



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

Desempeño docente de enseñanza aprendizaje, estudio realizado en el nivel de educación básica del centro educativo de Educación Básica Fiscal "Alianza Para el Progreso", de la ciudad de San Vicente, provincia de Manabí, en el año lectivo 2013-2014"

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Moreira Muñoz, Ingrid Karina

DIRECTOR: Placencia Tapia, Miury Marieliza, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO BAHÍA DE CARÁQUEZ

2014

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Licenciada, Magister

Miury Marieliza Placencia Tapia

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación Desempeño docente de enseñanza aprendizaje, estudio realizado en el nivel de educación básica del centro educativo de Educación Básica Fiscal "Alianza Para el Progreso", de la ciudad de San Vicente, provincia de Manabí, en el año lectivo 2013-2014", realizado por Ingrid Karina Moreira Muñoz, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, julio 2014

.....
Tutor del trabajo de fin de titulación

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Moreira Muñoz Ingrid Karina, declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación “Desempeño docente de enseñanza aprendizaje, estudio realizado en el nivel de educación básica del centro educativo de Educación Básica Fiscal Alianza Para el Progreso, de la ciudad de San Vicente, provincia de Manabí, en el año lectivo 2013-2014”, de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo la Magister Miury Marieliza Placencia Tapia tutora del presente trabajo; y el eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 64 del Estatuto Orgánico de la Universidad Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigadores, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

.....
Ingrid Karina Moreira Muñoz
C.I. 1311388993

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico en primer lugar a Dios, quien nos ha creado con un intelecto muy elevado para llenarnos de conocimientos sabios y ser personas que ayudemos al crecimiento de una excelente sociedad, luego a mis padres quienes han estado en todo momento apoyándome para que culmine mis estudios de tercer nivel, y a las personas que me han ayudado a cumplir esta meta de uno u otra manera.

Ingrid Karina Moreira Muñoz

AGRADECIMIENTO

Agradezco a nuestro creador Jehová, ya que sin él no podría estar de pie para crecer seglarmente, a la Universidad Técnica Particular de Loja por crear la modalidad a Distancia, la cual me ha permitido realizar mis estudios superiores a pesar de mis circunstancias, acortando barreras. Agradezco a los docentes que impartieron sus conocimientos, a pesar que no los conocí, ellos con instrucciones claras supieron llegar; y a seres muy especiales que en los últimos momentos de mis estudios estuvo siempre animándome y apoyándome para que no me detenga tras los obstáculos que se me han presentado para llegar a esta meta.

Ingrid Karina Moreira Muñoz

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR 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
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	5
1.1. Desempeño docente.....	6
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	6
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	7
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	8
1.1.2.2. Motivación.....	9
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	11
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	12
1.1.2.5. Organización institucional.....	13
1.1.2.6. Políticas educativas.....	15
1.1.3. Características del desempeño docente.....	16
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	17
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	18
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	19
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	20
1.2. Gestión educativa.....	21
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	21
1.2.2. Características de la gestión.....	22
1.2.3. Tipos de gestión.....	23
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	23
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	24
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	25
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	26
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	26
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	28
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	28
1.3.2. Tipos de estrategias.....	29
1.3.2.1. En la gestión legal.....	30
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	31
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	32
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	33
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	34
2.1. Diseño de investigación.....	35
2.2. Contexto.....	35
2.3. Participantes.....	36
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	36
2.4.1. Métodos.....	36
2.4.2. Técnicas.....	37

2.4.3. Instrumentos.....	38
2.5. Recursos.....	40
2.5.1. Talento Humano.....	40
2.5.2. Institucionales.....	40
2.5.3 Materiales.....	40
2.5.4. Económicos.....	41
2.6. Procedimiento.....	41
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	42
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	43
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	43
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente...	44
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	46
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	48
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	48
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente...	50
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	52
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	54
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	54
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	54
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	55
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	57
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	58
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.....	58
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.....	59
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.....	60
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.....	61
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	63
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	64
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	65

3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	66
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	68
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	69
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	70
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	71
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	73
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	76
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	76
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	78
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	80
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	82
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	83
CONCLUSIONES.....	86
RECOMENDACIONES.....	87
BIBLIOGRAFIA.....	88
PROPUESTA.....	94

ANEXOS

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo

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

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación

Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados

RESUMEN

El desempeño docente se refleja en los procesos de enseñanza–aprendizaje de los profesores, se encuentra generalmente afectado por el débil cumplimiento de los procesos de gestión en sus diferentes aspectos; ésta investigación propone determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis.

La investigación realizada en la Escuela “Alianza Para el Progreso”, cantón San Vicente, Provincia Manabí, cuya muestra corresponde a cinco docentes que se aplicó métodos de investigación como un cuestionario de autoevaluación de desempeño docente, un registro de información de las actividades, cuya recopilación de datos se realizó mediante la encuesta formulado por un cuestionario estructurado.

Mediante indicadores de organización, gestión y rendimiento; se formula estándares para obtener información respecto a contenidos.

Se pudo establecer conclusiones concretas como reflexionar sobre su práctica docente y calidad de enseñanza, actividades que presentaron menor nivel en la gestión del liderazgo y comunicación considerados una figura central en el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Palabras claves: desempeño, docente, gestión, enseñanza.

ABSTRAC

Teacher performance is reflected in the teaching and learning of teachers is generally affected by the weak performance of management processes in its different aspects; this research aims to determine teacher performance of professionals in Science Education, considering the areas of management: legal, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication for characterization and analysis. Research in the "Alliance for Progress", country San Vicente, Manabí Province, School whose sign corresponds to five teachers research methods was applied as a self-assessment of teacher performance, a record of information about the activities, which data collection was performed by the survey made by a structured questionnaire. Using indicators of organization, management and performance; formulated standards for information regarding content.

Concrete conclusions could be established as reflect on their teaching and quality teaching activities had lower level management leadership and communication considered a central figure in the teaching-learning process.

Keywords: performance, teaching, management, teaching.

INTRODUCCIÓN

Realizar una investigación sobre el desempeño docente en una institución educativa consiste en determinar la calidad de la educación que refleja en los resultados de las diferentes gestiones y actividades educativas.

El pensamiento generalizado de la comunidad educativa de la Escuela de Educación Básica “Alianza para el Progreso” del Cantón San Vicente, provincia Manabí, considera que un docente de calidad provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para la comunidad en general.

Esta institución educativa ha sido poseedora de un enorme prestigio lo cual debe ser una tarea compartida por los profesores, estudiantes y Padres de familias. De allí que es necesario implementar un proceso de evaluación en la formación académica en relación al desempeño de las funciones de los profesores, que le permita alcanzar a mediano plazo la misión y los objetivos que persigue, para brindar una educación de calidad y calidez, además contribuir de esta manera al desarrollo social, cultural y económico del cantón San Vicente.

La estructura de un sondeo exhaustivo sobre el desarrollo de las actividades de acuerdo se plasma en diferentes capítulos que se detalla a continuación:

En el primer capítulo se hace una exposición detallada del marco teórico fundamentando la investigación bibliográfica. El segundo capítulo muestra la gestión educativa de la institución de acuerdo a los métodos y técnicas aplicados los que arrojaron los resultados-

En el tercer capítulo se pudo realizar la exposición del análisis y discusión de resultados lo que coadyuvó a lograr el alcance de los objetivos y el cumplimiento de las metas.

Se ha realizado una serie de estrategias para verificar el cumplimiento y mejoramiento de los procesos de gestión docente que se conceptualizan en el marco teórico, y su fundamento conceptual de la investigación sobre el Desempeño Docente dentro del campo educativo en nuestro país.

La importancia de implementar este proyecto radica en el alcance de los estándares de Desempeño de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Alianza para el Progreso” quienes establecen las características y desempeños generales y básicos para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.

Es importante aplicar esta investigación que puntualmente hace relevancia al tratamiento del desempeño docente y las diferentes áreas de gestión en la que se encuentra inmerso, este trabajo investigativo ha sido factible ya que se pudo lograr cumplir con los objetivos planteados que determinan la práctica efectiva del desempeño docente, que logra determinar la frecuencia en que cumplen las actividades y su importancia en la gestión educativa.

En el desempeño docente se encuentra involucrados factores que influyen en las actividades educativas que logran adquirir en su conjunto y poder ofertar una educación de calidad en la Escuela de Educación General Básica “Alianza para el Progreso”.

El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes de la Escuela de Educación Básica “Alianza para el Progreso” alcancen los perfiles de aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica.

La Metodología que incluye a los métodos y técnicas, en la cual se aplicaron los tipos de estrategias tales como: la técnica de la lectura científica, que es la recopilación de información del marco teórico, la técnica de encuesta que fue fundamental para el análisis investigativo siendo elemental para dar alternativas de solución y así como también la descripción del proceso de recolección de la información.

Otra estrategia empleada fue la Metodología que incluye a los métodos y técnicas, en la cual se aplicaron los tipos de estrategias tales como la técnica de la lectura científica, que es la recopilación de información del marco teórico, la técnica de encuesta que fue fundamental para el análisis investigativo siendo elemental para dar alternativas de solución así como también la descripción del proceso de recolección de la información.

CAPITULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente

Desempeño docente es la función o trabajo que tiene la persona que se dedica a la docencia, tal desempeño debe ser íntegro o completo, es por eso que Montenegro Aldana (2007) dijo que como “principal factor de calidad... propiedad de la educación como el cumplimiento cabal de los fines previstos” (pág. 9), en el proceso enseñanza-aprendizaje con el que debe cumplir todo docente, para ser parte del cambio en la educación del país. Para ver tal desempeño se evalúa la función del docente, Mondy y Noé (1997) sostienen que: “la evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo”. Entonces en el proceso de la educación es necesario el trabajo conjunto entre quienes son los actores de la educación.

El desempeño docente según, Soler Martínez (2004), se ha sometido a “transformaciones que sufren las funciones de las instituciones docentes en dependencia del contexto socio-histórico, de los modos culturales, de los cambios sociales, del desarrollo tecnológico y en la actualidad, del fenómeno de la globalización, idiosincrasias y grupos sociales” (párr. 2). Por lo que debemos ir innovando como profesionales para ser un destacado maestro, que realmente cumplan íntegramente con su rol en el campo laboral con sus estudiantes y representantes o padres de familia en la institución educativa que esté.

Según el desempeño docente añade Fernández Arata (2008) que “La modernización de la formación de los profesores así como su permanente capacitación es una de las tareas fundamentales para elevar la calidad educativa”, por lo que para esto se necesita de “investigar acerca de las necesidades de capacitación de los maestros tanto a nivel técnico pedagógico como personal” (pág. 13); y vemos también que el Ministerio de Educación con el fin de que los docentes ecuatorianos estén yendo al ritmo del proceso enseñanza-aprendizaje imparte cursos o seminarios innovadores (SIProfe).

Se pretende que los docentes se propongan desarrollar competencias genéricas y específicas que les acerquen a la labor y la realidad educativa, como: trabajo en equipo, reconocimiento a la diversidad, capacidad de organización y planificación, creatividad, motivación por la calidad. (Deillis, Pacheco y García, J.N. 2008, párr. 4); al desarrollar aquello se obtendrá una educación de calidad y el resultado que se obtendrá es entregar a la sociedad jóvenes con conocimientos significativos que le sirvan para su diario vivir.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente

Tardif (2004) nos señala que “es imposible comprender la naturaleza de lo que el profesor sabe, sin ponerlo en íntima relación con lo que es, hace, piensa y dice en los espacios cotidianos de trabajo” (p. 13). Al respecto, han sido diversos los estudios que han tratado el pensamiento de los profesores en cuestiones relacionadas con la ciencia, su enseñanza y su aprendizaje (Bricones et al., 1986; Barquín, 1991; Briscoe, 1991; Thomaz y otros, 1996; Lederman, 1999; Boujaude, 2000; Beck et al., 2000; Manassero y Vázquez, 2000; Flores et al., 2001; Lumpe et al., 2000). Uno de los factores que influye en el docente a parte de lo que sabe, es la circunstancia con las que se encuentra en su lugar de trabajo.

Además han habido estudios relacionados con la autoestima, la formación, el grado de confianza y la personalidad de los profesores, en relación con la motivación y metodologías de enseñanza que tienen (Martínez et al., 2001; 2002). Lo anterior indica que las características personales y profesionales constituyen importantes aspectos que pueden influir en la práctica docente (Carrascosa et al., 1991; Rodrigo, 1994). El autoestima es un motor esencial en la vida de un docente, es necesario que uno se haga un auto-examen y las cualidades que se encuentre uno, potenciarlas; y con los defectos analizarlos y buscar manera para ir disminuyéndolos paulatinamente.

De hecho, se considera que un clima laboral adecuado favorece el rendimiento y mejora de la autoestima. Precisamente, una de las variables más importantes en la creación de ese clima adecuado es la existencia de unas relaciones sociales adecuadas. Así, en la labor docente hay diversos tipos de relaciones sociales, que pueden ser de carácter continuo como por ejemplo con los alumnos, otros maestros, otros profesionales de la escuela y los padres. Por lo tanto, creemos importante conocer la percepción de las relaciones sociales de los profesores en educación secundaria para anticipar futuros problemas sociales que evidentemente van a afectar al profesor y su labor profesional (Tardif, 2004).

De este modo, las características que presenta un profesor tales como conocimientos, saber hacer, competencias y habilidades necesarias para desarrollar distintas tareas en las aulas provienen de diversas fuentes (familia, escuela, universidad, programas, reglas y compañeros de trabajo), estas fuentes a su vez condicionan las características personales y profesionales de un docente. Por lo tanto, aquellas fuentes de alguna u otra forma influyen en lo que se quiere, sabe y hace en la vida adulta y profesional, al menos en el momento del desempeño en el quehacer docente (Tardif, 2004).

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

Se pudiera decir que, [Avalos Beatrice., 2009, pág. 3 (como se citó en Lortie 1975; Lacey 1977).] “el estudio de la primera inserción docente cobró importancia marcada a partir de los años ochenta, aun cuando ella fue reconocida anteriormente en estudios clásicos sobre la profesión”. Pero en sí antes de esto no se le daba el fundamento debido al desempeño que debe tener todo docente en el campo educativo con la comunidad educativa en general.

En el 2002 según investigaciones realizadas en la Unidad Europea de Eurydice, muestra que “la capacitación del profesorado se puede clasificar en tres categorías fundamentales: profesores generalista (no especialistas), semi-especialistas y especialistas”.(pp. 91,92) Se define así ya que todos los docentes no tiene la misma motivación por la que eligieron tal profesión. Para un desempeño de calidad el docente debe estar al día con los cambios de la educación, ser investigador para de esta forma ser un maestro con una excelente capacidad en impartir conocimientos significativos en sus estudiantes.

La Formación inicial como docente es fundamental ya que “como polivalentes y capacitados para desarrollar y promover procesos formativos de calidad” (Villalonga, P., 2009, pp. 30), se debe contar con una base que permita una formación acorde a los lineamientos requeridos, de lo contrario el resultado que se obtendrá será totalmente negativo en la formación de estudiantes porque han tendido profesores con una formación con que tiene falencias.

También actualmente es indispensable la formación tecnológica, “está relacionada con la capacidad de comprender la relación entre la sociedad y las tecnologías: ejerciendo control sobre las tecnologías y éstas imprimiendo un sello a la sociedad” (Azinian, H., 2009, pp. 29), es esencial ir al ritmo de las tecnologías puesto que en la educación se está implementando trabajar junto a esto, por lo que es necesario la actualización permanente. No es nada fácil para los docentes que llevan muchos años ejerciendo su profesión adaptarse al mundo tecnológicos con el que vivimos hoy en día, muchos simplemente se niegan a querer aprender las TIC, y es tan importante, ya que los estudiantes desde muy temprana edad ya se encuentran familiarizados con la tecnología. Además lo necesitan para elaborar sus planificaciones, proyectos educativos, informes, etc. Con el fin de tener un completo desempeño en la labor docente.

Según en la obra de Guzmán Ibarra, Isabel, Marín Uribe, Rigoberto (2011), de acuerdo con Rueda (2009) muestra que “una de las ventajas de adoptar el constructo competencia es la oportunidad manifiesta de volver a examinar críticamente cada uno de los componentes del hecho educativo, pero en particular detenerse en el análisis y la redefinición de las

actividades del profesor y los estudiantes”. Lo cual ayudará a tomar las medidas posibles para que el docente continúe innovándose mediante la investigación y llegar a ser un extraordinario maestro en la formación de niños y jóvenes promoviendo una educación de calidad, para así ser parte del cambio en la educación del Ecuador.

Se ha dicho siempre, que una manera de enseñar es mediante el ejemplo, y sabemos que la mayoría de estudiante miran a su profesor como modelo de superación, y hay quienes dicen “quisiera ser como mi profesor o profesora”, por lo tanto “el desarrollo personal es muy importante en la labor del docente debido a que éste trata y convive directamente con aprendices y debe ser un buen ejemplo para ellos”. (Aldape, T., 2008, pp. 42) Muchos docentes no se imaginan como influye su desempeño en los estudiantes, en todo sentido es necesario esforzarse por ser el mejor modelo en muchos ámbitos en la vida, para los estudiantes, aunque no es fácil, hay que tener en la mente que esto puede ser el punto motivador para que los chicos quieran continuar preparando y se propongan a ser seres que sirvan a la sociedad de una manera positiva. Como docente debo estar innovándome constantemente para ir al ritmo de la transformación del proceso de enseñanza-aprendizaje que se está dando en el país.

1.1.2.2. Motivación.

La Motivación se puede decir que es el motor para hacer algo bien hecho, ya que es la razón de hacer o desempeñar algo. Para Gonzales, D., “la motivación humana es regida por el principio del deber, que no puede ser reducido a las fijaciones infantiles de la libido, ni a la necesidad de dar sentido a la vida, ni a ninguna otra tendencia individual” (2008, pág. 169) La motivación como es regida por el deber, mueve a dar lo mejor de uno, tener muy en alto la responsabilidad que recae a cada profesor y guía de niños-jóvenes, quienes serán en el futuro protagonistas de una sociedad en desarrollo.

Al conocer como docente la motivación que lleva a desempeñar tal cargo, se puede brindar un trabajo eficaz y eficiente a la comunidad educativa en la que se encuentra laborando, se puede añadir que “es importante la motivación ya que se beneficia no sólo el docente, sino el alumno y la institución en general, incluso influye positivamente en el comportamiento de su entorno. Si tú estás bien, los demás también, (Aldape, T., 2008, pág. 60) y es lo que se aspira en el lugar de trabajo, lograr un clima organizacional, paz y practicar la paciencia y humildad que son valores oportunos para la resolución de conflictos en cualquier circunstancias de presión que uno como docente en su desempeño se encuentre.

La profesión docente para José Manuel Esteve es “ambivalente: por un lado, existe un fuerte componente vocacional que los hace sentirse útil en la sociedad y que puede inducir a la auto realización y satisfacción personal” (Federación de Enseñanza de CC.OO de Andalucía, 2012, Septiembre 21), la vocación es una inclinación innata por el propio gusto, acompañado de un profundo interés que siente desde lo más profundo de nuestro ser, lo cual mueve a querer dar lo mejor de lo mejor en el desempeño docente, como personas y profesionales; el deseo que querer seguir escalando más y más para ser profesores competentes, antes de un gran desarrollo en la sociedad de nuestro país, mediante el proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad y así cultivar en los estudiantes la suficiente motivación como seres para seguir creciendo en conocimientos y que en cada acción que realicen en su vida, contribuya al crecimiento de la sociedad.

Hay que conocer qué cosas influyen en los motivos sobre hacer algo: “las comprensiones cognitivas modifican, desde luego, la conducta e influyen en la activación de motivos (Rubio y Galí, 1989, pág. 527), es decir, la captación de ideas, mapas gráficos, entre otros, esto acelera la acción, tomando en consideración la actitud que el docente adopta en la institución. Los factores que influyen en la motivación de un docente, son variados según la persona, por ejemplo, lo que vivió en su etapa estudiantil con sus profesores, ya sea en la primaria o secundaria, la formación en el hogar y cómo les hicieron ver sus padres la importancia de la educación en su vida presente y futura. Cada docente es necesario que encuentre la motivación debida para ser un buen guía para los niños y adolescentes que tenga como estudiantes, y pueda lograr alcanzar los propósitos que tiene para el proceso de enseñanza-aprendizaje que se encuentra desarrollando por el momento.

Los docentes deben encontrar la debida motivación del desempeño en el diario vivir, para que esto sea lo que realmente motive en el quehacer cotidiano laboral, no se necesita estar presionados como mucho lo demuestran, ya que la motivación debe reflejarse por sí sola en cada uno, es necesario recordar siempre que como docentes “educar es una peculiar actividad que obliga a crecer al mismo tiempo que el educando. Piensen por ellos (los estudiantes) en la educación como en fuente de la eterna juventud”. (Marina, A., 2011, pág.20) Muchas veces es indispensable verse reflejado en cada grupo de jóvenes que pasen por la vida de un profesor, en el sentido de que ellos están queriendo y tienen la necesidad de saber, descubrir e investigar más de lo que está a su alrededor, entonces aquello llevará a que por medio de ellos me debo seguir innovándose en la práctica docente para un excelente desempeño en mi labor diaria en cualquier ámbito educativo en el que me encuentre, actualizados en conocimientos teóricos, científicos, tecnológicos, de métodos y técnicas de aprendizaje.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

Se sabe que para cualquier inicio de una relación entre humanos, es necesario utilizar la comunicación. La relación que debe tener el profesor con el estudiante, es indispensable para que la clase se haga amena, entendible y significativa para todos quienes son partícipes en la misma. “Abordar el proceso de enseñanza-aprendizaje desde el punto de vista de la comunicación, con propuestas que pueden ser beneficiosas para las relaciones entre profesorado y alumnado, como: comunicación interpersonal, autoconocimiento, la percepción, comunicación de expectativa y la calidad de escucha”. (Vieira, H., 2007, pp. 83)

El ser humano por naturaleza necesita comunicarse en cualquier campo en el que se encuentren, y esto lo manifiestan desde que nace, cuando un niño va a la escuela muestra el deseo de comunicarse con quienes están a su alrededor, por eso se dice que “el niño cuando es más pequeño, tiene mayores necesidad de tipo afectivo que busca en todo su universo de relaciones y el profesor no se sustraerá, al contrario, a esta regla bajo cuya perspectiva se construirá su representación”. (Albert, M., 1986, pp. 82)

Hace mucho tiempo atrás no existía una buena relación maestro-estudiantes, el profesor solo llegaba a clase a dictar su materia para que los estudiantes memorizaran, si cometían algún acto de indisciplina utilizaban castigos físicos con actos muy agresivos, según para ganarse el respeto de los alumnos, y lo que desarrollaban en ellos era temor a su maestro, ¿podría ser esa una buena relación? “La moderna pedagogía está, en gran medida, basada en la ficción de que ninguno de los miembros de la pareja maestro-alumno es más importante que el otro” (Allidière, N., 2008, pp. 26). Por lo tanto la educación actual pide que exista una equidad entre la relación profesor-estudiante, las actuales reformas educativas muestran la importancia de tal relación, ya que se basa en el Buen Vivir.

“Una buena relación pedagógica no sería un elemento dado de por sí en el aula. Debe existir disposición para su construcción, especialmente por los docentes..., pues ellos ofrecerían las pautas generales para el desarrollo del vínculo a lo largo del tiempo” (Gallardo, G., y Reyes, P., 2010 Julio) y tal vínculo se desarrolla mediante una buena relación de parte del profesor con sus estudiantes y viceversa, pero el maestro es el llamado a tomar la iniciativa como adulto que es, para los niños y más para los adolescentes que llegan por primera vez a una institución educativa o que llegan a un nuevo grado o año, es difícil que por iniciativa propia sean comunicativos, por lo tanto, es el docente el encargado de fortalecer una gran relación con sus estudiantes desde el principio.

Según Watzlawick (como citó Longhi, Ana Lía, 2000) dijo que “la relación profesor-alumno es «asimétricamente contingente», ya que la posición del profesor es substancialmente y permanentemente predominante”. (pág. 204) es por tal razón que la actitud de un docente es muy importante en el aula de clase, su forma de tratar a los estudiantes es fundamental, dar un trato basado en el amor, con amabilidad, mostrar respeto a los chicos en todo momento, tratarlos con dignidad, hay que ser accesibles.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

Esta relación es indispensable, para conocer los antecedentes de un estudiante y así saber por qué actúa de cierta forma, o, cómo ayudar de manera especial si tiene algún problema en su aprendizaje, es mucho que se debe conocer, para así saber desarrollar habilidades en los chicos. Tal relación según Gatterra J., y Llevot, N., (2007), “deben situarse en un contexto histórico e institucional... se escriben en la articulación entre dos instituciones, la escuela y la familia, con asimetría de poder y en contexto social y político que las sitúa en el debate entre intereses públicos y privados” (pp.. 9).

Según investigaciones de la Universidad Pontificia Comillas (2006) muestra que “es necesario reorientar y revitalizar las relaciones familia-escuela en la línea de la responsabilidad mutua. Muchos de los problemas de la escuela respecto a los niños solo pueden resolverse dentro de la familia, en el marco de la comunidad” (pp. 89). Y si el padre de familia está al tanto en el proceso educativo de su hijo o representado y se encuentra algún problema que tenga origen en el hogar, se estará a tiempo para buscar soluciones acertadas. Los docentes deben preocuparse por tener una buena relación los padres, madres y/o representantes.

“La escuela actualmente es para todos y tiene que preparar a todo su alumnado para que pueda incluirse con posibilidades de participación e intervención en la sociedad en la que vive” (Comellas, M. J., 2009, pp. 21), incluso en Ecuador se ha implementado el Buen Vivir en el proceso enseñanza-aprendizaje, mediante proyectos institucionales donde se obtiene la participación de toda la comunidad educativa.

Familia- escuela “implica una verdadera relación de comunicación donde padres y maestros establezcan una vía abierta de información, de orientación, sobre la educación de los hijos, constructiva y exenta de tensiones por el papel que cada uno de ellos desempeña” (Jiménez, I., 2008, pp. 10). Y más que ahora es tan necesario, pues vivimos en una sociedad donde la mayoría de los jóvenes son rebeldes, queriendo hacer lo que ellos piensan que es correcto para sus vidas, sin tomar en cuenta la guía de padres y docentes, la

razón porque esta relación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, no se ha dado como es debido.

Existen diferentes culturas en las familias del Ecuador, por eso a la escuela le debe importar mucho buscar estrategias para encontrar la relación familia-escuela, es importante tomar en cuenta las palabras que el Ministerio de Cultura de España en la Revista de Educación, 358. (Mayo-agosto 2012) muestra, “se apuesta por una educación intercultural como enfoque holístico que debe contemplar de manera prioritaria el tratamiento del racismo y la discriminación a través del análisis crítico sobre cómo se construyen las diferencias y a quienes benefician” (pp. 12-16)

Es de suma importancia que estos dos entes estén bien conectados para el desarrollo de los niños, pues si bien uno sabe que la primera escuela es en el hogar, entonces es donde empieza el proceso de enseñanza-aprendizaje de una persona, por lo tanto la familia debe tener como compromiso ser la mejor escuela para los más pequeños que habitan ahí, “si la responsabilidad inicial sobre la educación recae sobre los propios padres (como primeros educadores y responsables jurídicos), la incidencia de la familia sobre la formación de los individuos desempeña en todo momento un papel relevante” (Palacios S. G., 1999, pp.49).

Por lo antes expuesto es significativa la relación escuela-familia, pues los padres como primeros y principales educadores de sus hijos e hijas juegan un papel necesario para el desarrollo de la educación de sus hijos en todo sentido, incluso normas y principios morales, y esto debe de ir reforzados por los segundos padres, que son los profesores.

1.1.2.5. Organización institucional.

Expresa García (2002), “que en la escuela existe un sistema de autoridad y una estructura jerárquica” (pp. 20). La razón es que de lo contrario no hubiese un orden y ser eficaz en el funcionamiento de la misma, sería un caos completo una institución educativa, sin conocer siquiera por donde iniciar algo.

En lo que respecta con la organización de un centro educativo “los órganos que asumen la responsabilidad de intervenir en la promoción y seguimiento de la vida del centro. En este sentido, habría que considerar a los cargos unipersonales, como: director del centro, secretario”... (Palacios, J., 1999, pp.36), los cuales existen para que exista un orden y los procesos que brinda la institución, tengan un producto de calidad y calidez.

Se puede decir también, que “la estructura y el sistema jerárquico conforman el soporte, la columna vertebral del centro de educación” (García, N., Rojas, M., y Campos, N., 2002, pp.

20), por lo tanto es el eje de una institución, esta guía dirige de manera que no afecte a ningún miembro o amenace el proceso de enseñanza-aprendizaje del centro educativo, sin una organización es imposible mantener firme la calidad de educación que brinda una institución educativa, porque no podría estar de pie por mucho tiempo, simple y llanamente por no llevar un orden o no estar bien organizados.

La única manera para que algo marche bien, es si hay una buena planificación y organización funcionando, por eso Gairín, J., (2000) en su obra indicó el siguiente esquema:

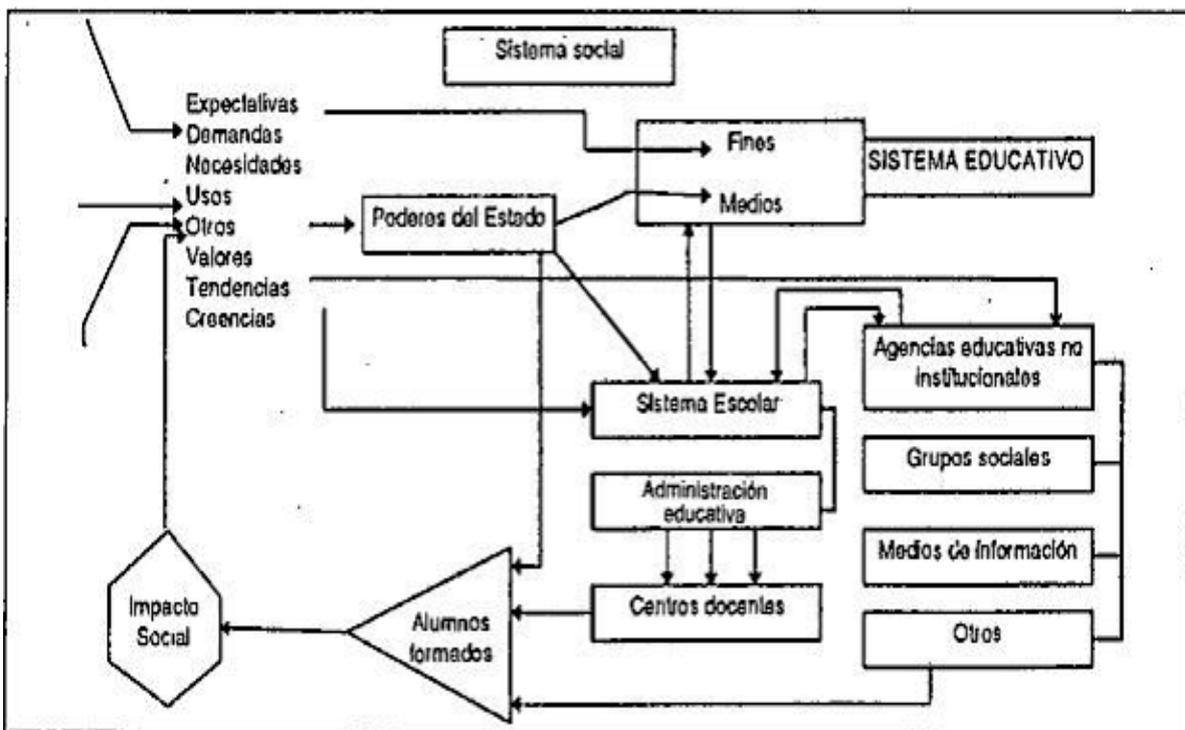


Figura 1: Relaciones entre el sistema educativo y el sistema social

Fuente: (Gómez Dacal, 1986: XXIX)

La organización “hace referencia a un instrumento para la acción, a algo dinámico y estrechamente conectado con unos objetivos que le dan sentido y constituye su principio ordenador” (García, V., y Medina, R., 1986, pp.20). Y todos los actores de la educación son tomados en cuenta para realizar tal organización en las instituciones educativas. De esta forma se logrará llegar a las metas que se han propuesto como institución en cada año lectivo, según sean sus fortalezas, amenazas, oportunidades y debilidades en la escuela. Pues conociendo aquello al organizar se pensará mucho en fortalecer las amenazas y convertir las debilidades en oportunidades.

1.1.2.6. Políticas educativas.

En primer lugar es necesario saber que las políticas educativas “desde la perspectiva de la Filosofía de la Educación, deben buscar la preparación de un mundo mejor, es decir, más humano y capaz de crear espacios solidarios y fraterno en la sociedad” (Sophia N., 2007, pp. 7), el propósito del Estado ecuatoriano sin duda alguna es ese, el vivir en armonía y para aquello, ser parte de tal cambio poniendo el ejemplo como docentes en cualquier circunstancia que nos encontremos. El entorno educativo actualmente ha cambiado mucho, se busca tener una convivencia armónica entre todos los miembros de la comunidad educativa de toda institución, ya sea esta particular, fisco-misional, municipal y fiscal; pues los niños y adolescentes necesitan un ambiente de este tipo para que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea para ellos agradable y motivador.

El Gobierno nacional muestra mucho énfasis en el tema de mejorar la calidad de educación en el Ecuador, también habla de que ésta es para todos, por lo que se han creado políticas innovadoras sobre el asunto. Una es la interculturalidad, “la especificidad pasa a ser un medio y no un fin... la interculturalidad ya no es un ejercicio de la especificidad, sino también y sobre todo, es apertura a capacidad de agencia frente a lo modernidad” (Vélez, C., 2010, pp. 23).

Para llegar a tener una sociedad sin prejuicios, más bien que aplique el Buen Vivir en cualquier ámbito que se encuentre una persona. Los estudiantes tienen una formación en la cual se les presenta una gran oportunidad para que sean quienes dirijan con autoridad en un futuro los pueblos ecuatoriano, pero de forma ética, que la sociedad esté complacida.

En el país se ha implementado el sistema de descentralización y como beneficios “los relacionados con el hecho de que las personas en el nivel local, (comunidad educativa) tienen mejor información que los funcionario del Gobierno central” (Ponce, 2010 pp. 113). Y es un gran beneficio para todos quienes intervienen en el campo educativo, para los profesores, estudiantes o padres de familia que tienen que hacer algún trámite, ahora no tendrán que ir a un lugar distante, sino cerca de donde se encuentren, al circuito o distrito que pertenecen.

En lo relacionado con la Educación básica específicamente se muestra que “este nivel tiene que ser de carácter obligatorio para todos los ciudadanos y deben concluir con el dominio de un oficio o técnica a nivel medio” (Navarro, H., 2012, pp. 16). La razón es la educación básica siendo fundamento para los demás niveles de educación por los que deben pasar los

estudiantes; y con una buena plataforma, gracias al desempeño de sus maestros, logrará superar los nuevos niveles de educación por lo que debe pasar para superarse.

Por lo tanto los docentes deben de ir a pasos de los cambios o innovaciones educativas que se dispongan en el sistema educativo ecuatoriano, para que su labor valla encaminada con el actual currículo del Ecuador; pues “formalmente su currículo debe estar orientado hacia la formación en valores y a la motivación para la investigación científica” (Navarro, H., 2012, pp. 16). Lo que hará del niño y adolescente un estudiante competente en cualquier campo en que decida continuar sus estudios superiores.

1.1.3. Características del desempeño docente.

Una de ella es la de ser competente, y para eso tiene que “saber hacer las cosas y saber actuar con las personas, comprendiendo lo que hace y dice; asumiendo de manera responsable la implicaciones y consecuencias”(Montenegro, I., 2007, PP. 12) de sus actuaciones, al menos en el ámbito educativo. Es entonces necesario que los docentes se capaciten para asumir la responsabilidad del desempeño en una institución educativa, ya que como se puede vislumbrar hay que saber hacer las cosas y actuar según aquello.

También hay que estar preparados para comprender al estudiante, para Puentes, Y., (2006) “la importancia que esto tiene para el desarrollo de un pensamiento cada vez, más complejo que permita al estudiante resolver problemas de manera flexible, y crear productos nuevos y significativos para su cultura” (pp. 81). Un buen docente no busca por lo tanto sus propios interés, si no que conociendo los de sus estudiantes planifica su clase con el fin de alcanzar objetivos reales.

La formación del docente, es primordial que aprender a mostrar interés sincero por los alumnos para así “centrar una acción sobre los preconceptos que los estudiantes poseen de su entorno y la manera que este funciona” (Puentes, Y., 2006, pp.18). Sin duda alguna el aprendizaje se hará más significativo en los chicos y lo que aprendan le ayudará a resolver problemas reales que se le pueden presentar en la vida.

Es esencial que el docente comprenda su identidad o la comprenda bien, porque esto va a ser la “clave en el proceso de mejoramiento de las fallas del sistema educativo”. Si así es, esto 0“lleva al uso de sus herramientas teóricas utilizadas dentro del aula para resolver problemas pedagógico” (Universidad Católica Andrés Bello, 2001, pp. 13). Al estar innovarse siempre con las nuevas exigencias educativas en el país, se contará con herramientas para armar o formar un estudiante que realmente sea un ente importante en la sociedad.

Planificar según la Actualización Curricular del Ecuador, con el objetivo de “habilitar modalidades de formación más complejas, y que involucre un trabajo más activo por los estudiantes” (Cuenca, R., Nucinkis, N., y Zavala V., 2007, pp. 42). Una planificación realizada tomando en cuenta la realidad del entorno de los estudiantes llevará a tener una clase en el aula agradable y motivadora, la cual alcance sus objetivos y sea de fundamento en todos los chicos del grado.

Es de vital importancia saber transmitir la enseñanza porque, “a pesar del alto porcentaje de maestros que declara haber completado su formación docente, son pocos los que consideran que la principal cualidad de un buen maestro es lograr que los alumnos aprendan” (E. Schiefelbein, C. Braslavsky, B. Gatti y P. Farrés, 1994, pp. 7). Muchas instituciones se han llenado de profesionales en educación, pero no todos estos llegan a ser maestros que sepan cumplir con la enseñanza a los estudiantes.

Se debe observar que “la información sobre los académicos necesariamente tiene que profundizarse, en especial en dimensiones implicadas en el análisis de la conformación y consolidación de cuerpos académicos” (D. R., 2004, pp. 7).

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

Ahora más que antes los desafíos al que se enfrenta el docente, cada día son más, ya que en el país las políticas educativas se van innovando con el fin de brindar de parte del Estado una educación de calidad. Empezar por la autoeducación en cada falencia que se encuentra en el diario vivir. Para Careaga A., (2007) los seres humanos educan de acuerdo a dos procesos fundamentales y complementarios: uno de orden social y otro de orden individual (pp.1). Aprender a vivir juntos, en el sentido de que antes existía el individualismo y el autoritarismo en los docentes y actualmente se busca una armonía entre todos los actores de la comunidad educativa, por eso en “Las escuelas deberían promover masivos programas de intercambio, de contactos, de programas comunes, interbarriales, intercomunales, transfronterizos, etcétera.” (Tedesco, J. C., 2010, pp. 38)

No todo profesor de mucha experiencia es un excelente docente, ya que “la carrera docente no debería ser una suma de años actuados, sino la socialización e impacto de sucesivas intervenciones pedagógicas” (Careaga A., 2007, pp. 3) y esta se logra, poniendo de nuestra parte, desarrollando amor por lo que hacemos y el interés sincero en cada uno de los estudiantes para que lleguen a tener conocimientos significativos que le ayuden en el diario vivir.

“Uno de los principales desafíos para los encargados de política educativa que se enfrentan a las exigencias de una sociedad del conocimiento, es cómo sostener la calidad de los docentes y asegurar que ellos continúen participando en un aprendizaje profesional continuo” (OECD,2009, pp. 19), por eso el Ministerio de Educación del país imparte cursos para estar innovándonos con los diferentes cambios que se están dando en la educación y es un desafío pues muchas cosas ya no van a ser iguales los “cambios demandado por el entorno laboral fuerzan a transformar la metodología, las técnicas y la competencia que viene de profesionistas más joven, con manejos más destacados” (González, 2010, pp. 53).

La verdadera motivación de ser docente es otro desafío “los maestros presentan una relación básica con la docencia que, coincidente o no con la necesidad de empleo, toca a sus motivaciones individuales más profundas, y que en la escuela se expresa en las formas de asumirla y ejercerla” (Ezpeleta, 1997 diciembre, pp. 107) y cuando alguien hace algo solo por una necesidad y no por amor, las cosas no salen de igual manera, ya que, la verdadera motivación del docente es lo que lo moverá a ser un docente ordinario o un docente extraordinario.

Los docentes también luchan con los cambios relacionados con la aptitud para el trabajo “lo cual está vinculado, por un lado, por la decreciente confianza en ciertas funciones físicas y, por otro, la disminución real de éstas” (González, L. F. 2010, pp. 53) Para esto es necesario leer más sobre las nuevas políticas del Estado, y así ir remediando falencias que se tenía en el desempeño como docente con los estudiante.

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

“El desarrollo docente puede entenderse en función de dos perspectivas: el aspecto descriptivo del proceso de desarrollo profesional... la otra va más allá, interrogando acerca de las formas en las que podemos organizar el desarrollo para que sea más eficiente” ” (Marcelo, C., Y Vaillant, D., 2009, pp. 77), puedo decir que si observo las dos perspectivas aquí presentadas, que el desarrollo profesional cada día debe ir aumentando su eficiencia.

El docente se desarrolla con el tiempo, “la inserción profesional en la enseñanza es el periodo de tiempo que abarca los primeros años... Es un periodo de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos” (Marcelo, C., Y Vaillant, D., 2009, pp. 49).

Para que el profesional se desarrolle es necesario que le inserte al ámbito educativo mediante la práctica ya que como dice Ardiles M., (2005) “los sujetos se socializan

profesionalmente, en la medida en que participan de las instituciones a través de su vinculación con los grupos de referencia” (pp.49).

El docente siempre está en actividad pero tiene que haber la motivación necesaria, González L. F. (2010) “para que un docente esté activo con el objeto de realizar una meta, necesita tener un motivo; éstos son la competición y el logro” (pp. 104).

El docente para continuar creciendo que tiene que innovarse en las TIC, pero hay que recordar esto: Inés Dussel- Luis Alberto Quevedo (Como citó en Cuban, 2008:156) “la música no está en el piano” y que “el conocimiento no está en las computadoras” (pp.35). Hay que saber cómo hacer, es decir, saber usar la tecnología de forma que se desarrollen nuevas habilidades, para no ser solo simples profesores, si no maestros innovadores que van al ritmo de cada época.

Por lo tanto todos los docentes somos capaces de manejar un aparato tecnológico si tenemos el conocimiento, por eso debemos estar constantemente capacitándonos para ir acorde con los cambios que se han dado en el ámbito tecnológico, “la introducción de los nuevos medios digitales en la escuela involucra considerar simultáneamente el aspecto más técnico y “duro” del equipamiento y la conectividad y al mismo tiempo el más “blando” de las capacidades, competencias y formas de uso” (Dussel I., y Quevedo L. A., 2010, pp. 36).

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

Para tener una educación completa es imprescindible que exista la relación familia-escuela-comunidad, ya que “la educación tiene una dimensión socializadora puesto que persigue que los sujetos se integren en lo colectivo” (Colección Acción Comunitaria [CAC], 2007, pp.21).

La clave de una buena relación es la comunicación, en darse cuenta que solo trabajando en equipo se llegará a las metas propuestas, por eso en la obra de Forest, C., y García F. J., (2006), se menciona que los docentes deben “promover las acciones cooperativas, en lugar de promover el poder individual de unas personas en detrimento del de otras” (pp. 44). Al laboral en equipo se logran hacer las cosas de una manera eficiente y eficaz dentro de la institución educativa, para tener estudiantes entusiastas y con anhelo de aprender cada día más.

Bien se ha dicho que la casa es la primera escuela de todo niño, “la familia es quien más conoce acerca de las posibilidades o fortalezas que estos posee”, por esa razón se debe trabajar juntos en el proceso de enseñanza-aprendizaje, “es un derecho y es el deber

participar y aportar para que reciban una educación de calidad apropiada” (Ministerio de Educación de Chile, 2005, pp.26), el hogar es el principal formador de la personalidad de alguien, es por eso que la relación con los docentes y con los mismos estudiantes.

“Es evidente que para los pequeños de una sociedad, la familia y la escuela son los dos contextos o microsistemas más importantes para su desarrollo” (Alfonso, C. et al. 2003, pp.31). Es así que quienes conforman la Comunidad Educativa están en constante relación para fortalecer el desarrollo educativo en los estudiantes, para que cumplan con la meta u objetivos propuestos en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Y los padres y madres deben “retomar la autonomía concedida para convertir el centro escolar en lugar de expresión de los valores y preferencias de la propia comunidad local. La elección estaría basada en la implicación, participación y responsabilidad directas de los agentes educativos”(Bolívar, A., 2006, pp. 127). El representante es parte del proceso con los estudiantes en una institución educativa, es necesario que junto con el docente guía esté en contacto constantemente para que conozca el avance de su representado y así poder ayudarlo a tiempo a mejorar o rectificar en alguna cosa.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

En la práctica docente se debe tener claro “el tema de que la comunicación se centra en la problemática que implica fundamentación científica, epistemológica y axiológica de los contenidos que se transmite en el currículum” (VII Congreso Nacional de Teoría de la Educación, 1999 Abril, pp. 10). “La integración de los otros niveles escolares en la explicación (generalizaciones, mecanismos y constricciones) proporciona una visión de organización jerárquica de los sistemas y es una forma de incorporarla a la complejidad, evitando un excesivo reduccionismo” (Enseñanza de las Ciencias, 2007, pp. 329).

Como excelentes maestros, la pedagogía debe ser visible, la razón es que “las discontinuidades implícitas y las desigualdades explícitas se sitúan, para la clase obrera, al nivel del tipo de poder que la escuela ejerce sobre sus maestros” (Sacristán J., Pérez A., 2008, pp. 65).

“La propuesta didáctica que se presenta se fundamenta en la idea de que una de las finalidades de la enseñanza y aprendizaje en el aula de ciencias es la construcción de modelos científicos escolares por parte del alumnado” (Gómez Galindo, A.A., San Martín, N. y Pujol, Rosa María, 2007, pp. 326).

Es fundamental tomar en cuenta en el ámbito educativo, “cuatro principios básicos: respeto, responsabilidad, competencia profesional y prudencia, considerados a partir de diferentes fuentes y códigos” (Ministerio de Educación y Deporte de España [MEDE], 2008, pp.339).

1.2. Gestión educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

La gestión educativa inicia con “elementos micro de comportamiento organizacional”(García, A., 2012, pp.) por eso se la define según García A., (2012) como “una práctica social que crea una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente, y los objetivos superiores de la organización, con el fin de producir, ampliar y usar el conocimiento indispensable para generar aprendizaje organizacional estratégico” (pp.54)

Otra obra dice que gestión educativa es “el conjunto de actuaciones que se desarrollan en el centro como expresión del gobierno institucional, bajo la conducción y responsabilidad del director, para definir sus objetivos y diseñar la naturaleza y desarrollo de las tareas para alcanzarlos” (Bellido, 2009, pág. 10)

Para Tapiero, E., Y López, L., (2006) “a gestión escolar se refiere a las formas de abordar los desarrollos académicos administrativos de los centros escolares y se encuentra sujeta a futuras remantizaciones para contrastar su tradición constituida en el campo de tensión de las reformas educativas” (pp13).

En el caso de las instituciones educativas siguen una gestión porque al igual que una empresa, por eso Ramírez C., (2004) dijo “las instituciones educativas el producto es el fruto inmediato de la inteligencias humana y las institución educativa un ente considerado empresa de servicio” (pp.14). Es indispensable que la gestión el campo educativo, para entregar a la sociedad estudiantes que van a ser personas que lleven al crecimiento en el desarrollo social de la comunidad que se encuentren.

“La gestión actual de los sistemas escolares tensiona la gobernabilidad, en tanto para mejorar la eficiencia (y la calidad y la equidad) se deben producir grandes cambios del tipo que, justamente, genera conflictos cuestionando la gobernabilidad” (OREALC, 2004/PI/H, pp.8)

En las instituciones educativas se busca que exista una “Gestión participativa en la organización del Centro Educativo de Educación Básica. Se requiere así, llevar adelante un profundo cambio en la gestión del Centro Educativo, del aula y en el desarrollo de las estrategias pedagógicas que en ella se organicen” (Catillero, A. B., Díaz, J., Morales F. y Pino, L., 2009, pp.7)

1.2.2. Características de la gestión.

En la gestión educativa, algo muy importante es la participación de las autoridades del centro educativo, Limachi, V., (2005), “se dice que las autoridades educativas, sobre los que están a cargo de la dirección, el director distrital y el director de [zonal], pretenden fusionar la unidad central” (pp.63) de la institución educativa.

Debe existir una desarticulación entre niveles, ya que “unos de los problemas de fragmentación de un proyecto educativo es la falta de trabajo de articulación entre niveles y dentro de ellos” (Manes, J. M., 2005, pp.15). Por lo que es indispensable tener un conocimiento profundo de los mismos, para que en la gestión docente los proyectos realizados por la institución sean aplicados según los niveles que hay dentro.

Para que haya una gestión gratificante en una institución educativa como fundamento es el “consenso que es la base de compromiso; las decisiones de implementar nuevas soluciones requieren fuerza contra el temor y la resistencia al cambio” (Manes, J. M., 2005, pp.51); y el compromiso que uno debe hacer, no debe apartarse de la mente y corazón a medida que pasa el tiempo desempeñando su labor docente, sea en cualquier institución educativa.

La resistencia de docentes al cambio en Ecuador, es evidente y hay quienes se quejan, sin proponerse ir al paso de la innovación pedagógica que se viene dando hace unos años atrás. “La gestión escolar ha venido cumpliendo un papel básicamente reactivo ante los cambios del entorno, pero no ha sido potente para refundar la escuela bajo otros principios. Ése es su principal desafío” (Romero, C., 2007, pp. 33). Si uno se propone ir al ritmo de las innovaciones educativas, podría enfrentar cualquier desafío que se presente durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Para tener una gestión completa hay que conocer la gestión de las personas “la escasa autonomía de los centros en temas clave como la gestión de las personas” (Ministerio de Educación, 2012, pp. 56)

1.2.3 Tipos de gestión.

Gestión de Empresa Pública: Es aquella en la que, de forma total o parcial, el capital está en manos de la Administración Pública que lo gestiona. Se rige por el derecho administrativo. Se centra, normalmente, en el sector servicios, a su vez, ésta puede ser de varios tipos:

Sociedades estatales: aquellas en las que el Estado y sus organismos autónomos poseen un porcentaje mayoritario del capital. (Fernández, P., 2005, pp.3 y 4).

1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.

El docente es uno de los principales actores para la gestión en un centro educativo, según, Gento, S., (2000) “para la potenciación de la calidad educativa de un centro escolar radica en los profesores, que han de ser considerados como los promotores más directos de la misma” (pp.33), desde los docentes se empieza la gestión en una escuela o colegio, según donde están ejerciendo su profesión.

El docente como educador debe enseñar con el ejemplo, ya que “es su conducta ejemplar y entusiasta para motivar a los alumnos al esfuerzo supremo para su formación mejora continua: siendo los profesores el elemento dinamizador más importante de los proyectos de calidad educativa” (Gento, S., 2000, pp. 33), y hay que recordar, que los docentes son muy admirados y mirados por la comunidad educativa en general; por lo que hay que cuidarse hasta en cómo vivir, se llega a ser una persona pública y modelo para los padres de familia, estuantes (la comunidad educativa), , no es que desean incomodar a un docente, ellos solo buscan obtener la mejor educación para su representado. Es necesario elaborar proyectos institucionales donde los principales involucrados sea miembros de la familia, participen de ella constantemente con la supervisión del docente guía. Para lo cual el docente debe estar preparado

Entre los factores hay unos que juegan un papel muy importante en la gestión de un docente, por ejemplo, “la relación entre los profesores y la sociedad es la configuración de valores de los docentes y su competencia para elegir las estrategias más adecuadas en los momentos oportunos para lograr una educación de calidad para todos” (García, 2012, pág. 32), hay que tomar la iniciativa en la implementación de esta relación (docente-sociedad), al conocer los antecedentes de un estudiante, uno como docente, para según la necesidad implementar estrategias favorables al caso que tengamos.

1.2.4.1. *Ámbito de la Gestión Legal.*

Todo tipo de gestión que desarrolle o sea parte el docente, debe ir de acuerdo a la Ley Orgánica de Educación del país, el Art.11 del TITULO II, CAPITULO IV, dice sobre las obligaciones del Docente que debe:

Cumplir la Constitución de la República, las leyes y reglamentos inherentes a la educación.

Ser actores fundamentales en la educación pertinente, de calidad y calidez con los estudiantes a cargo. Como docente, hay que tener presente que es fundamental la participación activa de toda la comunidad educativa, para lo cual es necesario que el docente tome la iniciativa.

Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad y la sociedad en general.

Si bien está, hay que pensar mucho en como el desempeño de gestión afecte a la comunidad educativa que son los clientes, “algunas de las prácticas participativas se plantean desde una visión de mejora de la gestión de los servicios en consonancia con el ideario de la Nueva Gestión Pública, se hallan orientadas a la eficacia y la eficiencia de cara a la satisfacción del ciudadano” (Natera, 2004, pág. 21).

Para cumplir con lo fines legales en el ámbito de gestión docente, “en cuanto a planificación, no hay que olvidar la evaluación, como la docencia en general, es un proceso no improvisado, que requiere, por lo tanto, de una importante labor de planificación”(Cerrillo A. y Martinez, 2010, pág. 82) y más si tiene que ver con gestión. Por más conocimiento con el que esté lleno un docente, no quiere decir que va a impartir una excelente clase, ya que no está preparado con una planificación, la cual se elabora según el contexto con el que se encuentre.

“Educación para la Democracia.-Donde los centros educativos son espacios democráticos de ejercicio de los derechos humanos y promotores de la cultura de paz” (Manabí, 2013, pág. 6). Por lo tanto un verdadero docente debe guiarse por estos tipos de acuerdos legales en el Código de Convivencia de la institución educativa que labore o vaya a laborar, ya que actualmente se está dando una gran importancia a la convivencia armónica basada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador, y es necesario concienciar de que aplicando aquello el efecto en el proceso de enseñanza y aprendizaje cumplirá con las expectativas propuestas en el perfil de salida.

1.2.4.2. *Ámbito de la Gestión del aprendizaje.*

El fundamento en la gestión de aprendizaje, es la motivación y la manera en que se transmite, “en su actividad cotidiana, el ser humano desarrolla distintos procesos afectivos que constituyen vivencias y/o regularidades afectivas que influyen y deciden su actuación” (Ocaña, 2009, pág. 6) Para esto es necesario conocer muy bien el contexto que les rodea a los estudiantes dentro de la comunidad donde residen.

El docente en “cualquier sistema educativo... debe dar respuestas a cinco cuestiones básicas: para qué enseña, qué enseñar, cuándo enseñar y cómo enseñar y, al mismo tiempo, plantearse para qué, qué y cuándo evaluar. Para dar fundamentos a sus planteamientos” (Jesús Guzmán, Roxana Arreola, Óscar Martínez, Irene Solís, Antonio Zabala, 2009, pág. 9). Desde aquí un docente va a saber cómo empezar su gestión para lograr un aprendizaje significativo en los estudiantes que tenga a su cargo, donde se encuentre laborando.

En este ámbito el docente se debe destacar por ser competente, por eso se dice que “la competencia laboral es considerada como el conjunto de capacidades, conocimientos, habilidades, actitudes, valores éticos y morales requeridos para obtención de resultados eficaces en el desempeño de una actividad concreta” (Ocaña A. O., 2009, pág. 29).

Tras los cambios que se han venido dando en este campo del aprendizaje como docentes hay que ir al día con las últimas innovaciones en aprendizajes, para ser verdaderos forjadores de la educación, es por ello que “en busca de la modernización, enfatizan la adquisición de competencias técnico-pedagógicas. Actualmente, ha cobrado mayor vigencia la representación del profesor como un profesional que opera con cierta autonomía” (Montecinos, 2003). No hay que esperar que llegue uno los nuevos conocimientos por si solos, sino buscarlos, tomar la iniciativa de una manera autónoma y así ser un extraordinario docente.

Hay que saber laborar una planificación real, la cual se cumpla, involucrando a los todos los actores del proceso enseñanza-aprendizaje, “los profesores dentro de una escuela se pueden conformar en comunidades de práctica a través de las cuales las experiencias y conocimientos individuales pueden convertirse en experiencias y conocimientos compartidos” (Montecinos, 2003, pág. 114), entonces se podrá notar que es muy importante la convivencia armónica con la comunidad educativa para que el mismo docente llegue a un aprendizaje integrar en su gestión.

1.2.4.3. *Ámbito de la Gestión de planificación.*

Una buena gestión docente proviene de una buena planificación, “desde el punto de vista organizacional, los resultados tienen que ver, no sólo con las funciones y procesos racionalmente determinados, sino con elementos micro de comportamiento organizacional”(García, 2012, pág. 71), dentro de la institución educativa.

El docente en su gestión de planificación debe “definir un número reducido de objetivos claros, medibles y de las más alta prioridad, enfocado en los resultados de los estudiantes, pues centran la atención y proporcionan los puntos de referencia para el progreso” (OECD, 2010, pág. 25).

Para que se hallen excelentes resultados dentro de una institución educativa al planificar, como docentes deben tomar en cuenta que “la planificación ha de hacerse sistemática y constantemente, tanto a nivel de centro, como de aula y deberá permitir una acomodación flexible a la realidad que puede cambiar: la realidad es dinámica...continuamente cambia en función de las circunstancias” (Gento, 2009, pág. 38)

“El perfil concreto del quehacer de la planificación se resume en su capacidad de generar y sostener líneas de acción. La efectividad de la planificación depende de tres condiciones: saber hacer, querer hacer y poder hacer”(Bellido, 2009, pág. 30). Es esencial cumplir con tales condiciones, porque se desea ser docentes eficaces, que el resultado de la gestión de planificación sea haber cumplido con los objetivos propuestos, para poder ser parte del cambio que busca el país en la calidad educativa. Entonces se concluye que “el común denominador es el HACER, lo que implica que esta perspectiva de planificación/gestión pierde su sentido si no se llega a una acción transformadora concreta de la realidad institucional” (Bellido, 2009, pág. 31).

1.2.4.4. *Ámbito de la Gestión del liderazgo y la comunicación.*

Un buen líder en la gestión educativa sabe cómo “vincular su quehacer con la mejora en los aprendizajes a través de su influencia en las prácticas docentes”(Uribe, 2010, pág. 305), y la vocación por lo que realiza, le hace ver la importancia de querer involucrar el contexto que tiene con él a su alrededor.

No hay que pensar que el liderazgo y la dirección son la misma cosa, ambas solo se complementan, ya que “el liderazgo, es alinear gente, lo cual significa comunicar en nuevo rumbo a aquellos que puedan armar coaliciones que entiendan la visión y se comprometan a

alcanzarla” (Kotter, 1999, pág. 75), existen muchos directivos sin liderazgo, pues con este no se nace, un líder se va desarrollando según el entorno en que va creciendo, la actitud que cultive hacia los problemas y dificultades con las que se encuentre en el camino.

Las exigencias por tener en el medio una educación equitativa y de calidad cada día crecen más, por lo que esto “las competencias profesionales de los profesores, principalmente referencias a la preparación de la enseñanza y la organización del proceso de trabajo en el aula, se consolida como factores importante que coinciden en lo que aprenden y logran los estudiantes”(Román, M. F., Murillo, J., 2008, pág. 2), lo cual es fundamento para el resto de su vida.

La gestión de liderazgo y la comunicación por el docente debe ser íntegra, el profesor tiene que saber manejar los siguientes “aspectos: tipos de comunicación, manejo de situaciones difíciles, resolución de problemas, facilitar el logro de las metas, general ambientes que promuevan que cada individuo y finalmente el grupo, haga de los objetivos organizacionales sus propios objetivos”(Uribe, 2007, pág. 150), para demostrar que realmente es un líder para la dirección del proceso de enseñanza-aprendizaje en su misma aula.

Saber comunicar es una de las principales característica de un líder, “la comunicación es considerada como una red generadora de entendimiento entre las personas, en busca de coordinar las actividades que le son propias”(Hernández, 2007, pág. 321).

Un líder se encarga de “generar un clima de trabajo donde emergen iniciativas y se actúa de acuerdo con la consideración de las perspectivas colectivas; promover la elaboración del proyecto institucional, facilitar la circulación de la información en todas las direcciones...”(Azzerboni, D. y Harf, R., 2008, pág. 38), de esta forma los objetivos propuestos para la institución que líderes se verán cumplidos por la colaboración que ha existido entre todos quienes hacen la comunidad educativa.

Muchas veces la experiencia en la vida refina al líder, debe tener una visión hacia una dirección de donde se encuentra liderando, “el liderazgo requiere una explosión de energía para alcanzar grandes visiones. La motivación y la inspiración energizan a la gente... satisfaciendo esa básica necesidad humana de alcanzar objetivos, una sensación de pertenencia, reconocimiento, autoestima”(Kotter, 1999, pág. 83). El resultado se verá en quienes hacen la escuela, mostraran afecto, ya que “una escuela es efectiva porque en definitiva sus prácticas directivas y docente los son” (Uribe, 2010, pág. 150). Con sus acciones demuestran que así es.

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

1.3.1. Definiciones de estrategias.

Estrategia “tiene su origen en el medio militar, en el que se entiende como el arte de proyectar y dirigir grandes movimientos militares; entonces esta acción estratégica consiste en proyectar, ordenar y dirigir las operaciones militares para conseguir el objetivo propuesto” (Ornelas, 2001, pág. 2). Sin duda en el centro educativo que se pertenece puede lograr cosas grandes si tiene sus fundamentos en estrategias desde un inicio, no improvisando, sino conocer bien que es una estrategia, para que el docente tenga claro que irá hacer en su desempeño en clase.

Ahora se necesita profesionales competentes en muchas áreas, al menos quienes formar a muchos profesionales, como son los docentes, “La estrategia competitiva consiste en ser diferente. Significa la selección deliberada de un conjunto de actividades distintas para entregar una mezcla única de valor” (Porter, 2011, pág. 103), es decir dar o entregar algo que no lo pueda encontrar en otro lugar o de otra manera.

Hay que tener muy presente además, según otra obra que las “estrategias se entienden como un conjunto interrelacionado de funciones y recursos, capaces de generar esquemas de acción que hacen posible que el alumno se enfrente de una manera más eficaz a situaciones generales y específicas de su aprendizaje” (Ornelas, 2001, pág. 3).

Se conoce que cada institución educativa desde un inicio se propone un objetivo, ¿Cómo es que lo va a lograr?, es elaborando o creando estrategias para lograrlo, por eso también se dice que “las estrategias con modalidades o recursos que se general para el logro de determinados objetivos”(Tobón Franco, 2004, pág. 18). Por lo tanto se puede decir que las estrategias con la guía de las acciones que se van a seguir, y así alcanzar los objetivos propuestos.

Otra obra dice que estrategias, “se trata de actividades u operaciones que se realizan para mejorar el aprendizaje, por lo que un docente indispensablemente debe conocer y crear algunas estrategias, saber usarla; para que de esta forma el aprendizaje sea de calidad para los estudiantes. Las estrategias tienen un carácter intencional o propósito que implica por lo tanto, un plan de acción” (Herrera, 2009, pág. 4), de parte de los docentes, el cual también se incluye en su desempeño.

1.3.2. Tipos de estrategias.

En el presente trabajo investigativo se encontraron los siguientes tipos de estrategias de aprendizaje en el ámbito de la educación:

Estrategia de ensayo.- Según González (2007) la estrategia de ensayo “aluden a la selección y codificación de la información a pie de la letra. Y el estudiante las puede aplicar en las tareas básicas, como en las tareas complejas de aprendizaje (subrayar o marcar el texto)” (González, 2007, pág. 37), por lo tanto esta estrategia es de gran ayuda, ya que al aplicarla se usa como quiera la táctica de la repetición.

Estrategia de organización.- esta es utilizada para “la construir conexiones internas entre piezas de información contenidas en el material. En tareas básicas de aprendizaje el alumno puede agrupar la información a ser aprendida con base en características comunes... en complejas puede hacer un esquema analítico de la información nueva” (González, 2007, pág. 36), se puede notar que de esta forma el aprendizaje es muy efectivo, ya que usando las técnicas de la misma se podrá lograr obtener un aprendizaje más duradero y comprensivo más que todo.

Estrategias de elaboración.- Para González (2007), “se usan para hacer significativa la información y construir conexiones entre la información por aprender y el conocimiento que se posee. Para tareas básicas el alumno puede usar técnicas mnemotécnicas para asociar la información arbitraria al conocimiento significativo personal”, dicho en otra palabras se crea una unión entre lo familiar y lo nuevo, como resumir por ejemplo. “En tareas complejas se puede crear paráfrasis, analogía o enseñarle la información a otra persona” (González, 2007, pág. 37)

Estrategia de comprensión.- Estas son la que “permiten estar alerta de la pérdida en la atención o la comprensión, así como tener el control ejecutivo de las estrategias de adquisición y de organización” (González, 2007, pág. 36). Entonces se puede deducir que esta estrategia se trata de seguir la pista de la que se está usando, como se sabe la comprensión es lo fundamental para el estudio e incluso ayuda esto a tener un alto nivel de conciencia.

Estrategia de apoyo.- “Facilitan al alumno enfocar la atención y mantener su motivación. Por ejemplo, al utilizar monólogos positivos, la reducción de la ansiedad y el manejo del tiempo personal” (González, 2007, pág. 36), para esto hay que mostrar dedicación y esfuerzo tanto del estudiante como del docente para ser eficaces en aplicar estrategias como esta.

1.3.2.1. En la gestión legal.

Art. 241.- Ámbito. El Sistema de Educación Intercultural Bilingüe es parte del Sistema Nacional de Educación y está sujeto a la rectoría de la Autoridad Educativa Nacional, en todos los niveles de gestión (Ecuador, 2012, pág. 212). Por lo que los docentes deben sujetarse a las mismas.

Actualmente el desempeño docente en las estrategias en gestión legal tiene buenos fundamentos, a que en el país se han dado nuevas reformas, dando una gran importancia a la educación de todos y todas los ciudadanos(as), se puede mencionar que “la reforma a la estructura de gobierno y administración del sistema educativo en su conjunto se constituye en base de apoyo para un planteo efectivo de políticas en el orden de la superación de las desigualdades educativas” (Gvirtz, 2006, pág. 27)

Que, el Artículo 343 de la Constitución de la República, establece un sistema nacional de educación que tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente. El sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades (Ecuador, Marco Legal Educativo, 2012, pág. 32)

El estado ecuatoriano ha puesto en marcha un plan para tener una educación de calidad, pero los docentes se involucran en esto, por medio del desempeño que se tiene como maestro en la gestión legal, estar al día con las nuevas reformas e integrarse en el mismo, tal como se ha hecho en otros países “En las últimas décadas, la escolarización es obligatoria, las políticas educativas se orientaron a mejorar la calidad de la educación mediante el incremento de profesionales en los centros docentes, de equipamientos, la puesta en marcha de planes y programas para mejorar el aprendizaje” (García Alegre, E. y Del Campo Canals, M., 2012, pág. 222).

Art. 11.- Obligaciones.- Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:

p) Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general (Ecuador, Marco Legal Educativo, 2012, pág. 64). Según este artículo al aplicar la gestión legal en el desempeño docente es para el beneficio de la comunidad educativa en sí.

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

Para establecer una planificación institucional y curricular en la escuela como docentes es necesario tener presente que “esto deberá iniciarse con acciones o actividades prácticas que apunten a desarrollar actitudes en la comunidad, que han de hacer prevalecer la tendencia social en equilibrio con la individual”(Ferreyra, H. y Batiston, V., 1996, pág. 37), tomando en cuenta la realidad que se encuentra en el entorno en que se encuentre el docente, estudiante y familia.

Para el éxito de una institución educativa “la planificación estratégica debe asumir un papel protagónico, como: satisfacer mejor las necesidades de su comunidad educativa, ser las más recomendadas por la calidad de sus servicios y las que obtienen estabilidad y crecimiento en objetivos realistas en una planificación” (Manes, 2005, pág. 31). Cuando se planifica se conoce qué, cómo y por qué enseñar, y se logran alcanzar los objetivos propuestos durante el desarrollo de la clase, sino se planifica un docente no va a saber qué hacer en el aula de clase, y si empieza a dar la clase sin ninguna preparación previa el aprendizaje va a ser de baja calidad para el estudiante.

“Para desarrollar una planificación estratégica educativa es imprescindible contar con un conjunto de elementos institucionales e información de base de fuentes primarias y secundarias, como la evaluación del entorno” (Manes, 2005, pág. 21). Es decir realizar una planificación basada en la realidad que uno se encuentre desempeñándose en la labor docente, de esta manera realizar actividades tomando en cuenta el entorno que tenga a mi alrededor, ya que así el aprendizaje será mucho más significativo.

Los docentes actualmente aparte de ser innovadores se debe ser creativos en clase, “al momento de planificar las estrategias es conveniente reflexionar sobre las rutinas metodológicas que los profesores utilizan en el aula..., suelen estar relacionadas con esquemas de comportamientos adquiridos a través de la experiencia profesional e induce a actuar de manera determinada”(Betoret, 1999, pág. 81), y esto hay que evitarlo a toda costa, ya que el desempeño en gestión de planificación ofrece los mejores resultados.

En estrategias de gestión el docente debe saber que en su desempeño existe una relación en el proceso de enseñanza con la planificación institucional y curricular. “La gestión del proceso de enseñanza o de formación está relacionada directamente con el modelo educativo institucional y con las personas que deben llevarla a cabo: los docentes o formadores” (Duart, 2003, pág. 9). Por lo tanto yo y demás personas que se estén formando

para docentes, es indispensable conocer a fondo el modelo educativo institucional que se tenga en el momento y el lugar donde me encuentre laborando en la docencia.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

“El uso de estrategias en el proceso enseñanza aprendizaje permite al maestro introducir como método pedagógico las estrategias de aprendizaje con el objeto de que los estudiantes los vayan dominando progresivamente hasta que las utilicen de manera automática” (Arata, 2008, pág. 387). Y así tener estudiantes autónomos, no dependientes de quien esté frente a ellos en una clase.

Un docente debe tomar muy en cuenta algunos aspectos en la gestión de aprendizaje, por ejemplo “en saber que enseña, permear sus estrategias e interacciones en el aula y definir la tipología de su acción, es decir sus roles y el ejercicio de sus competencia”(Sierra Pineda, I. y Carrascal Torres, N., 2006, pág. 35). Para que de esta forma llegar a impartir una enseñanza y aprendizaje profundo, el cual sea permanente en el estudiante.

La gestión en estrategias de aprendizaje con el tiempo ha venido modificándose, es así que “actualmente, se pretende centrar su atención en el conocimiento. Apoyándose en la calidad, equidad y eficacia. Para esto, se plantea la re jerarquización cognitiva por parte de las gestiones educativas que deberán tomar en cuenta la compensación de las diferencias en la población” (Pérez, 2006, pág. 34).

Es imprescindible que los docentes se preocupen del desempeño, por eso es necesario tomar en cuenta “que para mejorar la labor y para que los estudiantes se constituyan en los principales actores de su aprendizaje... es primordial su acción mediadora, más allá del manejo global de contenidos en los planes de estudios para la enseñanza-aprendizaje”(Sierra Pineda, I. y Carrascal Torres, N., 2006, pág. 16). Y como medio de aprendizaje el docente, tiene que ser creativo para que llegue a dominar los contenidos y logre introducirlos en los estudiantes.

“Únicamente se puede hablar de utilización de estrategias de aprendizaje cuando el estudiante da muestras de ajustarse continuamente a los cambios y variaciones producidas en el transcurso una actividad, con el fin de alcanzar el objetivo perseguido del modo más eficaz que sea posible” (Monereo, C., Castelló, M., Clariana, M., Palma, M., y Pérez, M. L., 1999, pág. 13). Es importante ser observador, para estar al tanto de los cambios que se puedan dar en el desarrollo de una actividad en clase, y saber crear estrategias en el instante, para alcanzar objetivos propuestos.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

Por mucho tiempo se ha venido diciendo que un líder educativo debe ser un buen gestor, pero actualmente “lo que interesa es que el líder educativo tenga competencias de gestión y competencias de liderazgo” (Marques, 2008, pág. 43), al menos en sus estrategias que se ha trazado, pues no se trata de ser autoritario, sino agradable para los estudiantes, compañeros decentes y la comunidad en general, donde no exista el individualismo, sino el trabajo en equipo.

La comunicación es el motor de arranque de un verdadero liderazgo, un “líder debe ser un comunicador por excelencia; será quien transmitirá la visión a sus compañeros y los estimulará para que venzan las dificultades. Por eso, deben dominar las técnicas de comunicación verbal y escrita, así como utilizar variadas formas de expresión” (Torres, 2004, pág. 2). Pero en vez de forzar la comunicación hay que foméntela con cariño y paciencia para quienes están a nuestro alrededor

Es evidente la relación estrecha que hay entre el liderazgo y la comunicación, el líder debe tomar en cuenta todo tipo de comunicación al momento de dirigirse a sus liderados, “la comunicación no verbal es tan importante como cualquier otro aspecto de la comunicación. El contacto visual, el lenguaje corporal adecuado, la administración de los silencios y el control de las interrupciones son aspectos fundamentales”(Marquez, 2008, pág. 34), en este campo de la comunicación que se debe tener en las instituciones educativas.

Para una excelente gestión en las escuela se debe centrar “en los aprendizajes y con una participación de la comunidad es clave para lograr mejores resultados. Es preciso, fortalecer el liderazgo escolar y las competencias en gestión educativa; el diseño de estrategias y mecanismos de certificación de la calidad educativa” (CEPAL, 2005, pág. 86).

El líder reúne, no divide a quienes están a su alrededor, ya que “El liderazgo, como relación de influencia en otras personas, crea redes de relaciones humanas entre los agentes educativos y, en primer lugar, con el profesorado para gestionar los proyectos institucionales” (Bolívar, 2011, pág. 259). Un buen líder debe cuidar en cómo dice las cosas, aunque NO EXISTE ser humano capaz de mantener la lengua bajo perfecto control, aun así, es necesario calcular bien lo que se va a decir. La reputación y la carrera, al igual que el éxito o el fracaso en las relaciones personales, dependen a muy buen grado de la forma de hablar de uno.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

La investigación que se propone es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, ya que facilitará explicar y caracterizar la realidad de desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

Transversal: En vista de que es una investigación que recopila datos de un momento único, en el que los docentes se encuentran con total predisposición para brindar la información y en horas extracurriculares. Es decir, la investigación no interrumpió el proceso de enseñanza – aprendizaje de los docentes, ni afectó actividades programadas.

Exploratorio: Se trata de una exploración inicial de un momento específico.

Descriptivo: Se pondrán indagar los niveles de una o más variables en una población dada.

2.2. Contexto

La presente investigación se realizó en la Escuela de Educación Básica Fiscal “Alianza Para el Progreso”, la misma que se encuentra ubicada en un sector rural llamado Los Perales de la parroquia, San Vicente, cantón del mismo nombre, de la provincia de Manabí. Esta institución fue fundada el 20 de mayo de 1962, iniciando con los años de educación básica de segundo a séptimo (según la nueva reforma curricular), hace cinco años se implementaron los años de básica: primero, octavo, noveno y décimo, contando así con todos los niveles de la educación básica; sirviendo de gran ayuda para la población del sector, ya que antes tenían que enviar a sus hijos a colegios más distantes, lo que correspondía que afecta la economía de los hogares, la educación que brinda éste centro educativo es de calidad, a parte de las materia elementales también ofrece computación e inglés. Actualmente tiene más de trescientos estudiantes y 20 profesores, entre ellos la Directora.

Este centro educativo se ha sabido ganar el buen prestigio de la población del sector, no es fácil la formación de personas que sirvan a la sociedad, ya que existen factores como: la pobreza por la falta de empleo, la drogadicción. Otros inconvenientes es cuando llega el invierno algunas aulas de clases se inundan por lo bajo del lugar donde está la infraestructura de la educación, sin embargo con ahínco y esmero el personal que labora en la institución hacen su mejor esfuerzo por brindar una excelente educación básica para los niños y adolescentes del sector de Los Perales.

2.3. Participantes

Los datos expuestos a continuación han sido recogidos a partir de la implementación de plantillas estructuradas con el objetivo de levantar información socio-demográfica, realizadas en la institución educativa sometida a la investigación, cuyo plantel es regentado por el Estado, los datos pertenecientes a un total de 5 profesores(as), cuyas edades se encuentran entre los cuarenta y cincuenta y tres años de edad y se sitúan en la zona rural.

Los docentes de la institución presentan una amplia experiencia en educación que se refleja en los años que oscilan entre ocho a treinta y cinco años ejerciendo la profesión, teniendo títulos relacionados con la educación.

La mayoría de los docentes tienen un tercer nivel de educación, uno es profesor y aún no existe docente que haya realizado un postgrado o maestría. “Alianza para el Progreso” es una Escuela de Educación General Básica, por lo que los docentes están preparados para ese nivel de estudios, trabajando la mayoría docentes con nombramientos, y un docente con modalidad de contratado.

El número de estudiantes que tienen los docentes oscilan entre 14 y 24 alumnos por aula, habiendo seis docentes para la materia de matemáticas, cuatro para Entorno natural y social y cuatro para lengua y literatura.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos.

Método descriptivo, este método se ocupa de la descripción de datos y características de la población que se ha investigados, en este caso los docentes. Porque intenta exponer causas y efectos del desempeño docente y como este influyen en el proceso de enseñanza aprendizaje, necesariamente se ha utilizado en esta investigación, con el fin de adquirir datos objetivos, precisos y sistemáticos.

Método analítico-sintético, porque analiza un problema que afecta a un grupo humano de la comunidad educativa, apoyándose en material bibliográfico para la elaboración del marco teórico.

El método deductivo-inductivo que va de lo general a lo específico, en lo general se visualiza en primera instancia a los docentes y su desempeño y lo específico el proceso de

enseñanza aprendizaje. Permitted partir de una premisa general del tema para llegar al caso particular enfatizando en la teoría y en la explicación, a la vez que permitirá teorizar los temas docentes para aplicarlos en la institución educativa y así aplicar el método para incentivar a los docentes un desempeño eficiente y eficaz.

El método inductivo –deductivo: en la que analiza los problemas del proceso de enseñanza aprendizaje como resultado del desempeño docente, es decir va de lo específico a lo general. Es utilizado empezando por detalles, como la observación a cada uno de los docentes investigados, para luego determinar criterios.

Método estadístico: Este método se aplicó mediante tablas, cuadros y gráficos luego del análisis del problema esbozado, en forma cualitativa y cuantitativa. En la realización de los gráficos respectivos, los mismos que sirvieron de apoyo o base para la toma de decisiones en las recomendaciones y la elaboración de la propuesta para la institución educativa investigada.

Método hermenéutico: La presente investigación habla sobre desempeño docente que desde una perspectiva hermenéutica, se expresa como un tipo de explicación que se hace sobre el desempeño para determinar que es el mismo objeto que alguien es docente y no sólo se dedica a la enseñanza sino que involucra acciones importantes que fortalecen su proceso de enseñanza aprendizaje. Tras el análisis de la presente investigación, tomando en cuenta el desenvolvimiento de los docentes en su desempeño en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

2.4.2. Técnicas.

De entre las técnicas usadas en la presente investigación, tenemos las siguientes:

Técnicas de investigación bibliográfica:

Para la recolección y análisis de la información teórica utilicé:

La lectura.- Mediante la lectura pude conocer, analizar y escoger los aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre el desempeño docente en el proceso enseñanza y aprendizaje.

El subrayado.- Esta técnica me permitió tener presente las citas más relevantes de los textos leídos para la realización del marco teórico, además ayuda a memorizar nuevos e interesantes conocimientos conceptuales de la temática de esta investigación.

El resumen o paráfrasis.- Fue necesaria usar está técnica para presentar un texto original de mi parte y además facilitar el entendimiento de tema de investigación.

Técnica de investigación de campo:

Para realizar esta investigación se utilizaron las siguientes técnicas:

Se aplicó la observación directa de los docentes la cual sirvió para obtener resultados precisos en cuanto a datos informativos de los docentes a las gestiones tanto de aprendizaje como de liderazgo y comunicación. Pues esta sirvió para ver y oír los hechos, conducta y fenómenos que se han estudiado en esta investigación.

La encuesta, la misma que recoge información de los docentes de la Escuela General Básica “Alianza para el Progreso”, por medio de preguntas escritas organizadas en un cuestionario, cuyo resultado permitió conocer el desempeño de los docentes frente al proceso de enseñanza aprendizaje.

2.4.3. Instrumentos.

En la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión.- estructura de preguntas cerradas o concretas aplicado a los docentes para poder obtener conclusiones acerca de su desempeño docente, que permitió una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada.

Sirvió para obtener información sobre la práctica pedagógica y el desempeño docente en relación con los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, de aprendizaje y de liderazgo y la comunicación.

Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.- Para la aplicación de la Observación Directa se empleó una tabla de registro de observación de las actividades de los docentes la cual se indicaba el código que contiene datos informativos de la institución educativa y acciones correspondientes a la gestión pedagógica de liderazgo y comunicación.

Cuestionario ad hoc para autoevaluar el desempeño docente en los ámbitos:

Legal de planificación institucional y curricular y de liderazgo y comunicación.

Este cuestionario toma está fundamentado con los criterios estándares del desempeño docente propuesto por el Ministerio de Educación (2011). Se desarrollo con el objetivo de identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de la planificación institucional y del currículo, del aprendizaje y de liderazgo y la comunicación; a fin de reflexionar sobre el nivel de gestión docente y mejorar su práctica.

El cuestionario está estructurado en dos partes:

La primera relacionada con datos de identificación del centro educativo y docentes investigados.

La segunda parte corresponde a la autoevaluación del desempeño docente y la conforma cuatro ámbitos, cada uno de los cuales han sido evaluados habiéndose tomado en cuenta los siguientes aspectos:

Frecuencia: El cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo de los docentes.

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

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

Los ámbitos que se evalúan con el cuestionario son:

La gestión legal.

La gestión de planificación institucional y curricular.

La gestión de aprendizaje.

La gestión de liderazgo y comunicación.

Registro de observación del proceso didáctico pedagógico de los docentes en el aula.

Este cuestionario toma está fundamentado con los criterios estándares del desempeño docente propuesto por el Ministerio de Educación (2011), realizado para lograr identificar la gestión: del aprendizaje, liderazgo y comunicación realizados por los docentes en el aula, para así reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa. Este instrumento está compuesto de dos ámbitos: el de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación, evaluados a través de la frecuencia.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento Humano.

Docentes del centro educativo de Educación Básica “Alianza Para el Progreso”.

Estudiantes del centro educativo de Educación Básica “Alianza Para el Progreso”.

Padres de familia del centro educativo de Educación Básica “Alianza Para el Progreso”.

Autora del proyecto.

Autoridades.

2.5.2. Institucionales.

Universidad Técnica Particular de Loja

Escuela Alianza Para el Progreso

Impresora

Scanner

Cámara digital

2.5.3. Materiales.

Papelógrafos

Libros

Marcadores

Esferográficos

Hojas

Agendas.

2.5.4. Económicos.

RUBROS	COSTO TOTAL
Materiales de Oficina	250,00
Materiales Bibliográficos	250,00
Anillado	8,00
Transporte	100,00
Imprevistos	100,00
Transcripción del informe	100,00
Impresión	50,00
Total	858.00

2.6. Procedimiento

En primera instancia se seleccionó la institución educativa, la “Escuela Alianza para el Progreso” contando con la información en cuanto a nombre de la Directora, sus políticas institucionales, hora de atención al público, etc. Se solicitó el permiso correspondiente a la Directora para poder realizar la investigación. Se mantuvo un dialogo inicial con la Directora para conocer datos importantes de la institución y explicar los términos generales en los que se basa el trabajo investigativo.

Se solicitó a la directora se asigne a los docentes correspondientes para la aplicación de una encuesta.

Se cuenta con el personal capacitado y los recursos tanto materiales, financieros y tecnológicos para su ejecución, además permite afirmar que para desarrollar a plenitud el desempeño docente en la enseñanza-aprendizaje, se requiere de: un eficiente cumplimiento de la función educativa, de la familia, la unidad de acción del colectivo pedagógico, para transmitir a los estudiantes de la Escuela Alianza Para el Progreso al adecuado funcionamiento del desarrollo de sus habilidades y destrezas.

Es necesario recalcar que el financiamiento del presente trabajo investigativo se lo realiza por cuenta propia.

CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

Tabla1: Frecuencia del desempeño docente profesional en el ámbito de la gestión legal.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	10,00	100%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,80	98%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,80	98%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	10,00	100%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	100%
TOTAL		79,60	
PROMEDIO		9,95	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

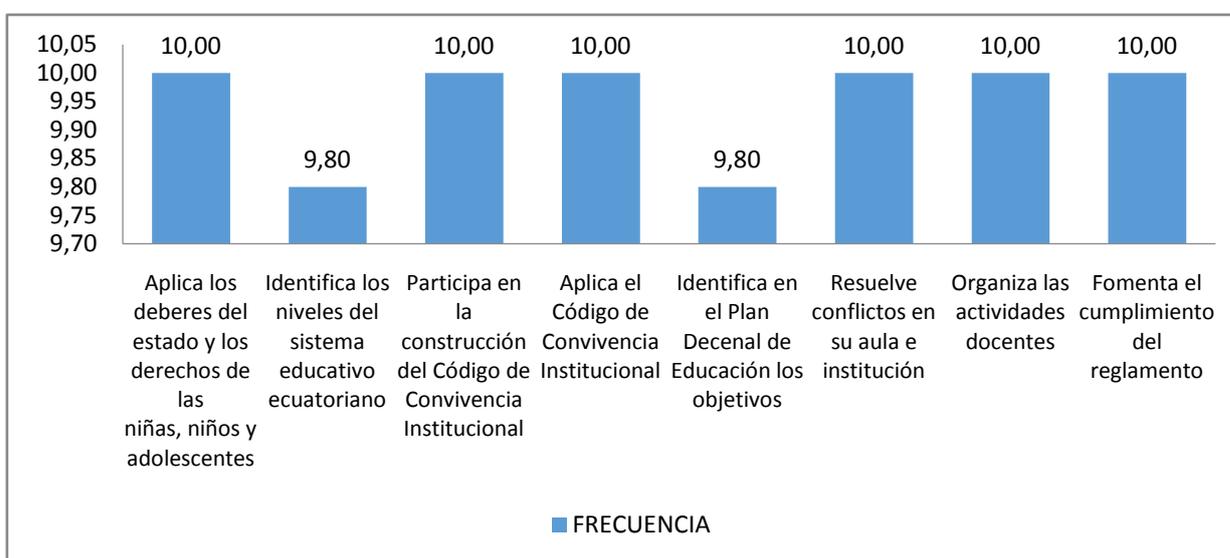


Figura 1: Frecuencia del desempeño docente profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los docentes investigados se encuentran de muy buenos a excelentes en los diferentes indicadores, en el indicador 1.1. Se pudo comprobar que los docentes encuestados en un 100% aplican 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. En el indicador 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 en un 98%. 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 en un 100%; el mismo porcentaje deduce que los docentes aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa. El indicador muestra que 1.5. En un 98% identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades.

Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional, el 100% de los docentes lo realiza, en la misma valoración organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación y fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	10,00	100%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	10,00	100%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,80	98%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	10,00	100%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	100%
	TOTAL	79,80	
	PROMEDIO	9,98	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

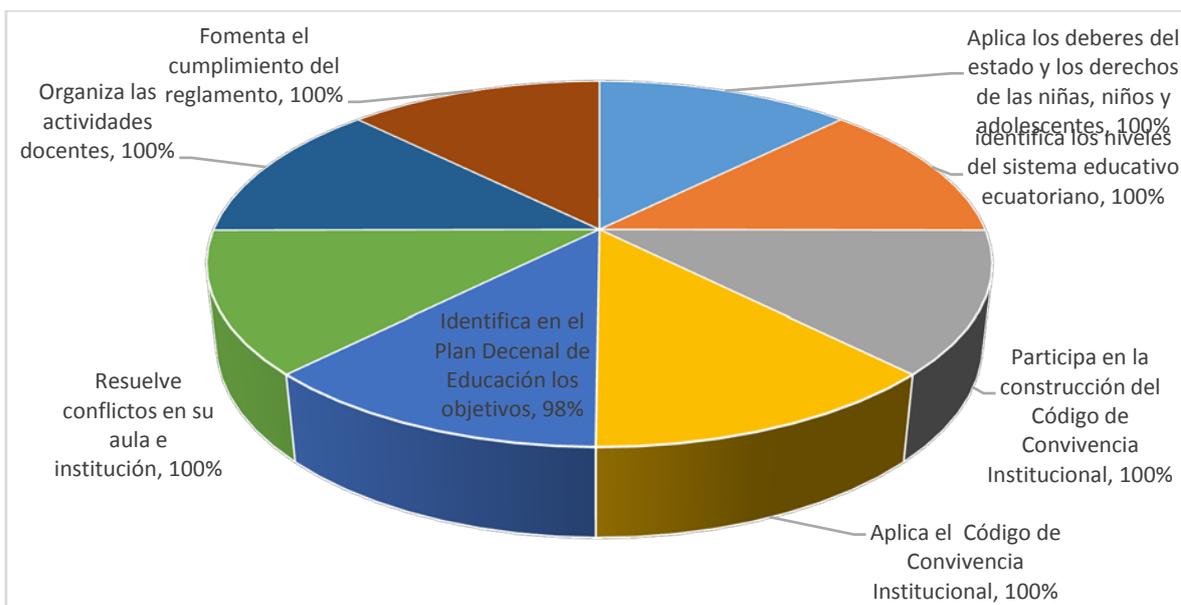


Figura 2: Frecuencia de la Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

En cuanto a los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los docentes investigados según el indicador 1.1 la importancia de la gestión legal en el desempeño los docentes en un 100% 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. El mismo porcentaje demostró que 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, que 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. Continuando con la misma valoración, aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa. Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades, los docentes lo demuestran en un 98%. Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional en un 100%, al igual que organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación y fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,80	98%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,80	98%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,80	98%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	10,00	100%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	100%
TOTAL		79,40	
PROMEDIO		9,93	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

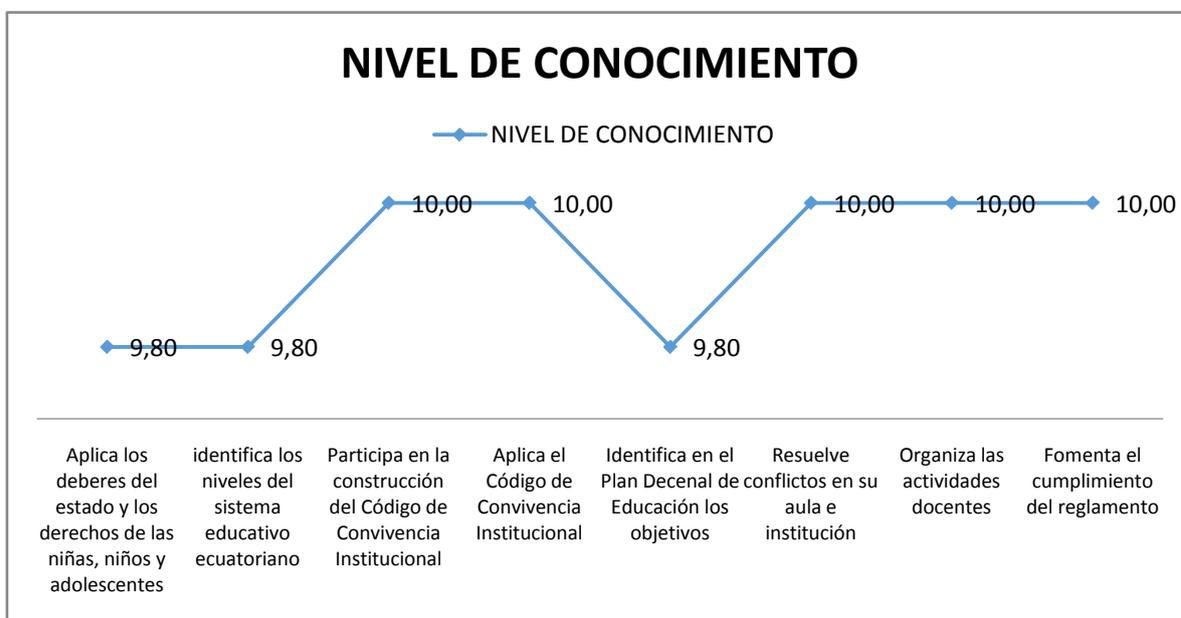


Figura 3: Frecuencia del conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

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 lo hacen en un 98%. Se mantiene con el mismo porcentaje los docentes al identificar 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. En cuanto a la participación 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 lo realizan en un 100%. Así mismo, al aplicar el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa el 100%. Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades, los docentes lo manifestaron en un 98%.

Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional lo hacen en un 100%; al igual que organizan las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación y fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional. Gracias a esto es posible alcanzar una educación de calidad y con el cumplimiento de los docentes en su total desempeño, será posible entregar a la sociedad jóvenes que aporten al desarrollo de la misma.

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	10,00	100%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,80	98%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,80	98%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	10,00	100%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,80	98%
2.8	Utiliza el PAA	9,80	98%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	9,80	98%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10,00	100%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	10,00	100%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,40	94%
2.15	Incorpora el PAA	9,80	98%
TOTAL		147,80	
PROMEDIO		9,85	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

Tal como muestra el indicador 2.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación, en la participación del PEI los docentes lo realizan en un 98%. Al preguntarles si ejecutan actividades orientadas al plan de mejoras el 100% contestaron positivamente. En cuanto a la participación tanto en la ejecución del POA, en el diseño de instrumentos y la participación en la elaboración de plan de gestión de riesgos en un 98% los docentes si lo cumplen. El 100% de los docentes si relaciona los elementos del Currículo Nacional. Participa en la elaboración del PAA y lo utiliza el 98% de los docentes cumplen estas actividades. El 100% de los docentes construye una planificación de clase y la ejecutan. Los docentes respondieron si adecúan el currículo vigente en su aula y lo adapta el currículo en las diferentes áreas en un 100%.El 94% de los docentes diseña proyectos con fines educativos, y un 98% incorpora el PAA. Es muy buena la participación de los docentes en la gestión de planificación institucional y curricular, lo que muestra que existe la efectividad en tres condiciones: saber hacer, querer hacer y poder hacer. Es excelente porque cumplen con las condiciones en su desempeño, según los nuevos lineamientos del Ministerio de Educación, para una educación de calidad en el país.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	10,00	100%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,80	98%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,80	98%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	10,00	100%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,80	98%
2.8	Utiliza el PAA	9,80	98%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	9,80	98%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10,00	100%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	10,00	100%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,40	94%
2.15	Incorpora el PAA	9,80	98%
TOTAL		147,80	
PROMEDIO		9,85	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

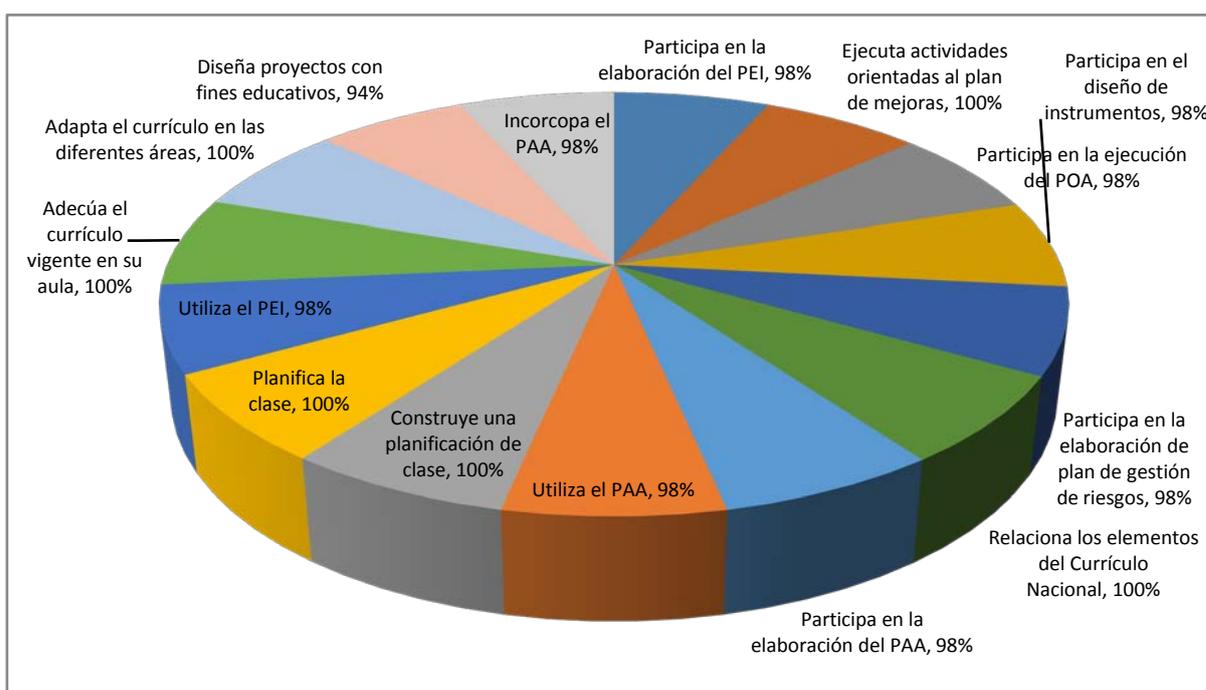


Figura 5: Frecuencia de la importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

La frecuencia en el ámbito de la planificación de los docentes investigados va en el criterio de muy bueno a excelente en todos los indicadores. En la participación del PEI los docentes lo realizan en un 98%. Al preguntarles si ejecutan actividades orientadas al plan de mejoras el 100% contestaron positivamente. En cuanto a la participación tanto en la ejecución del POA, en el diseño de instrumentos y la participación en la elaboración de plan de gestión de riesgos en un 98% los docentes si lo cumplen. El 100% de los docentes si relaciona los elementos del Currículo Nacional. Participa en la elaboración del PAA y lo utiliza el 98% de los docentes cumplen estas actividades. El 100% de los docentes construye una planificación de clase y la ejecutan.

Los docentes respondieron si adecúan el currículo vigente en su aula y lo adapta el currículo en las diferentes áreas en un 100%. El 94% de los docentes diseña proyectos con fines educativos, y un 98% incorpora el PAA. Cumpliendo de esta forma con las disposiciones para las instituciones educativas por el Ministerio de Educación, dando a conocer la eficiencia en su desempeño y cumplir con los objetivos propuestos en los proyectos, para ser parte del cambio de la educación del Ecuador.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	10,00	100%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,80	98%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,80	98%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	10,00	100%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,80	98%
2.8	Utiliza el PAA	9,80	98%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	9,80	98%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10,00	100%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	10,00	100%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,40	94%
2.15	Incorpora el PAA	9,80	98%
TOTAL		147,80	
PROMEDIO		9,85	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

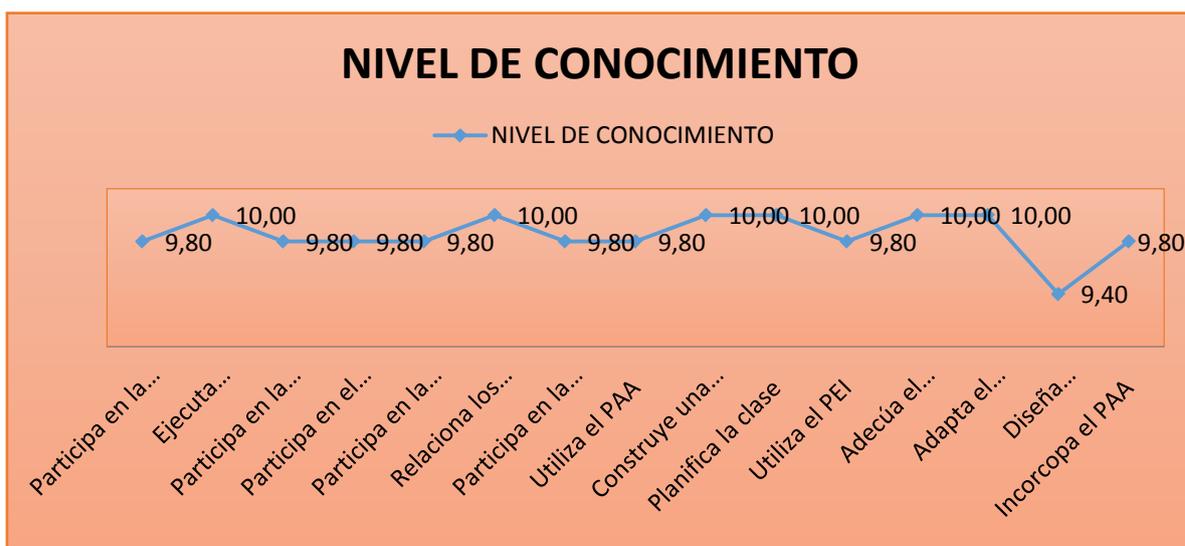


Figura 6: Frecuencia conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

Se evidencia que el indicador 2.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente, en la participación del PEI los docentes lo realizan en un 98%. Al preguntarles si ejecutan actividades orientadas al plan de mejoras el 100% contestaron positivamente. En cuanto a la participación tanto en la ejecución del POA, en el diseño de instrumentos y la participación en la elaboración de plan de gestión de riesgos en un 98% los docentes si lo cumplen.

El 100% de los docentes si relaciona los elementos del Currículo Nacional. Participa en la elaboración del PAA y lo utiliza el 98% de los docentes cumplen estas actividades. El 100% de los docentes construye una planificación de clase y la ejecutan. Los docentes respondieron si adecúan el currículo vigente en su aula y lo adapta el currículo en las diferentes áreas en un 100%. El 94% de los docentes diseña proyectos con fines educativos, y un 98% incorpora el PAA. Todo docente debe planificar según la actualización curricular del país, es así que va a saber qué hacer en el aula de clase, que actividades desarrollar y aunque un pequeño porcentaje no cumplen con las planificaciones, es de recalcar que en conjunto la mayoría se esfuerzan por cumplirlas, con la finalidad de ser parte del cambio transformador de la educación en el país.

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

Tabla 7: Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10,00	100%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	10,00	100%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	10,00	100%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,80	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10,00	100%
TOTAL		99,00	
PROMEDIO		9,90	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

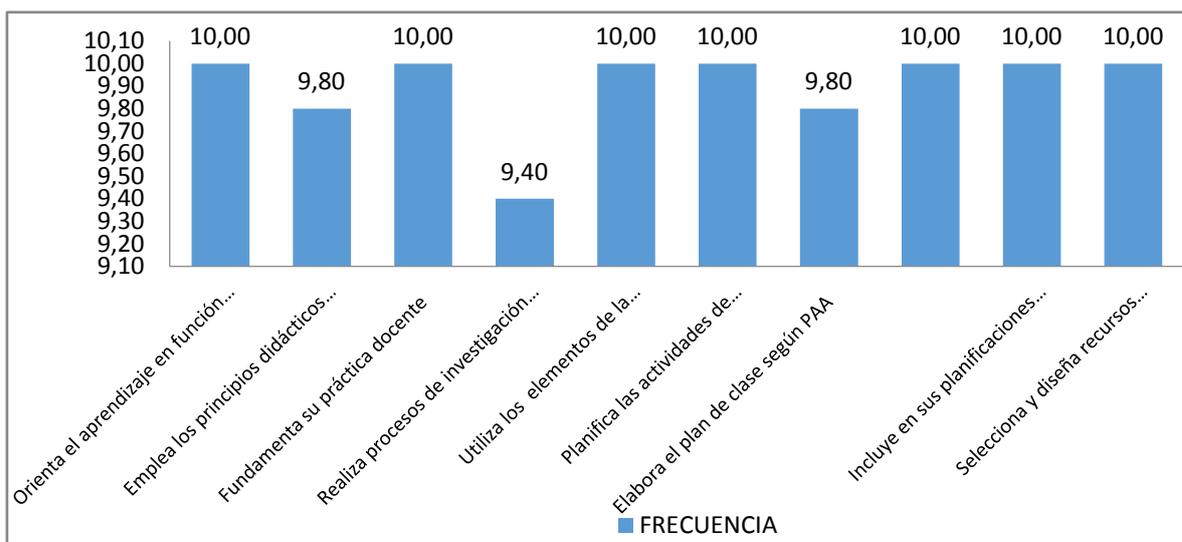


Figura 7: Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

De acuerdo al presente indicador 3. el desempeño profesional en el ámbito de la gestión Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, se puede observar que en 3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, que si orienta el aprendizaje en función de los conocimientos, los docentes lo hacen en un 100%. Emplea los principios didácticos de la disciplina, lo realizan el 98% de los docentes. El 100% de los docentes fundamentan su práctica docente. El 94% de los profesores realizan procesos de investigación educativa. Utilizan los elementos de la estructura curricular en el 100%, el mismo porcentaje se aplica al planificar las actividades de acuerdo al Currículo Nacional, elaboran el plan de clase según PAA, relaciona en la planificación de clase los elementos, incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje, y selecciona y diseña recursos didácticos. Los cuales toman en consideración el entorno de los estudiantes, para cumplir con el objetivo general. Por lo que el docente en su gestión de planificación debe definir un número reducido de objetivos claros, medibles y de las más alta prioridad, enfocados en los resultados de los estudiantes, pues centra la atención y proporcionan los puntos de referencia para el progreso; y así cumplir a cabalidad en su desempeño como profesional de la educación dentro del cumplimiento de planificación.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10,00	100%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	10,00	100%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	10,00	100%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,80	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10,00	100%
	TOTAL	99,00	
	PROMEDIO	9,90	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

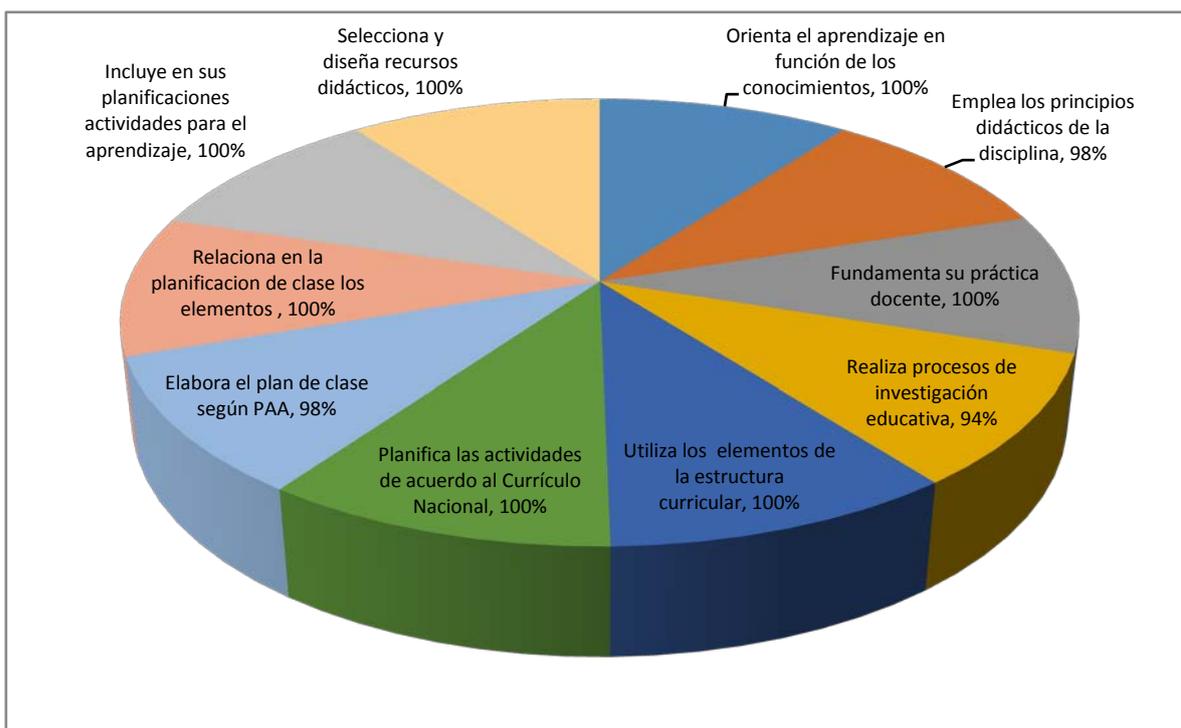


Figura 8: Frecuencia de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

Los docentes en el 98% orientan el aprendizaje en función de los conocimientos, mientras que el 98% emplea los principios didácticos de la disciplina y fundamenta su práctica docente el 100%. En cuanto a si realiza procesos de investigación educativa, lo hacen en un 94% de los docentes. Utiliza los elementos de la estructura curricular, planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional, relaciona en la planificación de clase los elementos, incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje y selecciona y diseña recursos didácticos, lo hacen predominando el 100% de los docentes a excepción de que si elabora el plan de clase según PAA que reflejan en un 98%.

En cuanto a que si los docentes relacionan en la planificación de clase los elementos, incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje y selecciona y diseña recursos didácticos manifestaron que lo cumplen en su totalidad. Esto para la institución es un beneficio, pues los estudiantes aprenden de formas prácticas y agradables nuevos conocimientos, cambiando la forma de ver el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya no como algo desagradable.

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

Tabla 9: Frecuencia de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10,00	100%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	10,00	100%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	10,00	100%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,80	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10,00	100%
TOTAL		99,00	
PROMEDIO		9,90	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

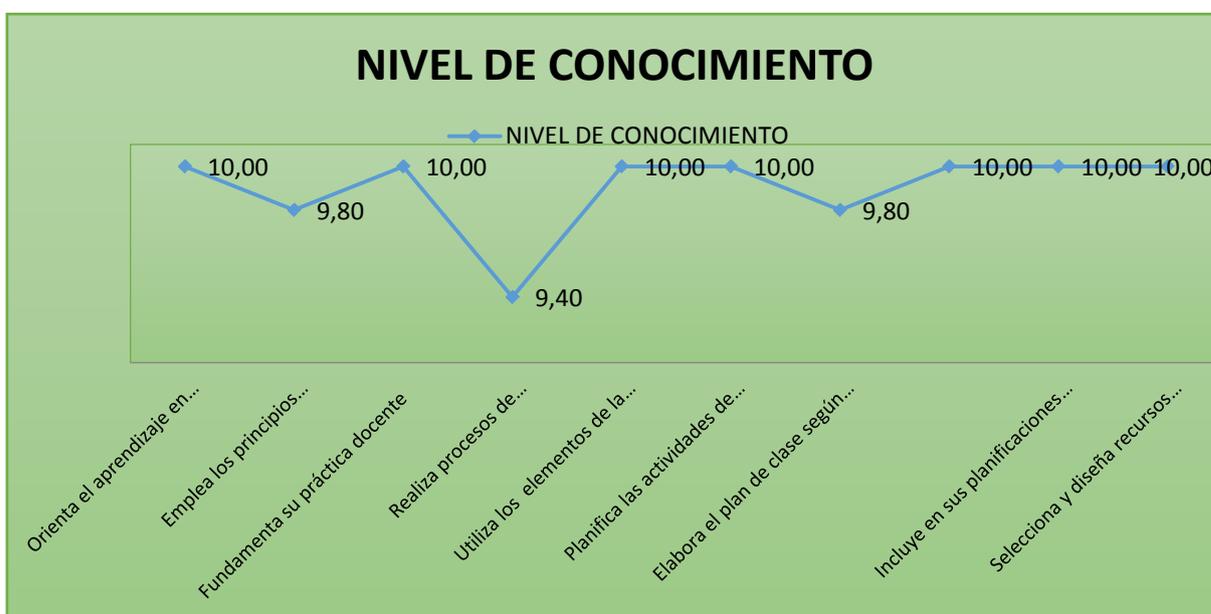


Figura 9: Frecuencia de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

Al preguntarle a los docentes si orienta el aprendizaje en función de los conocimientos, el 100% respondieron positivamente. El 98% emplea los principios didácticos de la disciplina. Fundamenta su práctica docente, en su totalidad lo cumplen, en lo que respecta a que si realizan procesos de investigación educativa, el 94% lo hace.

Los docentes respondieron positivamente cuando se les consultó si utilizan los elementos de la estructura curricular en un 100%. En el mismo porcentaje planifican las actividades de acuerdo al Currículo Nacional. Elabora el plan de clase según PAA, lo hacen en un 98%. Lo docentes relacionan en la planificación de clase los elementos, el 100% respondieron afirmativamente e incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje y selecciona y diseña recursos didácticos.

Este indicador pone en un nivel satisfactorio el nivel de conocimiento de los docentes de la Escuela general Básica “Alianza para el Progreso”, lo cual muestra la realidad de los docentes o comunidad educativa.

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: Frecuencia de 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 A (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,80	10,00	98%	100%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	10,00	98%	100%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	10,00	98%	100%
	TOTAL	29,40	30,00		
	PROMEDIO	9,80	10,00	98%	100%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

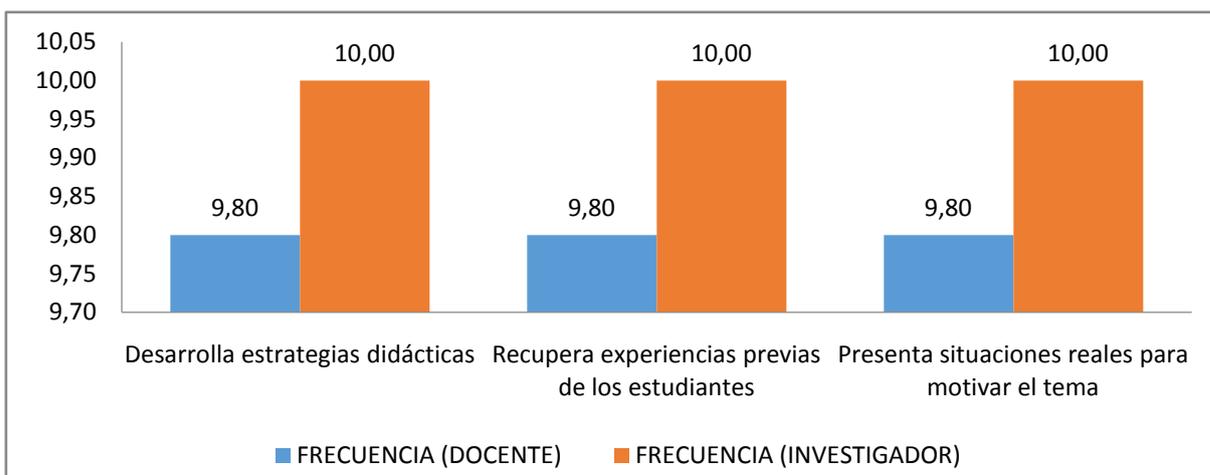


Figura 10: Frecuencia de desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

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: Frecuencia de 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	10,00	10,00	100%	100%
3.12.2	Plantea actividades desacuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,80	10,00	98%	100%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,60	10,00	96%	100%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	10,00	98%	100%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,80	9,67	98%	97%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	10,00	98%	100%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	9,89	100%	99%
	TOTAL	68,80	69,56		
	PROMEDIO	9,83	9,94	98%	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

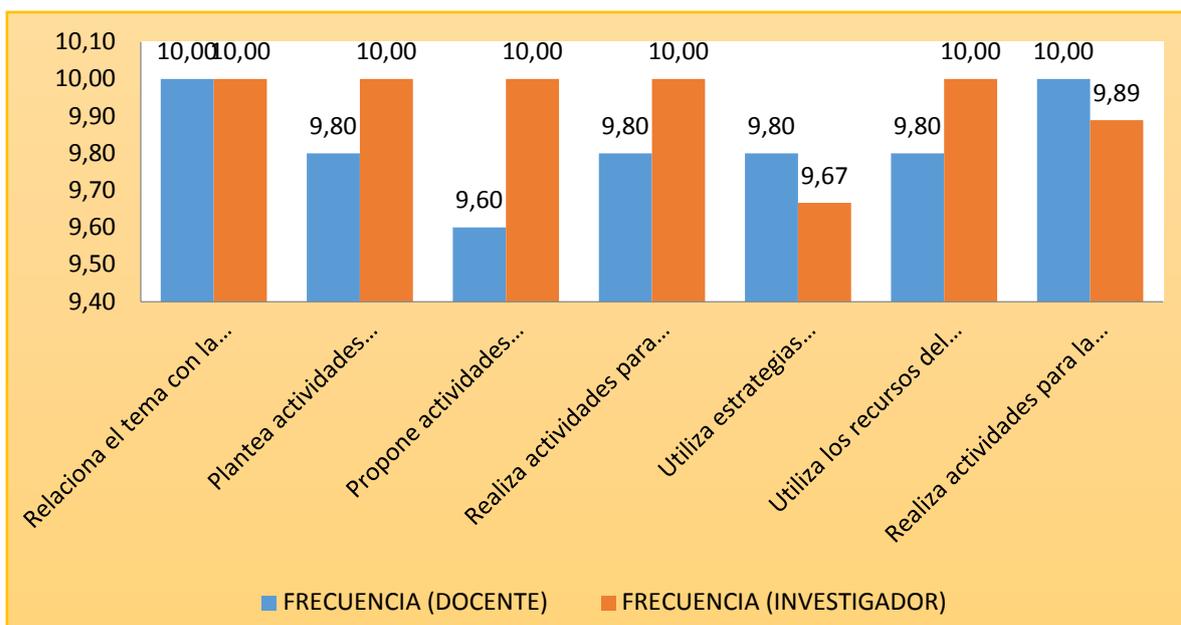


Figura 11: Frecuencia de desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

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: Frecuencia de 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	9,80	9,44	98%	94%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	9,67	98%	97%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,80	9,78	98%	98%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,80	9,67	98%	97%
TOTAL		39,20	38,56		
PROMEDIO		9,80	9,64	98%	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

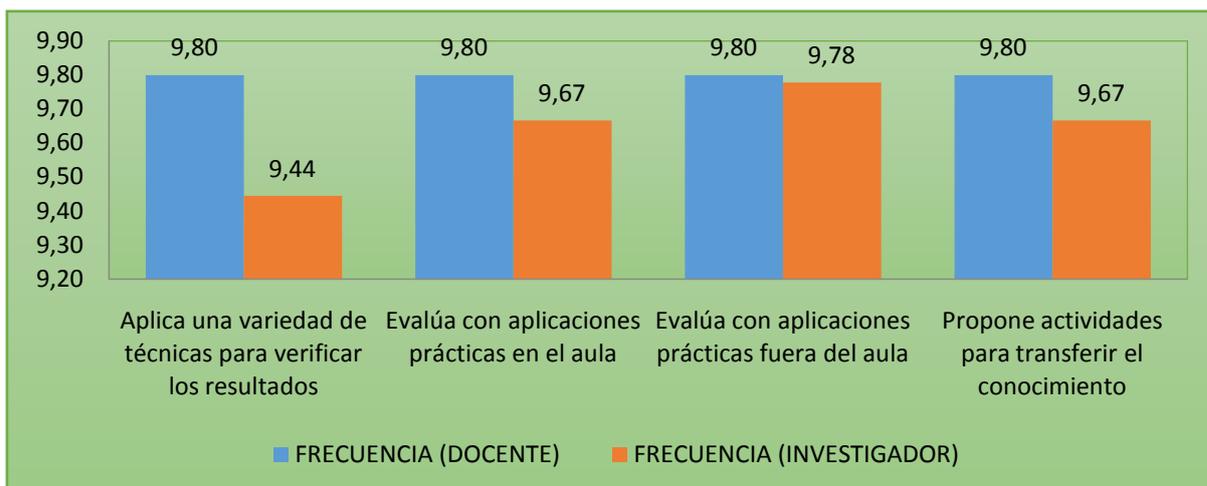


Figura 12: Frecuencia de desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACIÓN

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

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: Frecuencia de 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.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,80	10,00	98%	100%
3.12	DESARROLLO	9,83	9,94	98%	99%
3.13	EVALUACIÓN	9,80	9,64	98%	96%
	TOTAL	29,43	29,58		
	PROMEDIO	9,81	9,86	98%	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

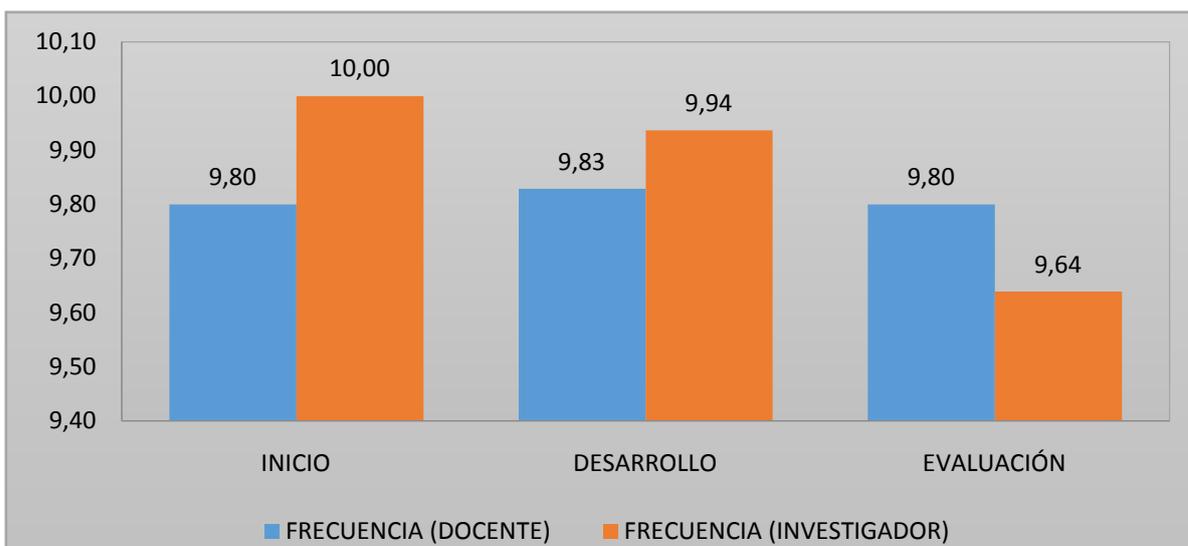


Figura 13: Frecuencia de desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISIÓN GLOBAL.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

Los docentes desarrollan estrategias didácticas en un 98%, de la misma manera recupera experiencias previas de los estudiantes y un 99% presenta situaciones reales para motivar el tema.

En el desarrollo de este ámbito 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, se reflejan los siguientes indicadores:

El 97% de los docentes relaciona el tema con la realidad. Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento lo hacen en un 98% al igual que proponen actividades alternativas metodológicas. En un 99% de los docentes realiza actividades para organizar, sistematizar.

Se pudo evidenciar que la utilización de estrategias metodológicas se cumple en un 97% de los docentes, mientras que en un 98% de los docentes utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje, de la misma manera realiza actividades para la aplicación del conocimiento.

Para la evaluación del presente ámbito se consideró los siguientes porcentajes:

El 94% de los docentes aplican una variedad de técnicas para verificar los resultados, de la misma manera evalúan con aplicaciones prácticas fuera del aula. Se constató que los docentes evalúan con aplicaciones prácticas en el aula en un 97% y propone actividades para transferir el conocimiento.

En esta perspectiva la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje correspondientes a los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje se refleja el 97% de promedio de los docentes están cumpliendo.

Solo un bajo porcentaje no cumple con este ámbito, y es importante que se dé, por los cambios que se vienen dando en este campo, los docentes deben ir al mismo ritmo, en busca de ser innovadores y eficaces en su labor docente.

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

INICIO

Tabla 14: Frecuencia de importancia del ámbito de la gestión de 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	9,80	98%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	98%
	TOTAL	29,40	
	PROMEDIO	9,80	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

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

DESARROLLO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10,00	100%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,80	98%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,60	96%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	98%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,80	98%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	100%
	TOTAL	68,80	
	PROMEDIO	9,83	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

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

EVALUACIÓN

Tabla 16: Frecuencia de importancia del ámbito de la gestión de 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	9,80	98%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,80	98%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,80	98%
	TOTAL	39,20	
	PROMEDIO	9,80	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

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

VISIÓN GLOBAL

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,80	98%
3.12	DESARROLLO	9,83	98%
3.13	EVALUACIÓN	9,80	98%
	TOTAL	29,43	
	PROMEDIO	9,81	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

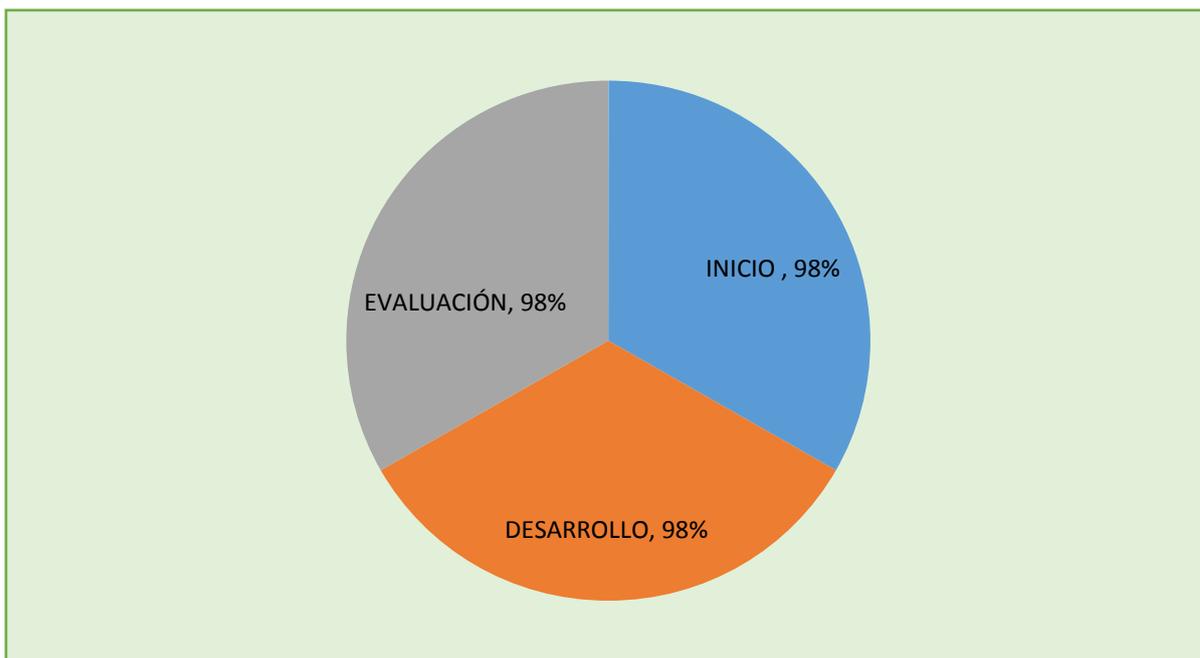


Figura 17: Frecuencia de importancia del ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISIÓN GLOBAL.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

Los docentes desarrollan estrategias didácticas en un 98%, de la misma manera recupera experiencias previas de los estudiantes y un 99% presenta situaciones reales para motivar el tema. En el desarrollo de este ámbito se reflejan los siguientes indicadores:

El 97% de los docentes relaciona el tema con la realidad. Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento lo hacen en un 98% al igual que proponen actividades alternativas metodológicas. En un 99% de los docentes realiza actividades para organizar, sistematizar. Utiliza estrategias metodológicas en un 97% de los docentes lo cumplen. El 98% de los docentes utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje, de la misma manera realiza actividades para la aplicación del conocimiento.

Para la evaluación del presente ámbito se consideró los siguientes porcentajes: El 94% de los docentes aplican una variedad de técnicas para verificar los resultados, de la misma manera evalúan con aplicaciones prácticas fuera del aula. Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula lo realizan en un 97% y propone actividades para transferir el conocimiento.

La visión global de la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje correspondientes a los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección

ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje se refleja el 97% de promedio de los docentes están cumpliendo.

Entonces en la institución educativa Alianza Para el Progreso, se encuentra niveles altos en la ejecución de enseñanza-aprendizaje, cumpliéndose el que todo docente en cualquier sistema educativo debe dar respuesta: para qué, cuándo y cómo enseñar y, para qué, cuándo y cómo evaluar; para dar fundamento a sus planteamientos dentro de la gestión de aprendizaje.

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

INICIO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,80	98%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	98%
	TOTAL	29,40	
	PROMEDIO	9,80	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

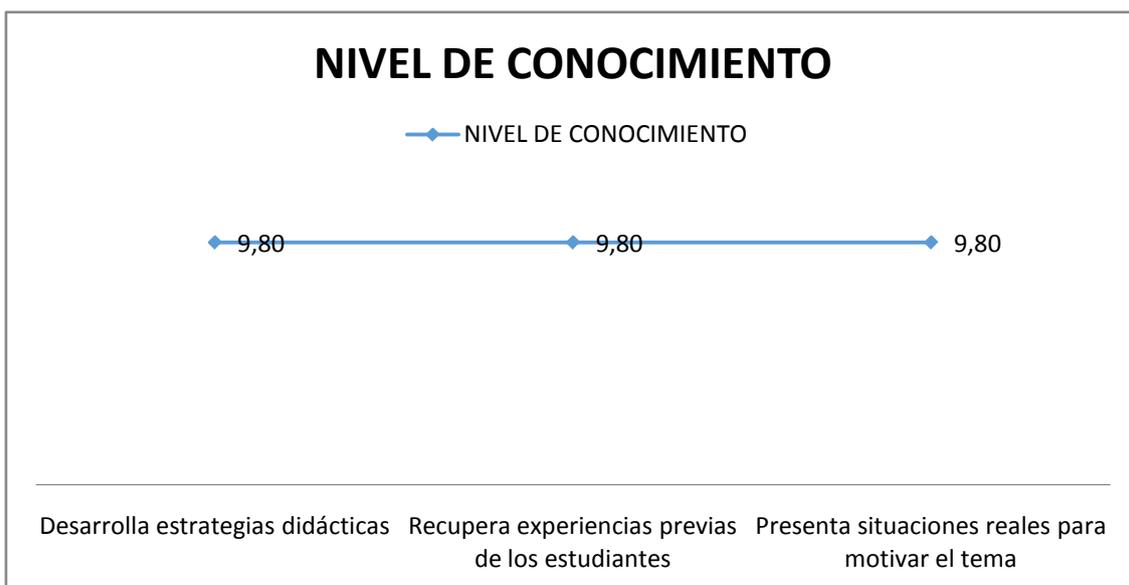


Figura18: Frecuencia conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO.
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

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

DESARROLLO

Tabla 19: Frecuencia conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente, 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	10,00	100%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,80	98%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,60	96%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	98%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,80	98%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	100%
	TOTAL	68,80	
	PROMEDIO	9,83	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

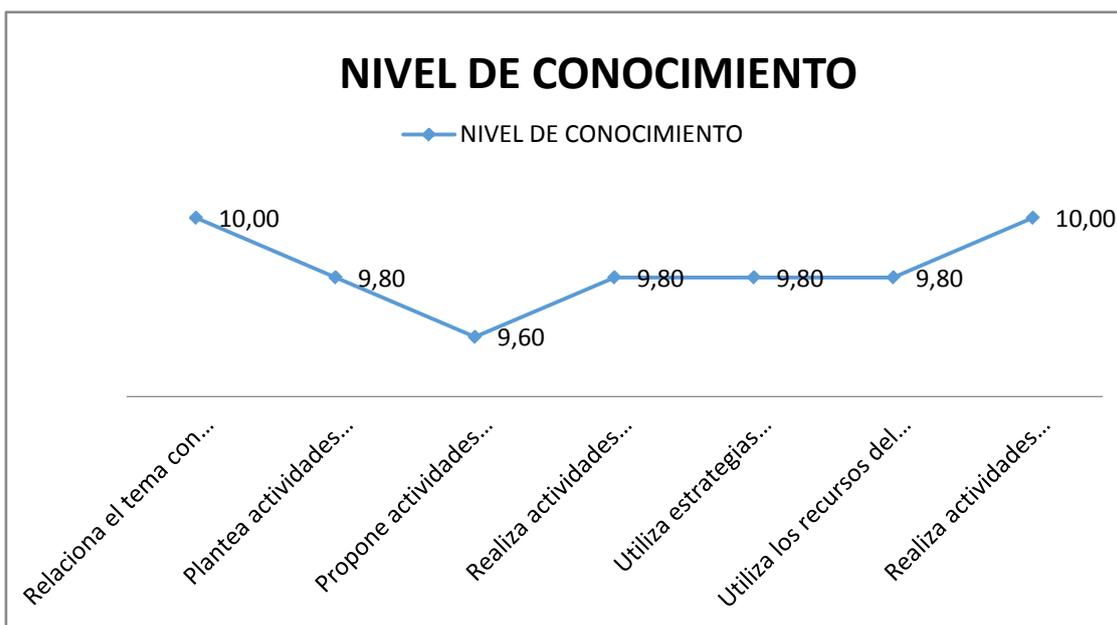


Figura19: Frecuencia conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

DESARROLLO.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

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

EVALUACIÓN

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

EVALUACIÓN.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	98%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,80	98%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,80	98%
	TOTAL	39,20	
	PROMEDIO	9,80	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.



Figura20: Frecuencia conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACIÓN.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

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

VISIÓN GLOBAL

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	98%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,80	98%
	TOTAL	29,40	
	PROMEDIO	9,80	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

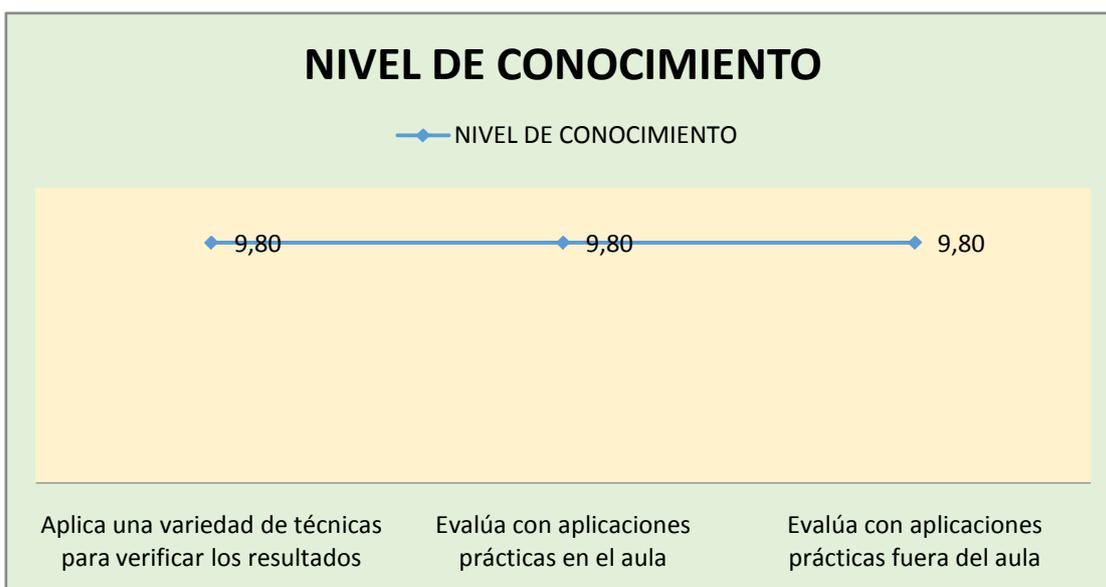


Figura21: Frecuencia conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISIÓN GLOBAL.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

Los docentes desarrollan estrategias didácticas en un 98%, de la misma manera recupera experiencias previas de los estudiantes y presenta situaciones reales para motivar el tema.

En el desarrollo de este ámbito 3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, se pudo reflejar que el 100% de los docentes relaciona el tema con la realidad, cumpliendo con la aplicación de una variedad de técnicas para verificar los resultados, Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento lo hacen en un 98%.

Se pudo constatar que los docentes, en un 96% proponen actividades alternativas metodológicas, lo que resulta un indicador importante para cumplir con

En un 98% de los docentes realiza actividades para organizar, sistematizar.

En el mismo porcentaje los docentes, utiliza estrategias metodológicas en un 98% de los docentes lo cumplen y utilizan los recursos del medio para generar aprendizaje, y el 100% realiza actividades para la aplicación del conocimiento.

Para la evaluación del presente ámbito se consideró los siguientes porcentajes: El 98% de los docentes aplican una variedad de técnicas para verificar los resultados, de la misma manera evalúan con aplicaciones prácticas fuera del aula. Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula lo realizan en el mismo porcentaje y propone actividades para transferir el conocimiento.

La visión global de la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje correspondientes a los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje se refleja el 98% de promedio de los docentes están cumpliendo.

Sin duda alguna estos docentes utilizan en su desempeño docente una buena aplicación de estrategias para enseñar a sus estudiantes, ajustándose a las circunstancias con las que se encuentren dentro del aula de clase con quienes están alrededor.

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

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

Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9,80	9,80	9,80
Desarrollo	9,83	9,83	9,83
Evaluación	9,80	9,80	9,80

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

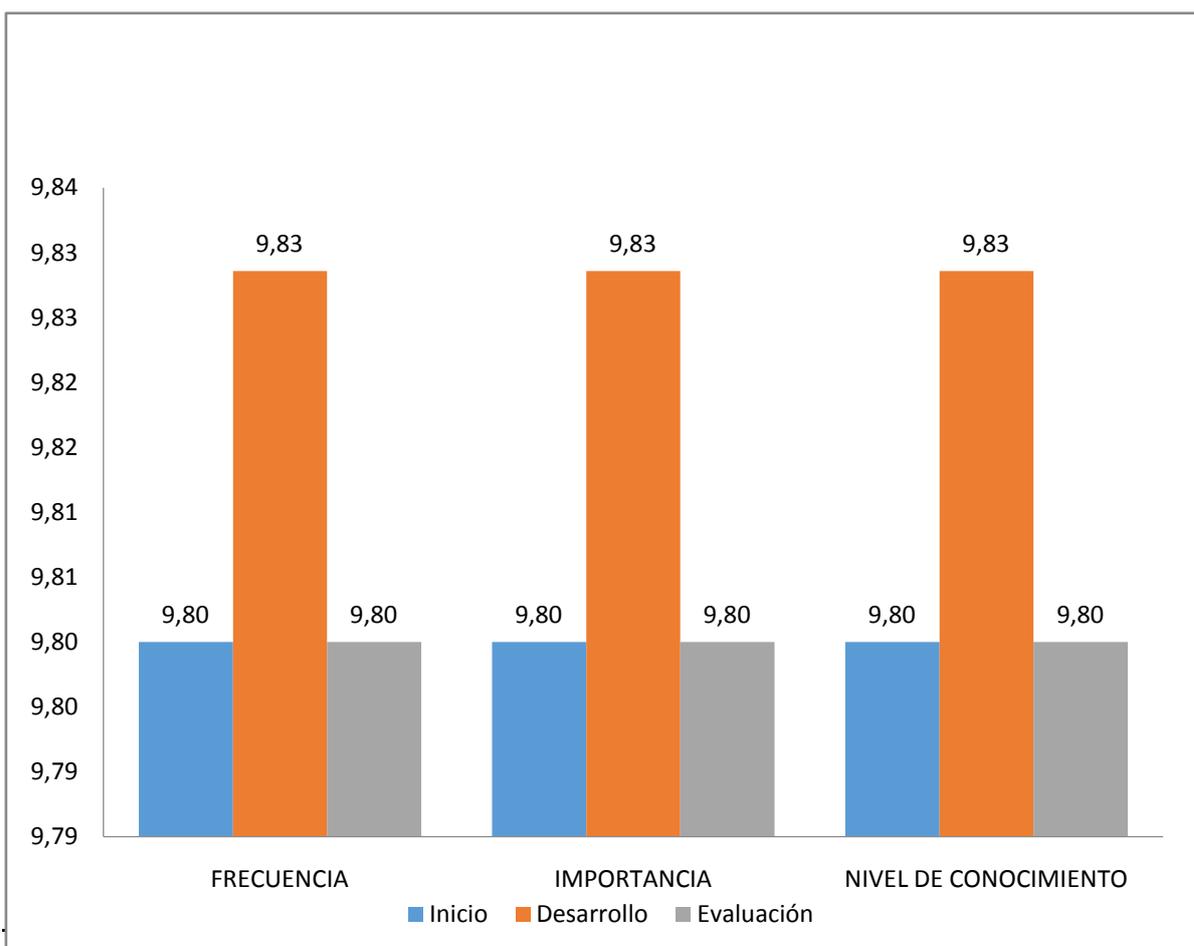


Figura 22: Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

Tabla 23: (TRANSPUESTO) Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

(TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9,80	9,83	9,80
IMPORTANCIA	9,80	9,83	9,80
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,80	9,83	9,80

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

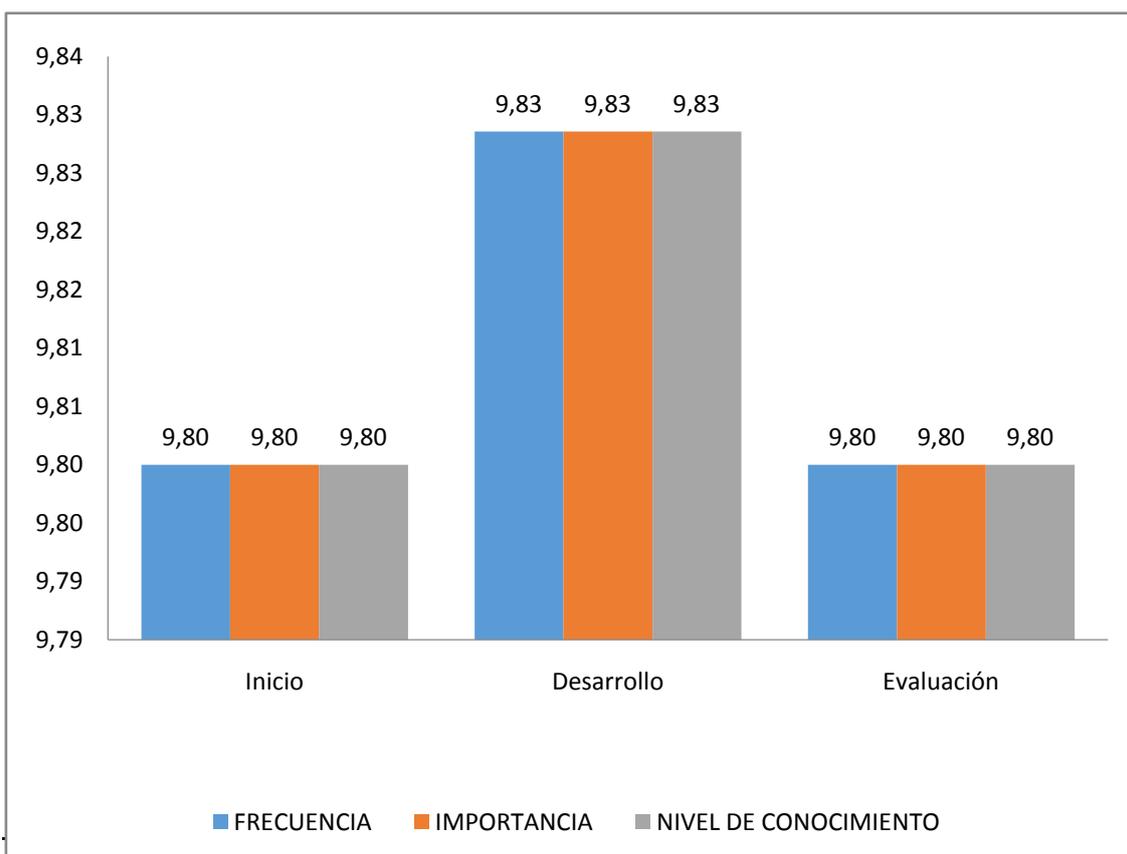


Figura 23: (TRANSPUESTO) Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

Es notable la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento en la gestión de aprendizaje que tienen los docentes de la Escuela Alianza Para el Progreso, es un promedio aceptable tal gestión, la cual están cumpliendo dentro de la institución de una forma elevada.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación

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

Tabla 24: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	10,00	9,67	100%	97%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,80	9,78	98%	98%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,60	9,67	96%	97%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,80	9,78	98%	98%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,80	9,89	98%	99%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	9,67	100%	97%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	9,67	100%	97%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	9,89	100%	99%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	10,00	98%	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	9,78	98%	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,80	9,89	98%	99%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	9,78	98%	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	10,00	100%	100%
	TOTAL	128,20	127,44		
	PROMEDIO	9,86	9,80	99%	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

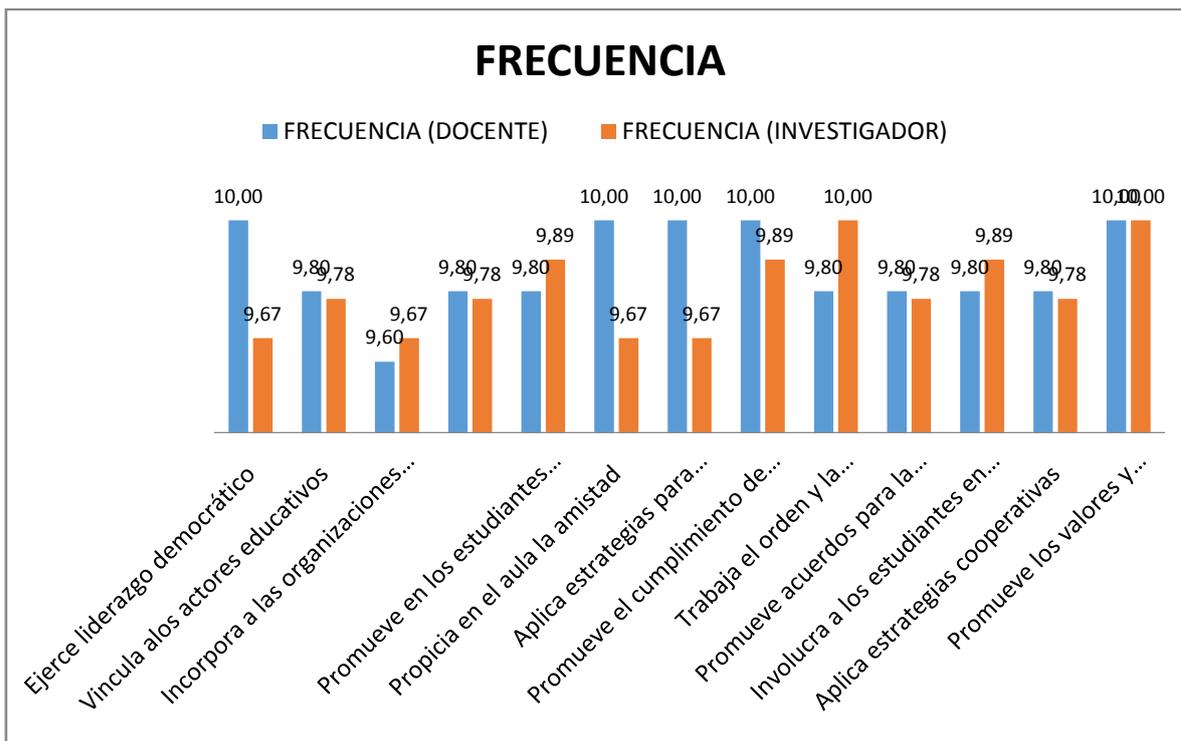


Figura 24: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

Los resultados reflejan en este ámbito 4. Desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación se lo cumple ejerciendo liderazgo democrático en un 98%, también se puede verificar la vinculación a los actores educativos 98%

Los docentes de la Escuela de Educación Básica “Alianza para el Progreso” se incorporan a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en un 96%. En cuanto a si promueven acciones orientadas al servicio lo realizan en un 96%. También se pudo verificar que en esta institución educativa los profesores promueven en los estudiantes el interés cuya práctica asciende a un 98%. Dentro del aula los docentes propician la amistad en un 97%.

En la institución educativa una de las situaciones más importantes es la aplicación estrategias para atender las necesidades lo se demuestra en el 96%. En lo que respecta a que se promueve el cumplimiento de las actividades, lo realizan en un 96%. Dentro de la organización institucional se trabaja el orden y la organización en las actividades mostrando el 97%. En cuanto a que se promueve acuerdos para la convivencia armónica lo hacen en el 95%, porcentaje considerado aceptable en este parámetro.

El 97% de los docentes involucra a los estudiantes en la planeación demostrando la activa participación entre los miembros de la comunidad educativa. Con esto se logra reflejar la aplicación de estrategias cooperativas logrando obtener el 97%, a lo que se agrega la promoción de los valores y ejercicio de los derechos humanos 100%. Un buen liderazgo se inicia con la buena comunicación, un buen líder es quien transmite la visión a sus compañeros y a sus estudiantes para vencer juntos las dificultades que se presenten el transcurso del proceso de enseñanza-aprendizaje, y esto se lo alcanza cultivando cualidades como la paciencia y el mostrar afecto de corazón para con los demás.

3.3.4. Nivel de Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Tabla 25: Nivel de Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	10,00	100%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,80	98%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,60	96%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,80	98%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,80	98%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	100%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,80	98%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
	TOTAL	128,20	
	PROMEDIO	9,86	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

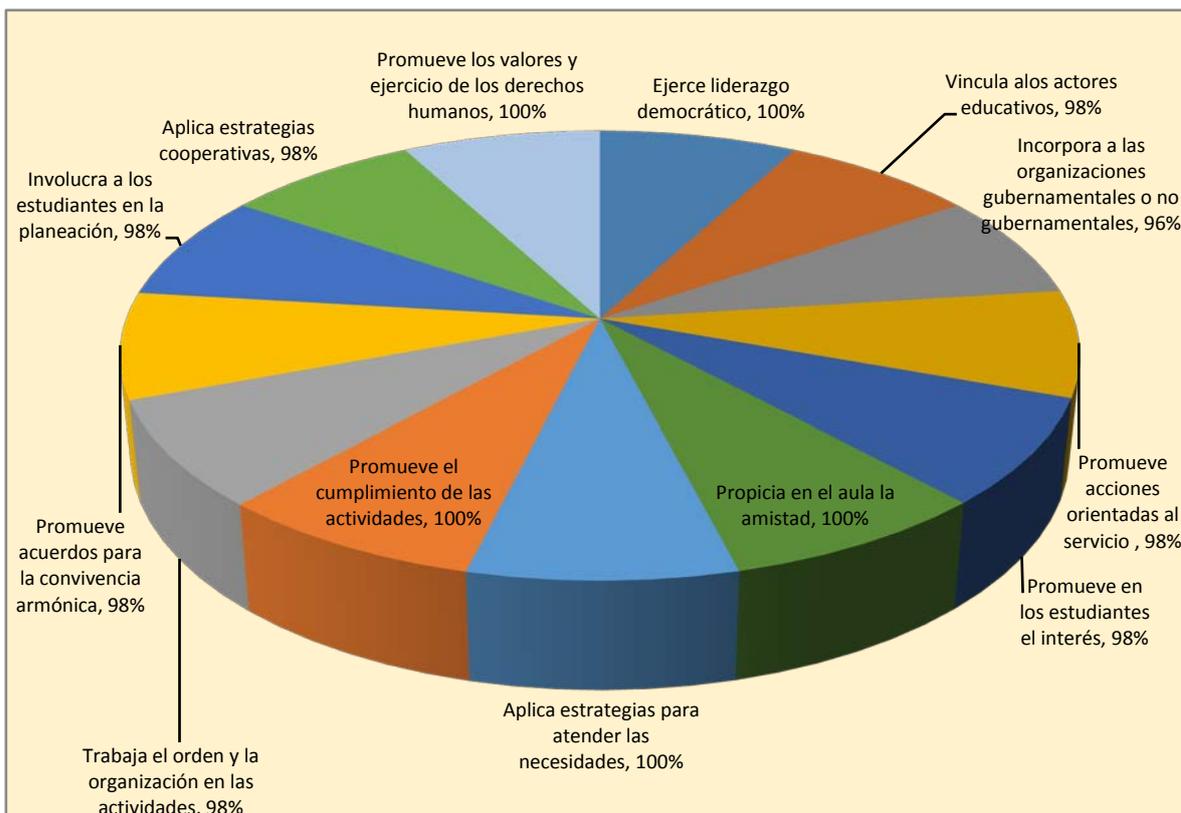


Figura 25: Nivel de Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

El indicador 4.2. que determina el nivel de Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente, en la totalidad los docentes ejerce liderazgo democrático, Vincula a los actores educativos 98%, se incorporan a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en un 96%, Al preguntar si los docentes promueve acciones orientadas al servicio lo cumple con el 98%, se promueve en los estudiantes el interés el 98%, en cuanto a si propicia en el aula la amistad lo realizan en un 100%. Se puede verificar que los docentes aplican estrategias para atender las necesidades en el 100%, asimismo se promueve el cumplimiento de las actividades en un 100%, dentro de la institución se trabaja el orden y la organización en las actividades en un porcentaje en un 98%. Promueve acuerdos para la convivencia armónica en un 98%, lo que puede verificar que se cumplen los lineamientos establecidos en el buen vivir. Dentro de los parámetros que se encuentran en este indicador los docentes que involucra a los estudiantes en la planeación lo realizan en un 98%. En cuanto a que si aplican estrategias cooperativas en la institución lo cumplen en el 98%. En cuanto a que si promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos se practica en el 100%.

En la institución educativa investigada, vemos que el liderazgo, como relación de influencia en otras personas, crea redes de relaciones humanas entre los agentes educativos y, en primer lugar, con los docentes para gestionar proyectos institucionales buscando el beneficio de la comunidad educativa. Si uno cultiva este tipo de liderazgo podrá desempeñar su labor docente en cualquier institución en que se encuentre laborando.

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

Tabla 26: Nivel de Importancia que tiene el docente en el ámbito de liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	10,00	100%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,80	98%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,60	96%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,80	98%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,80	98%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	100%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,80	98%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
	TOTAL	128,20	
	PROMEDIO	9,86	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

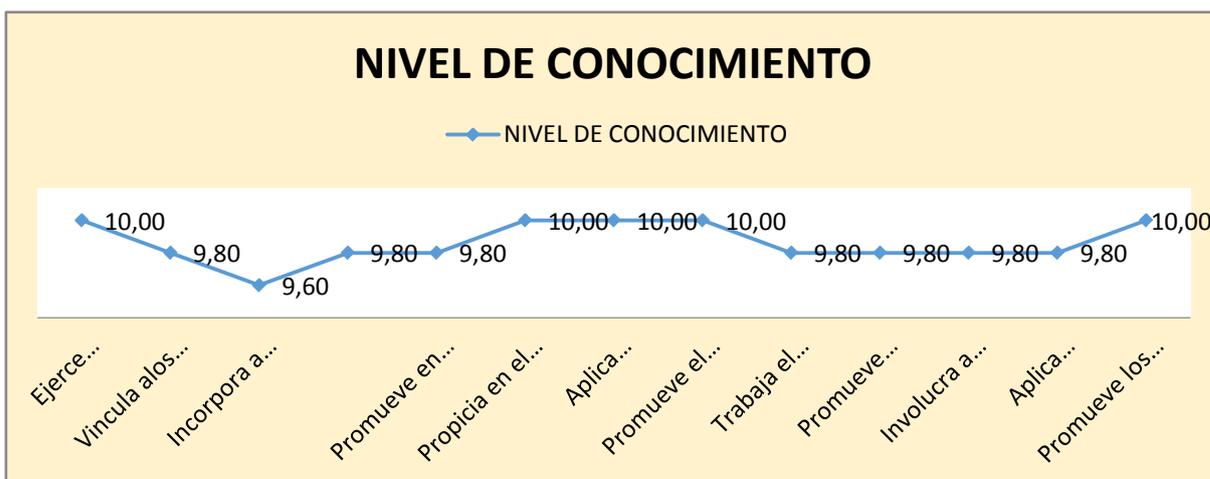


Figura 26: Nivel de Importancia que tiene el docente en el ámbito de liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

En el indicador 4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de liderazgo y comunicación para su desempeño docente, en la investigación se verificó que los docentes ejercen liderazgo democrático en su totalidad. Asimismo vincula a los actores educativos cumpliéndolo en un 98%. Se logra evidencia la incorporación a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales alcanzando el 96%, se promueve acciones orientadas al servicio el 98%.

Al aplicar las técnicas en la presente investigación se puede evidenciar que promueve en los estudiantes el interés en un 98%, también propicia en el aula la amistad logrando un alto nivel con los estudiantes en su totalidad lo que conlleva a una participación activa con los alumno, situación que coadyuva a cumplir con la aplicación de estrategias para atender las necesidades y promueve el cumplimiento de las actividades. Se suma con un buen nivel institucional el trabajo con orden y la organización en las actividades con el 98%

La Escuela de Educación General Básica “Alianza para el Progreso” promueve acuerdos para la convivencia armónica en un 98% lo que se puede evidenciar con los indicadores anteriores Involucra a los estudiantes en la planeación en un 98%, en el mismo nivel se aplica estrategias cooperativas, Se promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos en un 100%.

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

Tabla 27: Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES			
ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,80	10,00
	Desarrollo	9,83	9,94
	Evaluación	9,80	9,64
	Visión Global	9,81	9,86
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,86	9,80

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

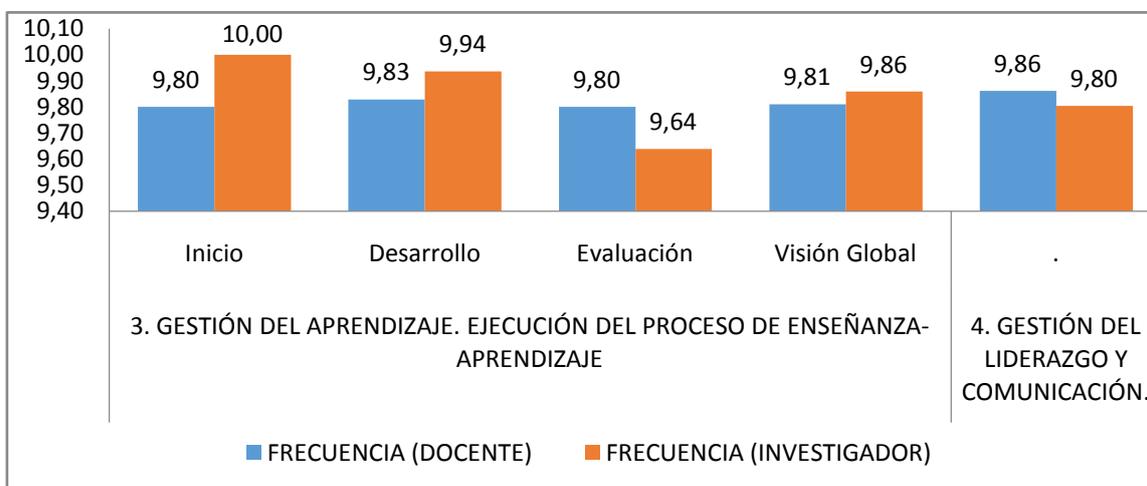


Figura 27: Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 28: Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,95	9,98	9,93
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,85	9,85	9,85
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,90	9,90	9,90
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,81	9,81	9,80
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,86	9,86	9,86

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

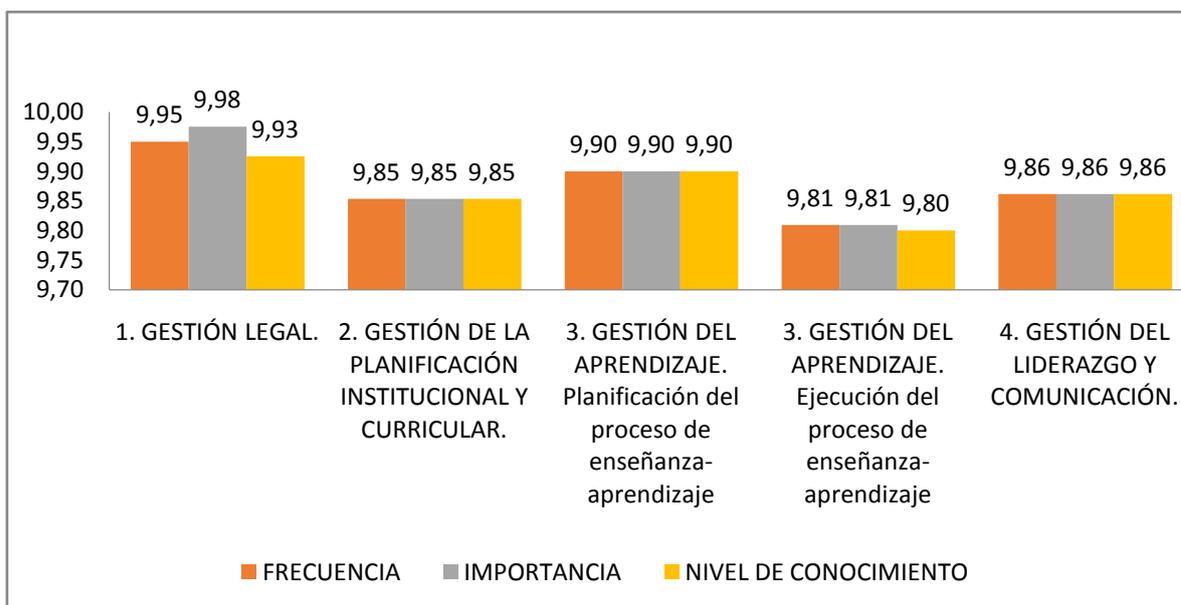


Figura 28: Desempeño profesional del docente (análisis global)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la Escuela Alianza Para el Progreso.

En un análisis global del indicador 6. Que determina el desempeño profesional del docente, en lo referente a la frecuencia en el punto 1 que se refiere a la gestión legal en un .9, 95% lo que se puede determinar que se cumple con las normativas dentro de la institución. En cuanto a la Gestión de la Planificación Institucional y Curricular lo cumplen en un 9,85%. En lo que respecta a la Gestión del Aprendizaje que se realiza a través de la Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje la institución logra un buen nivel y se verifica en un 9,90%. En la Gestión del Aprendizaje según la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje los docentes lo realizan prácticamente en un 9,81%. En la Gestión del liderazgo se pudo evidenciar en un 9,86%.

En cuanto a la importancia de la gestión legal se logra evidenciar que brindan la respectiva valoración en un 9,98%, de acuerdo a la Gestión de la Planificación Institucional y Curricular logran cumplir el 9,85. Si puede lograr evidenciar que en el ámbito de Gestión Del Aprendizaje en la Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje los docentes logran cumplir el 9,90%. Dentro de la Gestión del aprendizaje y su Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje se lo realiza en el 9,81%. En lo que respecta a la Gestión de Liderazgo y comunicación se logra evidenciar su cumplimiento en el 9,86%.

En el nivel de conocimiento en cuanto a la gestión legal los docentes lo cumplen en un 9,93% lo que se determina que la institución se encuentra en un buen nivel de conocimiento de normativas, disposiciones, acuerdos, resoluciones y demás leyes que regulan el sistema educativo. En la gestión de Desempeño profesional del docente en esta misma perspectiva se refleja que lo practican en un 9,85%.

En la Gestión del Aprendizaje y la Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje lo realizan en el 9,90%, con este porcentaje denota que los docentes cumplen con la Gestión del Aprendizaje y la Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje se refleja en el 9,80%. Casi el mismo nivel se encuentra la Gestión del Liderazgo y Comunicación ya que se verifica el 9,86%. Se ha contactado que se encuentra un alto nivel en la aplicación de los diferentes ámbitos de gestión dentro de la institución educativa, es evidente que hay factores aún en los cuales hay que continuar trabajando, como es la gestión de liderazgo y comunicación.

CAPITULO IV. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA

CONCLUSIONES

Luego de haber realizado el análisis de resultados que sirvió para comprobar la presencia de las competencias deseadas y el desempeño en los docentes de la Escuela de Educación Básica “Alianza para el Progreso”, se considera algunos aspectos finales sobre la investigación:

En el presente trabajo de investigación se establecieron los componentes claves que conforman al desempeño docente con el objetivo de evaluar a la docencia.

Esta investigación ha reflejado una valoración de las competencias de los ámbitos de gestión docentes cuya finalidad es obtener información que ayude a la toma de decisiones de la institución para mejorar la calidad de la enseñanza.

Por medio del estudio y del análisis de los ámbitos de gestión de los docentes, se identificaron patrones de cumplimiento en cuanto al desarrollo de las actividades pedagógicas, competencias en la gestión del aprendizaje, conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente, en el trabajo en equipo, competencia para el desarrollo de los alumnos, el ámbito para la participación en la comunidad educativa.

El desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación obtuvo un porcentaje menor. Esta competencia puede ser mejorada por el profesor a través del impulso de actividades educativas involucrando a los actores educativos, favoreciendo el acercamiento de docentes, alumnos y padres de familia mediante la realización de proyectos de investigación, aplicando casos sobre problemas educativos para que los estudiantes busquen soluciones así como tratar temas que puedan explicar la problemática de los ámbitos de gestión.

RECOMENDACIONES

Debido a las conclusiones del estudio de investigación realizado en la Escuela de Educación Básica Alianza Para el Progreso, se recomienda continuar evaluando a los docentes de esta institución educativa, según los componentes claves que conforman el desempeño docente.

Tras la valoración de las competencias de los ámbitos de gestión docente, la institución debe tomar decisiones para mejorar la calidad de enseñanza en la institución. Los docentes deben continuar con los patrones de cumplimiento de las actividades pedagógicas, competencias en la gestión del aprendizaje.

Es necesario además que los docentes estén al día en los conocimientos en el ámbito de gestión legal, ya que el sistema educativo del país se encuentra en un constante cambio, con el fin de garantizar una educación de calidad.

Otra sugerencia importante que surge de las conclusiones es fortalecer el trabajo en equipo con la comunidad educativa, desarrollar competencias para la formación integral de los alumnos y mantener la participación con los actores educativos.

En el ámbito de liderazgo y comunicación los docentes deben mejorar, desarrollar actividades educativas de manera periódicas involucrando a los actores educativos, favoreciendo la participación activa de docentes, alumnos y padres de familia.

Ejecutar proyectos de investigación, que generen soluciones a problemas priorizados dentro de la institución así como tratar temas que estén inmersos en la problemática de los ámbitos de gestión.

BIBLIOGRAFIA

- Montenegro Aldana, I. A. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá, Colombia: Magisterio.
- Mondy, R. Y Noe, R. (1997). *Administración de recursos humanos*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Martínez Soler, C. (marzo, 2004). *Iberoamericana de la Educación, Profesión Docente, Educación Médica Superior*. Está indicando: Volumen 25, número 1, de la página 50 a la 72.
- Fernández Arata, J.M. (abril, 2008). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de Lima, Perú*. Está indicado: Volumen 7, número 2, de la página 385 a la 401.
- Pacheco Sanz, D. I. y García-Sánchez, J. N. (2008). El método de casos en el Espacio Europeo de Educación Superior. Recuperado de <http://www.iaeu.edu.es/estudios/psicopedagogia/psicopedagogia-el-metodo-de-casos-en-el-espacio-europeo-de-educacion-superior/>
- Trardif, M. (2004). *Los Saberes del Docente y su Desarrollo Profesional*. Madrid, España: Narcea.
- Avalos, B. (enero, 2009). *Profesorado. La inserción Profesional de los Docentes*. Está indicado, Volumen 13, número 1, de la página 1 a la 51.
- Bricones et al., 1986; Barquín, 1991; Briscoe, 1991; Thomaz y otros, 1996; Lederman, 1999; Boujaude, 2000; Beck et al., 2000; Manassero y Vázquez, 2000; Flores et al., 2001; Lumpe et al., 2000. *Evaluación De La Actuación Del Profesorado 3 Actividad*. Recuperado de http://educacionadistancia.juntadeandalucia.es/profesorado_taller/mod/book/tool/print/index.php?id=23047&chapterid=4957
- Unidad Europea de Eurydice. (Septiembre, 2002). *Temas claves de la Educación en Europa. Formación Inicial y Transición Europea. Volumen 3 (1), 1-153*.
- Villalonga, P. (2009). *La Formación Inicial y la Capacitación de Docentes en el Servicio para la Educación Intercultural Bilingüe en Bolivia, Ecuador y Perú*. Lima, Perú: UNICEF.
- Azinian, H. (2009). *Las tecnologías de la Información y la Comunicación en la Prácticas Pedagógicas*. Buenos Aires, Argentina: Novedades Educativas.
- Guzmán Ibarra, I., Marín Uribe, R. (marzo, 2011). *La competencia y las competencias docentes. Reflexiones sobre el concepto y la evaluación*. Volumen 14 (1), 151-163.
- Adalpe, T. (2008). *Desarrollo de las Competencias del Docente*. Recuperado de www.librosenred.com
- Gonzales, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. La Habana, Cuba: Ciencias Médicas.

- Federación de Enseñanza de CC.OO de Andalucía. (septiembre, 2012). Temas para la Educación. *El Malestar Docente*. Volumen 12, número1, páginas de 1 al 6.
- Rubio, F, y Galí. (1989). *Motivación Humana*. Madrid, España: NARCEA S.A.
- Marina, A. (2011). *Los Secretos de la Motivación*. Barcelona, España: Planeta S.A.
- Viera, H. (2007). *La Comunicación en el Aula*. Madrid, España: NARCEA S.A.
- Albert, M. (1986). *El Alumno y el Profesor: Implicaciones de una Relación*. Madrid, España: Hijo de E. Minuesa S.A.
- Allidiére, N. (2008). *El vínculo profesor-alumno: Una lectura psicológica*. Buenos Aires, Argentina: Biblos.
- Gallardo, G. y Reyes, P. (julio, 2010). Relación Profesor-Alumno en la Universidad: Arista Fundamental Para El Aprendizaje. *Calidad en la Educación*. Volumen 1, número 32, de la páginas 135 a la 200.
- Longhi, A. L. (2000). *El Discurso del Profesor y del Alumno: Análisis Didáctico en Clases de Ciencias*. Córdoba, Argentina: SUMMARY.
- Gaterra, J. y Llevot, N. (2007). *Relación Familia Escuela*. Jaén, España: Universidad de Lleida.
- Universidad Pontifica Comillas. (2006). *La Educación Familiar es un Mundo en Cambio*. Madrid, España T.J., S.L.
- Comellas, M. J. (2009). *Familia y escuela: Compartir la Educación*. Barcelona, España: GRAO de IRIF, S.L.
- Jiménez, I. (2008). *La Relación Familia-Escuela*. Jaén, España: www.publicatuslibros.com
- Ministerio de Cultura de España. (Mayo-Agosto, 2012). *Revista de Educación: Equidad y Diversidad en la Educación Obligatoria*. Volumen 1, número 358, página del 1 a la 87.
- Palacios, S. G. (1999). *Gestión y Supervisión de Centros Educativos*. Madrid, España: UNED.
- García, N., Rojas, M., y Campos, N. (2002). *La Administración Escolar: Para el Cambio y Mejoramiento de las Instituciones Educativas*. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Gairín, J. (2000). *La Organización Escolar Contexto y Texto de Actuación*. Caracas, Venezuela: La Muralla S.A.
- García, V. y Medina, R. (1986). *Organización y Gobierno de Centros Educativos*. Madrid, España: RIALP, S.A.
- Sophia, N. (2007). *Una Reflexión desde la Filosofía*. Quito, Ecuador: ABYA-YALA
- Vélez Verdugo, C. (2010). La Interculturalidad en la Educación: *Reformas Curriculares de Ecuador, Perú y Bolivia*. Volumen 69, número 1, página del 1 a la 66.

- Ponce, J. (2010). *Políticas Educativas y Desempeño Una Evaluación de Impacto de Programas Educativos Focalizados en Ecuador*. Quito, Ecuador: FLACSO.
- Navarro Díaz, H. A. (2012). *VIII La Política Educativa como Estrategia de Inclusión Social*. Recuperado de http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCUQFjAA&url=http%3A%2F%2Fsisov.mppp.gob.ve%2Festudios%2F169%2FVIII.pdf&ei=QkrMU5XbFsaeyATInoDQAw&usq=AFQjCNE3RQ7CYwN36nx-6oIYO0fI0HQRLA&sig2=CruHmgv4GV_Qohwa03lQvQ&bvm=bv.71198958,d.aWw
- Puentes Osma, Y. (2006). *Organizaciones Escolares Inteligentes*. Bogotá, Colombia: MAGISTERIO.
- Cuenca, R., Nucinkis, N., y Zavala V. (2007). *Nuevos Maestro para América Latina*. Madrid, España: MORATA, S. L.
- Universidad Católica Andrés Bello. (2001). *Identidad Profesional y Desempeño Docente en Venezuela y América Latina*. Caracas, Venezuela: UCAB.
- Schiefelbein, E., Braslavsky, C., Gatti, B., y Farrés, P. (1994). *Las Características de la Profesión Maestro y la Calidad de la Educación en Latino América*. Recuperado de <http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB0QFjAA&url=http%3A%2F%2Funesdoc.unesco.org%2Fimages%2F0010%2F001002%2F100200s.pdf&ei=WVrMU5j6JIKfyASC0oGIAQ&usq=AFQjCNHNOWeBwtulvlSounrt54tzMN91cg&sig2=9nZnnNzD0Denmq-kZm-LVw&bvm=bv.71198958,d.aWw>
- D.R. (2004). *Evaluación de Desempeño del Personal Académico*. Benito Juárez, México: ANUIES.
- OECD. (2009). *Los Docentes son Importantes, Atraer, Formar y Conservar los Docentes Eficientes*. Recuperado de <http://new.sourceoecd.org>
- González, L. (2010). *Psicología para el Docente*. Guanajuato, México: Universidad de Guanajuato.
- Ezpeleta, J. (diciembre, 1997). Algunos desafíos para la Gestión de las Escuelas Multigrado. *Revista Iberoamericana De Educación*, Número 15, de la página 101 a la 120.
- Tedesco, J. C. (noviembre, 2010). *Los Desafíos de la Educación Básica en el siglo XXI*. *Revista Iberoamericana De Educación*, número 155, de la página 31 a la 47.
- Careaga, A. (2007). *El Desafío de Ser Docente*. Recuperado de http://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=books&cd=1&ved=0CB8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.dem.fmed.edu.uy%2FUnidad%2520Psicopedagogica%2FDocumentos%2FSer_docente.pdf&ei=jlbMU6LvLJaiyATP4lGwBQ&usq=AFQjCNEN3_BeXDCtPZkuqEprS0GAo0nFww&bvm=bv.71198958,d.aWw
- Marcelo, C., y Vaillart, D. (2009). *Desarrollo Profesional Docentes*. Madrid, España: NARCEA.
- Ardiles, M. (2005). *El Desarrollo Profesional Docentes de la Escuela Media*. Córdoba, Argentina: BRUJAS.
- Dussel, I., y Quevedo, L. A. (2010). *Educación y Nuevas Tecnologías: Los Desafíos Pedagógico ante el Mundo Digital*. Buenos Aires, Argentina: SANTILLANA.

- Colección Acción Comunitaria. (2007). *La Escuela en la Comunidad*. Barcelona, España: GRAÓ de IRIF, S.L.
- Forest, C. y García, F. J. (2006). *Comunicación Cooperativa entre la Familia y la Escuela*. Valencia, España: NAU LLIBREIS.
- Ministerio de Educación de Chile. (2005). *Escuela, Familia y Comunidad. Política de Educación Especial, Nuestro Compromiso con la Comunidad*. Guía número 3. Santiago, Chile: Educación Con Todos Es Mejor.
- Alfonso, C. et al. (2003). *Claves para la Innovación Educativa: La participación de los Padres y Madres en la Escuela*. Volumen 19, número 108, de la página 8 a la 14.
- Bolívar, A. (2006). *Familia y Escuela, dos Mundos Llamados a Trabajar en Común*. Número 339, de la página 119 a la 146.
- VII Congreso Nacional de Teoría de la Educación. (1999). *Cambio Educativo: Presente y Futuro*. Murcia, España: UNIVERSIDAD DE OVIEDO.
- Gómez Galindo, A. A., San Martí, N., Y Pujol, R. M. Enseñanza De Las Ciencias. (2007). *Enseñanzas de la Ciencia: Fundamentación Teórica Y Diseño De Una Unidad Didáctica Para La Enseñanza Del Modelo Ser Vivo en La Escuela Primaria*. Volumen 25, número 3, página de la 326 a la 340.
- Sacristán, J., y Pérez, A. (2008). *La Enseñanza. Su Teoría y su Práctica*. Madrid, España: AKAL S.A.
- Ministerio de Educación y Deporte de España. (2008). *Orientación Educativa. Fundamentos Teóricos, Modelos Institucionales y Nuevas Perspectivas*. Madrid, España: SECRETARIA GENERAL TÉCNICA.
- García, A. (2012). *La Gestión Académica: Retos, fundamentos y competencias*. Bogotá, Colombia: KIMPRES. Ltda.
- Bellido, A. (2009). *Gestión Y supervisión en el Centro de Educación Básica*. San José, Costa Rica: EDITORAMA S.A.
- Tapiero, E., y López, L. (2006). *Gestión Escolar Inteligente*. Cali, Colombia: Universidad de la Amazonía.
- Ramírez, C. (2002). *La Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas*. México D.F., México: NORIEGA.
- OREALC. (2004). *Seminario de Alto Nivel. Gestión de la Educación en América Latina*. San Juan, Puerto Rico: PRELAC.
- Castillero, A. B., Díaz, J., Morales, F. y Pino, L. (2009). *Gestión y Supervisión en el Centro de Educación Básica*. San José. Puerto Rico: Coordinación Educativa y Cultura Centro Americana.
- Limachi, V. (2005). *Gestión y Enseñanza de C.L. 2. Tenciones y discontinuidades*. La Paz, Bolivia: PROEIB.
- Manes, J.M. (2005). *Gestión Estrategia para Instituciones Educativas*. Buenos Aires, Argentina: GRANICA.

- Romero, L. (2007). *La Escuela media en la sociedad del conocimiento*. Buenos Aires, Argentina: NOVEDUC.
- Ministerio de Educación y Cultura de Uruguay. (2012). *La gestión desafío crítico para la calidad y la equidad educativa*. Montevideo, Uruguay: MASTERGRAF.
- Fernández, P. (2005). *Metodología de Gestión de Centros Educativos*. Madrid, España: Ideaspropias.
- Ley Orgánica de Educación del Ecuador. (marzo, 2011). *Derechos y obligaciones de los y las docentes. Art. 11. Obligaciones*. Ecuador: Registro Oficial.
- Nortera, A. (2004). *La Noción de Gobernanza como Gestión Pública, Participativa y Reticular*. Madrid, España: Universidad Carlos III de Madrid.
- Carrillo, A., Martínez. y Delgado, A. M. (2012). *Docencia del Derecho*. Barcelona, España: HUYGENS.
- Escuela Manabí. (2013). Código de Convivencia. San Vicente, Ecuador. ESCUELA MANABÍ.
- Ocaña Ortiz, A. (2009). *Educación Infantil: Afectividad, Amor y Felicidad*. México D.F., México: LITORAL.
- Guzmán, J., Arreola, R., Solís, I. y Zabala, A. (2009). *Del Curriculum al Aula*. México D.F., México: COLOFON, S.A. de CV.
- Montecinos, C. (2003). Desarrollo Profesional Docente y Aprendizaje Colectivo. *Psicoperspectiva*, 2 (1), 105-128.
- OECD. (2010). *Mejorar la Escuela*. México D.F., México: OECD Publishing.
- Uribe, M. (2010). Profesionalizar la Dirección Escolar. *Revista Iberoamericana de Educación Educativa*, 3 (1), 304-322.
- Kotter, J. P. (1999). *La Verdadera Labor de un Líder*. Bogotá, Colombia: NORMA S.A.
- Román, M. y Murillo, J. (2008). La Evaluación del Desempeño Docente. *Revista Iberoamericana de Educación Educativa*, 1 (2), 1-6.
- Hernández, Z. y Sánchez, M. (mayo, 2007). Comunicación de Gerente Educativo y Desempeño de los Docentes. *Revista de Estudios Interdisciplinario de Estudios Sociales*, 9 (2), 318-344.
- Azzeboni, D. y Hurt, R. (2008). *Conduciendo la Escuela*. Buenos Aires, Argentina: Novedades Educativas.
- Ornelas Gonzales, V. (2001). *Estrategias de Enseñanzas y Aprendizajes*. México D.F., México: PAX.
- Porter, M. E. (diciembre, 2011). ¿Qué es estrategia?. *Harvard Business Review*. 1 (1), 100-117.
- Tobón Franco, R. (2004). *Estrategias Comunicativas en la Educación*. Medellín, Colombia: Universidad de Antioquia.
- Herrera, A.M. (2009). Pedagogía EP. *Innovación y Experiencias Educativas*. 6 (45), 1-14.

- Gonzales, D. (2007). *El Desempeño Académico Universitario*. México D.F., México: UNISON.
- Constitución de la República del Ecuador. (2012). *Marco Legal Educativo*. Pichincha, Ecuador: Ministerio de Educación.
- Gvirtz, S. (2006). *Mejorar la Escuela Acerca de la Gestión de la Enseñanza*. Buenos Aires, Argentina: GRANICA.
- García Alegre, E. y Del Campo, M. (junio, 2012). ¿Su Correspondencia es una Estrategia de Éxito?. *Revista de Educación*.
- Ferreira, H. y Batiston, V. (1996). *El Currículum como Desafío Institucional*. Buenos Aires, Argentina: Novedades Educativas.
- Betoret, F. (1999). *Proceso de Enseñanza Aprendizaje*. Castelló, España: Universitat Jaume I.
- Duart, J. M. (2003). *Proceso Institucionales de Gestión de Calidad del E.LEARNING en Instituciones Educativas Universitarias*. Madrid, España: UNESCO.
- Arata, J. M. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategia de aprendizaje y autoeficacia. *Desempeño Docente*. 7 (2), 385-401.
- Sierra Pineda, I. y Carrascal Torres, N. (2006). *La Gestión de Ambiente de Aprendizaje*. Córdoba, Colombia: COLCIENCIAS.
- Monereo, C., Castelló, M., Clariana, M., Palma, M., y Pérez, M. L. (1999). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje. Formación del profesorado y aplicación en la escuela*. Barcelona, España: GRAO.
- Márquez, R. (2008). *Profesores muy motivados, un liderazgo positivo promueve el bienestar docente*. Madrid, España: NARCEA S.A.
- Torres, G. G. (Enero, 2004). El liderazgo en la función directa escolar. *Universidad de Guadalajara*. 1 (31), 1-5.
- CEPAL. (2005). *Financiamiento y Gestión de la Educación en América Latina*. Santiago, Chile: Naciones Unidas.
- Bolívar, A. (marzo, 2011). Aprender a Liderar Líderes. *Educar*. 47 (2), 253-275.

PROPUESTA

AMBITO	LEGAL	<input type="checkbox"/>
	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR	<input type="checkbox"/>
	APRENDIZAJE	<input type="checkbox"/>
	LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN	<input checked="" type="checkbox"/>
PROBLEMA IDENTIFICADO		
<p>Baja competencia en algunos docentes para la planificación institucional (PEI, Planes de Mejora, etc.), el cual es calificado de baja importancia por los docentes. Este problema además, involucra la capacidad de los docentes de conducir y motivar a sus estudiantes que tienen bajo su cargo, para la mejora constante de proceso enseñanza-aprendizaje. Hace referencia de manera directa al rol de líder que cumple cada docente en su establecimiento y a su capacidad de congregarse y motivar a las personas bajo su cargo para un proyecto en común.</p>		
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA		
<p>Buen Liderazgo Educativo en el desempeño docente en la escuela de Educación Básica "Alianza Para el Progreso", del cantón San Vicente, provincia de Manabí, en la elaboración de planificaciones y proyectos institucionales.</p>		
OBJETIVO:		
<p>Fortalecer el desempeño docente mediante la práctica diaria de liderazgo y la comunicación de los docentes de la Escuela General Básica "Alianza Para El progreso", del cantón San Vicente, provincia de Manabí, para la planificación institucional (PEI, Planes de Mejora, etc.), el cual es calificado de baja importancia por los docentes y también el conducir y motivar a los estudiantes, en la mejora constante en el proceso de enseñanza-aprendizaje por medio de proyectos educativos. Mediante el cumplimiento de las actividades propuestas, las cuales se realizarán en el establecimiento de la institución educativa en un periodo de 6 meses, en tres meses cada actividad, iniciando a partir del 4 de noviembre de 2014 hasta el 4 de abril del 2015.</p>		

ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTOS:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:
<p>TALLERES DE LIDERAZGO DOCENTE. Objetivo: Cultivar cualidades de liderazgo educacional en los docentes de la escuela de Educación Básica Alianza Para el Progreso.</p>	<p>Organizar reuniones periódicas y establecidas por semanas para comunicar actividades educativas.</p> <p>Elaborar plan de difusión de las actividades planificadas, para los talleres.</p> <p>Socializar los temas investigados por los docentes sobre liderazgo institucional educativo.</p> <p>Abrir espacios de sugerencias y consolidar criterios entre los docentes.</p>	<p>Papelería para elaborar las convocatorias</p> <p>Redes sociales, pancartas, convocatorias personalizadas, cartelera, etc.</p> <p>Materiales de oficina, Equipo tecnológico, diseño de diapositivas.</p>	<p>Asistencia de los docentes a las reuniones en formatos específicos.</p> <p>Auto evaluación: Cumplimiento de las actividades programadas.</p> <p>Medición de nivel de conocimiento de los docentes acerca de los temas socializados, mediante resolución de problemas de liderazgo educativos.</p> <p>Registro de desempeño: Grado de participación de los docentes en la actividad y procedimientos establecidos.</p>
<p>MESA REDONDA: Con líderes educativos especializados en promover procesos de mejora de la calidad educativa y elaboración de planificadores institucionales (PEI, Planes de mejora, etc.). Objetivo: Lograr que en la escuela Alianza Para el Progreso el liderazgo de los docentes, para poder cumplir en la elaboración de los proyectos institucionales a cabalidad.</p>	<p>Asesorar a los docentes sobre cómo conducirse ante los posibles problemas académicos, conductuales, emocionales, etc.,</p> <p>Organizar equipos de trabajos para la construcción de proyectos institucionales</p> <p>Participar en todas las instancias de formación</p>	<p>Materiales, proyecciones para presentar charlas de liderazgo, personal capacitado, equipo tecnológico</p>	<p>OBSERVACIÓN: Nivel de implicación de los docentes</p> <p>Lista de Cotejo: Trabajo en equipo</p> <p>Portafolio, de lo realizado durante toda la actividad.</p>
<p>Bibliografía: Sotomayor, M. M., y Segovia Baus, F. (2007). <i>Trabajo en Equipo, Negociación y Resolución de Conflictos</i>. Quito, Ecuador: AFEFCE. Rivadeneira, L. (2006). <i>Relaciones Humanas y Comunitarias</i>. Quito, Ecuador: PROPAD.</p>			

ANEXOS

ANEXO 1: CARTA DE AUTORIZACIÓN DE INGRESO AL CENTRO EDUCATIVO

 <p>UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA <i>La Universidad Católica de Loja</i></p>	 <p>MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA</p>
<p>Loja, diciembre del 2013</p>	
<p>Señor(a) DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO En su despacho.</p>	
<p>De mi consideración:</p>	
<p>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.</p>	
<p>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.</p>	
<p>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.</p>	
<p>Segura de contar con la aceptación a esta petición, expreso mis sentimientos de consideración y gratitud sincera.</p>	
<p>Atentamente,</p>	
<p>DIOS, PATRIA Y CULTURA</p>	
 <p>Dr. Ruth Aguilar Feijoo DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN</p>	 <p>Recibido 08-01-2014</p>

ANEXO 2: CARTA DE ENTREGA-RECEPCIÓN DEL
INFORME DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN,

ANEXO 3: MODELO DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:		Institución	Docente	N.º de
Municipio		Educativa	Investigado	Observación

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

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

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

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

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

ANEXO 4:

FOTOGRAFÍAS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Y DE LOS ENCUESTADOS





















