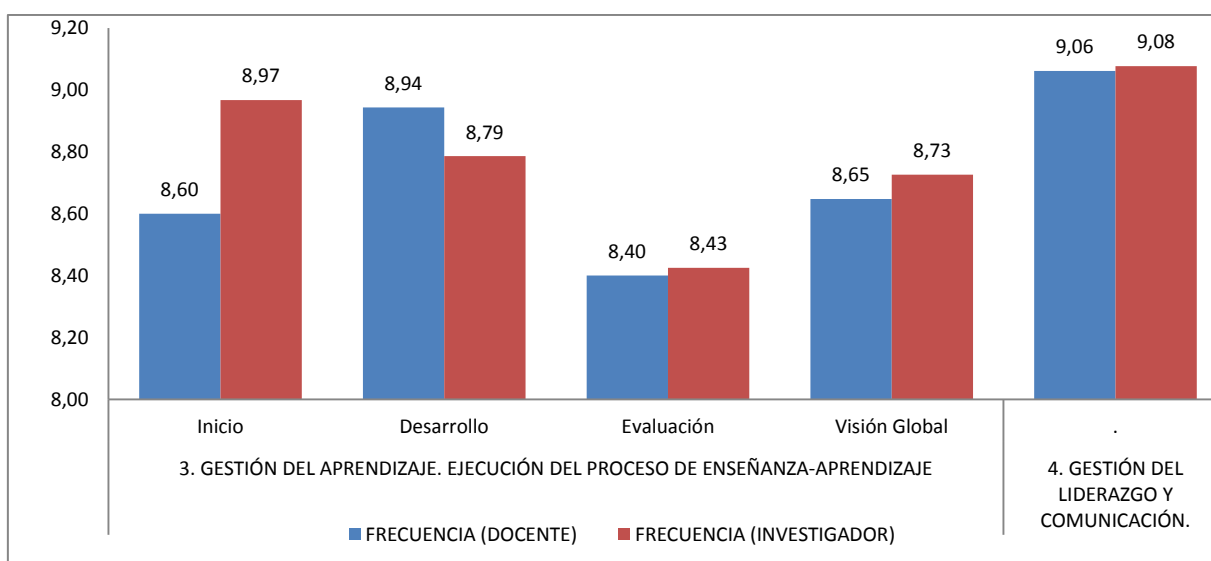
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

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

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	8,60	8,97
	Desarrollo	8,94	8,79
	Evaluación	8,40	8,43
	Visión Global	8,65	8,73
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,06	9,08

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

Al comparar los resultados del cuestionario de autoevaluación de los docentes con los resultados de la observación realizada por la estudiante investigadora, se ha podido establecer que con relación a la gestión del aprendizaje relacionada con la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje, la mayor fortaleza desde el punto de vista del docente está en el desarrollo de las actividades de asimilación y construcción del conocimiento; siendo la evaluación de los aprendizajes la que se ubica en el estrato inferior aún por debajo de las actividades iniciales de indagación de los conocimientos previos.

En lo que respecta a la gestión del liderazgo y comunicación existe concordancia entre la autoevaluación de los docentes y lo observado por la alumna investigadora, alcanzando un alto grado de cumplimiento en este ámbito por parte de los docentes del Colegio Ciudad de Portovelo quienes saben liderar sus clases y comunicarse de una manera asertiva con sus estudiantes lo cual es indispensable para el éxito del proceso formativo. Es evidente que los docentes del Colegio Ciudad de Portovelo tienen un buen desempeño docente, a partir de los criterios para el análisis de datos en los niveles de frecuencia, importancia y conocimiento, donde sus puntuaciones se ubican en la escala de 7 a 10 correspondientes a bueno, muy bueno y excelente, destacándose las buenas prácticas docentes relacionadas con la planificación microcurricular, la comunicación con los estudiantes, el desempeño pedagógico responsable, la evaluación permanente, el cumplimiento de los deberes y derechos, entre otras.

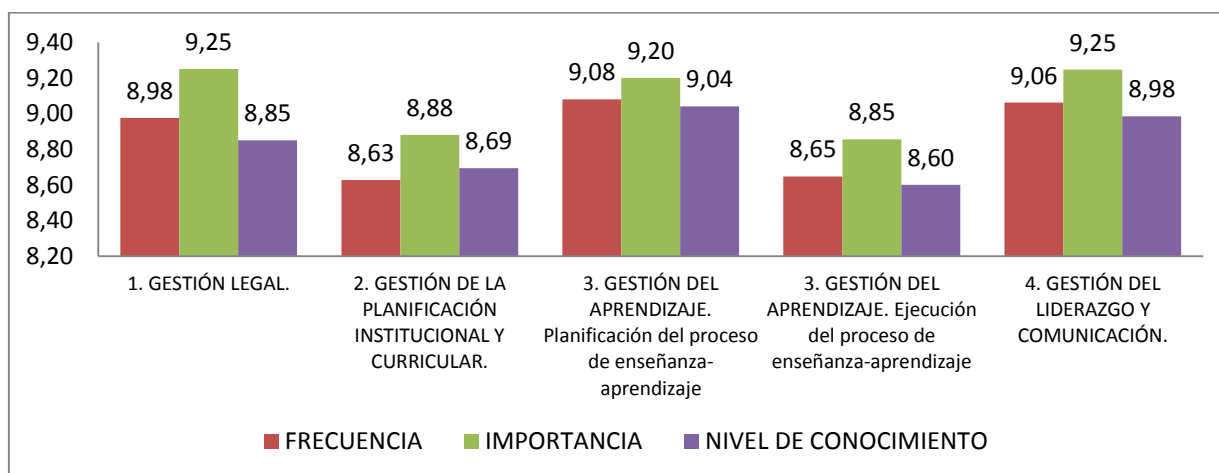
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 27. Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8,98	9,25	8,85
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,63	8,88	8,69
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.	9,08	9,20	9,04
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.	8,65	8,85	8,68
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,06	9,25	8,98

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

Gráfico 27. Desempeño profesional del docente (análisis global)



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo.

Como podemos observar en las gráficas que anteceden, respecto al desempeño de los docentes en cada uno de los ámbitos de gestión, podemos darnos cuenta que el ámbito más frecuente en su praxis se relaciona con la gestión del aprendizaje, en base a la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento que le confiere, específicamente con la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje; lo más trascendente para ellos es la gestión legal y del liderazgo y comunicación; pero presentan un más alto grado de conocimientos en la gestión del aprendizaje, principalmente con lo relacionado con la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Evidentemente el proceso de enseñanza aprendizaje, brinda a los docentes la posibilidad de desarrollar en el estudiante todas sus potencialidades, por este motivo las tareas de diseño deben apoyarse en los conocimientos y habilidades que el estudiante ya posee, estimulando su reflexión crítica y provocando razonamientos deductivos, el uso de analogías, de modo de conformar estructuras cognitivas y formaciones afectivas más fuertes a partir de las propias exigencias de la tarea docente.

CONCLUSIONES

- Los docentes demuestran un especial apego y conocimiento de las normas educativas que rigen a la institución, sea éstas internas y externas, en las cuales se basan para actuar, cumpliendo y haciéndolas cumplir por los estudiantes, padres de familia y demás miembros de la comunidad educativa.
- Los docentes participan en la planificación a nivel de centro o meso curricular y a nivel de aula o microcurricular, planificando las actividades educativas en función a las necesidades e intereses de los alumnos y en base al currículo vigente; considerando las destrezas con criterio de desempeño que desea desarrollar en sus alumnos al momento de realizar la planificación anual de la asignatura, la de bloque curricular o el plan de clase, procurando aprovechar los recursos del entorno y los materiales didácticos disponibles en el establecimiento educativo; lamentablemente no están capacitados para realizar adaptaciones curriculares para atender a la diversidad de los estudiantes.
- Los docentes están conscientes de la necesidad de realizar una evaluación permanente del proceso de aprendizaje de los alumnos, sin embargo, no se aplican los estándares de calidad educativa al momento de realizar la evaluación de los aprendizajes, ciñéndose la misma a los conocimientos teóricos de las diversas asignaturas con instrumentos tradicionales y en forma cuantitativa con el fin de determinar la promoción o no de los estudiantes hacia los años superiores exclusivamente.
- Los docentes afirman mantener una buena comunicación con los estudiantes y padres de familia, a fin de conocer sus necesidades y opiniones, favoreciendo la participación activa de los estudiantes en clase.
- El desempeño pedagógico de los docentes es bueno pues toma en cuenta los intereses, motivaciones y conocimientos previos de los alumnos como punto de partida en su clase, la cual siempre planifica previamente, procurando cumplir con las actividades allí programadas. Durante el desarrollo de las clases procuran aclarar dudas y reforzar el aprendizaje a través de actividades individuales y grupales, dentro y fuera del aula, aprovechando los recursos del entorno para el afianzamiento de los aprendizajes.

RECOMENDACIONES

- Incluir a los docentes en la elaboración del reglamento interno y del código de convivencia a fin de que conozcan sus deberes y derechos así como también los de sus estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa; éstos instrumentos deben socializarse con los estudiantes y padres de familia para que conozcan de la normativa legal educativa (Ley de Educación, Reglamento interno y Código de Convivencia) lo concerniente a sus deberes y derechos a fin de que los conozcan, los cumplan y los hagan respetar.
- Ofrecer capacitaciones a los docentes sobre temáticas relacionadas con la evaluación de los aprendizajes y adecuaciones curriculares, a fin de poder atender de una mejor manera a la diversidad de estudiantes que asisten al establecimiento. También podrían incluirse programas sobre las reformas educativas y los cambios en los formatos de planificación a nivel institucional y de aula, con la colaboración de los distritos educativos o contratando personal entendido en la materia para que dicte seminarios prácticos.
- Los docentes deben considerar la evaluación educativa como una herramienta que le permitirá verificar lo que han aprendido sus estudiantes y en qué necesitan refuerzo, por ello es indispensable diseñar un taller pedagógico para la aplicación de los indicadores esenciales de evaluación en las asignaturas básicas del Colegio Nacional “Ciudad de Portovelo” ya que éstas son un factor determinante de la calidad educativa del establecimiento.
- Sería bueno aprovechar la capacidad comunicativa entre alumnos y maestros para analizar veraz y asertivamente sus avances académicos e idear juntos alternativas que les permitan mejorarlos.
- Es necesario fomentar entre los docentes la práctica de la planificación de la clase como un mecanismo que contribuye a afianzar plenamente los aprendizajes de los alumnos con actividades constructivistas que ayuden a enlazar la teoría con la práctica, lo aprendido en el aula con diversas circunstancias de la vida donde le va a ser útil este aprendizaje.

BIBLIOGRAFÍA

- Ajanel, R. I. (febrero de 2012). *Universidad Panamericana*. Recuperado el 10 de diciembre de 2013, de <http://54.245.230.17/library/digital/371.36%20A642.pdf>
- Alvarado, V. (2011). *Gestión, liderazgo y valores en la administración del centro educativo Colegio Técnico Agrupero "Oriente ecuatoriano" del cantón Palanda, provincia Zamora Chinchipe, periodo 2010-2011*. Loja, Ecuador: UTPL.
- Alves Mattos, L. (2009). *Compendio de didáctica general*. Kapeluz.
- Aparicio, M. (13 de octubre de 2013). *Blog WPP_LGM_Planeamiento_Educativo*. Recuperado el 20 de febrero de 2014, de <http://wpplgm.blogspot.com/2013/10/cias.html>
- Asamblea- Nacional, E. (31 de marzo de 2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Recuperado el 7 de diciembre de 2013, de http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Ley_organica_educacion_intercultural.pdf
- Asamblea-Constuyente, E. (2008). *Constitución del Ecuador*. Montecristi.
- Barriga Andrade, C. (2011). *Planificación Curricular I*. Quito: Publicaciones UTE.
- Blanco, M. (2010). *Los conflictos en la escuela ¿Cómo resolverlos?* Buenos Aires.
- Blogger: Colombia aprende*. (2012). Recuperado el 14 de diciembre de 2013, de <http://www.colombiaprende.edu.co/html/home/1592/article-129664.html>
- Bolivia, C. E. (2008). *Procesos e instrumentos de la gestión educativa*. Cochabamba - Bolivia: Primera edición con financiamiento de SAIH - Noruega.
- Caballero, A. (2003). *Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes de una escuela del nivel medio superior*. Monterrey, México: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Caldera, R. (2004). *Planeación Estratégica de Recursos Humanos*. Nicaragua: Estrategika-Consultoria, S.A.
- Cámere, E. (1 de agosto de 2009). *Entre Educadores*. Recuperado el 8 de diciembre de 2013, de <http://entreeducadores.com/tag/relacion-de-docencia/>

- Castillejo Brull, J. L. (2010). *akademeia, revista* . Recuperado el 03 de mayo de 2014, de <http://www.revistaakademeia.cl/?p=117&page=8>
- Citado por Caballero, S. S. (2008). La gestión del aprendizaje. *POLIS*, 329.
- Colegio "Cap. Edmundo Chiriboga G."*. (2010). Recuperado el 23 de febrero de 2014, de http://www.colegioedmundochiriboga.edu.ec/joomla/index.php?option=com_content&view=article&id=76&Itemid=96
- Colomba, N. &. (2008). *Evaluación, nuevas concepciones*.
- Corrales, M. J. (2012). *Diseño de medios y recursos didácticos*. Madrid: INNOVA.
- Darling-Hammond, L. y. (2003). *El desarrollo profesional de los maestros, nuevas estrategias y políticas de apoyo*. México: Secretaría de Educación Pública.
- de León Sánchez, B. (2011). *LA RELACIÓN FAMILIA-ESCUELA Y SU REPERCUSIÓN EN LA AUTONOMÍA Y RESPONSABILIDAD DE LOS NIÑOS/AS*. Barcelona, España: Universidad de Barcelona.
- De Longhi, A. L. (Septiembre de 2011). *Colección de Cuadernillos de actualización para pensar la Enseñanza Universitaria*. . Recuperado el 26 de febrero de 2014, de <http://www.unrc.edu.ar/unrc/academica/pdf/cuadernillo-sep2011-6.pdf>
- Dadugarden.com*. (2009). Recuperado el 11 de diciembre de 2013, de <http://dadugarden.com/Familia-Escuela.html>
- Dupont Chandler, A. (2003). *Investigates the changing strategy and structure of the large industrial enterprise*. USA.
- EcuadorUniversitario.com*. (4 de agosto de 2013). Recuperado el 15 de diciembre de 2013, de http://ecuadoruniversitario.com/noticias_destacadas/anuncian-proceso-de-renovacion-del-talento-humano-del-sistema-educativo/
- Ecured*. (2010). Recuperado el 06 de julio de 2014, de http://www.ecured.cu/index.php/Principios_did%C3%A1cticos
- Eduardo Kastika, J. H. (1992). *Administración y Estrategia*. Argentina: Ediciones Macchi.
- Educando*. (16 de octubre de 2009). Recuperado el 13 de diciembre de 2013, de <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/>

- El Comercio.com.* (09 de abril de 2009). Recuperado el 04 de diciembre de 2013, de http://www.elcomercio.com/noticias/Formacion-docente-requisito-calidad_0_21597935.html
- Estrada, L. (2013). *El desempeño docente.* Carabobo - Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Florez, M. T. (2013). *Educarchile.* Recuperado el 04 de julio de 2014, de <http://www.educarchile.cl/ech/pro/app/detalle?ID=78296>
- Galarza Aquino, E. M. (abril de 2007). *slideshare.net.* Recuperado el 22 de febrero de 2014, de http://www.slideshare.net/marcel_galarza/reglamento-interno-de-la-institucion-educativa
- Galtés, R. (2013). *La motivación. Factor clave para continuar la labor docente.* Manresa, Barcelona, España: Escuela Universitaria de Ciencias de la Salud.
- García-Bacete, F. (2006). *Las relaciones escuela-familia: un reto educativo. Infancia y Aprendizaje.* Barcelona.
- Gestión de Recursos Humanos. Maestría UFT.* (4 de junio de 2008). Recuperado el 2013 de diciembre de 02 , de <http://magister-maestria-uft.blogspot.com/2008/06/cmo-evaluar-el-desempeo-docente.html>
- Higgins, A. (2013). *Guía para una buena práctica docente de Educación General Básica.* Quito: Editagram S.A.
- ITESM, I. T. (2010). *El estudio de casos como técnica didáctica.* Obtenido de <http://sitios.itesm.mx/va/dide2/documentos/casos.PDF>
- Jácome, A. (1 de julio de 2009). *Derechoecuador.com.* Obtenido de <http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/derechodelaninezylaadolescencia/2009/06/01/niNos-niNas-y-adolescentes-derechos-y-deberes>
- Jiménez, A. (8 de febrero de 2011). *Aporrea.* Recuperado el 20 de marzo de 2014, de <http://www.aporrea.org/educacion/a117324.html>
- Kenneth, L. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas?* Santiago de Chile: Salesianos.
- Lacueva, A. (2006). *Por una didáctica a favor del niño.* Caracas: ELE.
- Luna, M. &. (2011). *Educación 1950-2012. Reformas inconclusas, nudos recurrentes, nuevos desafíos.* Quito: Activa.

- Marquès Graells, P. (2011). *LA ENSEÑANZA. BUENAS PRÁCTICAS. LA MOTIVACIÓN*. Facultad de educación UAB.
- Martínez, E. &. (2010). *Aularia*. Recuperado el 09 de julio de 2014, de <http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/0091evaluacionaprendizaje.htm>
- Martinez, E. &. (2011). *Aularia*. Recuperado el 8 de mayo de 2014, de <http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/0083motivacion.htm>
- ME, E. (2013). *Conozca qué son los estándares de calidad educativa*. Quito: MEE.
- ME, E. (2013). *Propuesta estándares de aprendizaje*. Quito: ME.
- ME, E. (2014). *Ministerio de Educación del Ecuador*. Recuperado el 05 de mayo de 2014, de <http://educacion.gob.ec/tips-de-uso/>
- ME, G. (2009). *Guía de Adecuaciones curriculares*. Guatemala.
- Medrano, H. (15 de septiembre de 2010). *Congreso Iberoamericano de Educación*. Recuperado el 2013 de diciembre de 04, de http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/RLE2592_Medrano.pdf
- ME-Ecuador. (2012). *Estándares de Calidad Educativa*. Quito.
- ME-ECUADOR. (2012). *Marco Legal Educativo*. Quito.
- Mendoza, D. (2010). *Estrategias pertinente hacia un modelo educativo incluyente y significativo*. México.
- MINEDUC. (2009). *Guía de adecuaciones curriculares*. Guatemala: Ministerio de Educación de Guatemala.
- Ministerio-Educación, C. (2008). *Guía para el mejoramiento institucional*. Bogotá: Cargraphics S.A.
- Ministerio-Educación, E. (2011). *Estandares de desempeño profesional docente. Propuesta para la discusión ciudadana*. Quito .
- Ministerio-Educación, E. (2011). *Propuesta de estándares de aprendizaje 1,2 y 3*. Quito.
- Ministerio-Educación, E. (2012). *Estandares de calidad educativa*. Quito: Editogran.
- Ministerio-Educación, E. (2012). *Marco Legal Educativo*. Quito.

- Ministerio-Educación, E. C. (2013). *Guía para la planificación microcurricular*. Cuenca.
- Ministerio-Educación, P. (2012). *Marco de buen desempeño docente*. Lima.
- Ministerio-Educación, P. (5 de diciembre de 2012). *Ministerio de Educación del Perú*. Recuperado el 12 de diciembre de 2013, de <http://www.digeibir.gob.pe/articulos/%C2%BFc%C3%B3mo-debe-ser-la-relaci%C3%B3n-escuela-familia-comunidad>
- Ministerio-Educación, P. (2013). *Rutas del aprendizaje*. Lima, Perú: Corporación Gráfica Navarrete S.A.
- Mintzberg H., Q. J. (1997). *El proceso estratégico*. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Montecinos, C. (2003). *Perspectivas: revista de la escuela de psicología de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*. Recuperado el 13 de diciembre de 2013, de <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/6/6>
- Mosquera, J. (junio de 2012). Recuperado el 02 de 05 de 2014, de <http://www.corpeducar.org.ec/wp-content/uploads/2012/07/Presentaci%C3%B3n.-EST%C3%81NDARES-DE-CALIDAD-Junio-2012.pdf>
- Oilda, C. (2011). *Ilustrados*. Recuperado el 13 de diciembre de 2013, de <http://www.ilustrados.com/tema/12208/Proyecto-educativo-para-fortalecimiento-vinculo-escuela.html>
- Oliva, I. D. (2010). *Dimensiones de fractura cognitiva en formación inicial docente en Chile: Un estudio de casos en tres contextos formativos*, *Estudios Pedagógicos*. Santiago.
- Ortiz Ocaña, A. L. (2005). *Liderazgo Pedagógico: El arte de ser un maestro exitoso*. Barranquilla: Centro de Estudios Pedagógicos y Didácticos.
- Pérez, Á. (1998). La cultura institucional de la escuela. *Cuadernos de Pedagogía*, 80 y 82.
- Pinto Tapia, M. Á. (9 de julio de 2013). *Blog Educa anta Maestros y maestras con visión de futuro*. Recuperado el 18 de marzo de 2014, de <http://ugelantaparaelmundo.blogspot.com/2013/07/ficha-de-registro-de-observacion-de.html>
- Piqué, L. (28 de abril de 2011). *Familia y Escuela*. Recuperado el 2013 de diciembre de 11, de <http://relacionentrelafamiliaylaescuela.blogspot.com/2011/04/la-importancia-de-la-relacion-familia.html>

- Posso Zumárraga, M. (17 de julio de 2013). *Revista Judicial Derechoecuador.com*. Recuperado el 22 de febrero de 2014, de <http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/derechodelaninezylaadolescencia/2005/11/24/el-coacutedigo-de-la-nintildeez-y-adolescencia>
- quierosermaestro.ec*. (2013). Recuperado el 20 de febrero de 2014, de http://www.quierosermaestro.ec/secciones.php?sec=por_que_enseñar
- Quintero, E. (27 de noviembre de 2011). *Blog: Portafolio de Infopedagogía*. Recuperado el 26 de febrero de 2014, de <http://terrnsito.blogspot.com/2011/11/software-libre.html>
- Ravitch, D. (. (1996). *Estandares nacionales en educación*. Washington, D.C: OPREAL.
- Riofrio Tacuri, R. (2007). *Gestión Educativa y Evaluación Educativa*. Loja - Ecuador: UNE - Loja.
- Robalino, M. (2007). *LOS DOCENTES PUEDEN HACER LA DIFERENCIA: APUNTES ACERCA DEL DESARROLLO PROFESIONAL Y EL PROTAGONISMO DOCENTE*. Santiago, Chile.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacioal*. . México: Pearson Prentice Hall. 10ª Edición.
- Sala de profes*. (15 de febrero de 2011). Recuperado el 25 de febrero de 2014, de <http://www.saladeprofes.cl/se-dice/574-ipara-que-planificar-las-clases.html>
- Secretaría-Nacional-Educación, M. (2010). *Modelo de gestión educativa estratégica*. México.
- Soubal Caballero, S. (2008). La gestión del Aprendizaje. *POLIS*, 331-337.
- Subsecretaría-Educación-Básica, M. (2010). *Un Modelo de Gestión para la Supervisión Escolar*. México.
- Tolentino Tenorio, A. K. (7 de junio de 2011). *Examtime*. Recuperado el 10 de julio de 2014, de <https://www.examtime.com/en/p/1004782-aprendizaje-colaborativo--notes>
- Torres, J. (14 de enero de 2008). *Gestiopolis*. Recuperado el 2013 de diciembre de 04, de <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/gestion-del-desempeno-y-su-comportamiento.htm>
- UNESCO. (2006). *Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente*. Santiago de Chile: Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América.

- UNESCO. (2008). *INFORME NACIONAL SOBRE EL DESARROLLO DE LA EDUCACIÓN*. Recuperado el 02 de 07 de 2014, de http://www.ibe.unesco.org/National_Reports/ICE_2008/ecuador_NR08_sp.pdf
- Universia. (17 de julio de 2012). Recuperado el 13 de diciembre de 2013, de <http://noticias.universia.net.mx/en-portada/noticia/2012/07/17/951561/5-caracteristicas-maestros-mas-eficaces.html>
- Universia. (2013). *Universidad Nacional Autónoma de México*. Recuperado el 2 de febrero de 2014, de <http://www.revista.unam.mx/vol.5/num10/art68/art68-1c.htm>
- UTPL. (2013). *EVA UTPL*. Recuperado el 2014, de <http://rsa.utpl.edu.ec/material/CCBB/Que%20son%20los%20estandares%20de%20calidad.htm>
- Valderrama, G. y. (10 de mayo de 2012). Recuperado el 12 de diciembre de 2013, de <http://gricel1972.blogspot.com/>
- Vázquez, J. (2009). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. México: Secretaría de Educación Pública de México.
- Velazco, E. y. (2006). *LA MOTIVACIÓN COMO FACTOR DE INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA DOCENTE DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE TANTOYUCA*. Tantoyuca, México: INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE TANTOYUCA.
- Videla, J. (14 de abril de 2007). *Pedagogía*. Recuperado el 24 de febrero de 2014, de <http://videlajuan5blogspotcom.blogspot.com/2006/11/planificacin-educativa.html>
- Villalobos, L. (enero de 2010). *Blog Observatorio parámetro*. Recuperado el 22 de marzo de 2014, de <http://contenido-parametro-obs.blogspot.com/2010/01/gestion-pedagogica-en-relacion-al.html>
- Villalobos, X. (2011). Reflexión en torno a la gestión de aula y a la mejora en los procesos de enseñanza y aprendizajes. *Revista Iberoamericana de Educación*.
- Villani, A. L. (2009). *Science Teacher Education in Brazil: 1950–2000*.

PROPUESTA

ÁMBITO	LEGAL <input type="checkbox"/> PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input type="checkbox"/> APRENDIZAJE <input checked="" type="checkbox"/> LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input type="checkbox"/>		
PROBLEMA IDENTIFICADO:			
<p>El problema identificado tiene relación con la gestión del aprendizaje, específicamente en el ámbito de la planificación del proceso de enseñanza – aprendizaje, con el indicador: Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación, concretamente con los indicadores de evaluación mismos que no son aplicados de manera correcta por los docentes al momento de diseñar los instrumentos de evaluación de los aprendizajes.</p>			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:			
<p>Taller pedagógico para la aplicación de los indicadores esenciales de evaluación en las asignaturas básicas del Colegio Nacional “Ciudad de Portovelo”</p>			
OBJETIVO:			
<p>Capacitar a los docentes en la aplicación de los estándares de calidad educativa en la evaluación de los aprendizajes de las áreas de Lengua y Literatura, Matemática, Ciencias Naturales y Ciencias Sociales del ciclo básico del Colegio Ciudad de Portovelo durante el año lectivo 2014-2015.</p>			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Diseño del calendario de capacitación</p>	<p>Reunión con las autoridades institucionales para determinar los horarios que sean más factibles para la capacitación.</p>	<p>Materiales para el instructor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Guía estándares de calidad educativa. 	<p>Puntualidad: En todas las sesiones se tomará asistencia y se velará por la puntualidad del inicio y finalización de las sesiones.</p>
<p>Elaboración del material para los docentes.</p>	<p>Con ayuda del capacitador se diseñará una guía para los docentes donde se incluirá el desarrollo de las principales temáticas así como también actividades para los docentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Computadora - Proyector. - Marcadores y pizarra acrílica. - Papel periódico y marcador. 	<p>Participación: Durante la ejecución de las sesiones, los participantes tienen actividades</p>

Difusión de las temáticas y horarios	A través de carteles y hojas volantes se informará a los docentes sobre el curso a desarrollarse, los horarios y las temáticas a tratarse.	- Cinta adhesiva Materiales para participantes: - Guía estándares de calidad educativa. - Guía del curso - Cuaderno de apuntes - Lápices o esferos - Carpeta - Textos de asignatura.	individuales, en pareja, grupales y en plenaria. Cumplimiento de tareas en el aula: El instructor observará y monitoreará el cumplimiento de las tareas asignadas en el aula y fuera de ella.
Inscripción de los participantes	En secretaría del plantel se realizarán las inscripciones de los docentes que deseen participar del taller.		
Desarrollo de la capacitación	El instructor con ayuda de la guía procederá a desarrollar los talleres en los horarios establecidos y evaluando constantemente el avance de los docentes.		


BIBLIOGRAFÍA


Estándares de calidad educativa 2012
(Ministerio-Educación E. , 2012)
(Mosquera, 2012)
Qué son los estándares
(ME E. , Conozca qué son los estándares de calidad educativa, 2013)
(UTPL, 2013)
Propuesta estándares de aprendizaje 1,2,3
(ME E. , 2013)

ANEXOS

ANEXO 1

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE INGRESO A LOS CENTROS EDUCATIVOS

 UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

 MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

RECIBIDO
02 ENE 2014
[Firma]
SECRETARÍA
COL. NAC. CIUDAD DE PORTOVEL

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

[Firma]

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

ANEXO 2
CARTA DE ENTREGA – RECEPCIÓN DE INFORME



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, agosto del 2014

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

ANEXO 3 CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

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.

CÓDIGO:

Investigador		Institución Educativa		Docente investigado	

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

INFORMACIÓN GENERAL

DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:

1. Nombre de la Institución:

2. Tipo de Institución:

Pública	Municipal	Particular	Fisco misional
---------	-----------	------------	----------------

3. Ubicación geográfica:

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

DATOS DEL DOCENTE:

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

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

5. Nivel de estudio:

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

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

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

8. Modalidad de trabajo:

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

7. Relación laboral:

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

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

Frecuencia: es el número de repeticiones con las que el docente ejecuta la actividad.		VALORACIÓN			
Importancia: es la prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.		10 = Muy alto			
Nivel de conocimiento: es el saber que posee el docente en relación a cada uno de los indicadores de gestión.		0 = Nada			
ÁMBITOS	Nº DEL ITEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de Conocimiento
	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.			

ÁMBITOS	Nº DEL ITEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de Conocimiento	
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.				
3.6.1.1.1. 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.			

ÁMBITOS		Nº DEL ITEM	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 LA 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

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.

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	INICIO	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 Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	
			1.2.3 Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
			1.2.4 Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
			1.2.5 Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
			1.2.6 Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
			1.2.7 Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
	1.3	EVALUACIÓN	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.				
2.1		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 coadyuvar 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.	

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.

ANEXO 4
FOTOGRAFÍAS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Y DE LOS ENCUESTADOS



Instalaciones del Colegio de Bachillerato "Ciudad de Portovelo"



Momentos en que la Rectora del establecimiento autoriza la realización de la investigación.



Docentes participantes en la investigación



Alumna investigadora observa el desarrollo de la clase impartida por los docentes.



Momentos en que el docente impartía la clase.

