



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION QUÍMICO BIOLÓGICAS

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. “Estudio realizado en el 1ero y 2do años de bachillerato, de la Unidad Educativa Fiscomisional Marista de la ciudad de Catacocha, provincia de Loja, año lectivo 2013-2014”.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Gallegos Jiménez, Sandra del Cisne

DIRECTORA: Condor Esparza, Ana Lucía. Lic

CENTRO UNIVERSITARIO ASOCIADO CATACOCHA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Lic.

Ana Lucía Condor Esparza.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de trabajo de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje “Estudio realizado en la Unidad Educativa Fiscomisional Marista de Catacocha” año lectivo 2013-2014, realizado por Gallegos Jiménez Sandra del Cisne, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, octubre del 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Gallegos Jiménez Sandra del Cisne declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje “Estudio realizado en la Unidad Educativa Fiscomisional Marista de Catacocha” año lectivo 2013-2014, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo la Lic. Ana Lucía Condor Esparza directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.

Gallegos Jiménez Sandra del Cisne

C.I. 1103281109

Dedicatoria

Con grande emoción dedico el presente trabajo a: Dios que nos concede todo bien si le pedimos con fe, a mis padres Nelson e Ibelia, a mi hijos Eveling, Brayán y Solange, a mis hermanos, quienes supieron brindarme constantemente su apoyo incondicional y comprensión sincera.

De manera especial a mi esposo Hernán, que con sacrificio supo motivarme tanto moral como económicamente para poder culminar con éxito mi carrera universitaria y que pueda estar al servicio de la sociedad.

A los educadores incansables, que buscan medios para hacer posibles los sueños de quienes creemos que la educación es el camino para crear un mundo solidario y equitativo.

Sandra

AGRADECIMIENTO

Agradezco a los profesores de la Universidad Técnica Particular de Loja, en su modalidad abierta, que durante estos años supieron guiarme en mis estudios, de manera especial al docente de la titulación.

A las autoridades, profesores y estudiantes de la Unidad Educativa Fiscomisional Marista de Catacocha que generosamente me permitieron realizar esta interesante investigación.

A mis familiares, por el apoyo moral que me brindaron para culminar con éxito mis estudios y lograr mi preciado anhelo.

Sandra

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORÍA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	8
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	9
1.1.2.2. Motivación.....	11
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	14
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	16
1.1.2.5. Organización institucional.....	17
1.1.2.6. Políticas educativas.....	20
1.1.3. Características del desempeño docente.....	23
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	25
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	26
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	28
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	30

1.2. Gestión educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	32
1.2.2. Características de la gestión.....	34
1.2.3. Tipos de gestión.....	36
1.2.4. Ámbito de la gestión educativa.....	39
1.2.4.1. Ámbito de la gestión Legal.....	40
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	42
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	43
1.2.4.4. Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación.....	44

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

1.3.1. Definiciones de estrategias.....	46
1.3.2. Tipos de estrategias.....	46
1.3.2.1. En la gestión legal.....	47
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	49
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	50
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	53

CAPÍTULO II. METODOLOGIA

2.1. Diseño de investigación.....	56
2.2. Contexto.....	56
2.3. Participantes.....	57
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	57
2.4.1. Métodos.....	57
2.4.2. Técnicas.....	58
2.4.3. Instrumentos.....	59
2.5. Recursos.....	59
2.5.1. Humanos.....	60
2.5.2. Institucionales.....	60
2.5.3. Materiales.....	60
2.5.4. Económicos.....	60
2.6. Procedimiento.....	61

CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	64
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	64
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	65
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	66
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	67
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	67
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	69
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	70
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión aprendizaje.....	71
3.3.1. Planificación del procesos de enseñanza-aprendizaje.....	71

3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	71
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	72
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	74
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	75
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.....	75
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.....	77
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.....	78
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.....	79
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.....	80
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.....	81
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.....	82
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.....	83
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	84
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	86

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.....	87
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	88
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	89
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.....	89
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	91
3.4.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	92
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	96
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	93
Conclusiones.....	99
Recomendaciones.....	100
Bibliografía.....	101
Propuesta.....	106
Anexos.....	109
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo.	
Anexo 2: Carta de la entrega recepción del informe de los resultados de la investigación.	
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación.	
Anexo 4: Fotografía de la institución educativa y de los encuestados	

RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad dar a conocer el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en 1ero y 2do año de bachillerato, a los docentes de la Unidad educativa Fiscomisional Marista de Catacocha, provincia de Loja, año lectivo 2013-2014. 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.

El objetivo general planteado era determinar el desempeño docente de los profesionales en ciencias de la educación, se utilizó los métodos: descriptivo, analítico sintético, inductivo-deductivo, estadístico, y hermenéutico; las técnicas usadas: lectura, resumen, la observación, la encuesta; los instrumentos utilizados fueron: cuestionario, registro de observación y cámara digital.

Se constató que los docentes si conocen los diferentes ámbitos de la gestión educativa, y que los aplican en su actividad educativa. Es imprescindible que los docentes estén en constante formación, para que puedan ofrecer una educación de calidad, que busquen alternativas para profesionalizarse, y mejore el proceso de enseñanza-aprendizaje de sus estudiantes de manera que ofrezcan una educación de calidad y calidez.

PALABRAS CLAVES: desempeño docente, familia-escuela, motivación, liderazgo.

ABSTRACT

This research aims to inform teacher performance in the teaching-learning process. Study in 1st and 2nd year of high school, teachers of educational unit Fiscomisional Catacocha Marist province of Loja, school year 2013-2014. Considering the areas of management: legal, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication for characterization and analysis.

The overall objective was to determine raised teacher performance of professionals in science education methods was used: descriptive, analytical, synthetic, inductive-deductive, statistical, and hermeneutical; the techniques used: reading, summary, observation, survey; the instruments used were: questionnaire, observation log and digital camera

It was found that teachers if they know the different areas of educational management, and apply them in their educational activities. It is imperative that teachers are in constant training, so they can offer a quality education, seeking alternatives to professionalize and improve the teaching and learning of their students so as to provide quality education and warmth.

KEY WORDS: teacher performance, family-school, motivation, leadership.

INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja, en su modalidad a distancia, propone a los egresados en ciencias de la educación, estudiar a nivel nacional “El desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje”. Como estudiante he realizado la investigación propuesta a los docentes de la institución, Unidad Fiscomisional Marista de Catacocha, ya que este módulo es muy importante en mi formación profesional además de ser un requisito indispensable para la tesis de grado.

La finalidad principal de la investigación es de determinar las fortalezas y debilidades en el desempeño docente de los profesionales de la Unidad educativa Fiscomisional Marista de Catacocha, en el momento de ejercer su labor con los estudiantes de 1ero y 2do año de bachillerato, con la ayuda de rector de colegio quien otorgó el permiso para poder encuestar a los docentes y realizar la observación de sus clases; y la ayuda de los docentes a quienes les solicité su colaboración para contestar los cuestionarios de evaluaciones, que me permitan observar sus clases prácticas, que facilitaron llenar los cuestionarios de registro de observación, material que fue emitido por el equipo de Investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja; en virtud de esta colaboración, me fue posible obtener resultados de esta investigación, que ayuda a quienes se interesen en formar docentes de calidad, responsables de conducir la gestión escolar de su centro educativo conjuntamente con la comunidad educativa como equipo de trabajo, haciendo que los estudiantes permanezcan en el sistema educativo y sobre todo que aprendan para la vida, que los docentes dejen atrás esa idea de hacer de la educación una rutinaria actividad de enseñanza-aprendizaje.

Una educación inspirada en principios éticos, que prepare a los ciudadanos para la producción del conocimiento y para el trabajo, debe ser la aspiración de todo líder educativo, por eso la presente investigación analiza el desempeño docente, la gestión educativa, y las estrategias para mejorar el proceso de la gestión docente.

Al analizar los problemas en el ámbito educativo señala que el ejercicio de la docencia se ha convertido hoy en un trabajo mucho más difícil de realizar que hace algunos años. Mucho más complejo que en los orígenes de los sistemas educativos, cuando los principios y valores fundamentales del programa escolar moderno no se cuestionaban y por lo tanto otorgaban legitimidad, protección y seguridad a la tarea del docente.

Hoy se torna cada vez más complicado el trabajo del docente, tiene que enfrentar algunos requerimientos del sistema, cumplir algunas exigencias; como la evaluación a su desempeño; es difícil para un docente que lleva más de dos décadas al servicio del magisterio y nunca antes lo habían evaluado; hoy la Reforma a la Ley de Educación General exige al docente evaluarse para poder mejorar su calidad de enseñanza y de esta forma mejorar el sistema de aprendizaje de sus alumnos.

La docencia no debe ser una alternativa de trabajo, es una vocación, un deseo de servir a los demás, una entrega de las capacidades individuales y conocimientos a quienes los necesiten.

El Ecuador vive un período de amplias realizaciones y cambios, dentro de esos cambios esta el de la educación, pero sobre todo en cuanto al **desempeño docente** en el proceso enseñanza-aprendizaje, por eso en la Constitución de la República preocupa que exista una educación de calidad para hacer posible este paradigma debe de haber docentes de calidad, que logren un completo desarrollo de la niñez y juventud del Ecuador.

Por ello es necesario conocer como está estructurada la presente investigación, en el primer capítulo encontramos el tema que enfoca algunos concepto de desempeño docente, los factores que influyen en el desempeño docente, formación inicial y capacitación del docente, la motivación, la relación profesor-estudiante, relación familia-escuela, organización institucional, políticas educativas, características del desempeño docente, desarrollo profesional, relación familia, escuela y comunidad, fundamentación teórica de la práctica docente; los cuales muestran un sinnúmero de factores que intervienen en el profesional para que pueda desarrollarse como un docente de calidad para ejercer su desempeño laboral.

En el segundo tema gestión educativa, características de la gestión, tipos de gestión, ámbitos de la gestión docente: en la gestión legal, del aprendizaje, de planificación y del liderazgo y comunicación. En el tema tres encontramos las estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente, definición de estrategia, tipos de estrategias y estrategias en los ámbitos: en la gestión legal, del aprendizaje, de planificación y del liderazgo y comunicación. La Gestión Educativa como disciplina independiente se nutre de los diversos modelos de gestión, cada uno de los cuales responde a las necesidades de la sociedad en un momento histórico determinado y expresan, tanto una comprensión de la realidad y de sus procesos sociales, como el papel que en ellos desempeñan los sujetos y directivos.

En el capítulo dos, encontramos la metodología utilizada en la elaboración de la presente investigación, diseño, contexto, participantes, métodos, técnicas e instrumentos de investigación, métodos, recursos humanos, materiales, institucionales, económicos y el procedimiento.

Luego continuamos con el capítulo tres, que comprende los resultados, análisis, y discusión de la investigación. Por último en el capítulo cuatro se detallan las conclusiones, recomendaciones y propuesta.

El objetivo general de la investigación era determinar el desempeño docente de los profesionales en ciencia de la educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, y del liderazgo y comunicación, para su caracterización y análisis. Se puede decir que este objetivo se cumplió a cabalidad gracias a la colaboración de los docentes; dentro de la investigación de campo, se aplicó el cuestionario de autoevaluación y el registro de observación a los docentes y se lo cumplió en su totalidad, donde se pudo detectar que los docentes ejercen una muy buena comunicación con los estudiantes, que permite dirigir a sus estudiantes al momento de trabajar, y de esta manera lograr un aprendizaje significativo, en la Unidad Educativa Fiscomisional Marista existe en los docente un gran interés en garantizar el éxito en el proceso educativo, por esta razón aplican en su práctica diaria todos los ámbitos de la gestión, sin embargo existe una minoría que desconocen algunos indicadores en el ámbito legal para al buen desempeño docente.

Además se pudo constatar el gran entusiasmo que tuvieron los docentes al permitir ser observados en su práctica, y la disposición que brindaron para colaborar con la evaluación, también no hubo ninguna limitación pues el rector de la institución siempre brindo la colaboración necesaria para llevar a feliz termino la investigación.

Los docentes necesitan fortalecer su desempeño, sería necesario que recibieran, seminario-taller para elaborar las planificaciones de aula, donde además de las destrezas con criterio de desempeño también se tenga presente los estándares de aprendizaje correspondiente a cada nivel y a cada área pedagógica; planes donde se utilicen métodos, estrategias, actividades, recursos pedagógicos innovadores que faciliten y mejoren el proceso de enseñanza aprendizaje en los estudiantes.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

Al respecto señalaba Santos Guerra en García-Valcárcel (2001, p. 9-10). El profesor universitario ha de ser un conocedor de la disciplina que desarrolla, un especialista en el campo del saber, permanentemente abierto a la investigación y a la actualización del conocimiento, pero ha de saber también, qué es lo que sucede en el aula, cómo aprenden los alumnos, cómo se puede organizar para ello el espacio y el tiempo, qué estrategias de intervención pueden ser más oportunas en determinado contexto.

“Es necesario que los profesores ejerzan la responsabilidad de plantear cuestiones serias acerca de lo que enseñan, sobre la forma en que deben enseñarlo y sobre los objetivos que persiguen” (Giroux, 1997, p.171-178).

El docente. *“... constituye un actor clave y su desempeño es uno de los factores que más inciden en la construcción de procesos educativos de calidad. Por tal razón su papel no puede sos-layarse a la hora de definir y poner en práctica las políticas educativas”* (Falus y Glodberg, 2011).

Esta definición constituye un referente importante para la formación docente, la formulación y ejecución de políticas en el marco del Sistema Educativo en su conjunto. Busca atributos, características personales y profesionales que el educador debe poseer para lograr su óptimo desempeño en los diferentes contextos en los cuales ha de realizar su práctica.

Existen algunas definiciones acerca del desempeño laboral, pero todas coinciden que el desempeño laboral es el esfuerzo que realiza una persona para cumplir con su tarea o trabajo, que se ve modificado por sus habilidades, actitudes, forma de pensar, etc.

Se conoce como desempeño docente a la forma en el profesional de educación ejerce su labor dentro de aula, pero el docente debe impactar en el desarrollo moral e intelectual de la sociedad mediante la participación como académico y profesional activo y reflexivo que busca formas de pedagogía que traten a los estudiantes como sujetos críticos, lo cual les servirá como plataforma para transformarse en ciudadanos con conocimientos, habilidades y valores adecuados para hacer frente a los retos de la sociedad en lo referente a su profesión docente.

El desempeño escolar es considerado la acción más importante del docente, ya que implica a todos los procesos de la educación: planificación, presentación del contenido, sistematización de conocimiento, evaluación de aprendizajes, relación con las y los estudiantes, madres y padres de familia y la comunidad.

El educador debe formar hombres con capacidades éticas, pedagógicas y científicas, que hagan de él un buen profesional, capaz de resolver sus problemas y las exigencias del medio en el que se desenvuelve.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

“La labor docente es un trabajo que se desarrolla en un entorno histórico, político, social, geográfico, cultural y económico, en el cual se imprimen ciertas exigencias, las cuales influyen en el espacio, en donde este se desarrolla” (Fierro et. al. 1999).

Vergara (2005) planteaba que la práctica docente es algo más que el simple hacer de las personas, por lo que para comprenderla es necesario considerar que en todo proceso educativo existe un entrelazamiento de contextos: criterios institucionales y organizativos, tradiciones metodológicas, interpretaciones de los profesores, condiciones ambientales y curriculares.

“La práctica docente tiene responsabilidad no solo con los alumnos, sino también con padres, colegas y autoridades escolares, quienes se encuentran a la expectativa del trabajo del profesor” (Avalos, 2009).

Tomaremos como referencia a las clasificaciones de factores que impactan en el desempeño docente y por ende en la calidad educativa, son: los escolares y motivacionales. Monzón (2002), consideraba factores internos y externos todos aquellos elementos que se encuentran dentro o fuera de la institución, los cuales contribuyen o desfavorecen el desarrollo del proceso educativo, es decir determinan la calidad de los resultados y por tanto el desempeño del docente, elementos institucionales que menciona Monzón como el edificio escolar, mobiliario, material didáctico, personal docente, recursos financieros externos, participación educativa de la familia, entre otros.

Cabezas y Ramos (s/f), se refería a factores motivacionales, los cuales son definidos como aquellas características del docente y de su entorno que le producen una satisfacción laboral, es decir elementos que producen en el docente un gusto por lo que hace. Ambas clasificaciones las consideramos de vital importancia en la investigación, por las semejanzas que existen entre estas y el desempeño docente que hoy en día existe en nuestro país; en los motivacionales (el crecimiento, reconocimiento, responsabilidad, logro, salario, políticas y administración de la institución, supervisión, entre otros).

Se puede resumir que el desempeño docente es la forma como el educador ejerce en su trabajo, que existen diversos factores internos y externos, que influyen en su rendimiento profesional, haciendo que no cumplan con eficiencia su labor. Factores que pueden variar según sus esfuerzos, habilidades, rasgos y direccionalidad en que este se realice, y las actitudes que demuestre dependiendo de su realidad, sea educativo, político, social, económico, de personalidad, etc., que en ocasiones le afectan y otras lo motivan para poder ejercer su profesión con eficacia, por eso la preocupación de las autoridades, es indagar cuales son los motivos porque no existe un buen desempeño docente y aportar con técnicas eficaces para cambiar esta situación.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

La formación docente “Es un proceso permanente, dinámico, integrado, multidimensional, en el que convergen, entre otros elementos, la disciplina y sus aspectos teóricos, metodológicos, epistemológicos, didácticos, psicológicos, sociales, filosóficos e históricos, para lograr la profesionalización de la docencia” (Chehaybar y Kuri, 2003).

Las implicaciones de la profesionalización del docente, “Tiene como objetivo hacer de la docencia una actividad profesional, una carrera; de tal forma que el arquitecto, el médico o el contador, independientemente de su formación original, pueden hacer de la docencia una actividad profesional” (Mota, 2006). Las universidades requieren de profesionales de la docencia, no sólo de profesionistas. Este trabajo se ha desarrollado fundamentalmente con programas de posgrado. Las maestrías y especialidades en el área de educación, principalmente las orientadas a mejorar la calidad de la docencia, han sido la principal herramienta para la profesionalización del docente. Esta idea ha sido rescatada por muchas instituciones de educación superior con la finalidad de mejorar el proceso de enseñanza–

aprendizaje en el nivel universitario, y en consecuencia mejorar la calidad académica de los futuros profesionales que se integrarán a la comunidad.

UNESCO, (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura; 1966, p.4). En el punto cuatro dice que "Debería reconocerse que el progreso de la educación depende en gran parte de la formación y de la competencia del profesorado, así como de las cualidades humanas, pedagógicas y profesionales de cada educador".

Se dice que la formación de un docente debe ser permanente, por lo tanto surge la necesidad de buscar nuevas alternativas para lograr que el docente se profesionalice, que tome cursos, talleres académicos que ponga en práctica y le ayuden para su desarrollo personal y profesional; un docente tiene que saber interactuar y comunicar un conjunto de conocimientos y aprendizajes significativos a través de métodos y estrategias apropiadas para orientar la comprensión de sus educandos utilizar distintas habilidades, destrezas, etc. que permitan a los estudiantes reflexionar sobre su propio aprendizaje. La Capacitación, perfeccionamiento y actualización docente, son las acciones que debe seguir un buen educador para poder ejercer la docencia con calidad. La capacitación le ayuda en la adquisición de nuevos conocimientos para el ejercicio de la profesión. El perfeccionamiento le permite profundizar conocimientos y construir herramientas, de esta manera utilizará técnicas nuevas, generando innovaciones y procesos de transformación. La actualización le permite estar al día con los aspectos de la formación que aparecen como nuevos requerimientos. Los mismos que buscan el mejoramiento de la educación.

1.1.2.2. Motivación.

Mora, C., (2007). Decía que la motivación es lo que induce a una persona a realizar alguna acción. En el caso de la enseñanza nos referimos a la estimulación de la voluntad de aprender. No debemos entender la motivación como "una técnica" o un "método de enseñanza" sino como "un factor" que siempre está presente en todo proceso de aprendizaje.

"La motivación puede definirse como un proceso que al activarse dirige la conducta de los individuos a conseguir los objetivos que se han propuesto" (Roussel, 2000). Las investigaciones sobre motivación en el trabajo identifican, en general, tres fuentes de motivación: la motivación intrínseca, la motivación extrínseca y la internalización (subgrupo

de motivación extrínseca, que incluye los valores, las actitudes y las estructuras propias del individuo que regulan su comportamiento).

Abraham Maslow (1954), decía una de las teorías motivacionales basada en las necesidades que imperan en los seres humanos partiendo de que los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo: su motivación para actuar y comportarse se deriva de fuerzas que existen en su interior, en donde los seres humanos somos conscientes de algunas necesidades pero, no de otras, (Chiavenato, 2001; Arias Heredia, 2004). Y están constituidas de la siguiente forma

- **NECESIDADES PRIMARIAS.** Estas se dividen en:

Necesidades fisiológicas: O necesidades biológicas o básicas. Exigen una satisfacción cíclica y reiterada para garantizar la supervivencia del individuo, (subsistencia y existencia). Cada individuo requiere de diferentes grados de satisfacción individual, son comunes en todos, su principal característica es la premura.

O Necesidades de Seguridad: Surgen en el comportamiento cuando las necesidades fisiológicas son parcialmente satisfechas, van principalmente a la búsqueda de protección frente a la amenaza, a la búsqueda de un mundo ordenado. Tienen gran importancia, ya que en la vida organizacional las personas dependen de la organización, las decisiones administrativas arbitrarias, inconscientes o incoherentes pueden provocar incertidumbre o inseguridad en cuanto a su permanencia en el trabajo.

- **NECESIDADES SECUNDARIAS:**

Necesidad de Estima: Para el hombre, es importante, emocionalmente, darse cuenta que constituye un elemento estimado dentro del contexto de las relaciones interpersonales que se instauran en la comunidad; no sólo necesita sentirse apreciado y estimado sino que, además, desea contar con cierto prestigio entre los integrantes de su grupo.

Necesidad de Autorrealización: El ser humano, por su vida en sociedad, requiere comunicarse con sus congéneres, verse hacia el exterior, expresar sus conocimientos y sus ideas; así mismo, requiere trascender, desea dejar huella por su paso por el mundo.

Leonard et al (1999), resumía en cinco sistemas claves que inducen a la motivación docente:

DE TAREAS.- Definición de trabajo, descripción del trabajo, evolución de las responsabilidades y actividades, estructuras y procesos para el desarrollo de las actividades.

DE LIDERAZGO.- Desarrollo profesional, orientación y apoyo para llevar a cabo actividades profesionales.

DE RECOMPENSAS.- Salarios y condiciones de trabajo.

DE LO SOCIAL.- La percepción del rol docente en la sociedad, trabajo en equipo y procedimientos de retroalimentación, visión compartida y un conjunto de normas.

DE DESARROLLO.- Oportunidades para adquirir habilidades y conocimientos.

Al realizar una comparación, se puede identificar tres aspectos transversales que presentan resultados similares de motivación. Estos son: Las características del trabajo. El entorno cambiante y la falta de rutina, son claves para la motivación; Las condiciones del trabajo. Favorecen la atracción y desarrollo de los docentes, al estar relacionadas con los cinco sistemas planteados por Leonard et al., (1999).

También se considera que las teorías de la motivación se pueden asociar en tres orientaciones principales: conductista, humanista y cognitiva.

El conductismo considera la motivación como algo que media entre el estímulo y la respuesta. Su origen reside en el impulso, no obstante hace especial énfasis en el poder motivacional de la estimulación y los refuerzos externos (motivación extrínseca). Mientras el cognitivismo y el humanismo destacan los aspectos internos como determinantes de la conducta.

Dentro de una orientación cognitiva y de acuerdo con Martínez-Abascal (1997), se destaca la importancia del componente de expectativa. En el tema del malestar docente no tendrá las mismas consecuencias que un profesor considere que él particularmente no puede hacer nada para solucionar un conflicto (baja expectativa de eficacia personal), que el que considere que nadie puede resolver dicho conflicto (baja expectativa de resultado). En el primer caso las consecuencias emocionales, motivacionales y de comportamiento serán más negativas, pudiendo sufrir estrés y malestar docente.

Los profesores que sienten una baja percepción de autoeficacia pueden evitar hacer determinadas tareas; persistiendo menos, dedicando poco esfuerzo y obteniendo bajos rendimientos; a diferencia de los docentes que mantienen un sentimiento de autoeficacia ante lo que realizan y ponen en funcionamiento diversas estrategias que aseguran este

sentimiento: la participación activa, la potenciación, la capacitación y el fortalecimiento individual y social en su tarea.

En conclusión para que exista un buen desempeño docente depende de la motivación que tenga el profesor para ejercer su práctica con responsabilidad, que las actividades que realice encaminen a sus estudiantes al éxito, y que no se realicen solo por cumplir su labor como docente o por recibir su remuneración. Es necesario que en el docente exista el compromiso ético, sabiendo que la labor que ejerce es vital para el desarrollo de los educandos, pero dentro de la motivación existen factores que intervienen afectando o mejorando su práctica, como la salud física y mental, las condiciones de vida, su relación afectiva; entre otras.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

Los estudios específicos sobre el clima y las relaciones entre el profesor y el alumno fueron iniciados por Walberg y Moos hace cuarenta años. Moos (1974) ha mostrado que existen las mismas dimensiones básicas en los distintos ambientes considerados como organizaciones formales, en los cuales interactúa el ser humano como ser social:

a) Dimensión de relaciones, se refiere al tipo e intensidad de las relaciones personales dentro de un ambiente, como las personas se implican en dicho ambiente y se ayudan los unos a los otros (las relaciones entre los alumnos y las relaciones alumno-profesor).

b) Dimensión de desarrollo personal, se refiere a las directrices básicas en las que el ambiente promueve el crecimiento y mejora personal (importancia que se concede en la clase a la realización de tareas, la dificultad para obtener buenos resultados,...).

c) Sistema de estabilidad y cambio, se refiere al grado en el que el ambiente está estructurado y ordenado, proporciona expectativas claras, mantiene un control y responde al cambio (normas de clase, rutinas establecidas...).

Por otro lado, se ha de remarcar que la relación del maestro con sus alumnos está relacionada con el comportamiento social del alumno (Good y Brophy, 1974), la aceptación de los iguales y la preferencia del maestro (Hughes y Kwok, 2006 ; Chang, Liu, Fung, Wang, Wen, Li y Farver, 2007), las percepciones del maestro (Van Tartwijk, Brekelmans, Wubbels, Fisher y Fraser, 1998) y el rendimiento académico del alumnado (Brophy, 1986; Brekelmans, Slegers y Fraser, 2000) entre otras variables como también las expectativas, competencias y actitudes que se desarrollan dentro de una relación de apego entre un niño y un adulto/profesor y que

se espera que influyan en la orientación del niño en cuanto a las relaciones con sus iguales (Howes, Hamilton y Matheson, 1994). De aquí, la importancia del estudio de las percepciones y/o expectativas del maestro hacia sus estudiantes.

Según Moreno-García (2010), se entiende la relación profesor-alumno como interacción; es decir, la acción de la influencia y la reciprocidad que se establece entre dos o más sujetos en un entorno definido. Esta relación maestro-alumno desempeña un papel muy importante en el desarrollo de las competencias académicas, sociales y emocionales de los niños y niñas durante la educación infantil y primaria (Pianta, 1999).

La mayoría de los estudios relacionados con esta temática, comparten una misma orientación teórica, generalmente la teoría del apego de JonhBolwby (Pianta, Hamre y Stuhlman, 2003) en la que el maestro es para el niño una figura con la que establece un vínculo cercano y exclusivo. Frente a la teoría del apego, de manera complementaria y no vinculada a la misma, surge la perspectiva interpersonal (Wubbels y Brekelmans, 2005), que hace especial hincapié en el hecho que los niños comparten su maestro con otros muchos niños y en consecuencia, están expuestos y se implican en muchos procesos relacionales simultáneos, es decir que la relación alumno-profesor implica un proceso de interacción dinámico en el aula que controla el desarrollo de todos los niños, en el que la eficacia instruccional del docente se mide en términos de los patrones recurrentes y relativamente estables de la relación maestro-alumno que han surgido a partir de las interacciones que tienen lugar en el aula cada día (Wubbels, den Brock, Veldman y van Tartwijk, 2006).

Ambas perspectivas son consideradas complementarias; en una situación de clase los niños comparten su profesor con otros muchos niños y en consecuencia, están expuestos y se implican en muchos procesos relacionales. La distinción entre “privatepress” (la opinión particular que una persona tiene del ambiente y sobre su profesor) es diferente pero igual de válida que “Consensual press” (el punto de vista que comparten los miembros de un grupo sobre un ambiente y sobre su mismo profesor).

Según (Pianta, Hamre y Stuhlman, 2003), las familias, las aulas, las relaciones padre-hijo, las relaciones maestro-alumno, el comportamientos de auto-regulación y los grupos de iguales son sistemas de una forma u otra, como son los diferentes sistemas biológicos en el organismo. De esta manera el análisis de la relación maestro-alumno se basa en gran medida en las perspectivas de sistemas de desarrollo, en sus principios y en sus constructos que guían la investigación, la comprensión y la integración de diversas fuentes de conocimiento.

En términos de análisis de la relación maestro-alumno, el holismo (gestalt) significa que para entender el comportamiento relacionado con la disciplina de los profesores en sus aulas, hay que saber algo sobre la escuela, del sistema escolar y la comunidad, en la que está incorporado el maestro, sus experiencias, sus propios sistemas internos de cognición y de regulación del afecto en relación a las expectativas de comportamiento en el aula. De esta manera, "El desarrollo del niño es también un sistema que tiene en cuenta el desarrollo motor, cognitivo, emocional y social no son entidades independientes con caminos paralelos sino que se integran en los procesos de organización y dinámica del propio sistema (Pianta, 1999).

En cuanto a los conceptos de integración y de diferenciación se trata de dos funciones que permiten a los sistemas ser eficientes; en un sistema en el que las unidades son diferenciadas (al servicio de las diferentes funciones) e integradas (ej. que la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda), si aplicamos a las relaciones maestro-alumno, los maestros pueden instruir disciplina y consolar a un estudiante en particular. No es necesario para el adulto que se tenga que centrar o detener en cada una de estas funciones separadamente.

Se dice que es importante la relación maestro-alumno, ya que el docente debe estar capacitado para interactuar con los estudiantes, cada niño tiene distinta personalidad, vienen de una realidad distinta, los docentes son guías, líderes, orientadores del proceso enseñanza-aprendizaje, formadores de hombres con valores útiles para la sociedad.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

No puede dejar de considerarse que detrás de un niño que va a la escuela hay una familia que facilita o dificulta su adaptación escolar. Para esto podemos consideraremos el gran impacto de la familia sobre los resultados educacionales de los niños.

En relación a esto, Clifford (1981), planteaba que al hablar de profesores, generalmente uno se refiere a educadores certificados que trabajan dentro de la sala de clases. Sin embargo, hay extensiones que pueden involucrar a los padres; los padres son profesores de sus hijos, son ellos quienes les enseñan un rango enorme de cosas, desde abrocharse los zapatos hasta creencias políticas. Los profesores profesionales pueden llegar a enriquecer la calidad y efectividad de la educación parental a través de: (1) compartir información acerca del rendimiento del niño con los padres; (2) pedirle ayuda a los padres en la enseñanza de los hijos; (3) ofrecerles instrucción informal a los padres.

Cabe destacar, que la realidad en la que está inmersa la estructura familiar en nuestra sociedad, dista mucho de la existente en tiempos pasados. Esto es debido, a que diferentes factores, tales como los políticos, económicos, sociales y culturales, acaecidos en las últimas décadas, han influido decisivamente en la transformación del propio concepto tradicional de familia, dando lugar al surgimiento de variedad de formas de convivir, diversidad de estructuras familiares y por tanto, la existencia de múltiples realidades familiares, este escenario, genera la necesidad de estudiar y analizar las posibles consecuencias que pueden provocar en la sociedad y en el resto de agentes educativos que confluyen en la misma función; educar desde una perspectiva armónica a los ciudadanos que conforman nuestra sociedad, favoreciendo a la consecución de sujetos autónomos y responsables de sus actos.

La familia y escuela son los dos grandes agentes que influyen en el desarrollo de los niños. Por tanto, si ambas no actúan de manera coordinada en cuanto a una serie de objetivos y expectativas a marcarse, la evolución de los niños y niñas se verá limitada. Y eso se puede fundamentar dirigiendo la mirada hacia ambas realidades, percibiendo la importancia que tanto la escuela como la familia tienen en la vida de las personas. La familia el marco más importante de la vida de los niños y niñas, siendo el contexto de referencia y en donde los pequeños se sienten uno más. Es ahí donde se vivencian las primeras relaciones y vínculos de afecto con otras personas, el lugar en el cual se sienten seguros, confiados para desplegar las habilidades y capacidades que van adquiriendo. Y es en la escuela, en la que posteriormente podrán percibir las consecuencias que generan la puesta en práctica de dichas cualidades, y es aquí, donde las posibilidades de socialización se dan en mayor medida y por ende, se convierte en el entorno más idóneo para poder ir dando forma a las competencias que vayan adquiriendo.

Según Bronfenbrenner (1987), el desarrollo de los más pequeños, se ve influenciado por contextos que están conexos unos con otros, en forma de red. Es claro, que alguno de los contextos que están dentro de esta red, están más alejados, pero no cabe duda, que el contexto familiar y el escolar están próximos al niño y entre ellos mismos (entre la familia y la escuela), constituyéndose como los escenarios esenciales para el desarrollo de los infantes, pero no los únicos.

La escuela, como institución social encargada de llevar a cabo la educación en forma organizada, tiene distintas funciones, entre las cuales se pueden señalar:

- a. Transmitir a las nuevas generaciones conocimientos que han sido adquiridos paulatinamente de generaciones anteriores.
- b. Buscar en la educación las aptitudes naturales para desarrollarlas y contribuir de ese modo a la formación de su personalidad.
- c. Desarrollar en el educando habilidades y destrezas, pero principalmente inculcarle valores humanos, que de alguna manera orientarán su vida.
- d. Despertar, mantener y acrecentar en los integrantes de la comunidad el interés por elevar su nivel cultural.

Una de las funciones más importantes de la escuela, en lo relativo a su rol como agente socializador, es introducir a los niños y niñas a un amplio bagaje de conocimientos y oficios. Durante los primeros años de vida la escuela transmite elementos básicos tales como lectura, escritura y aritmética, con el fin de prepararlos gradualmente para adquirir conocimientos superiores especializados y oficios necesarios para su desempeño en la sociedad. Así, en los diferentes niveles de enseñanza se va entrenando a los individuos para especializarse en los distintos roles productivos que exige la sociedad. Cuya finalidad es ayudaran a desarrollar sus aptitudes físicas, morales y mentales. Haciendo que el individuo tenga una personalidad bien definida, que le permite una mejor convivencia social. La escuela juega un importante papel en la preparación de los niños y las niñas para la vida adulta, especialmente en las sociedades altamente industrializadas y modernas, en donde las funciones productivas son muy complejas y extensas como para permanecer dentro de los marcos de la familia. De esta forma, en la escuela los niños y niñas tienen la posibilidad de enfrentarse a una diversidad social más amplia (Gilbert 1997).

Se concluye, que la familia es el primer grupo referencial del niño y la niña, donde aprende normas y valores, que adopta como propias, que el grupo familiar constituye el grupo original primario más importante para la mayoría de los niños y niñas. Sin el apoyo diario de la familia es muy difícil que la escuela pueda formar sujetos capaces de respetarse a sí mismos y a los demás.

1.1.2.5. Organización institucional.

La organización se concibe como una funcionalidad y estructural que existe en el nivel micro social, la cual enfatiza una acción deliberada y racional de los individuos como todos los sistemas sociales; las organizaciones se originan a partir de condiciones que crean demandas o necesidades a nivel individual, grupal o institucional. Bartoli (1992).

En palabras de Edel (2007), En nuestro tiempo, el funcionamiento eficiente de organizaciones requiere de innovación constante en sus planteamientos operativos y en sus principios de organización. Ante esta situación conviene estudiar el clima organizacional, puesto que son diversos los factores que lo determinan, provocando una percepción positiva o negativa en sus integrantes y en los destinatarios de su labor. Al hablar de clima organizacional se puede tener variables que están influyendo en la educación, en la calidad de la educación y en la eficacia escolar.

Cabe destacar que una organización sólo puede existir cuando hay personas que se comunican y están dispuestas a actuar en forma coordinada para lograr su misión. Las organizaciones funcionan mediante normas que han sido establecidas para el cumplimiento de los propósitos.

“La organización escolar es la ordenación de los distintos elementos de la escuela para que todos ellos concurren adecuadamente a la educación de los escolares” (García Hoz, 1964).

Los criterios que definen a una organización escolar son con vistas a conseguir la realización de un proyecto educativo, con lo que se caracteriza el objetivo prioritario que ha de regir la organización. Pero también, e indirectamente hablamos de estructura y sistema relacional cuando manifestamos que hay una interrelación de elementos.

Se dice que la organización en una institución es y su función diseñar estrategias para alcanzar ciertas metas y objetivos. En otras palabras, una organización es un grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos.

Características de la Organización Educativa.

-Es una organización que debe ensamblar la generación del servicio desde el nivel individual al social atendiendo las diferencias individuales, biológicas, psicológicas y afectivas de cada educando y los objetivos que se ha propuesto la comunidad.

- Es Social-Nacional, debe cumplir una función de entrega en el servicio educativo que requiere de una combinación de profesores; con recursos materiales, infraestructura y material didáctico.

- Los procesos educativos deben ser flexibles, permitiendo una organización dinámica, descentralizada y participativa.
- El fin de esta organización es garantizar a todos los miembros una buena educación, para lo cual es necesario que la comunidad se involucre.
- Deben darse las relaciones de subsidiaridad, solidaridad y supletoriedad propias de toda organización.
- No puede una organización educacional perseguir como fin prioritario un fin lucrativo.
- La autoridad que dirige y administra requiere de una formación como educador.
- Debe existir un sistema de supervisión, que sea capaz de evaluar la labor educativa y de sugerir formas de superar el nivel existente.
- Debe existir un sistema de evaluación para verificar cuan buenos han sido los profesores en el cumplimiento de su función.

Clima organizacional en la educación.

La concepción de una organización escolar como sistema flexible u orgánico-comunitario, ha puesto de manifiesto el estudio del clima organizacional como una característica organizativa que influye en la escuela para que ésta alcance con éxito los objetivos propuestos. (Fernández, 2003, p. 45).

El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de funciones, a opinión de Brunnet (1997), el clima organizacional constituye una configuración de las características de una organización, así como las características personales de un individuo pueden constituir su personalidad.

“El clima organizacional es un conjunto de características permanentes, que describen una organización” Luís F. y Alonso Busso, (2012).

Los estudios de Hoy y Feldman (1987) enfatizan que un clima saludable es resultado de la relación positiva entre estudiantes, maestros y administradores. Los maestros están a gusto

con sus colegas, sus escuelas, sus trabajos y sus estudiantes, los cuales son dirigidos hacia la búsqueda de la excelencia académica. Ellos creen en ellos mismos y en sus estudiantes y ponen metas altas, pero alcanzables.

El comportamiento del director es positivo, es decir, amigable y comprensivo. El director tiene altas expectativas de sus docentes y les proporciona todo el apoyo. La salud de la escuela significa las buenas relaciones con la comunidad.

Se señala que el clima organizacional en una institución educativa es considerada como uno de los factores de eficiencia escolar, debe contar con docentes comprometidos, solidarios que laboren con amor, en convivencia, estos a su vez deben de estar ayudados y acompañados por directivos eficaces, y el personal administrativo, busquen la mejora institucional, donde exista trabajo cooperativo. No hay que olvidar que también los padres de familia, los representantes del gobierno local también influyen para un buen desarrollo de la institución educativa. Si en la institución hay una atmosfera ordenada, ambiente de trabajo atractivo, clima institucional comunitario, haría que todo el personal tenga buenas actitudes, y como resultado sería el aprendizaje eficiente de los estudiantes.

1.1.2.6. Políticas educativas.

La política educativa, es el conjunto de leyes, decretos, disposiciones, reglamentos y resoluciones, que conforman la doctrina pedagógica de un país y fijan así mismo los objetivos de esta y los procedimientos necesarios para alcanzarlos. (Tagliabue, 2010).

“Política Educativa”: Se trata de las acciones del estado en relación a las prácticas educativas que atraviesan la totalidad social y dicha en términos sustantivos, del modo a través del cual el estado resuelve la producción, distribución y apropiación de conocimientos y reconocimientos. (Imen Pablo, 2010).

Reimers (1995, p.115-131), las políticas educativas hacen referencia al conjunto de decisiones y acciones tomadas con el propósito deliberado de cambiar los insumos, procesos y productos de un sistema educativo. La reforma de las políticas educativas hace referencia al conjunto de acciones deliberadas por cambiar el equilibrio de un sistema educativo.

Propósito general del sistema educativo ecuatoriano.

MED. (2010), Una educación, inspirada en principios éticos, pluralistas, democráticos, humanistas y científicos, que promueva el respeto a los derechos humanos, derechos colectivos, desarrolle un pensamiento crítico, fomente el civismo; proporcione destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción; estimule la creatividad y el pleno desarrollo de la personalidad y las especiales habilidades de cada persona; impulse la interculturalidad, la solidaridad y la paz. Una educación que prepare a ciudadanos para la producción de conocimientos y para el trabajo.

Finalidad del sistema educativo ecuatoriano.

Formar ciudadanos, hombres y mujeres creativos, críticos, solidarios y profundamente comprometidos con el cambio social; que se sienta orgullosa de su identidad nacional, que contribuya en la construcción del Estado pluricultural, multiétnico, que preserve su soberanía territorial y sus recursos naturales; que garantice el desarrollo de todas las lenguas ancestrales; que desarrollen sus valores cívicos y morales; que tengan capacidad de autogestión y de generar trabajo productivo; que participen activamente en las transformaciones que el país requiere para su desarrollo y para su inserción en la comunidad internacional; y, que aporten a la consolidación de una democracia no dependiente, en la cual imperen la paz, la equidad de género, la justicia social y el respeto a los derechos humanos y colectivos.

Funciones del sistema educativo ecuatoriano.

- Social.** Generar igualdad de oportunidades para mejorar la calidad de vida de la población ecuatoriana, contribuir a la reducción y eliminación de la pobreza y a mejorar la equidad en la distribución de los recursos.
- Económica.** Fortalecer el talento humano para fomentar la ciencia, la tecnología, y la innovación para generar mayor productividad y competitividad que contribuyan al desarrollo sustentable del país.
- Política.** Desarrollar aprendizajes ciudadanos que posibiliten a los niños, niñas, jóvenes y adultos el ejercicio pleno de sus derechos y responsabilidades para ejercer una adecuada participación ciudadana en los espacios públicos y privados.

•**Cultural.** Incorporar contenidos culturales en la educación que promuevan en el sistema educativo el reconocimiento del carácter pluricultural y multiétnico del país, la interculturalidad el rescate del patrimonio cultural tangible e intangible, para consolidar la identidad nacional.

Tabla# 1

POLÍTICA DEL PLAN DEL SISTEMA EDUCATIVO ECUATORIANO	
	JUSTIFICACIÓN
Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad.	Porque los primeros años representan el momento más adecuado para ofrecer una educación temprana que le ayude a desarrollar su identidad, en esta edad se desarrolla la inteligencia afectiva, cognitiva y psicomotriz.
Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años.	Para que niños y niñas desarrollen competencias que les permitan aprender: a ser, a hacer, a conocer, a convivir con los demás y a aprender en su entorno social y natural, conscientes de su identidad nacional, con enfoque pluricultural y multiétnico, en el marco de respeto a los derechos humanos y colectivos, a la naturaleza y la vida.
Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.	Porque este nivel no cumple totalmente su triple función con los alumnos y egresados: -Preparar para continuar con sus estudios de nivel superior. - Capacitar para que puedan incorporarse a la vida productiva, con unos conocimientos, habilidades y valores adecuados, y, - Educar para que participen en la vida ciudadana; por tanto el Estado debe impulsar: la capacidad de compensar las desigualdades en equidad y calidad, modificar los modelos pedagógicos y de gestión institucionales, articularse con el conjunto del sistema educativo, y vincularse con las demandas de la comunidad y las necesidades del mundo del trabajo.
Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa	La cifra de población rezagada de la educación es muy alta, tradicionalmente el énfasis casi exclusivo se ha dado en la reducción de la tasa de analfabetismo.
Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación.	La evaluación desempeña una función medular, tanto en la formulación como en el seguimiento y ejecución de la política educativa.
Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida	Un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación es el docente, por ello la importancia de contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida. En la actualidad la formación inicial docente es débil y desactualizada; no existe un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional lo que ha provocado desvalorización del rol docente y poco reconocimiento social y económico a la profesión docente.
Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%.	El sistema educativo requiere contar con un financiamiento seguro y sostenible que permita cumplir con su objetivo fundamental que es brindar una educación de calidad.

Fuente: MEC (2010)

La política educativa crea reglas y normas para que exista una educación de calidad, nuestro gobierno ha hecho que la educación cambie notablemente, buscando nuevas alternativas que generen una excelencia académica, preparando a docentes, buscando alternativas para que niños y jóvenes reciban una educación de calidad. Formando hombres y mujeres con valores, que sean útiles a la patria.

1.1.3. Características del desempeño docente.

El desempeño en términos generales es la percepción de la recompensa y el esfuerzo realizado, sustentado en las habilidades y capacidades de las personas y su percepción del papel que ejecutan (Chiavenato. 2000, p. 356).

Segura (2003, p. 16), refiriéndose al perfil ideal del profesor universitario, desde su visión realista, afirma lo siguiente: Los cambios educativos, parten de la necesidad de tener verdaderos educadores dentro de la universidad, que vayan más allá de la entrega de información, es decir que eduquen. Esto se aprende; existen diferentes métodos y técnicas de enseñar; sin embargo, otros aspectos como la vocación del docente para que siembre en sus estudiantes la semilla del amor y el cariño por lo que hacen. Esto significa que cualquiera no es educador. Llega a serlo verdaderamente aquel que tiene el don, la vocación, el gusto y en interés por enseñar, por cultivar.

Birkenbihl (1990, p. 103), plantea la necesidad de trabajar sobre las potencialidades de desarrollo del educador y de los alumnos, del modo siguiente: Trabajar sobre potencialidades significa, como exigencia, que el profesor tendrá que detectar los puntos fuertes de cada miembro del grupo y aprovecharlos para el proceso de aprendizaje, puesto que todo individuo resulta alentado y su imagen incrementada cuando se elogian sus cualidades. Esto le estimula para estudiar, incluso en áreas totalmente nuevas para él. Asimismo se debería convencer a la comunidad educativa para que aceptara las capacidades relevantes de cada uno (en lugar de ignorarlas envidiosamente).

¿Qué caracteriza a un docente de calidad en el sistema educativo ecuatoriano?

Al tratar de determinar qué es lo que hacen los mejores docentes, algunos autores han optado por un modelo que considera insumos (preparación del docente) y procesos (prácticas docentes) que llevan a los resultados (la efectividad del docente entendida como los aprendizajes estudiantiles) (Goe, 2007; Wenglinsky, 2000). Adicionalmente, los estudios de

Wenglinsky (2002) señalaban que las prácticas docentes tienen un mayor impacto (casi el doble) sobre el aprendizaje que la preparación del profesor.

En el caso del Ecuador, además de las prácticas que la investigación señala como efectivas, existen desempeños docentes que se identifican como muy importantes dados los objetivos del país que se señalan en la Constitución y la Ley de Educación, y algunos elementos, que los docentes, directivos, padres, madres de familia y estudiantes ecuatorianos han señalado como importantes.

En la actual Constitución de la República aprobada por consulta popular en 2008, en el artículo No. 343 de la sección primera de educación, se expresa: “El sistema nacional de Educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, la generación y la utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y culturas. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente”.

El propósito de los Estándares de Desempeño Docente en el Ecuador es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de progreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato. Además, establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad. Por ello los estándares:

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

Se entiende que un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes, capaz de formar hombres y mujeres, con valores y conocimientos que hagan de la patria un Ecuador mejor, pero para poder cumplir con un buen desempeño docente, debe basarse en los estándares de calidad que ha propuesto el gobierno con

respecto a la educación, cuyo propósito es brindar una enseñanza-aprendizaje eficaz y eficiente.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

Drucker (2002, p. 231), precisa "... el paso a la sociedad del conocimiento coloca a la persona en el centro" sí, pero a la persona educada, lo cual plantea nuevos retos, problemas y preguntas como: ¿Qué significa, en la sociedad del conocimiento, ser una persona educada? ¿Cómo, quién y para qué educar?.

Ante estos cambios no es posible seguir educando de la misma manera. Si la tecnología es la base de la mejora en la calidad de vida, es evidente que los países que no les es posible seguir el paso a la renovación tecnológica, "... están condenados a trabajar con unos sistemas de producción que no pueden ser competitivos." (Esteve, 2003, p. 21).

En los albores del siglo XXI, el mundo entero se halla frente a la llamada "sociedad del conocimiento", caracterizada por la aparición de una serie de indicadores que llevan a la complejidad, a la contradicción y a la incertidumbre, como son:

1. Las nuevas tecnologías, que se desenvuelven, integran e impactan en todos los ámbitos de la vida, transformando los supuestos, las concepciones, las creencias, invadiendo la privacidad y transformando las prácticas profesionales y las relaciones sociales.
2. Las nuevas relaciones que se establecen con la información y el saber, pues aunque se tiene acceso a grandes cantidades de información y el saber se presenta de forma masiva y por diversos medios, éste posee poca duración y validez, en tanto rápidamente es rebasado por nuevos conceptos, nuevas informaciones y nuevo saber en general.
3. El cambio social acelerado, pues hay una transformación acelerada de la sociedad, que toca y trastoca conceptos, valores y convicciones, que han dado identidad al ser humano y su cultura, alterando formas de organización como la democracia y el nacionalismo, hasta las relaciones humanas, y demás temas que durante siglos permanecieron intactos e invariables en las conciencias de las diversas generaciones.

Estas características de la sociedad del conocimiento, la convierten también en la sociedad de las contradicciones, donde cohabitan democracia y totalitarismo, lo global y lo local,

individualismo y cultura de masas, racionalismo y fanatismo y tecnología y humanismo, (Benavente, 2006).

En este contexto, se exige que los educadores sean capaces de responder al mundo de la contradicción y de la incertidumbre a través del compromiso social, expresado en una ciudadanía responsable, en la autoformación y en una habilitación acorde, para favorecer la formación de nuevas generaciones capaces de adaptarse al cambio acelerado y a la sociedad de la información.

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

El profesor de hoy debe poseer un perfil complejo que abarque lo conceptual, lo procedimental y la voluntad. A ese respecto, Benavente (2006) puntualizaba para los profesores un doble registro:

1. De ciudadanía: persona creíble, mediador intercultural, animador de una comunidad, garante de la ley, organizador de la vida democrática e intelectual.
2. De construcción de competencias: organizador de una pedagogía constructivista, garante del sentido de los saberes, creador de situaciones de aprendizaje, gestor de la heterogeneidad, regulador de procesos y precursor de formación, de la práctica reflexiva e implicación crítica. A partir de ese doble registro se delinea el perfil que demanda la sociedad del conocimiento de un profesor, el cual debe ser un sujeto formado en una serie de competencias que le permitan básicamente flexibilizar su quehacer para adaptarlo a las necesidades del entorno y de los otros.

El desarrollo profesional se vincula a la serie de características que un profesional determinado posee, el conjunto de valores humanos y éticos que le caracterizan para asumir el compromiso social y que le permiten vivir y actuar en un contexto determinado. Para dimensionarla resulta fundamental ubicarla en diversos planos interrelacionados:

- a. El campo específico, integrado por el conocimiento de los campos disciplinarios propios de la profesión, así como por las habilidades y destrezas inherentes al ejercicio profesional.
- b. La vertiente personal, que comprende actitudes, posiciones, expectativas e intereses.
- c. El ámbito social-contextual, referido al conocimiento y comprensión del contexto, a su ubicación espacio-temporal y a la relación e interacción social que le harán ser capaz de responder a ese contexto en tanto lo comprende y puede relacionarse exitosamente en él.

El desarrollo profesional entendida como la adquisición de conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes y comportamientos articulados que se ponen en operación para resolver problemas complejos en la práctica profesional, con lo que el individuo expresa su saber ser y estar, en un tiempo y en un espacio determinados, que le permitan responder satisfactoriamente a las demandas y retos que se presentan, a pesar de la dinámica, de las contradicciones y la complejidad, no sólo se requiere que los profesionales sepan hacer, se requiere más bien que sepan actuar y que quieran hacerlo, siendo capaces de movilizar saberes, considerando la realidad y las necesidades específicas, ubicados en tiempo y espacio.

Se vinculan también con los saberes necesarios para la educación del futuro, expuestos por Morín (1999), representa un reto la tarea de la formación profesional, tanto en la formación inicial como en la continua, porque se implica preparar no sólo en conocimientos y en habilidades técnicas, sino en comportamientos socialmente responsables, en actitudes críticas y de convivencia, en capacidades para crear, en la ética la voluntad para actuar.

Hoy en día se vive en una época de innovación tecnológica, Castells (1999) señalaba que la humanidad aprovecha (enfrenta), un nuevo paradigma tecnoeconómico, que conduce a nuevas formas de producción, pues se caracteriza por el uso de la información, más que de la energía; la información es su materia prima.

Por estas razones, todo programa de formación continua y de posgrado en educación de calidad, hoy, deberá aspirar no sólo actualizar en términos de profundizar y ampliar la formación inicial, como puede ser en la comprensión de cambios curriculares, nuevos enfoques, nuevos métodos y recursos, etc., sino a promover la superación profesional, a partir del enriquecimiento, consolidación y amplitud del perfil de formación de los egresados, que se exprese en la transformación efectiva de concepciones y actuaciones, que sean de alto impacto en la mejora de su contexto de práctica profesional.

Se refiere que en la actualidad el docente debe mantenerse en una formación continua, cuya finalidad es estar preparado para todo cambio ya que se vive en un mundo de innovación tecnológica, el desarrollo de la tecnología avanza a pasos agigantados y tiene mucho poder, afectando directamente al individuo y por ende a la población en general, por eso el docente debe estar capacitado para enfrentar este nuevo paradigma y que le sea de utilidad en el momento de impartir los conocimientos.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

Torres González, M. (2003, p.15) apuntaba que la familia, como grupo humano primario y natural, vive y funciona como un sistema de relaciones e interacciones desde dentro y con el exterior, que es un conjunto de personas que establecen un proceso dinámico abierto, que permite el continuo flujo de la vida familiar.

Castro Alegret, (1999, p.34) planteaba que la familia es para la sociedad una institución con cierto status jurídico, con una situación material determinada, con normas de la conciencia social que la regulan, pero para sus miembros, es el grupo humano en el cual viven, donde se exteriorizan importantes manifestaciones psicológicas y las realizan en diversas actividades. Es también el grupo más cercano, con el cual se identifican y desarrollan un fuerte sentimiento de pertenencia, donde enfrentan y tratan de resolver los problemas de la vida de convivencia.

Rich (1985) y Sattes (1985), por ejemplo, encontraron en sus respectivos estudios que cuando los padres se involucran en la educación de sus hijos e hijas se producen resultados positivos como una mayor asistencia, mejoramiento de las actitudes y conducta de los niños y niñas, una comunicación positiva entre padres y sus hijos e hijas y un mayor apoyo de la comunidad a la escuela.

También Swaps (1987) encontró que se produce un efecto positivo fundamental cuando los padres se involucran, y en una mejoría en las relaciones padres y sus hijos e hijas. Y en un sentido inverso, otros estudios muestran que la desatención de los padres a sus hijos e hijas escolares trae consigo, frecuentemente, una declinación de los aprendizajes (Guevara 1996).

Ahora bien, si se compara a la escuela con la familia, se observa, como decía Haviqhurst (1962, p. 35-36): “una diferencia fundamental en la forma como ésta cumple su tarea socializadora. Cuando el niño ingresa en la escuela no es ya una personalidad neutral, sin formación previa, que pueda ser modelada en muchas de las diversas formas posibles. No es ya, como lo fue en el momento de nacer, una criatura no socializada y sin experiencia, sin actitudes ni objetivos ni ideas propias. Cuando penetra a la sala de clases es, por el contrario, un producto de la educación familiar y tiene tras sí una larga historia social. Aun cuando ejerza una fuerte influencia y cambie su comportamiento en muchos e importantes aspectos, la escuela nunca opera sola, lo hace siempre en relación con la familia”. Aún más, la acción socializadora de estos agentes se da simultáneamente durante parte importante de la vida de

los individuos. De ahí que sea necesario tomar en cuenta la calidad de la familia y de la escuela para el desarrollo biopsicosocial y afectivo de los niños y niñas.

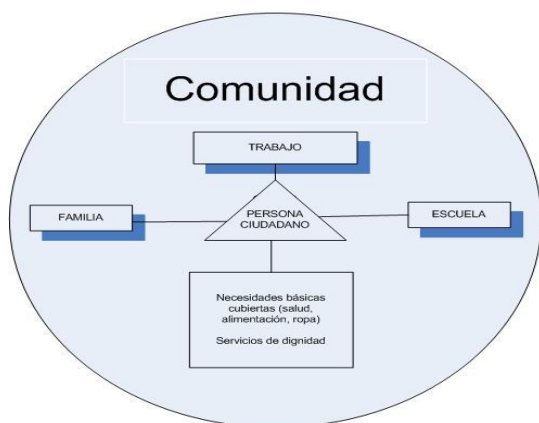
La educación moderna ha llegado a comprender la necesidad que hay de una estrecha colaboración entre la escuela y la comunidad, con el propósito de estimular y orientar el desenvolvimiento de los niños. Las instituciones escolares, son los encargados de organizar su labor educativa y convertirse en centros abiertos a la comunidad donde el niño sea el objetivo de la influencia de todos y el sujeto de su propio aprendizaje. La relación escuela-familia-comunidad se caracteriza por:

- Busca llegar a un consenso entre la escuela y la familia-comunidad acerca de qué, cómo y para qué se aprende.
- Establecer un nuevo pacto entre la escuela, la familia y la comunidad centrada en los procesos pedagógicos y en los aprendizajes.
- Promover que los padres y madres de familia, sabios y líderes comunales participen en los procesos de aprendizaje, enseñando lo que saben y ejerciendo el rol de vigilancia del servicio educativo.
- Asumir a la comunidad como un lugar de múltiples aprendizajes y formas de aprender.
- Concebir a la familia como la primera y principal educadora de sus hijos e hijas en el marco de su cultura y lengua materna, sea esta originaria o castellana.

La vida del grupo familiar es estructurada de manera exclusiva por los miembros de la familia, pero la sociedad es responsable de sus condiciones de desarrollo. Con el comienzo de la socialización, se inicia el proceso de transformación del individuo en hombre. Sobre él actúa la sociedad como forma superior de civilización humana y con ella el conjunto de instituciones que la componen, en las que destacamos a la familia y a la escuela. Sin embargo, a pesar de las grandes transformaciones del mundo contemporáneo, la familia, sigue siendo el hábitat natural del hombre, ya que cumple funciones que son insustituibles por otros grupos e instituciones.

En resumen, la escuela, la familia y la comunidad juegan un papel importante dentro de la sociedad y se puede decir que para que estos elementos funcionen deben de existir entre ellos una interacción recíproca.

Figura #1



Se puede observar la relación estrecha que existe entre la familia, la escuela y comunidad. La familia y la escuela forman a los ciudadanos para que se desenvuelvan en la comunidad, la comunidad ofrece trabajo, cubre necesidades básicas y ofrece servicios de dignidad. Bajo este esquema se promueve valores (desde la familia y escuela) y logra ciudadanos participativos en la comunidad.

Fuente: Castro Alegret, (1999, p.34)

Se dice que la familia es la base fundamental dentro de la educación de un niño, porque es ahí donde se aprende normas y valores que luego le serán útiles en el transcurso de la vida, es en el ambiente familiar es donde se va formando con amor la personalidad del niño, luego es en la escuela donde los docentes se encargan de practicar esos valores, formando jóvenes útiles a la sociedad, que sepan discernir qué factores afectan su crecimiento personal y como poder enfrentarlos; que no se conviertan en seres egoístas, que solo busquen un mundo de consumismo y no de progreso y desarrollo comunitario.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

“La práctica educativa“, es una acción orientada, con sentido, donde el sujeto tiene un papel fundamental como agente, aunque insertado en la estructura social” (Sacristán.1988, p. 35).

Bruner (2000), el objetivo de la educación es ayudar al sujeto a encontrar su camino hacia la cultura, a comprenderla en sus complejidades y contradicciones, porque consiste en equipar a los seres humanos con sistemas simbólicos; el propósito es cultivar las creencias, habilidades y sentimientos para que el sujeto explique e interprete el mundo y lograr así modificar la sociedad de la cual forma parte.

"En educación, como en todos los órdenes de la vida, es preferible hacer un aporte positivo por pequeño que sea, antes que no hacer nada por querer cambiarlo todo." (Ezequiel Ander-egg, 1997).

Se entiende que la práctica docente es la manera en que el profesor ejecuta su labor en el aula o fuera de ella, es la demostración experimental de capacidades para dirigir las

actividades que realiza con los alumnos haciendo de las clases un momento ameno y de fácil comprensión.

¿Qué es un docente de calidad?

Una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Bajo esta visión de calidad educativa, un docente de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas, sobre todo, a través de la formación de sus estudiantes.

Entre los elementos del perfil propuestos por el Ministerio de Educación y Ciencia de España (citado por Roa, Moreno y Vacas, 2001), se expresa lo siguiente: El perfil del docente deseable es el de un profesional capaz de analizar el contexto en el que se desarrolla su actividad y de planificarla, de dar respuesta a una sociedad cambiante y de combinar la comprensión de una enseñanza `para todos, en las etapas de la educación obligatoria, con las diferencias individuales, de modo que se superen las desigualdades pero se fomente al mismo tiempo la diversidad latente en los sujetos. (p. 91)

Un docente de calidad es aquel que está en constante formación y provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes, capacidad que le es otorgada para contribuir con la sociedad formando hombres y mujeres con valores, y conocimientos que se sean de utilidad.

¿Cuánto impacto puede tener un docente sobre la formación de sus estudiantes?

La calidad de un sistema educativo no puede ser mayor a la calidad de sus docentes. (McKinsey, 2007, p. 19, traducción del autor); Es difícil determinar el impacto de un docente sobre la formación completa del estudiante, es decir, preparar a los estudiantes para: la vida, la participación democrática en la sociedad, futuros estudios, el trabajo y el emprendimiento. Adicionalmente, se sabe que los docentes no son los únicos que tienen impacto sobre el aprendizaje y la formación de los estudiantes, ya que otros factores tales como las características de los estudiantes, el contexto, el desempeño de los directivos y la gestión de la escuela también lo hacen.

Aun así, sí existen estudios que logran determinar la influencia que tienen los docentes sobre el aprendizaje de los estudiantes. Estos estudios han determinado que un solo docente sí

puede tener impacto en el aprendizaje de sus estudiantes (determinado a través de pruebas), más allá de la influencia de otros factores, por ejemplo, aún en una escuela que no sea considerada tan buena, un docente puede lograr que sus estudiantes mejoren su rendimiento escolar (Goe&Stickler, 2008; Marzano, 2007; Wenglinsky, 2002). Además, se ha determinado que no solo tienen un impacto positivo sobre los mejores estudiantes: un excelente profesor tiene influencia sobre el aprendizaje de todos sus estudiantes, independiente del nivel de heterogeneidad de su clase (Wright et al, 1997 citado en Marzano, 2001).

En un estudio Marzano (2001) trató de determinar en qué medida diferentes factores impactan el aprendizaje de los estudiantes, y concluyó que en: las instituciones educativas es de aproximadamente un 7%, los docentes es 13%, y las características de los estudiantes es de 80%. Aunque el impacto que los docentes pueden tener sobre el aprendizaje de sus estudiantes no parece ser tan grande, sí es significativo. Por ejemplo, si a un estudiante promedio se le asigna un excelente profesor y a otro estudiante promedio un profesor insatisfactorio, después de tres años el estudiante que tuvo excelentes profesores podrá tener un rendimiento de 50 puntos percentiles mayor que el otro estudiante (Sanders & Rivers, 1996 citado en McKinsey & Company 2007).

Se dice que la práctica docente se desarrolla en el aula, siendo entonces las acciones que realizan cuando el docente está impartiendo la teoría intencionada, reflexiva y racional, es importante la formación de los docentes, brindándoles una capacitación continua, para que estos se conviertan en verdaderos expertos en su práctica profesional, y sean capaces de guiar a sus alumnos con responsabilidad, que trabajen conjuntamente con la colaboración de la familia y la comunidad, que aprenda a ser innovador y siempre este a la expectativa de nuevas técnicas y métodos para el desarrollo y desenvolvimiento de su tarea en la práctica profesional, que sepa identificar las debilidades y fortalezas de sus estudiantes.

1.2. Gestión educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

Uno de los principios básicos de la gestión es el reconocimiento del valor de las personas en la organización. Por esta razón, el tema central de la gestión, según Casassús (2000), “es la comprensión e interpretación de los procesos de la acción humana en una organización”. De ahí que el esfuerzo de los directivos se oriente a la movilización de las personas hacia el logro

de los objetivos misionales. En el mismo sentido, para Gimeno Sacristán la gestión era considerada como el conjunto de servicios que prestan las personas dentro de las organizaciones; situación que lleva al reconocimiento de los sujetos y a diferenciar las actividades eminentemente humanas del resto de actividades donde el componente humano no tiene esa connotación de importancia. Lo anterior permite inferir que el modelo de gestión retoma y resignifica el papel del sujeto en las organizaciones, proporciona una perspectiva social y cultural de la administración mediante el establecimiento de compromisos de participación del colectivo y de construcción de metas comunes que exigen al directivo como sujeto, responsabilidad, compromiso, y liderazgo en su acción.

(Cassasus, 2000) decía, las definiciones de gestión se han elaborado a partir de criterios tales como: el objeto del cual se ocupa, los procesos que intervienen en ella, la organización de recursos, los objetivos y la interacción entre personas.

“Capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente, y los objetivos superiores de la organización considerada”.

“Capacidad de articular los recursos de que se disponen de manera de lograr lo que se desea”.

“La generalización y manutención de recursos y procesos en una organización para que ocurra lo que se ha decidido que ocurra”.

La gestión educativa según Lya Sañudo (2006) la definía como un “proceso mediante el cual se organizan las interacciones afectivas, sociales y académicas de los individuos que son actores de los complejos procesos educativos y que construyen la institución educativa para lograr la formación de los individuos y de los colectivos”

Para Arie de Geus (1988), concibe la acción de la gestión como “un proceso de aprendizaje de la adecuada relación entre estructura, estrategia, sistemas, estilo, capacidades, gente, y objetivos superiores, tanto hacia el interior de la organización como hacia el entorno”.

En este último concepto de gestión se destaca el aprendizaje como proceso y como resultado de la acción de las personas en la organización. De igual manera, en la educación, el aprendizaje es el resultado esperado de la relación docente-alumno en el aula de clase, interacción que responde a las necesidades, intereses y problemas del alumno; a la misión institucional y a las políticas educativas.

La Gestión Educativa como disciplina independiente se nutre de los diversos modelos de gestión, cada uno de los cuales responde a las necesidades de la sociedad en un momento histórico determinado y expresan, tanto una comprensión de la realidad y de sus procesos sociales, como el papel que en ellos desempeñan los sujetos y directivos. En este sentido, Cassasus (2000) clasifica siete modelos o visiones de la gestión así: Normativo, Prospectivo, Estratégico, Estratégico Situacional, Calidad Total, Reingeniería y Comunicacional.

Cada uno de estos marcos conceptuales propone nuevas perspectivas de actuación en las instituciones, un modelo no anula o excluye al otro, antes bien, lo complementa y aporta comprensiones más amplias de la realidad. De igual manera, cada modelo se concretiza en un estilo de dirección que depende de las formas de relación e interacción de los gestores educativos con sus grupos de trabajo, de la concepción de organización que se propone, del papel que juegan las personas en ella y de las formas de concebir el mundo y la relación con el entorno. Podría decirse que estos modelos son pertinentes de acuerdo con las demandas que el desarrollo económico, político y social plantea a las organizaciones.

Se entiende por gestión educativa la manera en que se ejerce un liderazgo en la institución, la forma como se trabaja en cada área, hay muchas cosas que se deben mejorar en el sistema educativo para que funcione correctamente y logre los objetivos planteados para que en dicha institución exista un buen funcionamiento, con eficiencia, eficacia y orientación hacia el cumplimiento de la productividad educativa, demás debe de orientarse a cumplir con la misión y la visión institucional. Con la ayuda de todo el personal cumplir con la finalidad más importante un ambiente institucional comunitario donde todo el personal este siempre listo a colaborar y en dar lo mejor de sí, sin olvidar que son ejemplo de quienes se educan en esa institución.

1.2.2. Características de la gestión.

Según el Plan de Nacional Decenal de educación 2006-2016 de Colombia, existen cinco características en el campo de acción de la gestión: 1) el fortalecimiento de la gestión y el liderazgo del sistema educativo; 2) el fortalecimiento de la articulación intra e intersectorial en los ámbitos nacional, departamental, municipal e institucional; 3) fortalecimiento de efectividad y la transparencia del sistema educativo, 4) la implementación de mecanismos adecuados de inducción, selección, formación y evaluación del desempeño de los responsables de la educación; y 5) el desarrollo de una cultura de evaluación para conocer, realizar y controlar la gestión del sector y de las instituciones educativas.

En consonancia con estos lineamientos, la política de mejoramiento impulsada por el Ministerio de Educación Nacional se basa en el fortalecimiento de la gestión de los establecimientos educativos y de la administración de las secretarías de educación.

La gestión educativa está conformada por un conjunto de procesos organizados que permiten que una institución o una secretaría de educación logren sus objetivos y metas. Una gestión apropiada pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos. En otras palabras, es fundamental lograr que todos "remem hacia el mismo lado" para lograr lo que se quiere, y mejorar permanentemente.

El Ministerio de Educación a través del Nuevo Modelo de Gestión Educativa (2009), así como el Plan Decenal de Educación 2006-2015, referido a la política 6 del Plan, que plantea el mejoramiento de la calidad y equidad de la educación, es necesario actualizar las concepciones y procedimientos de la supervisión educativa, para consolidar el carácter plurinacional e intercultural del país a través de una educación de calidad, calidez, equitativa, democrática, centrada en el educando y basada en la política del Buen Vivir para todos los niños, niñas y adolescentes del país.

Con este objetivo en base a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y a su Reglamento General se crea el Modelo Nacional de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa (MNASGE), según Acuerdo Ministerial 450-13, a partir del cual se reconocen dos grandes funciones: asesoría a las instituciones educativas y auditoría a sus procesos y resultados. Por tal razón por medio de la Subsecretaría de Desarrollo Profesional se han organizado y ejecutado procesos de selección, formación y Concurso de Oposición y Méritos, procedimientos que se requieren para lograr obtener talento humano calificado para implementar el Sistema de Asesoría a la Gestión Educativa.

El asesoramiento de la gestión educativa debe reunir las siguientes características:

- Sistemático, flexible y constante.
- Colaborativo con los planteles, que permita una construcción conjunta y consensuada del asesoramiento.
- Promotor en la comunidad educativa, en los planteles, en los directivos y en los docentes de "responsabilidades compartidas" a fin de garantizar el derecho de todos a una educación de calidad.

- Responsable de los procesos metacognitivos de reflexión profesional a fin de dejar capacidad instalada, y de institucionalizar parte de las condiciones del cambio para asegurar así su continuidad.
- Dinamizador de las relaciones con la comunidad.

Se concluye que las características de la gestión educativa, son procesos a seguir para obtener los objetivos propuestos por cada institución, el establecimiento educativo es un espacio donde ocurren los procesos de enseñanza, aprendizaje y de convivencia entre los miembros de la comunidad educativa. Para los niños, niñas y jóvenes es también un lugar en el que, además de aprender y desarrollar sus competencias, se construyen relaciones de amistad y afecto, donde fortalecen la construcción de sus estructuras éticas, emocionales, cognitivas y sus formas de comportamiento. Además una buena gestión escolar facilita el trabajo organizado y favorece el desarrollo de la labor docente.

1.2.3. Tipos de gestión.

Una gestión directiva: Definida por José María Veciana (2002) como “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder”. En el caso del sector educativo, esto significa que el directivo docente es quien orienta y lidera en la institución el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo. Para ello, lidera los procesos de toma de decisiones de manera participativa, involucra a los miembros en la construcción de metas y de visión compartida, alinea los objetivos individuales con los de la organización, para garantizar la coherencia del quehacer cotidiano con el horizonte institucional.

Por su parte, Kotter (1997) consideraba que un directivo es quien dirige la planificación de todos los procesos en una organización. Es un buen gestor del tiempo y las acciones que conducen a la consecución de los objetivos, es capaz de elaborar y gestionar presupuestos y de hacer seguimiento de las finanzas. Un directivo sabe que dirigir es organizar, es decir, sabe crear estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal cualificado y definir con claridad perfiles y roles, facilitar los recursos para que el personal trabaje con sentido de logro. Además controla los procesos, hace seguimiento a los planes y estrategias para reconducir las acciones.

Según Mark Moore (2002), de la Escuela Kennedy de Gobierno de la Universidad de Harvard, el directivo es “un creador de valor público”, es decir, tiene la capacidad de ofrecer un servicio de calidad a los ciudadanos para mejorar sus condiciones de vida e incidir en el desarrollo local, regional o nacional. En el caso del sector educativo, la creación de valor público se evidencia en la prestación de un servicio educativo de calidad, que contribuye a la formación política, democrática y participativa de los ciudadanos para la construcción del proyecto de Nación y, que responde además, a las necesidades e intereses de la comunidad educativa y del entorno.

La gestión del entorno político: Es la relación del directivo en los contextos internos y externos mediante el uso inteligente de la persuasión y el ejercicio legítimo del poder como una acción que permite la participación, el consenso, la autorización, el apoyo, la colaboración y la obtención de recursos.

Según Longo (2002), la gestión política es también la capacidad del directivo para relacionar las propias responsabilidades con el marco institucional y político. Esto significa una comprensión de las normas y de las políticas educativas y su incidencia en el diseño y liderazgo de estrategias, planes y servicios institucionales; además, implica entablar relaciones con actores institucionales y políticos para convertirlos en aliados estratégicos que coadyuvan al desarrollo de la institución.

La gestión pedagógica: Albornoz (2006), señalaba la gestión pedagógica del docente en la integración de la escuela y comunidad precisa: la calidad de educación en la formación del docente, que sean eficaces y eficientes en lo que respecta al proceso de enseñanza y aprendizaje, haciendo de esta un aprendizaje significativo y constructivo.

García (1998), expuso que el gerente del aula debe ser un agente motivador para que se puedan alcanzar los objetivos, siendo esta característica indispensable en cada líder y más aún en el docente, el cual debe estar completamente convencido de su trabajo y su desempeño gerencial para lograr en el educando un aprendizaje significativo.

La gestión administrativa y financiera: La gestión administrativa comprende una serie de acciones intencionadas mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar la institución en sus diferentes ámbitos de gestión. Reconoce el todo y las partes que componen la institución, la interdependencia entre áreas, y la incidencia de las acciones en

todo el sistema, en el cumplimiento de los objetivos, misión, visión, metas y estrategias institucionales.

Esta área es la encargada de planear, administrar y disponer los recursos físicos, materiales y financieros de la institución; definir la política del manejo de estos recursos para garantizar una gestión transparente y hacer permanentes procesos de rendición de cuentas a la comunidad educativa. En este mismo sentido, es la encargada de los esquemas de contratación, contabilidad, manejo de inventarios, planes de inversión y asignación de presupuestos de inversión en relación con las necesidades del Proyecto Educativo Institucional. Otra importante función de la gestión administrativa y financiera es gestionar el talento humano de la institución como acción necesaria para el desarrollo integral de las personas en aras de incrementar y calificar su contribución al desarrollo institucional, al cumplimiento de su misión y visión y al logro de la calidad académica. Para ello implementa acciones de inducción, reinducción, formación, seguimiento, supervisión, bienestar, incentivos, reconocimientos, motivación, etc. (SEM, 2005)

Finalmente, el área **de gestión de convivencia y comunidad** considerada como la misión vital de las organizaciones que lideran procesos educativos, ésta define, mantiene y hace seguimiento a la interacción existente entre los miembros de la comunidad educativa y de la institución en su conjunto con el medio social y productivo en el que se desenvuelve. En este sentido, esta área identifica necesidades y problemas del contexto social, propone acciones de proyección social y apoya programas que contribuyan a su solución y al mejoramiento de la calidad de vida de las personas.

La institución educativa desde la gestión de convivencia y comunidad genera vínculos culturales, sociales y afectivos con los padres de familia, los egresados, los líderes institucionales y comunitarios para proponer alianzas que posibiliten apoyar el desarrollo humano y social de la comunidad en la que está inscrita.

Otra de definición de tipos de gestión es la de Carme Gil en García, Hernández, Santos y Fabila (2009, p. 26), esta autora identifico tres grandes procesos interrelacionados: gestión de proyectos, del aprendizaje y administrativa, los cuales ilustra en tres esferas interrelacionadas, a las cuales les hemos agregado una breve definición:

Figura #2



Fuente: Carme Gil en García, Hernández, Santos y Fabila (2009, p. 26)

Se dice que para que exista una buena gestión educativa, es importante que sus miembros trabajen en conjunto (todas son complemento entre sí), teniendo en cuenta siempre al educando como participante del aprendizaje y al docente como inculcador de la enseñanza.

1.2.4. Ámbitos de la gestión docente

El docente es considerado por Díaz, Barrigas y Fernández (2001, p. 23), como una persona encargada de conducir el proceso educativo el cual debe satisfacer, mediante su tarea educativa, las demandas y expectativas de la sociedad, promover y contribuir a la formación integral de ciudadanos que participen activa y responsablemente en actividades que conduzcan al bienestar social e individual. Para ejercer el trabajo docente en el aula se necesita poseer una serie de destrezas que faciliten su labor docente. Para los autores citados al principio del párrafo, se necesitan varios principios para desarrollar el trabajo gerencial en el aula de manera adecuada, siendo estos, planificación, mediación, ser estrategia y evaluador.

La Gestión ocurre en todos los espacios o áreas componentes de la comunidad educativa institucional, local, regional o nacional, y la misma pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos. Fundamentalmente, la gestión ocurre en los establecimientos escolares que es donde se desarrollan los procesos de enseñanza-aprendizaje y convivencia entre los diferentes actores; es también el lugar

donde se materializan el Proyecto Educativo Institucional (PEI o PEC), el currículo y el plan de estudios, y se concretan la planeación curricular, las actividades pedagógicas, las evaluaciones y autoevaluaciones y las relaciones con diferentes interlocutores de la comunidad educativa y otras entidades.

La actuación del docente frente a sus metas, objetivos y resultados, deben ser evaluadas, lo cual permitirá definir el índice de gestión de la institución para medir su desempeño. Sierra (1999, p. 32) lo define como el “resultado obtenido de confrontar las metas planeadas, los estándares y el desempeño logrado”. Pero existen gestiones gerenciales en el aula como es el caso de la ejecución de los Proyectos Pedagógicos de Aula (PPA), donde no se establecen criterios para su ejecución que vayan en beneficio de los alumnos, lo cual puede atribuirse a la falta de formación docente que pudiera obstaculizar el rendimiento académico de los alumnos.

Se refiere a que el docente busca estrategia para alcanzar resultados de calidad en los diferentes procesos que se realizan en la institución para lograr sus objetivos, se preocupan siempre del mejoramiento continuo y buscan soluciones a los diversos problemas que se presentan en la gestión educativa. Cumpliendo siempre con la gestión curricular y pedagógica, siempre preocupado por el mejoramiento continuo y en busca de soluciones a todos los problemas de gestión.

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.

REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL
Decreto No. 1241

En la Constitución de la República, en su artículo 26, determina que la educación es un derecho fundamental de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado, que constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el Buen Vivir; En el reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, en el Capítulo II del régimen laboral en el Art. 41 dice:

Art. 41. Labor educativa fuera de clase. Son las actividades profesionales que se desarrollan fuera de los períodos de clase y que constituyen parte integral del trabajo que realizan los

docentes en el establecimiento educativo, a fin de garantizar la calidad del servicio que ofertan. Se dividen en dos categorías:

1. **De gestión individual**, que corresponden a no más del 65% del total de horas destinadas a labor educativa fuera de clase, y que incluyen actividades tales como las siguientes: planificar actividades educativas; revisar tareas estudiantiles, evaluarlas y redactar informes de retroalimentación; diseñar materiales pedagógicos; conducir investigaciones relacionadas a su labor; asistir a cursos de formación permanente, y otras que fueren necesarias según la naturaleza de la gestión docente.
2. **De gestión participativa**, que corresponden al menos al 35% del total de horas destinadas a labor educativa fuera de clase, y que incluyen actividades tales como las siguientes: realizar reuniones con otros docentes; atender a los representantes legales de los estudiantes; realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten; colaborar en la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles, y otras que fueren necesarias según la naturaleza de la gestión docente.

Que el Sistema Nacional de Educación, según lo prescribe el artículo 343 de este mismo ordenamiento, tiene como finalidad el desarrollo de las capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje y la generación y utilización de los conocimientos, las técnicas, los saberes, las artes y la cultura.

Se invierte la dinámica tradicional del mejoramiento de la calidad educativa, para lograr que las propias escuelas y los propios actores del sistema se conviertan en los principales agentes del cambio. En el nuevo marco legal, pero en especial en la LOEI y en su Reglamento, se definen mecanismos que permiten cambiar esa dinámica y lograr que las propias escuelas y los propios actores del sistema se conviertan en los principales agentes del cambio, con los siguientes mecanismos:

- A la planta central del Ministerio de Educación le corresponde la responsabilidad de instituir estándares de calidad educativa, que son descripciones de los logros esperados de los actores e instituciones del sistema educativo;
- Al Instituto Nacional de Evaluación Educativa le corresponde evaluar, sobre la base de dichos estándares, los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño de los profesionales de la educación;
- A los establecimientos educativos les corresponde autoevaluarse y crear planes de mejora para alcanzar los estándares de calidad educativa;

- A los asesores educativos les corresponde orientar la gestión institucional de cada establecimiento educativo hacia el cumplimiento de dichos estándares;
- Finalmente, los auditores educativos les corresponde realizar una evaluación externa acerca de la calidad y los niveles de logro alcanzados —en relación con los estándares de calidad educativa— por las instituciones educativas.

Se conoce que es un deber del estado el garantizar el funcionamiento eficaz y eficiente del sistema educativo, por tal razón para poder garantizar el derecho a la educación a todos los ciudadanos, nuestro presidente ha complementado los preceptos de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

1.2.4.2. *Ámbito de la gestión del aprendizaje.*

Nogal Nogales señalaba: “El aprendizaje es la forma más efectiva de orientar el cambio en las organizaciones y este requiere conceder autonomía a las personas para desplegar y utilizar todo su potencial innovador y creativo, con responsabilidad y compromiso colectivo”. (Medina, 2003).

Señalaba Bernard (1990) que los profesores comprendan la gramática mental de sus alumnos derivada de los conocimientos previos y del conjunto de estrategias, guiones o planes utilizados por los sujetos en la ejecución de las tareas.

Otro frente de transformación sobre la teoría del aprendizaje se deriva de los avances en teoría cognitiva. Basado en Lacasa (2000) afirmamos que esta teoría enfatiza tres aspectos interrelacionados del aprendizaje que, juntos, llevan a enfoques diferentes en la enseñanza: 1. El aprendizaje es un proceso de construcción del conocimiento y no de absorción o reproducción. 2. El aprendizaje se basa en el conocimiento. 3. El aprendizaje es armónico en alto grado con la situación en la que tiene lugar.

Algunas implicaciones para el aprendizaje escolar son (Lacasa, 2000):

- 1) Se aprende a través de la resolución de problemas. El aprendizaje tiene lugar a través de la acción, por interpretación del conocimiento declarativo.
- 2) Se precisa una estructura ideal del problema para un dominio específico. Para lograr la meta final, el alumno debe lograr un conjunto de metas parciales.

3) Es preciso especificar el problema y detectar inmediatamente los errores. El educador ayuda al alumno a seleccionar problemas y a desarrollar y delimitar los pasos hacia la solución.

4) Se minimiza el lugar de la memoria, aportando la necesaria información contextual.

Se señala que la gestión de aprendizaje por el profesor en la sala de clases se deriva de una forma de interpretar la realidad educativa en su contexto, deberá partir de la activación del pensamiento, que significa poner a los alumnos en plena disposición para el aprendizaje y que facilita el aprendizaje mediante la incorporación de la experiencia de los estudiantes, las observaciones de los demás, las ideas y sentimientos personales. La exposición a diferentes modelos de comportamientos y actitudes ayuda a los alumnos a aprender a clarificar acciones y creencias que ayudarán a alcanzar sus propias metas de aprendizaje.

1.2.4.3. *Ámbito de la gestión de planificación.*

Un plan es algo que da continuidad a la actividad enlazando aspectos parciales del currículum, temas dispersos, actividades concretas. No sólo se logra de esa forma más coherencia, sino que también proporciona economía profesional” (Sacristán y Pérez Gómez; 2002, p. 317-318).

Gimeno Sacristán refiriéndose a la planeación dice: “Los planes asumidos como esquemas flexibles para actuar en la práctica, proporcionan seguridad al profesor, así abordará con más confianza los aspectos inmediatos e imprevisibles que se les presentarán en la acción.

La planificación del currículum ha de entenderse como un proceso a través del cual se toma las decisiones respecto al qué, para qué, cómo, cuándo, donde, en cuanto tiempo se pretende enseñar la materia. Es la toma de decisiones curriculares donde también está comprendida la forma como se evaluará, que corresponde a la pregunta ¿en qué medida se están logrando o se lograron los objetivos propuestos?, (MINEDUC, orientaciones 2004).

No existen fórmulas o recetas que puedan seguirse al pie de la letra, el autor plantea considerar las dimensiones en torno a las que se plantea un problema. Estas dimensiones son: “reflexión sobre finalidades, decisión de contenidos, determinación de actividades, organización de contenidos, decidir en qué forma se presentaran los contenidos y en qué forma y cuando se evaluará” (Sacristán y Pérez Gómez; 2002, p. 318-319).

La planificación educativa debe basarse siempre en la ley General de educación, en ella constan los objetivos basados en los requerimientos del currículo Nacional y de acuerdo a las necesidades de cada institución. *“La planificación didáctica no debe ceñirse a un formato único; sin embargo, es necesario que se oriente a la consecución de los objetivos desde los mínimos planteados por el currículo y desde las políticas institucionales”*. MINEDUC, *Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica, 2010*

Desde el 2010, en nuestro país el sistema educativo según (Ministerio de educación), la planificación se realiza en tres momentos:

Macrocurricular (a nivel del MEC), es un documento que contiene los elementos básicos del currículo Nacional.

Mesocurricular (a nivel del centro educativo), Plan curricular institucional PCI, debe contener los mismos sustentos básicos del currículo nacional y responder a las necesidades del contexto en el que se desarrolla. Es analizada por los directivos y docentes.

Microcurricular (a nivel del aula), plan de clase.

Se deduce que la planificación deben ser realizada por el docentes ya que es él, quien debe de llevar a cabo este proceso de ordenar su propia práctica, en la actualidad, se hace necesaria la preparación del docente en este ámbito, los esquemas escolares han cambiado los alumnos y la sociedad exigen cada vez más una educación de mayor calidad, que les permita enfrentar su presente y prepararse para su futuro. Además es necesario que el docente trabaje en conjunto con todos los actores sociales del sistema educativo (familia, escuela, comunidad), para que sea productiva. Debe proponer y discutir su planeación con los alumnos, sólo de esta manera podrá obtener un intercambio de experiencias que fortalezcan su práctica docente.

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

No todos los administradores son líderes, ni todos los líderes son administradores Robbins, (2004, p. 314); pero Todos podemos y debemos ser capaces de liderar, es decir influir en algunas personas sin tener por qué ocupar o ejercer algún cargo. “No hace falta tener un cargo para ser líder”.

Peter Senge (1992) expresaba que el líder es quien orienta, guía, marca un norte y tiene la capacidad de alinear a los miembros para alcanzar de manera conjunta unos objetivos, metas y visión compartida

Liderar según Lloyd Bard es “tener la capacidad para influir en otras personas con el fin de lograr unas metas comunes”. Ateniéndonos a esta definición podemos afirmar que hay padres que lideran, profesores que lideran, centros educativos que lideran, etc.

Volviendo a la influencia del líder dentro de una organización es visto que el líder también es el constructor de una cultura organizacional, la cual define como “el conjunto de valores tradiciones, creencias, hábitos, normas, actitudes y conductas que le dan identidad, personalidad, sentido y destino a una organización para el logro de sus objetivos”. (Siliceo y otros, 1999, p. 129).

Estos autores de igual forma afirman que los procesos humanos de mayor importancia en términos de cultura organizacional son la comunicación, información y liderazgo. Aparece aquí entonces el elemento comunicación ligado al liderazgo dentro un ambiente organizacional; parafraseando a Rebeil (2000) existe una creencia arraigada sobre la información que fluye en una organización, lo cual se debe a la consideración de que ésta “es poder”, y ello justifica que quede centralizado en el líder la toma de decisiones y el manejo de “forma autoritaria de la difusión de la información” (Rebeil 2000, citando a Nosnik, p. 80).

Se refiere a que el docente mantiene un compromiso con la ética profesional, la misión de enseñar; es poseedor de valores que le permiten propiciar un ambiente favorable para contribuir a la formación integral de los estudiantes, pues en el profesor esta la responsabilidad que tiene al dirigir un grupo en el momento de ejercer su labor en el aula. Hay una gran diferencia entre mandar y liderar. Por desgracia muchos equipos directivos de los centros educativos basan su labor en la gestión y control del mismo, es decir pretenden que la escuela consiga sus objetivos simplemente “mandando”. En la Escuela del siglo XXI donde el medio cambia tan aceleradamente esto no es suficiente, demanda personas que influyan en los demás para alcanzar una meta común. Pero es importante subrayar como afirma Andrew Carnegie “Nadie puede ser un gran líder si desea hacerlo todo él mismo o adjudicarse todo el mérito”.

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

1.3.1. Definiciones de estrategias.

Las estrategias son los métodos que utilizamos para hacer algo. Si tengo que, por ejemplo, tirar una pared, puedo utilizar distintos sistemas: darle golpes con la cabeza, o darle golpes con un martillo, o llamar a un albañil profesional, por mencionar unos pocos.

No se tarda lo mismo en tirar una pared a cabezazos que con un martillo neumático. Los resultados que obtenga, e incluso mi bienestar, dependerán en gran medida de que sepa elegir el método más eficaz para cada tarea. Un martillo neumático puede ser muy eficaz para tirar una pared, y un desastre si lo que quiero es hacer un agujero para colgar un cuadro.

Cuando aprendemos algo también podemos elegir entre distintos métodos y sistemas de aprender. Dependiendo de lo que queramos aprender nos interesará utilizar unas estrategias y no otras. No existen estrategias buenas y malas en sí mismas, pero sí estrategias adecuadas o inadecuadas para un contexto determinado. Los resultados que obtenemos, lo bien o rápido que aprendemos dependen en gran medida de saber elegir la estrategia adecuada para cada tarea.

La estrategia se considera como una guía de las acciones a realizar y obviamente, es anterior a la elección de cualquier otro procedimiento de actuación (Schmeck, 1988; Nisbet, 1991).

La estrategia de aprendizaje puede entenderse como un conjunto de procesos que sirven de base a la realización de tareas intelectuales. También se le concibe como “un método para emprender una tarea o más generalmente para lograr un objetivo. Cada estrategia utilizará diversos procesos en el transcurso de su operación (Kirby, 1984).

Derry (1986) definía las estrategias de aprendizaje como “un conjunto de procedimientos y procesos mentales empleados por el individuo en una situación particular de aprendizaje para facilitar la adquisición de conocimientos”.

Se refiere a que la mayoría de las veces el trabajo de los docentes en el aula consiste en explicar conceptos, en dar información, y en hacer ejercicios para comprobar si esos conceptos se entendieron, y no se busca otras alternativas para que el alumno mejore su aprendizaje. Hoy en día el docente de calidad es aquel que se preocupa por que los alumnos

obtengan un aprendizaje significativo, conociendo que las estrategias son distintos métodos que puede emplear dentro de su práctica docente para focalizar y mantener la atención de los aprendices durante una sesión, discurso o texto, con la intención de facilitar el aprendizaje significativo de los estudiantes, el docente puede modificarlas frecuentemente con el fin de dar respuesta a las dificultades del aprendizaje.

1.3.2. Tipos de estrategias.

Los tipos de estrategias son:

- **Centradas en el docente:** Exposición oral, la demostración.
- **Centradas en grupo de alumnos:** materiales instruccionales, el laboratorio.
- **Centradas en el individuo:** seminario, estudio de casos, dramatización, taller, simposio, mesa redonda, panel, entrevista, debate dirigido.

1.3.2.1. En la gestión legal.

Una de las prioridades en la que el Estado Ecuatoriano, a trabajado es la calidad de educación, el velar por un buen funcionamiento de las instituciones educativas, en busca de mejoras que le ayuden a fortalecer la calidad de educación, para que tengan acceso todos y todas los ecuatorianos.

El reglamento general de la ley orgánica de educación Intercultural.

En el Art. 349 de la Constitución determina: “El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente”.

Teniendo en cuenta la complejidad del desempeño de la docencia en la actualidad, aquí alguno de los artículos más importantes en este tema.

De acuerdo a la Constitución de la República y la ley Orgánica de educación intercultural, en el **Capítulo IV: De los derechos y obligaciones de las y los Docentes** dice:

Art. 10. Derechos.- de Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos, mencionados en 20 literales del cual tomaremos como referencia:

- a) Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del sistema de Educación Nacional.

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

- a) Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la república, la ley y sus reglamentos inherentes a la educación.
- b) Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo....y más

Art. 112. De la LOEI, Del desarrollo profesional de los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos y habilidades y competencias, lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón o la promoción de una función a otra dentro de la carrera profesional educativa.

Capítulo VII. De la oferta de formación permanente para los profesionales de la educación

Art. 311.- De los procesos de formación permanente para los profesionales de la educación. “El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación, certifica, diseña y ejecuta procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que surgieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer.”

Art. 312.- Programas y cursos de formación permanente.

El programa de formación permanente es un conjunto o grupos de cursos relacionados entre sí que se orientan al logro de un objetivo de aprendizaje integral y puede vincular acciones de acompañamiento posterior para la implementación de lo aprendido. El curso de formación es una unidad de aprendizaje relacionada con un tema o una tarea específica.

Art. 313.- Tipos de formación permanente.

Art. 314.- Accesos a los procesos de formación permanente complementaria.

Se dice que el mejoramiento de la Labor del docente está amparado en la Constitución de la República del Ecuador, los docentes tienen la obligación de ir perfeccionando tanto su nivel académico profesional como la búsqueda de su realización personal. Que tienen deberes y derechos que cumplir, para su desarrollo profesional; con la finalidad de que este transmita a los estudiantes no solo conocimientos, sino también valores que le sirvan en su práctica diaria en la sociedad. Por eso el Estado vela que en la actualidad los docentes cuentan con recursos didácticos muy variados que le servirán para mejorar su calidad de enseñanza; como medios informáticos y de comunicación que le ayuden en la gestión educativa.

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

Graterol (2001, p. 27) hace el comentario siguiente: El docente logrará sus objetivos, una vez que planifique las actividades que va a realizar. De lo anterior se infiere que es necesario que el docente planifique con antelación las actividades, que se perfeccione, estimule y trabaje cooperativamente a fin de que su acción sea más flexible y se desarrolle eficientemente.

Kaufman y Herman, (1991) definían la planeación estratégica, como un cambio de perspectiva donde la organización es vista como una misión donde los esfuerzos conjuntos redundan en un beneficio común. De esta manera la planeación educativa pasa a ser proactiva, participativa y orientada a impactar a la sociedad.

Esta dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para poder planificar y enseñar:

Tabla# 3. Estándares para el desempeño docente para planificar y enseñar.

ESTÁNDARES GENERALES	ESTÁNDARES ESPECÍFICOS
<p>1.1. El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña.</p>	<p>1.1.1. Es competente en el manejo del área del saber que enseña. 1.1.2. Comprende cómo el conocimiento en estas materias es creado, organizado y cómo se relaciona con otras. 1.1.3. Demuestra la utilidad del área del saber que imparte para la vida cotidiana y profesional.</p>
<p>1.2. El docente conoce, comprende y utiliza las principales teorías e investigaciones</p>	<p>1.2.1. Implementa metodologías de enseñanza donde se usan los conceptos, teorías y saberes de la asignatura que imparte. 1.2.2. Usa el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y toma en cuenta los niveles de enseñanza. 1.2.3. Utiliza sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula. 1.2.4. Se</p>

relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje.	apoya en diversos diseños del proceso de enseñanza- aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.
1.3. El docente conoce, comprende, implementa y gestiona el currículo nacional.	<p>1.3.1. Desarrolla su práctica docente en el marco del currículo nacional y sus implicaciones en el aula.</p> <p>1.3.2. Adapta el currículo a las necesidades, intereses, habilidades, destrezas, conocimientos y contextos de vida de los estudiantes</p> <p>1.3.3. Conoce la función que cumple el currículo y su relación con la enseñanza en el aula.</p>

Fuente: MEC (2010)

Se refiere a que el docente para poder ejercer con eficiencia y eficacia su labor, debe de regirse al cumplimiento de los tres estándares que propone el Ministerio de educación en el ámbito de planificar. De esta manera lograra que sus estudiantes obtengan un aprendizaje significativo al momento de impartir sus conocimientos.

1.3.2.3. *En la gestión del aprendizaje.*

En la sociedad del conocimiento, cada persona ha de asimilar una base de conocimientos rigurosos y estrategias eficaces; tiene que saber qué pensar y cómo actuar ante las situaciones relevantes a lo largo de la vida; hacerlo desde criterios razonables y susceptibles de crítica; ser sensible a las exigencias cambiantes de los contextos; desarrollar el pensamiento reflexivo, crítico y creativo. La enseñanza–aprendizaje para la comprensión, como gran reto para nuestro tiempo, se ha de construir sobre los siguientes pilares: A) aprender a conocer, B) aprender a querer y sentir, C) aprender a hacer, D) aprender a convivir, E) aprender a ser, F) aprender sobre el conocer, el querer, el sentir. (DELORS, 1996; GARCÍA GARCÍA, 2009).

Al respecto Díaz (1999; p.15) las definía a las estrategias de aprendizaje, como los procedimientos o recursos utilizados por el agente de enseñanza para promover aprendizajes significativos, lo cual quiere decir que la estrategia para el aprendizaje es obra del docente y su propósito es promover el aprendizaje. Por lo que, el docente para lograr la eficiencia debe preocuparse por ese quehacer, valiéndose de estrategias efectivas que lo lleven a realizar sus actividades lo mejor posible.

Los resultados de las investigaciones muestran que el profesor puede suscitar, enganchar, sostener o mantener esta motivación por aprender. Adoptando prácticas de enseñanza

eficaces, los profesores pueden ejercer una influencia determinante sobre la mejora de la calidad del aprendizaje (Roy, 1991).

El profesor debe plantearse esta pregunta ¿cómo puedo yo interesar a éste grupo?, y no ¿qué voy a enseñar esta mañana?. Todos los métodos valen y no hay modelo de aprendizaje único. Hay tantos modelos como aprendizajes (Lecomte, 1985).

Algunas estrategias podrían ser:

No disminuir la motivación de los alumnos, para ello:

- Tener buena competencia profesional, una buena formación.
- Estar motivado para enseñar y tener interés en la tarea de enseñar
- Tener percepciones ajustadas de los alumnos, con mentalidad abierta, sin asignarles estereotipos inamovibles. Evitar las profecías autocumplidas.
- Utilizar los adecuados sistemas de castigos y recompensas.

Mejorar la labor docente en general: actividades de enseñanza, de aprendizaje y de evaluación.

Por tal razón el Ministerio de Educación propone cuatro descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para la enseñanza:

Tabla# 4. Estándares para el desempeño docente en la gestión de aprendizaje.

ESTANDARES GENERALES	ESTANDARES ESPECIFICOS
2.1. El docente planifica para el proceso de enseñanza-aprendizaje:	2.1.1 Planifica sus clases estableciendo metas acordes al nivel o grado de los estudiantes, tomando en cuenta los estándares de aprendizaje de su nivel. 2.1.2. Incluye en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos de acuerdo con los objetivos de aprendizaje definidos. 2.3. Selecciona y diseña recursos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes. 2.4. Utiliza TIC como recurso para mejorar su práctica docente en el aula. 2.5. Ajusta la planificación a los contextos, estilos, ritmos y necesidades de los estudiantes. 2.6. Planifica para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de potencializar los recursos y maximizar el aprendizaje.
	2.2.1. Informa los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y los resultados esperados del desempeño de los estudiantes en el aula. 2.2.2. Crea un ambiente positivo y comprensivo que promueve el diálogo e interés de los estudiantes en el aprendizaje.

<p>2.2. El docente crea un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje:</p>	<p>2.2.3. Facilita acuerdos participativos de convivencia para la interacción social en el aula y en la institución educativa.</p> <p>2.2.4. Reconoce los logros de sus estudiantes.</p> <p>2.2.5. Responde a situaciones críticas que se generan en el aula y actúa como mediador de conflictos.</p> <p>2.2.6. Organiza el espacio de aula de acuerdo con la planificación y objetivos de aprendizaje planteados.</p>
<p>2.3. El docente actúa de forma interactiva con sus alumnos en el proceso de enseñanza - aprendizaje:</p>	<p>2.3.1. Utiliza variedad de estrategias que le permiten ofrecer a los estudiantes múltiples caminos de aprendizaje colaborativo e individual.</p> <p>2.3.2. Presenta conceptos, teorías y saberes disciplinarios a partir de situaciones de la vida cotidiana de los estudiantes.</p> <p>2.3.3. Respeta el ritmo de aprendizaje de cada estudiante.</p> <p>2.3.4. Utiliza los conocimientos previos de los estudiantes para crear situaciones de aprendizaje relacionadas con los temas a trabajar en la clase.</p> <p>2.3.5. Emplea materiales y recursos coherentes con los objetivos de la planificación y los desempeños esperados.</p> <p>2.3.6. Promueve que los estudiantes se interroguen sobre su propio aprendizaje y exploren la forma de resolver sus propios cuestionamientos.</p> <p>2.3.7. Usa las ideas de los alumnos e indaga sobre sus comentarios.</p>
<p>2.4. El docente evalúa, retroalimenta, informa y se informa de los procesos de aprendizaje de los estudiantes:</p>	<p>2.4.1. Promueve una cultura de evaluación que permita la autoevaluación del docente y del estudiante.</p> <p>2.4.2. Diagnostica las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, considerando los objetivos del currículo y la diversidad del alumnado.</p> <p>2.4.3. Evalúa los objetivos de aprendizaje que declara enseñar.</p> <p>2.4.4. Evalúa permanentemente el progreso individual de sus estudiantes así como el de toda la clase como una forma de regular el proceso de enseñanza-aprendizaje y mejorar sus estrategias.</p> <p>2.4.5. Utiliza positivamente los errores de los estudiantes para promover el aprendizaje.</p> <p>2.4.6. Informa oportunamente a sus estudiantes respecto de sus logros y sobre aquello que necesitan hacer para fortalecer su proceso de aprendizaje.</p> <p>2.4.7. Informa a los padres de familia y/o apoderados, así como a los docentes de los siguientes años, acerca del proceso y los resultados educativos de sus hijos y/o representados.</p> <p>2.4.8. Usa información sobre el rendimiento escolar para mejorar su accionar educativo.</p>

Fuente: MEC (2010)

Se refiere que las estrategias para el aprendizaje son procesos, técnicas o métodos que ayudan a realizar una tarea específica con un fin determinado. Estas estrategias deben ser utilizadas por el profesor de forma eficaz, buscando medios idóneos para los estudiantes realicen una tarea eficientemente y logren un aprendizaje significativo.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

El liderazgo transformacional-según Bernal (2001), puede ser el más eficaz y adecuado para dirigir los centros de trabajo escolar siempre hacia el cambio y la mejora, dado que estamos frente a una situación caracterizada especialmente por la variable del “cambio”, se presenta hasta ahora como el que mejor se adapta a la situación actual que viven nuestros centros educativos. Por tanto, reflejar la presencia o ausencia de liderazgo en los centros de trabajo escolar, es y será siempre una parte concomitante a la calidad educativa; debe ser considerado factor para la transformación de la gestión directiva escolar.

Los líderes efectivos son aquellos que logran movilizar las condiciones de los docentes e impactar en los aprendizajes y muestran un mismo repertorio de prácticas. Leithwood et al (2007).

Si se considera que el director escolar es el administrador de la organización llamada “escuela (Owens, 1976), y entre las funciones que le competen está una esencial: ejercer liderazgo, entonces “independientemente del estilo de dirección que se desarrolle en una institución educativa, la dirección tiene una influencia significativa, ya que su actuación incide en todos los procesos del centro educativo; en el comportamiento del personal, de los alumnos, de coordinación, en la definición del trabajo, la planificación, supervisión de la tarea y personal, y otros” (Rosales, 1997).

Un error muy común en los directivos es de no mantener relaciones con sus subordinados, con el miedo de perder autoridad. Con esa distancia van perdiendo noción de la realidad cotidiana de los docentes y empleados, con la posible consecuencia de hacer lecturas erróneas para la toma de decisiones. Se puede organizar en cuatro dimensiones:

La dimensión organizacional (estilo de funcionamiento):

- Los organigramas.
- La distribución de la tarea
- La división del trabajo

- Los canales de comunicación formal
- El uso del tiempo y de los espacios

La dimensión administrativa (las cuestiones de gobierno):

- La planificación de las estrategias
- Consideración de los recursos humanos y financieros
- El control de las acciones propiciadas
- El manejo de la información

La dimensión pedagógica - didáctica (actividad diferencial de otras organizaciones sociales):

- Los vínculos que los actores construyen con los modelos didácticos
- Las modalidades de enseñanza
- El valor otorgado a los saberes
- Los criterios de evaluación
- Las teorías de la enseñanza

La dimensión comunitaria (actividades sociales entre los actores institucionales):

- Las demandas, exigencias y problemas con relación al entorno institucional.

El auténtico maestro–líder es un timonel, un catalizador, un facilitador –un agente del aprendizaje–, pero no su causa primera. El énfasis de la enseñanza está puesto en suscitar la pregunta, la paradoja y la ambigüedad, y no en dar respuestas petrificadas. En la mayoría de las ocasiones la educación primaria y secundaria no incentivan la curiosidad y la habilidad para formular preguntas, más bien premia la disposición a producir "respuestas correctas", en lugar de considerar diversas posibilidades para enfrentar un mismo problema.

“El principal objeto de la educación no es enseñarnos a ganar el pan sino en capacitarnos para hacer agradable cada bocado” (Anónimo).

Se refiere a que un gestor educativo que se asume como un líder, debe buscar que sus colaboradores sean líderes de la actividad educativa que llevan a cabo, acompañándolos en su labor para que cumplan con sus expectativas personales, académicas y pedagógicas. Debe ser capaz de conducir a su organización hacia la calidad. Además que su función es buscar la transformación educativa, de trabajar con todos los miembros de la institución, ya que de él depende el desarrollo institucional, pero no es él quien realiza todas las tareas, tiene que trabajar con todos quienes forman la entidad educativa, en busca de alternativas para el bienestar a todas las necesidades que el ella se presenten.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación.

La investigación que la UTPL propone es de tipo **cuantitativo**, por cuanto se tabularon los datos de las encuestas y de las fichas de observación; **exploratorio** porque la investigación se realizó para encontrar respuestas y **descriptivo** ya que se pudieron indagar los niveles de toda la población y permitieron analizar el objeto de la investigación.

Esta investigación facilitó explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que permitió conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

- **Trasversal:** recopilación de los datos al inicio de la investigación para el marco teórico y en el transcurso de la misma al recabar información.
- **Exploratorio:** al realizar las encuestas y sobre todo las observaciones de las clases a cada docente, mientras impartían sus conocimientos a los estudiantes y al registrar los datos.
- **Descriptivo:** la indagación y descripción misma de lo obtenido en las encuestas y las observaciones, cuando realice las encuestas a los docentes y las observaciones en los periodos de clase.

2.2. Contexto.

La presente investigación se desarrolló en la Unidad Educativa Marista de Catacocha, está localizada en el Catón Paltas, parroquia Catacocha, provincia de Loja. Es una institución "Fiscomisional" de carácter social, sin fines de lucro, su jornada es matutina, de modalidad mixta.

BREVE HISTORIA: El 20 de marzo de 1961 por resolución No. 304 se autoriza el funcionamiento del primer curso del "Colegio Artesanal Marista" en las especialidades: Carpintería, Mecánica y Agricultura, el 3 de enero de 1995 mediante acuerdo No. 001-DPEL-DT se legaliza el funcionamiento del "Jardín de Infantes" mixto anexo a la escuela "Nuestra Señora del Cisne". El 03 de marzo de 1995 por resolución No. 003-DPEL-DT se crea y autoriza el funcionamiento de la "Unidad Educativa Marista de Catacocha".

Desde entonces se marca al inicio de la presencia de las Hermanos Maristas de la ciudad de Catacocha que hasta la actualidad forman parte de nuestro cantón, ante el avance de la

ciencia y las tecnologías de información y comunicación, la Unidad Educativa “Marista”, que es de tipo Fiscomisional, responde a las necesidades de la niñez y juventud que se educan en esta institución. Recientemente el 13 de noviembre del 2013 y respondiendo al avance de la ciencia y las tecnologías de información y comunicación, se le atribuye el nombre de “Unidad Educativa Fiscomisional Marista de Catacocha” de tipo Fiscomisional, cuenta con 995 estudiantes y 50 docentes. Ofrece nivel de Educación Básica Escolar, Educación Básica Superior y Bachillerato en las especialidades de Físico Matemáticas y Químico Biológicos.

2.3. Participantes.

El proceso de investigación se desarrolló en los primeros años de Bachillerato de la Unidad Educativa Fiscomisional Marista de Catacocha, en su sección matutina.

- **5 Docentes:** Cuestionario para la autoevaluación del desempeño docente (anexo 4). Estructurado por cinco ámbitos de la gestión: legal, 8 ítems; de planificación, 15 ítems; de aprendizaje, 24 ítems; del liderazgo y comunicación, 13 ítems; que permitieron examinar cual es la práctica docente que aplican. Y además la ficha de registro de las clases observadas.

Los fueron aplicados a 5 profesores, entre 27 y 61 años de edad, de los cuales puede observar dos y cuatro períodos del proceso didáctico en la práctica educativa.

- **La Investigadora:** Ficha de registro de observación al proceso didáctico pedagógico del docente, (anexo 5). A través de la observación a cinco docentes en 20 clases por parte del investigador.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1. Métodos.

Descriptivo: porque permitió explicar y analizar el objeto de la investigación *¿cómo es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje?*

Analítico-sintético: porque facilitó la desestructuración del objeto de estudio en todas sus partes, en este caso el desempeño del docente; y la explicación de las relaciones entre elementos como estudiantes y padres de familia. Así como también facilitó la reconstrucción

de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudaron a la comprensión y conocimiento de la realidad.

Inductivo y deductivo: porque permitió configurar el conocimiento y generalizarlo de forma lógica los datos empíricos a alcanzarse en el proceso de investigación.

Hermenéutico: porque permitió recolectar e interpretar la bibliografía en la elaboración del marco teórico, y además facilitó el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico.

Estadístico: porque hizo factible la organización de la información alcanzada, aplicando los instrumentos de investigación, facilitando los procesos de validez y permitiendo la confiabilidad de los resultados.

2.4.2. Técnicas.

Técnicas de investigación bibliográfica.

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

- La **lectura** como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre “El desempeño docente”, tomando como referente el índice propuesto para esta investigación.
- El **resumen o paráfrasis** como medio para presentar un texto original de forma abreviada, favoreciendo la comprensión del tema para entender mejor el texto y redactar con exactitud y calidad.

Técnicas de investigación de campo.

Para la recolección y análisis de datos, se utilizó las siguientes técnicas:

- La **observación**, a los docentes en varios períodos de clase, y con ayuda de la ficha de observación lo que ayudó a obtener información directa.

- La **encuesta**, mediante cuestionarios para los docentes, de esta manera se obtuvo datos sobre la práctica pedagógica y el desempeño del docente en relación a los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, de liderazgo y la comunicación.

2.4.3. Instrumentos.

En la presente investigación se utilizó los siguientes instrumentos:

- Cuestionarios de autoevaluación del desempeño docente.
- Registro de observación de las actividades docentes, aplicados a los docentes.

2.5. Recursos

El cuestionario de autoevaluación fue elaborado por el equipo de investigación de la UTPL, fue de mucha importancia pues ayudó a recabar información con respecto al desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y del currículo, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación; para la aplicación de estos cuestionarios se seleccionó a cinco docentes, se les hizo conocer la información general y como deberían contestar cada ítem que constaba de tres parámetros, haciendo notar que la realicen con tranquilidad en su hogar y que no era necesario que se identifiquen, pero si que contesten con toda sinceridad.

El cuestionario del registro de observación fue elaborado tomando como fundamento los estándares de gestión del aprendizaje de los docentes, este se realiza en el aula donde observamos como es el proceso didáctico pedagógico de la práctica educativa; podemos decir que se dio en un clima de mutua confianza y respeto, la misma que facilitó la respuesta a cada una de las interrogantes adecuadamente planteadas para el correcto desempeño del docente.

Dentro de la parte tecnológica se necesitó una cámara fotográfica digital con el fin de evidenciar con fotografías el trabajo realizado con los docentes en la práctica de su clase a estudiantes.

2.5.1. Talento humano.

- Autoridades de la Unidad Educativa Fiscomisional Marista de Catacocha
- Docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Fiscomisional Marista de Catacocha
- Estudiantes de bachillerato de la Unidad Educativa Fiscomisional Marista de Catacocha
- Director del trabajo de investigación
- Investigadora

2.5.2. Institucionales

- Universidad Técnica Particular de Loja
- Colegio Unidad Educativa Fiscomisional Marista de Catacocha

2.5.3. Materiales

- Oficinas
- Aulas
- formulario de registro de observación
- Cuestionario de autoevaluación docente
- Libreta de apuntes
- Cámara fotográfica
- Computadora
- Papel bon
- Anillados, etc.
- Materiales de escritorio

2.5.4. Económicos: \$ 905,00 dólares

INGRESOS	905,00
EGRESOS	905,00
Impresiones	50,00
Copias	30,00
Fotografías	5,00
Refrigerio a profesores colaboradores	10,00
Anillados de siete borradores de tesis	30,00
Transporte para asistir a asesoría	50,00
Derechos de disertación de tesis	420,00

Servicio de internet	30,00
Alquiler de Proyector	30,00
Empastados de tesis (anillados y cd)	30,00
Verificación de expedientes	220,00
TOTAL DE INGRESOS EN EFECTIVO	905,00

2.6. Procedimiento

Se inició con la lectura de la guía didáctica, que ayudó y orientó el trabajo de investigación que se debía realizar; tomando como base el cronograma de actividades.

Seguidamente se obtuvo información bibliográfica de internet, libros con publicaciones del tema a investigarse, los mismos que fueron leídos detenidamente para tener una visión más clara del tema de investigación “Desempeño docente”.

Primer momento:

- Se presentó el oficio con el tema de investigación al Hno. Saturnino González, rector de la Unidad Educativa Fiscomisional Marista de Catacocha, para que autorice el trabajo de investigación en la institución, luego se socializó el propósito de la investigación, el mismo que muy comedidamente facilitó la entrevista con los docentes investigados para determinar el día y la hora de aplicación de los cuestionarios y para la observación de la clase.
- Se realizó la reproducción de los instrumentos de acuerdo al número de investigados, 5 encuestas para los docentes, 16 fichas de observación de acuerdo al número de la población seleccionada para realizar el trabajo.
- Se entrevistó con los profesores seleccionados para determinar el día y la hora de aplicación de las encuestas, y cuando podría realizar la práctica de observación de las clases.

Segundo momento:

En base a la fecha y hora acordada para la aplicación de los cuestionarios y la observación de clase. Se aplicó los cuestionarios a los docentes investigados y seguidamente se realizó la observación de la clase para elaborar la ficha de observación del desempeño docente.

Luego de aplicados los instrumentos de investigación se desarrolló la respectiva codificación de los mismos, ingresando al código unificado en la plantilla electrónica que se subió en el entorno virtual de aprendizaje (EVA).

La tabulación de los cuestionarios aplicados a los profesores fueron enviados a través de la plantilla electrónica en formato EXCEL 2007 (.xls) compatible con todos los sistemas operativos, tanto para computadores portátiles como de escritorio.

Después del estudio empírico (aplicación de campo), se empezó a desarrollar el informe del trabajo investigando el marco teórico diseñado por la UTPL y tomando en cuenta las normas APA, a través de documentos sugeridos y encontrados en internet y otros documentos escritos.

Tercer momento:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se pudo evidenciar que pese a que los docentes realizan una adecuada planificación institucional curricular, existen ciertas dificultades que presentan algunos profesionales para adaptar el currículo al contexto educativo. Y para que este resultado mejore en los docentes del Colegio Fisco Misional Marista de Catacocha, se necesita reforzar la aplicación de la planificación curricular mediante su participación activa y toma de compromisos para establecer el cambio. También se recomienda evaluar su gestión docente tendiente a fortalecer, mejorar o corregir la gestión en el ámbito de la planificación institucional para adoptar correctivos de acuerdo a las necesidades institucionales enfocadas en el desarrollo integral de los estudiantes.

CAPÍTULO III. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,80	98%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	96%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,00	90%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,80	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,80	98%
TOTAL		77,40	
PROMEDIO		9,68	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional Marista de Catacocha.

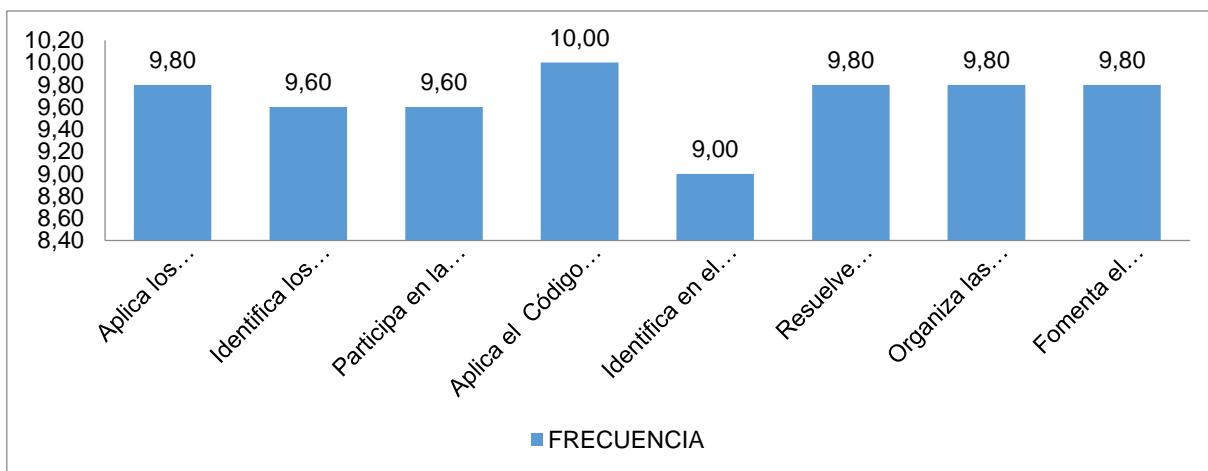


Figura 1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional Marista de Catacocha.

Los resultados obtenidos en la autoevaluación a los docentes del Colegio Fiscomisional Marista, en el nivel de frecuencia, reflejan un satisfactorio resultado en cada de una de los indicadores, pero se observa una pequeña baja en el indicador **1.5 (Identifica en el plan decenal de educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades)**, que obtuvo una frecuencia de 9,00; se puede concluir, solo el 90 %, de la totalidad de docentes utilizan los objetivos en el plan decenal de educación. (Cassasus, 2000),

en su desarrollo decía, de la gestión educativa “Capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente y los objetivos superiores de la organización considerada”. Por lo tanto para que una institución educativa genere resultados satisfactorios es necesario que en todo el proceso educativo haya un entrelazamiento de contextos como criterios institucionales y organizativos, metodológicos, interpretaciones de los profesores, condiciones ambientales y curriculares.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	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	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,80	98%
TOTAL		78,80	
PROMEDIO		9,85	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional Marista de Catacocha.

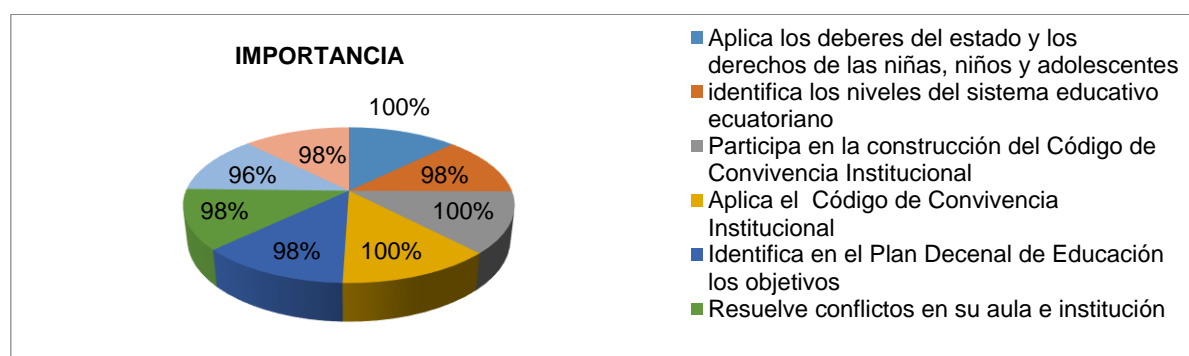


Figura 2. Cuestionario de autoevaluación de la importancia en el desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional Marista de Catacocha.

En el análisis a la evaluación del nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente, se puede decir que los resultados son favorables por que los docentes,

en la mayoría si le dan la importancia y aplican los deberes y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, pero existe una ligera baja en el indicador **1.7 (Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el reglamento de la Ley Orgánica de Educación)**, con una puntuación del 9.60; solo el 96 % cumple con la organización de las actividades docentes, (Fernández: 2003; p. 45) decía la concepción de una organización escolar como sistema flexible u orgánico-comunitario, hace que esta característica influya en la escuela para que alcance con éxitos los objetivos propuestos). El educador debe respaldar sus actividades docentes y de gestión académica en lo que se encuentra estipulado en la Constitución Ecuatoriana, ya que ellas están orientadas a asegurar el logro de los aprendizajes de los alumnos.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	92%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	10,00	100%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,20	92%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,60	96%
TOTAL		76,60	
PROMEDIO		9,58	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional Marista de Catacocha.

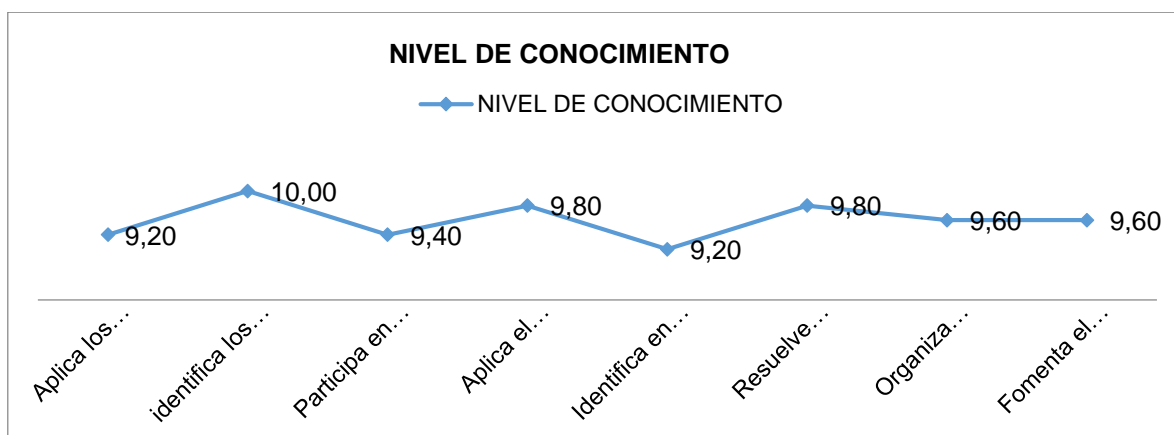


Figura 3. Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente en el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado en la Unidad Educativa Fiscomisional Marista de Catacocha.

Referente a la evaluación de los niveles de conocimiento en el ámbito de la gestión legal para el desempeño docente, se puede concluir que en su mayoría los docentes si los comprenden, pero existe una disminución en el indicador **1.1 (Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la constitución de la república del Ecuador (2008) en la actividades académicas e institucionales., y 1,5 (Identifica en el plan decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades)**, donde obtuvo una frecuencia de 9,20, que los identifican claramente, y una minoría no conoce a todos los objetivos. Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) contiene principios y orientaciones educativos; y el Plan Decenal de Educación (2006-2015) puntualiza las políticas educativas. En este contexto de innovaciones en el sistema educativo, los docentes deben tener conocimiento del PEI, por que puede constituir un factor orientador y dinamizador para las instituciones educativas, las mismas que son consideradas protagonistas del cambio.

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

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,20	92%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,00	90%
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	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,60	86%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,00	80%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,40	94%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	90%
TOTAL		139,80	
PROMEDIO		9,32	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicada a los docentes de la Unidad Fiscomisional Marista de Catacocha.

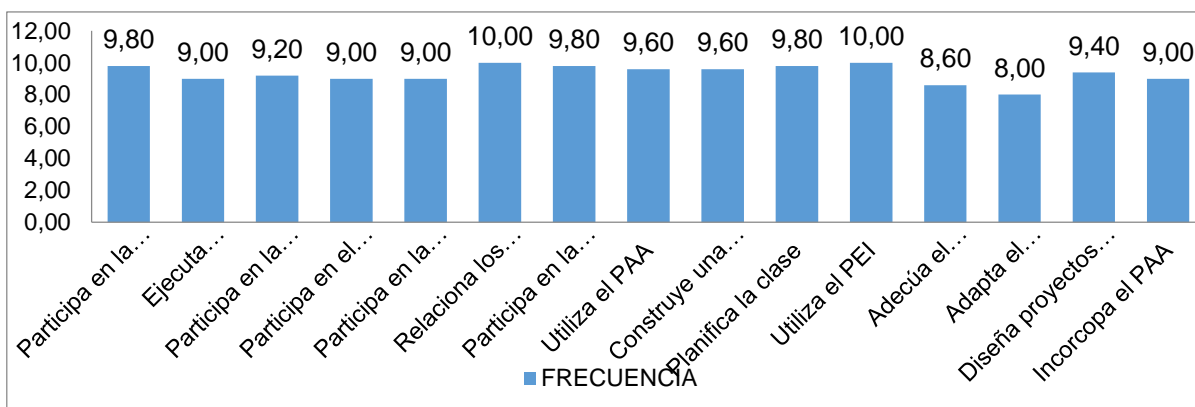


Figura 4. Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente en el nivel de frecuencia en la aplicación del ámbito legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicada a los docentes de la Unidad Fiscomisional Marista de Catacocha.

Referente a los resultados en la evaluación al nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional, se pudo obtener como resultado que los docentes en su mayoría si cumplen con los indicadores antes mencionados, pero se observa una disminución en el indicador **2.13 (adapta el currículo en las diferentes áreas disciplinarias tomando en cuenta su contexto educativo)**, con una frecuencia 8.00, Casi la mayoría de los docentes adaptan el currículo en las diferentes áreas, no así un 20% p refiere regirse a lo que esta estipulado en el currículo. Vergara (2005) planteaba que la práctica docente es algo más que el simple hacer de las personas, por lo que para comprenderla es necesario considerar que en todo proceso educativo existe un entrelazamiento de contextos: criterios institucionales y organizativos, tradiciones metodológicas, interpretaciones de los profesores, condiciones ambientales y curriculares. En la Ley general de Educación, la planificación diseña estrategias ante los requerimientos del currículo Nacional de acuerdo a las necesidades de cada institución para que de esta manera se puedan cumplir los objetivos planteados. Hoy se sabe que el currículum no sólo queda configurado por el contenido conceptual que se enseña en la escuela, sino por el contenido actitudinal, los procedimientos y, en fin, toda la «aportación cultural» que les entrega la escuela a los jóvenes y que forma parte del «currículum oculto».

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,60	96%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,60	96%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	10,00	100%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	100%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,80	98%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	94%
TOTAL		145,60	
PROMEDIO		9,71	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Fiscomisional Marista de Catacocha.

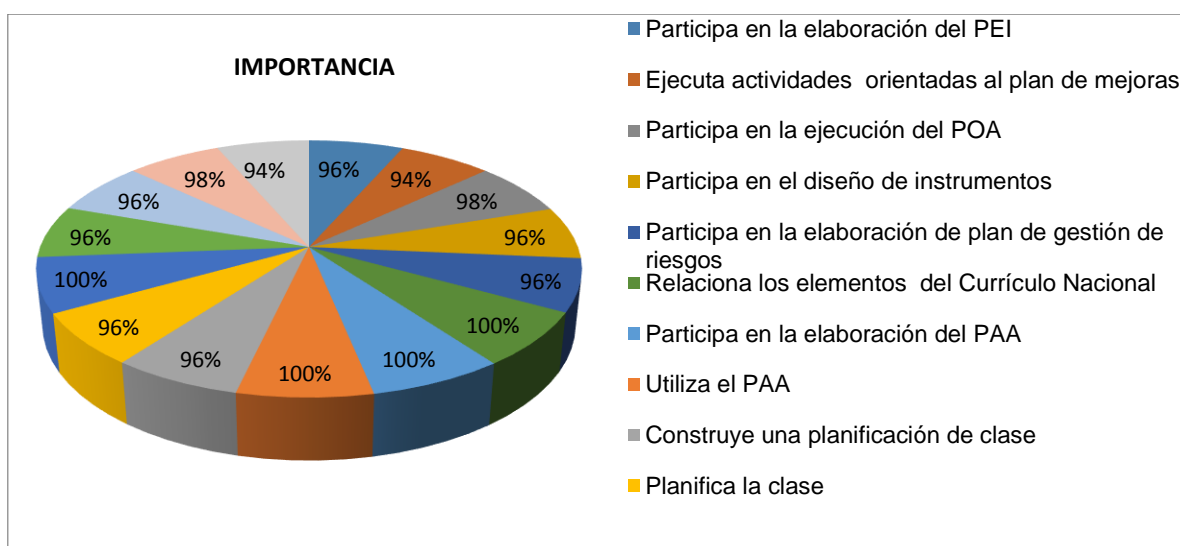


Figura 5. Cuestionario de autoevaluación del nivel de importancia en el ámbito de planificación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Fiscomisional Marista de Catacocha.

En lo referente al nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente, se puede decir que los docentes en su mayoría saben de lo importante que es planificar y preparar el material para su desempeño, pero hay una minoría que se puede observar en el indicador, **2.2 (Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras), y 2,15 (Incorpora en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto)**, con una frecuencia de 9.40, que no conocen en su totalidad de las necesidades educativas de la institución, por eso no pueden participar en las actividades que van orientadas a mejorar las necesidades educativas de la institución. Todos los miembros de la institución educativa (autoridades, docentes y alumnos), deben mantener estrategias permanentes para asegurar la calidad de enseñanza, ya que ellos son responsables de impulsar y desarrollar políticas de calidad y mecanismos de mejora continua. Según Bricall (2000), un plan de mejora representa un elemento indispensable para lograr una cultura de calidad en los centros educativos.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,60	96%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,60	96%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,60	96%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	10,00	100%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	100%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,80	98%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,80	98%
2.15	Incorpora el PAA	9,20	92%
TOTAL		145,40	
PROMEDIO		9,69	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Fiscomisional Marista de Catacocha.

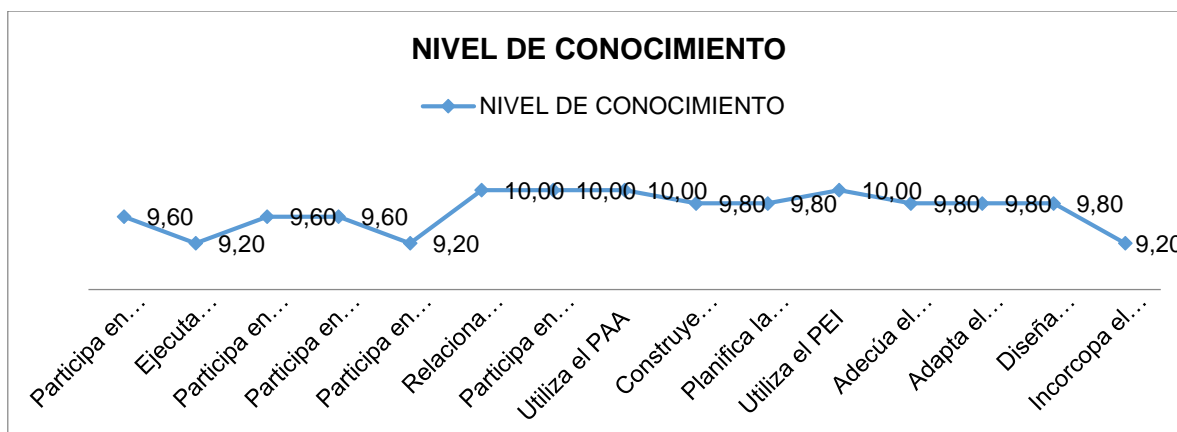


Figura 6. Cuestionario de autoevaluación del nivel de conocimiento en el ámbito de la planificación al desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Fiscomisional Marista de Catacocha.

En la autoevaluación referente al nivel de conocimiento en el ámbito de la planificación al desempeño docente se pudo constatar que la mayoría de los docentes si tienen conocimientos de la planificación para su buen desempeño, sin embargo una minoría en los indicadores **2.2.(ejecuta actividades en el plan de mejoras); 2.5 (Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales); 2.15 (Incorpora en el PAA las necesidades educativas de la institución y su contexto)**; con un resultado de 9,20, que solo el 92 % de los docentes ejecutan actividades orientadas al plan de mejoras. El desarrollar un plan de mejora en un centro educativo es importante, permite evaluar sus fortalezas y debilidades, con miras a lograr metas a corto y largo plazo. La educación, gestión y proyección del mismo no son responsabilidad individual del docente, es un proceso que involucra a toda la comunidad educativa, es muy importante porque lleva a mejorar la calidad educativa, mediante procedimientos, acciones y metas bien definidas, diseñadas, planificadas y sistematizadas. Para Arie de Geus (1988), concibe la acción de la gestión como “un proceso de aprendizaje de la adecuada relación entre estructura, estrategia, sistemas, estilo, capacidades, gente, y objetivos superiores, tanto hacia el interior de la organización como hacia el entorno”.

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
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	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
	TOTAL	97,80	
	PROMEDIO	9,78	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Fiscomisional Marista de Catacocha.

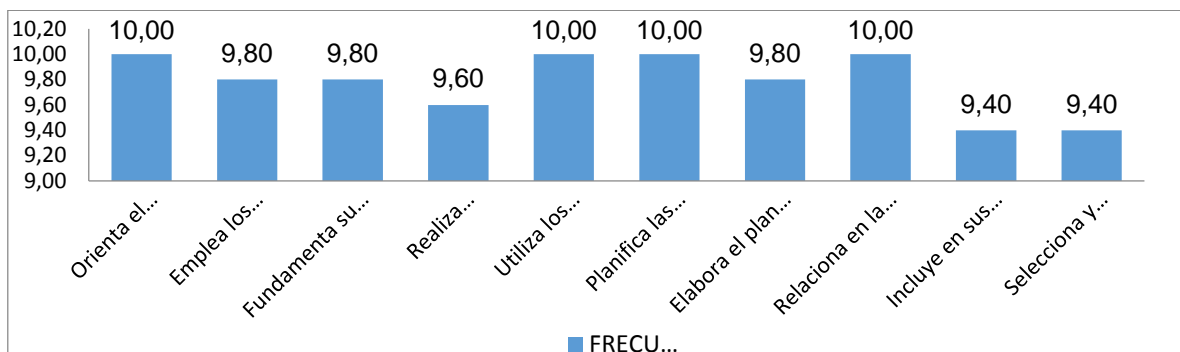


Figura 7. . Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el niveles de frecuencia, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Referente a la autoevaluación aplicada los docentes de la institución en el nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, se pudo concluir que en su mayoría si cumplen con todos los indicadores antes mencionados, pero se observa una leve baja, en el indicador **3.9 (Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes)** y **3.10 (Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño)**, cuyo resultado fue una frecuencia de 9,40; Es importante al momento de planificar tener objetivos precisos y claramente definidos. Un plan es algo que da continuidad a la actividad enlazando aspectos parciales del currículum, temas dispersos, actividades concretas. No sólo se logra de esa forma más coherencia, sino que también proporciona economía profesional” (Sacristán y Pérez Gómez; 2002:317-318). Durante la planificación también deben tomarse una serie de decisiones para determinar cuáles son los objetivos a lograr, las estrategias a aplicar, los medios a utilizar y con respecto a otros asuntos que tienen que ver con el proceso.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,80	98%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	10,00	100%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%

3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	98%
	TOTAL	98,00	
	PROMEDIO	9,80	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a los docentes de la Unidad Fiscomisional Marista.

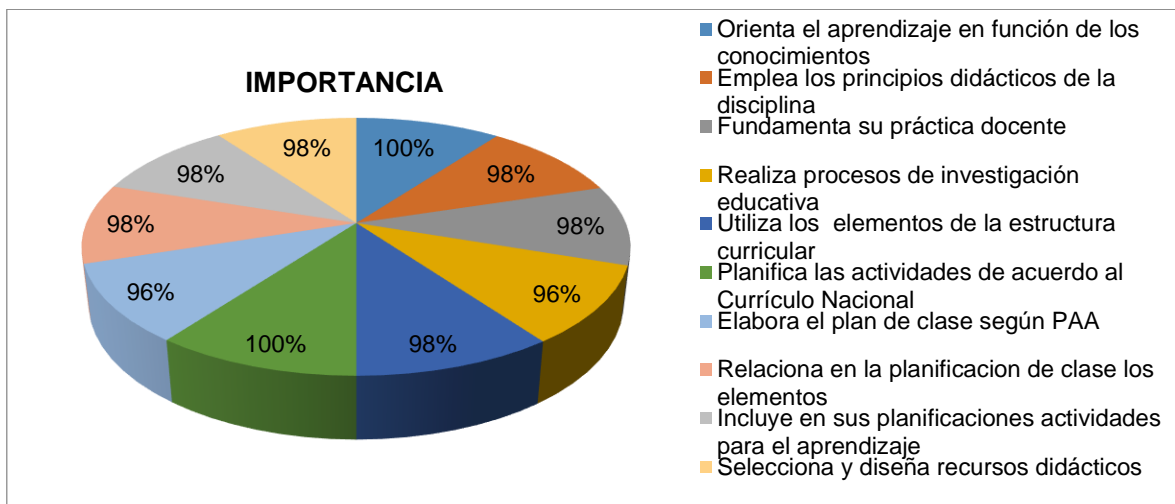


Figura 8: Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a los docentes de la Unidad Fiscomisional Marista de Catacocha.

En la autoevaluación aplicada a los docentes de la institución en el nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, se pudo constar una ligera baja en los indicadores **3.4 (Realiza procesos de investigación educativa para favorecer su práctica docente)**, **3.7(Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de asignatura)**, alcanzan una frecuencia de 9.60; que significa que un 96% de los docentes si cumplen con todos los parámetros. “El estudio de los métodos, los procedimientos y las técnicas utilizados para obtener un conocimiento, una explicación y una comprensión científicos de fenómenos educativos así como también para solucionar los problemas educativos y sociales” (Hernández, 1995). Se considera que es de suma importancia, que el docente realice procesos de investigación para favorecer su practica docente, este proceso le ayudara a indagar en que condiciones de conocimiento se encuentra el alumno, que es lo que debe profundiza, que técnicas debe utilizar para aprovechar el aprendizaje significativo y de esta manera pueda elaborar su plan de clase de acuerdo a lo que necesita y basándose en el plan anual. Además ayuda a que el alumno aprenda a investigar y que aplique el conocimiento adquirido, tomando en cuenta que el niño y la niña son sujetos y actores de sus procesos de aprendizaje y necesitamos proporcionarle situaciones en las cuales puedan desarrollar su potencial y de esta manera desarrolle capacidades para aprender.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10,00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,80	98%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	10,00	100%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	100%
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	9,60	96%
TOTAL		98,60	
PROMEDIO		9,86	99%

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a los docentes de la unidad Fiscomisional Marista de Catacocha.

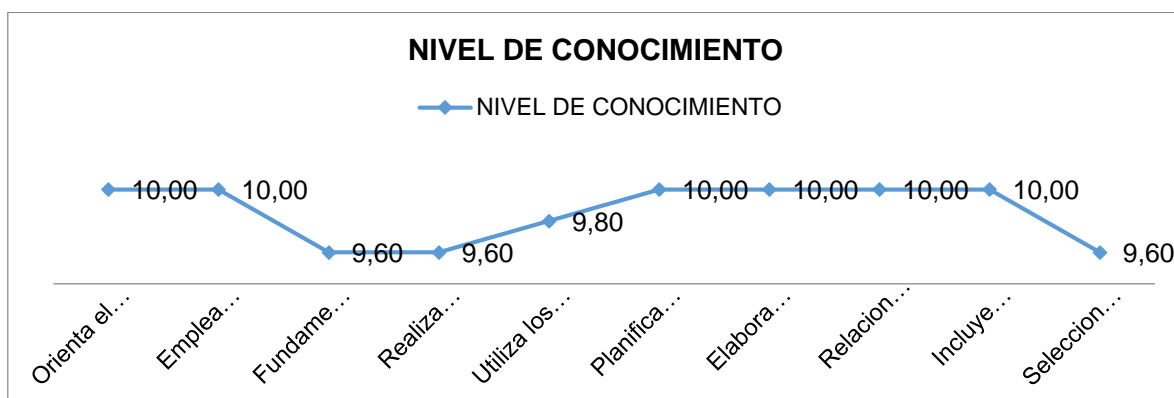


Figura 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicada a los docentes de la unidad Fiscomisional Marista de Catacocha.

En lo que respecta a la evaluación del nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente. Se concluye que la mayoría de los docentes conocen los procesos para una buena planificación en la enseñanza y aprendizaje de sus alumnos, pero se observó una ligera baja **3.3 (Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos)**, **3.4 (Realiza procesos de investigación educativa**

para favorecer su práctica docente), **3.10 (Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño)**. Al respecto señalaba Santos Guerra en García-Valcárcel (2001:9-10) el profesor universitario ha de ser un conocedor de la disciplina que desarrolla, un especialista en el campo del saber, permanentemente abierto a la investigación y a la actualización del conocimiento, pero ha de saber también, qué es lo que sucede en el aula, cómo aprenden los alumnos, cómo se puede organizar para ello el espacio y el tiempo, qué estrategias de intervención pueden ser más oportunas en determinado contexto. Se puede manifestar que es importante tener conocimiento de los pasos que realiza el docente dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje para un buen desempeño, Es por eso que se requiere elaborar una planificación en el cual el niño y la niña y el docente o adulto participen activamente, en la organización del espacio, el tiempo, la elección de estrategias y la búsqueda de recursos. Es decir que la planificación es necesaria en el campo educativo ya que va a servir para orientar la acción pedagógica, también a de servir para organizar el trabajo diario en base a un diagnóstico y no improvisar, así como tener claro lo que se va a hacer, porque y como se va a hacer para lograr la mejor utilización del tiempo.

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 elección del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

INICIO					
Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,20	9,71	92%	97%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	9,79	96%	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	9,57	96%	96%
TOTAL		28,40	29,07		
PROMEDIO		9,47	9,69	95%	97%

Fuente: Cuestionario desde la percepción del docente y la observación del investigador al desempeño docente aplicada al docente de la Unidad Fiscomisional Marista de Catacocha.

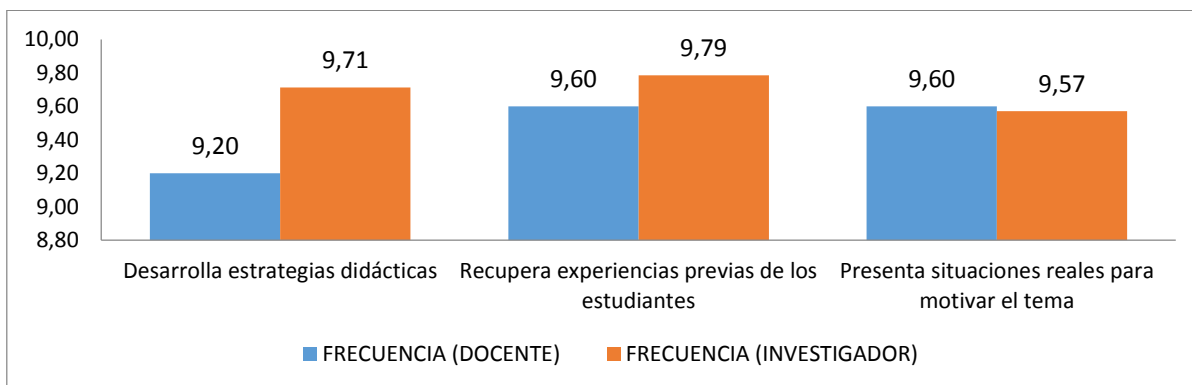


Figura 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección elección del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente Cuestionario desde la percepción del docente y la observación del investigador al desempeño docente aplicada al docente de la Unidad Fiscomisional Marista de Catacocha.

Referente al nivel de frecuencia en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, se pudo constatar en el cuadro comparativo tanto del docente como del investigador, en la tabla de inicio, el indicador **3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas)**, el docente tiene un resultado de 9,20 y el investigador un resultado de 9,70 y en el indicador **3.11.3.(Presenta situaciones reales para motivar el tema)** una frecuencia de 9,60 del docente y del investigador 9,57; esto quiere decir que los docentes no aplican con frecuencia el desarrollo de estrategias didácticas, debido a que es corto el periodo de clases y en ocasiones se va directamente al tema correspondiente; pero el investigador durante el tiempo de observación pudo constatar que si se cumplió con estos indicadores; que únicamente existe una minoría en el indicador 3.11.3 que no pudo completar su proceso debido al tiempo del periodo de clase. Es muy importante que el docente aplique con frecuencia todos los indicadores antes mencionados, ya que de ello depende el éxito que alcance con sus estudiantes, hoy en día existen muchos distractores que interfieren en el aprendizaje de los alumnos, la clase debe ser amena he interesante y hacer que en el alumno se despierte el interés de aprender, por eso el docente debe de buscar estrategias y relacionar el tema con la realidad en que vive el estudiante, haciendo uso de la capacidad cognitiva del alumno, se le hará muy fácil el recordar el tema explicado. Al respecto Díaz (1999:15), define a las estrategias de aprendizaje, como los procedimientos o recursos utilizados por el agente de enseñanza para promover aprendizajes significativos, lo cual quiere decir que la estrategia para el aprendizaje es obra del docente y su propósito es promover el aprendizaje, que su clase sea un tema interesante, atractivo, y no una clase aburrida donde el alumno no tenga ningún interés por aprender.

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

DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,00	9,50	90%	95%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	9,93	94%	99%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	9,64	94%	96%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10,00	9,93	100%	99%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,80	9,93	98%	99%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	9,93	98%	99%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	9,93	94%	99%
TOTAL		66,80	68,79		
PROMEDIO		9,54	9,83	95%	98%

Fuente: Cuestionario desde la percepción del docente y la observación del investigador al desempeño docente aplicada al docente de la Unidad Educativa Marista de Catacocha.

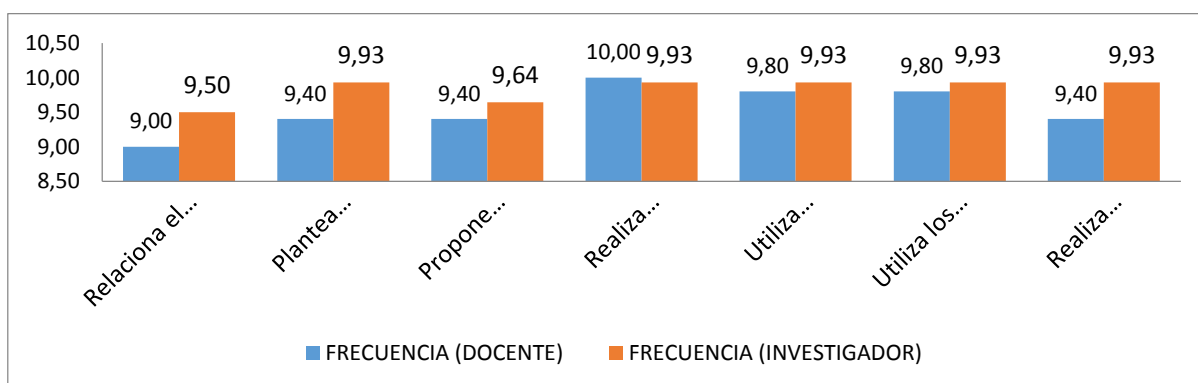


Figura 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección elección del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de observación al desempeño docente aplicada al docente de la Unidad Educativa Marista de Catacocha.

En el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, todos los docentes cumplen con los indicadores antes mencionados, en lo que respecta al indicador **3.12.1 (Relaciona el tema con la realidad)**, se obtuvo una frecuencia de 9.00; referente al docente y 9.5 corresponde al investigador; se concluye que la minoría de los docentes no relacionan el tema de clase con la realidad en que viven los estudiantes, porque deben de aprovechar al máximo el periodo

de clase para exponer el tema a tratar. Las estrategias de enseñanza como los procedimientos o recursos utilizados por el agente de enseñanza para promover aprendizajes significativos (Mayer, 1984; Shuell, 1988; West, Farmer y Wolff, 1991). El docente debe buscar estrategias para activar los conocimientos previos de los estudiantes, ya que le sirve al profesor en un doble sentido: para conocer lo que saben sus estudiantes y para utilizar tal conocimiento como base para promover nuevos aprendizajes.

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

EVALUACION

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	9,43	92%	94%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	9,71	94%	97%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	9,29	84%	93%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	9,71	94%	97%
TOTAL		36,40	38,14	91%	95%
PROMEDIO		9,10	9,54		

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al docente y observación del investigador al desempeño docente aplicada a los docentes de la Unidad Fiscomisional Marista de Catacocha.

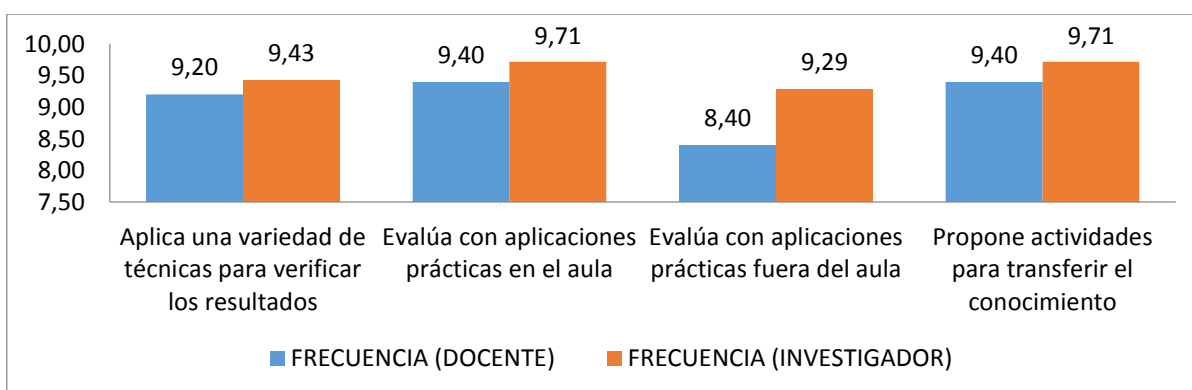


Figura 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección elección del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al docente y observación del investigador al desempeño docente aplicada a los docentes de la Unidad Fiscomisional Marista de Catacocha.

En lo relacionado en la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje, se pudo constatar que la mayoría de los docentes realizan el proceso de evaluación, pero existe en el indicador **3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula)**, donde se obtuvo una frecuencia de 8,40 con respecto al docente y 9,29 correspondiente al investigador, se constata que una minoría de los docentes no aplican las evaluaciones prácticas fuera del aula. La evaluación es parte importante del proceso de enseñanza-aprendizaje, con ella el docente puede identificar debilidades, dificultades y opciones para el mejoramiento del mismo, La evaluación formativa, según Casanova (1999) le proporciona al profesor datos valiosos relativos a la orientación didáctica y a su autoevaluación, todo con el fin de provocar condiciones favorables para conseguir que los alumnos logren aprendizajes lo más significativos posibles.

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

VISION GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,47	9,69	95%	97%
3.12	DESARROLLO	9,54	9,83	95%	98%
3.13	EVALUACIÓN	9,10	9,54	91%	95%
	TOTAL	28,11	29,05		
	PROMEDIO	9,37	9,68	94%	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente y observación del investigador al desempeño docente aplicada a los docentes de la Unidad Fiscomisional Marista de Catacocha.

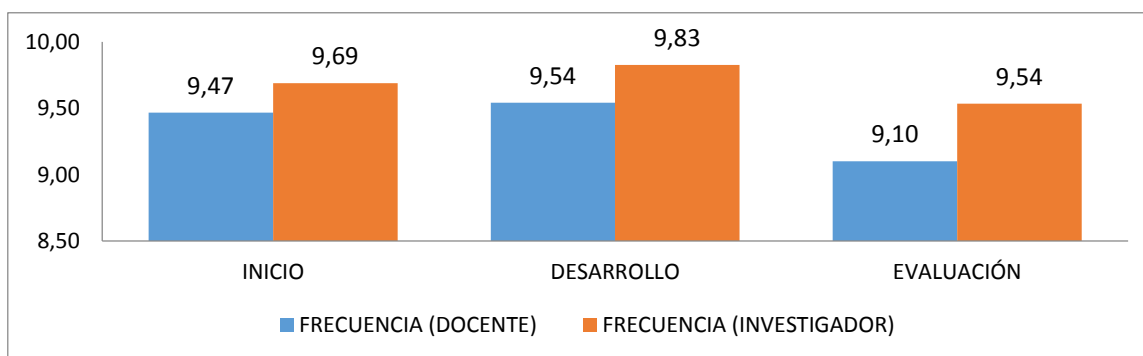


Figura 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección elección del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente y observación del investigador al desempeño docente aplicada a los docentes de la Unidad Fiscomisional Marista de Catacocha.

En los resultados obtenidos en la visión global se puede concluir que los docentes aplican constantemente los procesos de enseñanza aprendizaje, en el indicador **3.13 (Evaluación)**,

donde se obtuvo una frecuencia con respecto al docente de 9.10, y como resultado del investigador 9.54; se observa una pequeña disminución con respecto al resultado de los demás indicadores. Se puede decir que en la institución donde fue realizada la presente investigación, los docentes si aplican con frecuencia en su práctica la ejecución de los distintos procesos de enseñanza-aprendizaje, como inicio, desarrollo y evaluación. En la actualidad se busca que todo las actividades que realiza un individuo, lo encaminen al éxito, por eso es importante cada uno de los procesos a seguir para un buen desempeño docente en la práctica profesional, (Hernández, 1995) decía “El estudio de los métodos, los procedimientos y las técnicas utilizados para obtener un conocimiento, una explicación y una comprensión científicos de fenómenos educativos así como también para solucionar los problemas educativos y sociales”; harían de los docentes, buenos profesionales que puedan desempeñar bien su trabajo y formen hombres útiles a la sociedad.

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

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

INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,60	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
	TOTAL	28,80	
	PROMEDIO	9,60	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Marista de Catacocha.

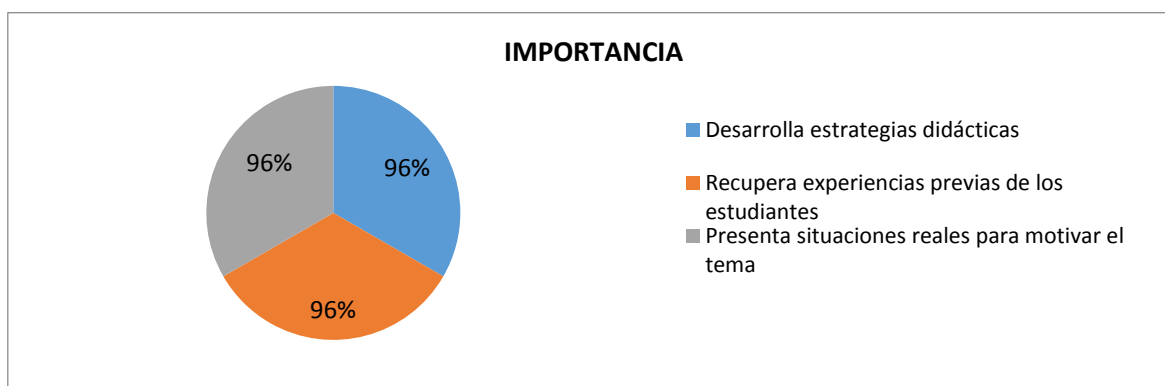


Figura 14. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Marista de Catacocha.

Referente al nivel de la importancia en el inicio de la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, la evaluación aplicada a los docentes de la institución donde se realizó la investigación, cuyo resultado es un porcentaje 96%, en todos los indicadores, se puede concluir que todos los profesionales en la docencia conocen la importancia que tiene en cumplir con todos estos indicadores, y coinciden que están cumpliendo en su mayoría con estos requisitos. (Mayer, 1984; Shuell, 1988; West, Farmer y Wolff, 1991), definían las estrategias de enseñanza como los procedimientos o recursos utilizados por el agente de enseñanza para promover aprendizajes significativos. Es decir son consientes que el agente de enseñanza debía desarrollar las estrategias como los procedimientos o recursos a utilizar en su práctica docente.

Tabla15.Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,80	98%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,80	98%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10,00	100%
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	9,60	96%
	TOTAL	68,40	
	PROMEDIO	9,77	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Marista de Catacocha

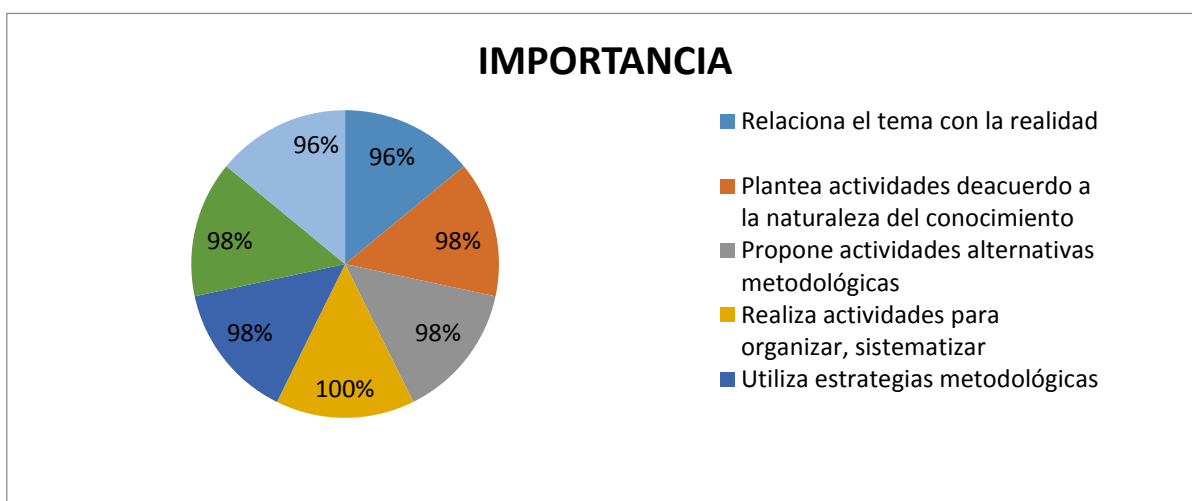


Figura 15. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente. Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicada a los docentes de la Unidad Fiscomisional Marista de Catacocha.

Referente al nivel de importancia en el desarrollo de la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, los docentes de la institución donde se realizó la investigación, en el indicador **3.12.1 (relaciona el tema con la realidad) con una frecuencia de 9.6; 3.12.7 (Realiza actividades para la aplicación del conocimiento), con una frecuencia de 9.6;** se puede concluir que todos los profesionales conocen la importancia que tiene el aplicar en su desempeño todos estos indicadores, y coinciden que están cumpliendo en su mayoría con estos requisitos. Según Tavernier, (1987), “lejos de ser un modelado pasivo, el aprendizaje significa una asimilación en extremo selectiva de las diversas informaciones procedentes del medio, conectadas entre sí de una manera extraordinariamente personal”.

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

EVALUACION

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	9,40	94%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	96%
	TOTAL	38,60	
	PROMEDIO	9,65	97%

Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente.

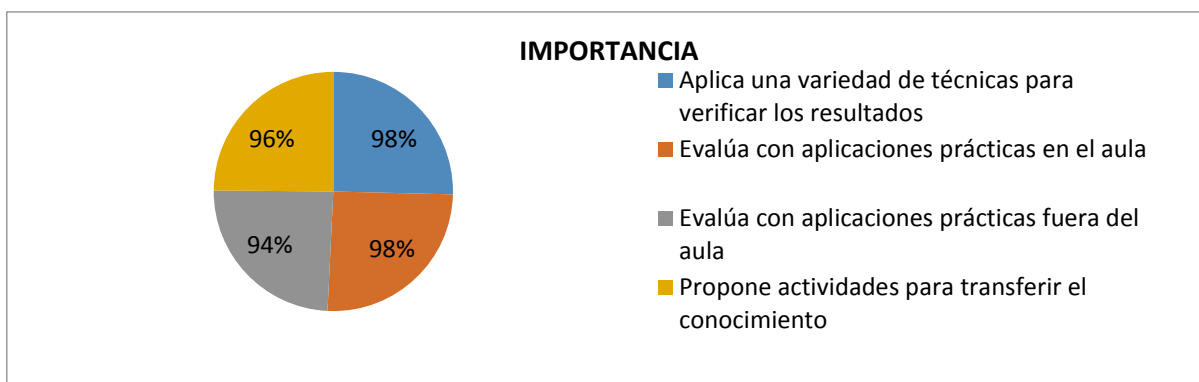


Figura 16. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado a los docentes de la unidad educativa Marista de Catacocha.

Con respecto al nivel de importancia de la evaluación en la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje, se observó que todos los docentes aplican todos los indicadores pero hay una disminución en el indicador **3.13.3 (Evalúa con aplicaciones fuera del aula)**, con una frecuencia 9,40. Se concluye que hay una pequeña minoría de docentes no aplican con frecuencia la evaluación fuera del aula, porque es poco el tiempo para salir del contexto de su plan de clase. Ahumada (2001) considera que “La evaluación debería ser considerada como un proceso y no como un suceso y constituirse en un medio y nunca en un fin”. La evaluación se deberá centrar entonces en procesos de aprendizaje significativo donde el estudiante apoyado de sus creencias y conocimientos previos sea capaz de construir nuevos aprendizajes que le ayuden a enriquecer y potenciar su crecimiento personal.

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

VISION GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,60	96%
3.12	DESARROLLO	9,77	98%
3.13	EVALUACIÓN	9,65	97%
	TOTAL	29,02	
	PROMEDIO	9,67	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado a los docentes de la unidad educativa Marista de Catacocha.

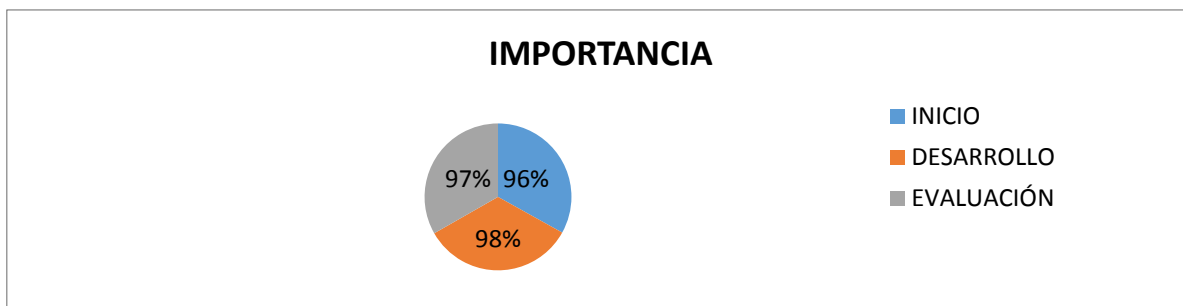


Figura 17. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente.

Referente a la visión global del nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, en la ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje, Se puede concluir que todos los docentes saben de la importancia de los indicadores de inicio, desarrollo y evaluación. Pero se nota una pequeña disminución en el indicador **3.11 (Inicio)** en la práctica diaria al inicio de su clase, no siempre recupera conocimientos o no busca estrategias para hacer que el estudiante descubra que va aprender. Porque no cuentan con el tiempo suficiente para ejecutar su labor y de vez en cuando se basan solo al tema. El alumno aprende todo aquello que es capaz de asimilar en un determinado momento. Todo lo que aprende está en función de lo que ya sabe, de su experiencia, de las expectativas y motivos, y de sus deseos. Todos los aprendizajes están condicionados por el ambiente o su contexto de aprendizaje y por su propia motivación. Se debe buscar6 estrategias destinadas a crear o potenciar enlaces adecuados entre los conocimientos previos y la información nueva que ha de aprenderse, asegurando con ello una mayor significatividad de los aprendizajes logrados. De acuerdo con Mayer (ob. cit.), a este proceso de integración entre lo "previo" y lo "nuevo" se le denomina: construcción de "conexiones externas".

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

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

INICIO

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	10,00	100%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10,00	100%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
	TOTAL	29,60	
	PROMEDIO	9,87	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Marista.

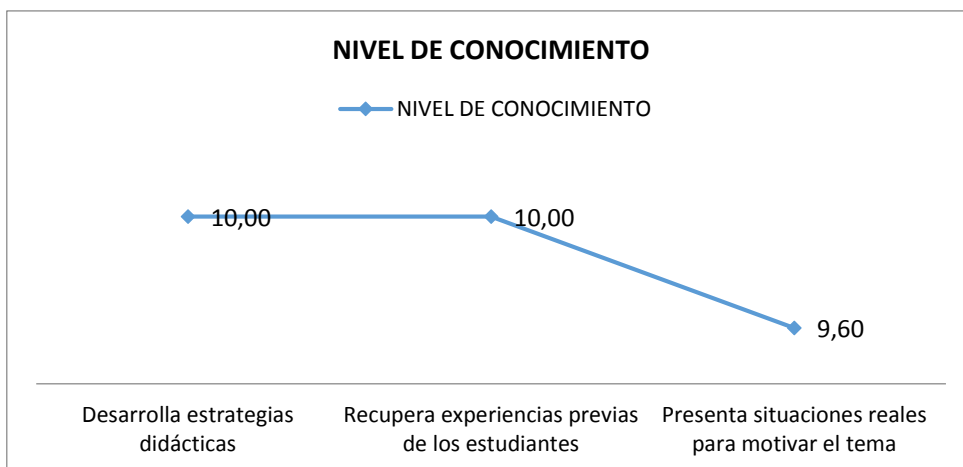


Figura 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Marista.

Referente al nivel de conocimiento que presentan los docentes en el ámbito de la gestión del aprendizaje, en la tabla de inicio aplicada a los docentes de la institución investigada la mayoría si conocen todos los indicadores para la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, pero en el indicador **3.11.3 (presenta situaciones reales para motivar el tema)**, con una frecuencia 9,60. Se concluye que una minoría de los docentes no conoce en su totalidad los indicadores antes mencionados, dicen que no aplica con frecuencias temas reales para motivar el tema de clase, porque algunas el tema es amplio y no puede salirse del tema de clase. El docente debe otorgar sentido a lo que enseña, por eso es necesario que active procesos de enseñanza y aprendizaje en sus estudiantes y estos mantengan atención a la información que van adquirir. La investigación de estrategias de enseñanza ha abordado aspectos como los siguientes: diseño y empleo de objetivos e intenciones de enseñanza, preguntas insertadas, ilustraciones, modos de respuesta, organizadores anticipados, redes semánticas, mapas conceptuales y esquemas de estructuración de textos, entre otros (Díaz Barriga y Lule, 1978).

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

DESARROLLO			
N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,80	98%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10,00	100%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	98%
TOTAL		68,20	
PROMEDIO		9,74	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Marista.

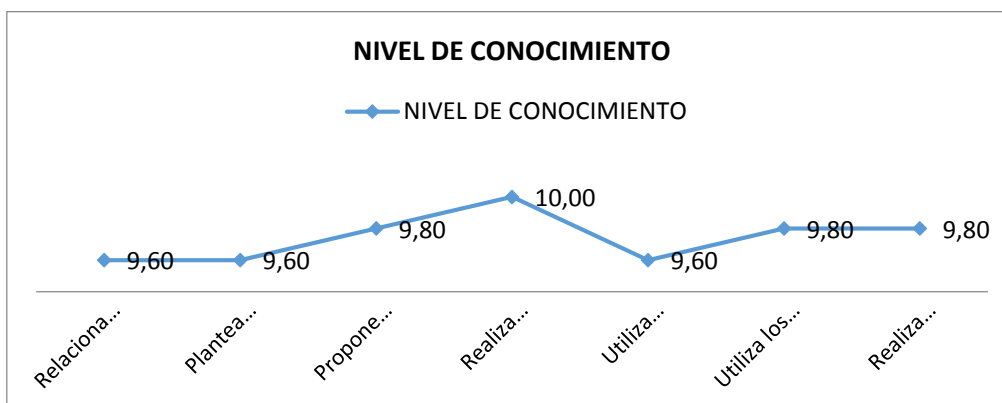


Figura 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Marista.

En el desarrollo de la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, que los docentes realizan con normalidad todos los indicadores del proceso de enseñanza-aprendizaje, pero se observa una pequeña minoría en los indicadores **3.12.1 (Relaciona el tema con la realidad)**, **3.12.2 (Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento)**, **3.12.5 (Utiliza estrategias metodológicas)**, cuyo resultado es una frecuencia respectivamente de 9,60. Se puede decir que los docentes investigados en su mayoría si aplican los indicadores en la práctica del proceso enseñanza-aprendizaje, y una minoría que no utiliza con frecuencia

estrategias en la explicación de su clase, ni presentan situaciones reales o anecdóticas para motivar el abordaje del tema, porque no le queda tiempo ya que su clase es más práctica y de resolución de ejercicios. Derry (1986), definía las estrategias de aprendizaje como “un conjunto de procedimientos y procesos mentales empleados por el individuo en una situación particular de aprendizaje para facilitar la adquisición de conocimientos”. Es muy importante que el docente practique este tipo de estrategias para mejorar la capacidad de aprendizaje de los alumnos, de no hacerlo la clase se convertiría en monótona y aburrida.

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

EVALUACION

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	96%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,60	96%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	10,00	100%
	TOTAL	39,00	
	PROMEDIO	9,75	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Marista.

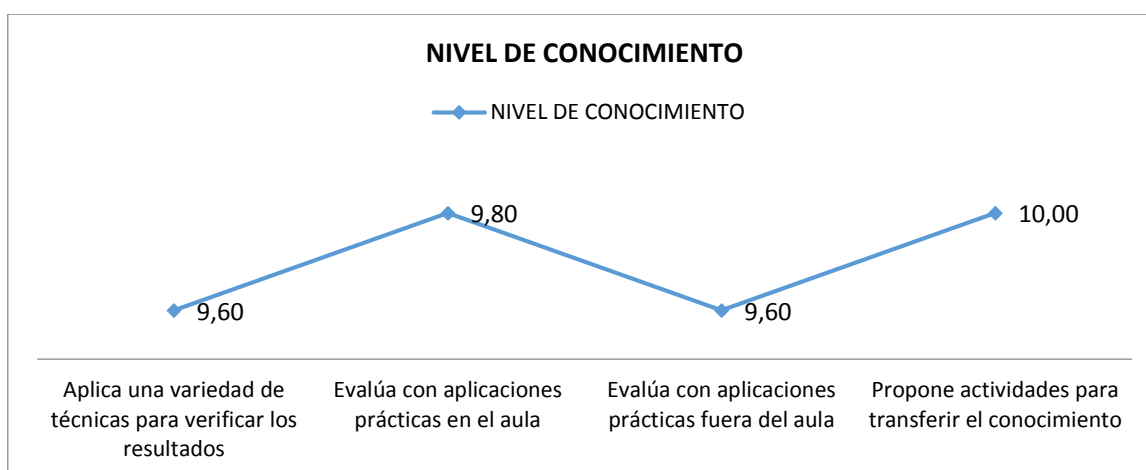


Figura 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Marista.

Se pudo observar que los docentes investigados dentro del nivel de conocimiento en la ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje, en lo que respecta a la tabla de evaluación, se concluye que los docentes si realizan el proceso de evaluación de conocimientos adquiridos

pero se concluye que una minoría no aplican en su totalidad los indicadores **3.13.1 (Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados)** y **3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula)**, no siempre buscan estrategias para evaluar por la falta de tiempo. La evaluación, entendida con carácter formativo, busca determinar el grado de adquisición de los conocimientos, habilidades y valores de los estudiantes para autogestionar su proceso de formación (Álvarez de Zayas, 2002); el docente debe aplicar o buscar alternativas para evaluar a sus estudiantes de esta manera sabrá si es significativo el aprendizaje.

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

VISION GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	96%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,60	96%
TOTAL		29,00	
PROMEDIO		9,67	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Marista.

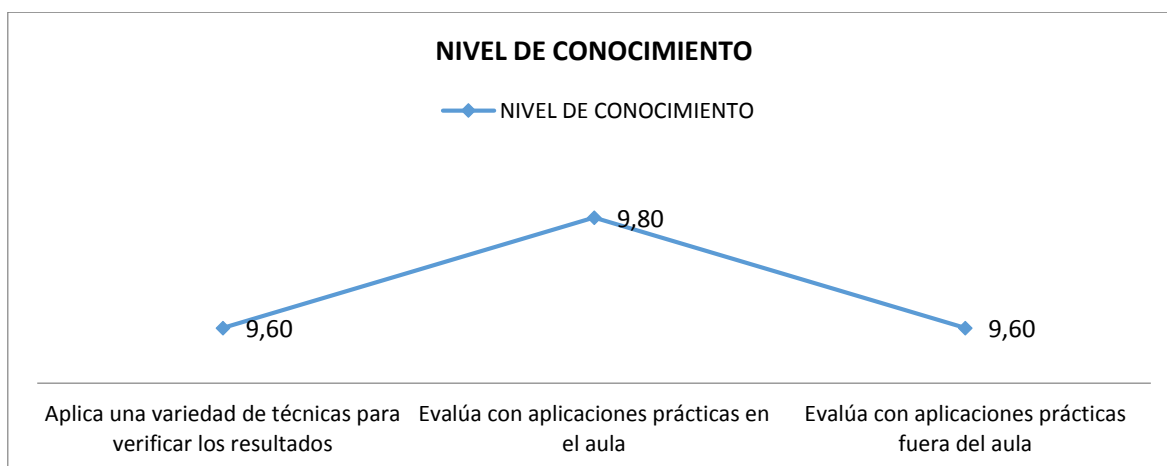


Figura 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Marista.

Se puede concluir que los docentes investigados en la unidad Fiscomisional Marista tienen conocimiento en los diferentes indicadores del proceso para la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, pero se observa una minoría en los indicadores, **3.11. Aplica una**

variedad de técnicas para verificar los resultados, 3.13. Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula, es importante que ellos busquen diferentes técnicas, estrategias de aprendizaje, para un buen desempeño docente y poder cumplir efectivamente con cada objetivo propuesto. “La evaluación educativa es un proceso que, en parte, nos ayuda a determinar si lo que hacemos en las escuelas está contribuyendo a conseguir los fines valiosos o si es antiético a estos fines. Que hay diferentes versiones de lo valioso es indudablemente verdad. Es uno de los factores que hace a la educación más compleja que la medicina...” (Eisner, 1985).

3.3. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.

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

Tabla 22. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	9,79	92%	98%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,40	9,57	94%	96%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,80	9,36	88%	94%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,60	9,71	86%	97%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	10,00	96%	100%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	10,00	100%	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	9,57	94%	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	9,93	98%	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	10,00	100%	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	10,00	98%	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,60	9,14	86%	91%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,60	10,00	96%	100%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	10,00	100%	100%
TOTAL		122,80	127,07		
PROMEDIO		9,45	9,77	94%	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Marista.

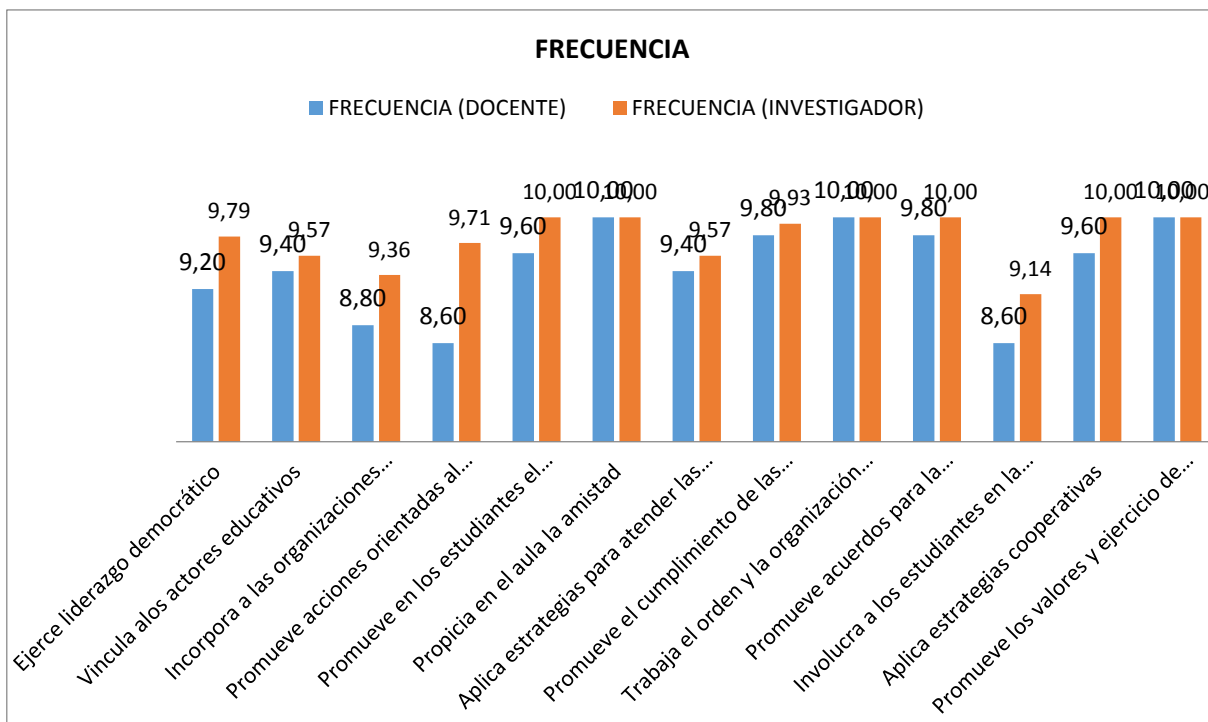


Figura 22. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Marista.

En la autoevaluación de los niveles de frecuencia del desempeño profesional del liderazgo y comunicación, aplicada a los docentes se puede decir que la mayoría de los docentes tiene una buena comunicación con sus alumnos y ejercen un liderazgo participativo, pero se visualiza una baja en los resultados de los indicadores en los dos aspectos (docente e investigador) **4.11 (Involucra a los estudiantes en la planeación)**, cuya frecuencia del docente es 8,60 y del investigador es 9,14. Se puede referir el desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, un buen docente es poseedor de valores y virtudes que le permiten contribuir a una educación integral de sus estudiantes, es importante que el docente por medio de la comunicación, con ética profesional y misión en la escuela, sea quien ejerza un liderazgo apropiado para que pueda formar hombres útiles para la sociedad. Los resultados bajos que se observa son docentes que no ejercen con frecuencia este liderazgo por que no ha logrado que los estudiantes puedan ejercer acciones orientadas al servicio social comunitario, todavía existe en ellos el miedo al “que dirán si me ven que hago esto”. (Arroyo, 2000) Consideraba que la planificación educativa consiste en organizar las ideas para desarrollar el proceso del aprendizaje tomando en cuenta las siguientes interrogantes: ¿Qué se hará?, ¿Cómo se hará?, ¿en qué momento se hará?. Dentro de esta perspectiva, Izarra, D., López, M. y Prince, E. (2003) afirman lo siguiente: —El educador debe contribuir con el desarrollo cognitivo de sus estudiantes, ampliando cada día el campo del

saber, diseñando estrategias apropiadas, estimulando la lectura y desarrollando el pensamiento lógico y creativo. (p. 146).

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

Tabla 23. Niveles de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	94%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,60	96%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,60	96%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,60	96%
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	9,80	98%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	96%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
TOTAL		126,80	
PROMEDIO		9,75	98%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Marista.

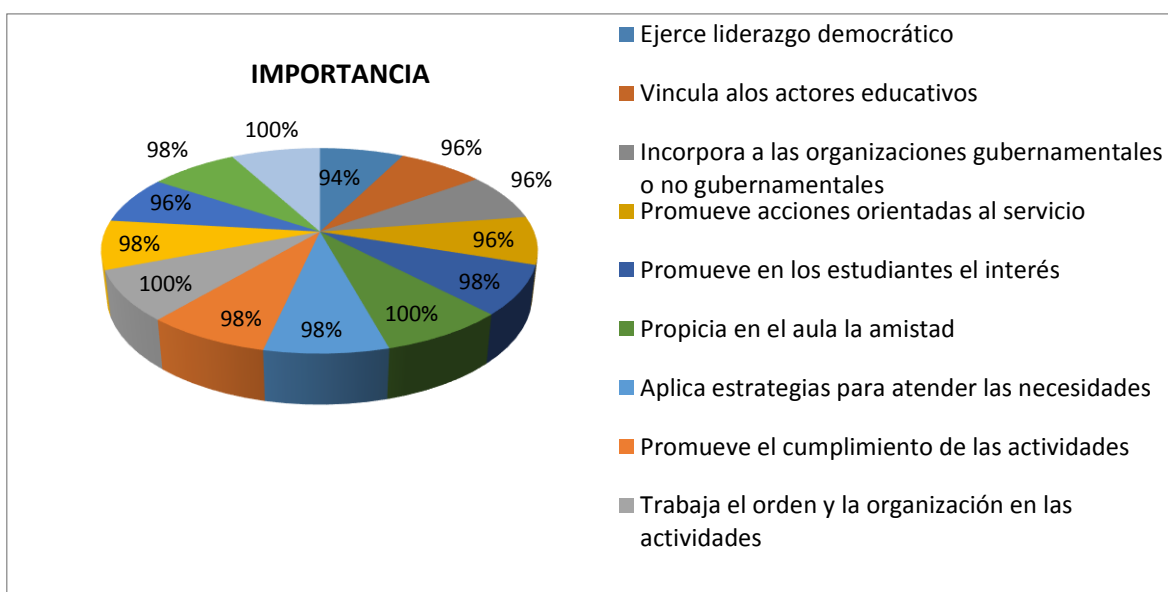


Figura 23. Niveles de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Marista.

Referente a el nivel de importancia del ámbito de liderazgo y comunicación en el desempeño docente, se observó en los resultados de la autoevaluación que los docentes conocen la importancia de ejercer un buen liderazgo con sus alumnos, aunque existe una ligera minoría en el indicador **4.1 (Ejerce liderazgo democrático)**, con una frecuencia 9,40. Pues no cree que es importante ejercer un liderazgo democrático en ciertas ocasiones, porque hay algunos estudiantes que no maduran y lo demuestran en su comportamiento y en la falta de responsabilidad, una causa podría ser que en la actualidad hay muchos distractores y si ellos como docentes no ponen un alto a esas situaciones, traería como consecuencia que, en poco tiempo todos o algunos de los alumnos quieran seguir ese ejemplo. (Cervera, 2011), decía liderazgo es el conjunto de cualidades y hábitos positivos (virtudes) que motivan y facultan al individuo para conducir/dirigir (servir) a un grupo de personas. Por eso el docente al estar a cargo de un aula tiene que destacarse como un líder, capaz de motivar aún en los momentos más aburridos o agotadores ante las materias más difíciles o engorrosas, para que pueda alcanzar de sus alumnos un aprendizaje significativo.

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

Tabla 23. Niveles de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	90%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,60	96%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,00	90%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	88%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,80	98%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,40	94%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
	TOTAL	124,40	
	PROMEDIO	9,57	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Marista de Catacocha.

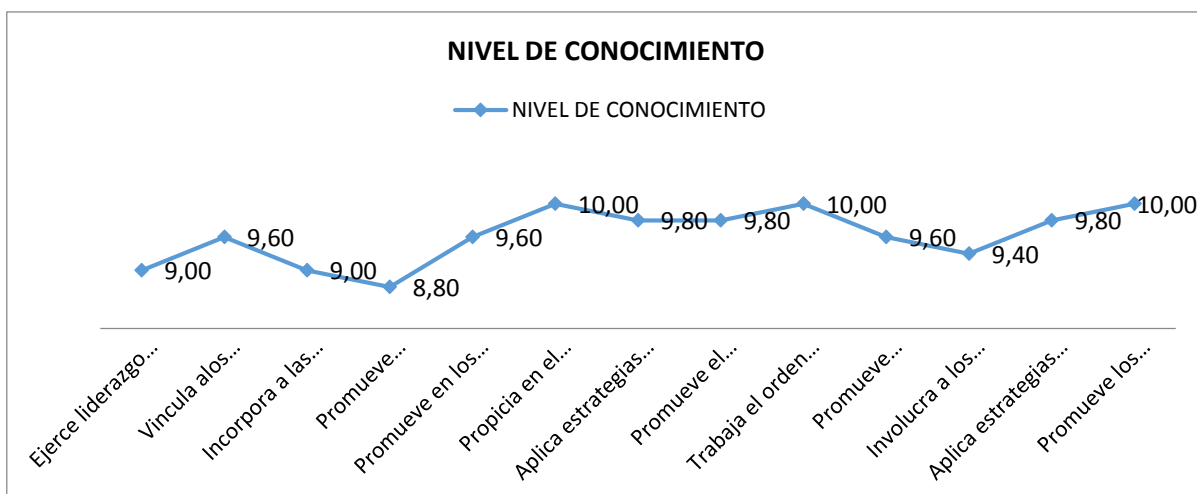


Figura 23. Niveles de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Marista.

Referente al nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente en la autoevaluación se puede decir que los docentes tienen conocimiento de todos los indicadores del proceso, pero existe un indicador que refleja una minoría al comparar los resultados obtenidos, **4.4 (Promueve acciones orientadas al servicio)**, con una frecuencia 8,80. Se concluye este docente por ser nuevo y no tener aún mucho tiempo en la comunidad no conoce la realidad de sus estudiantes por eso no aplica en su totalidad el indicador 4.4., un buen docente debe cumplir según Salinas (2001), con la función pedagógica de acompañar, orientar, proponer y ofrecer la participación, la comprensión y la mejora para decidir y actuar sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje.

4. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 25. Desempeño profesional del docente.

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,68	9,85	9,58
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,32	9,71	9,69
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,78	9,80	9,86
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,37	9,67	9,67
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,45	9,75	9,57

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicada a los docentes de la Unidad educativa Fiscomisional Marista de Catacocha.

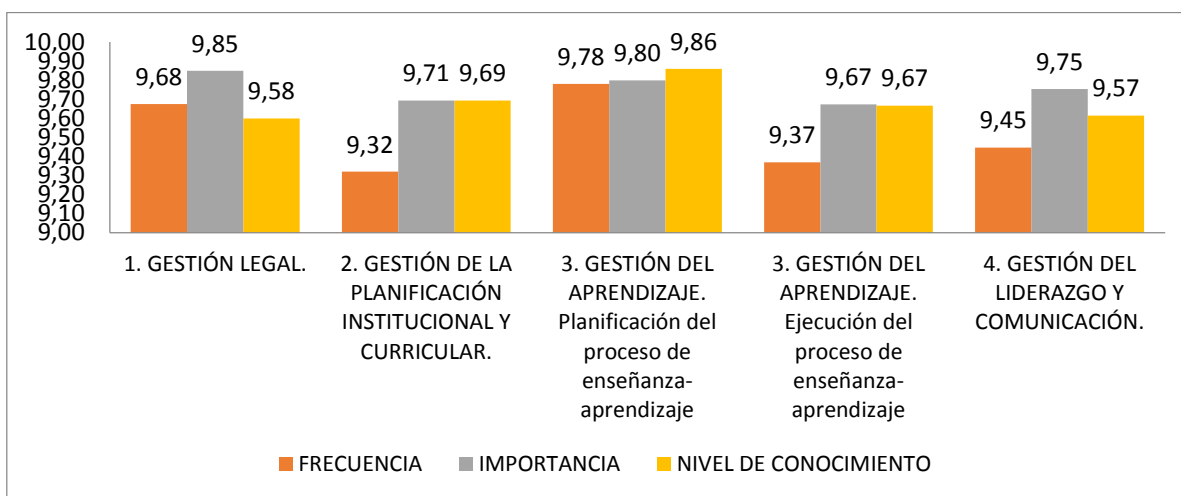


Figura 25. Desempeño profesional del docente en el ámbito del liderazgo y comunicación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicada a los docentes de la Unidad educativa Fiscomisional Marista de Catacocha.

En la visión global del desempeño docente, se puede concluir que en la institución donde se realizó la investigación a los docentes si aplican todos los ámbitos del desempeño docente (gestión legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje: Planificación ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, y del liderazgo y comunicación.) son pocos los indicadores que los profesionales no los conocen y no los aplican en su totalidad, en la comparación de estos indicadores se obtiene que el más bajo es el indicador 2 con respecto a la frecuencia en la gestión de planificación institucional y curricular, agregan que esta baja se debe a que las autoridades del gobierno actual, están cambiando constantemente con los indicadores para una educación de calidad, y por lo tanto es difícil proponerse un fin si luego viene una nueva orden y hay que cambiar alguna cosa en la planificación curricular. Kaufman y Herman, (1991) definían la planeación estratégica, como un cambio de perspectiva donde la organización es vista como una misión donde los esfuerzos conjuntos redundan en un beneficio común.

Tabla 26. 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	9,47	9,60	9,87
Desarrollo	9,54	9,77	9,74
Evaluación	9,10	9,65	9,75

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicada a los docentes de la Unidad educativa Fiscomisional Marista de Catacocha.

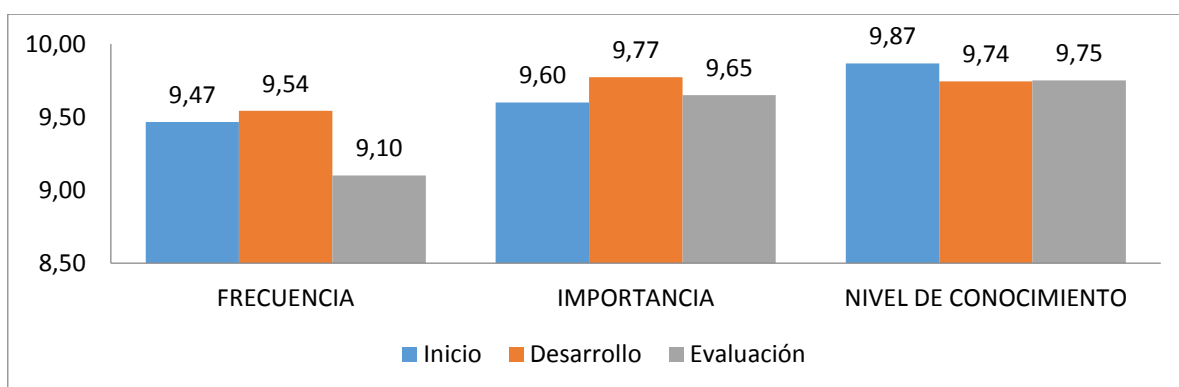


Figura 26. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicada a los docentes de la Unidad educativa Fiscomisional Marista de Catacocha.

Tabla 27. 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	9,47	9,54	9,10
IMPORTANCIA	9,60	9,77	9,65
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,87	9,74	9,75

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicada a los docentes de la Unidad educativa Fiscomisional Marista de Catacocha.

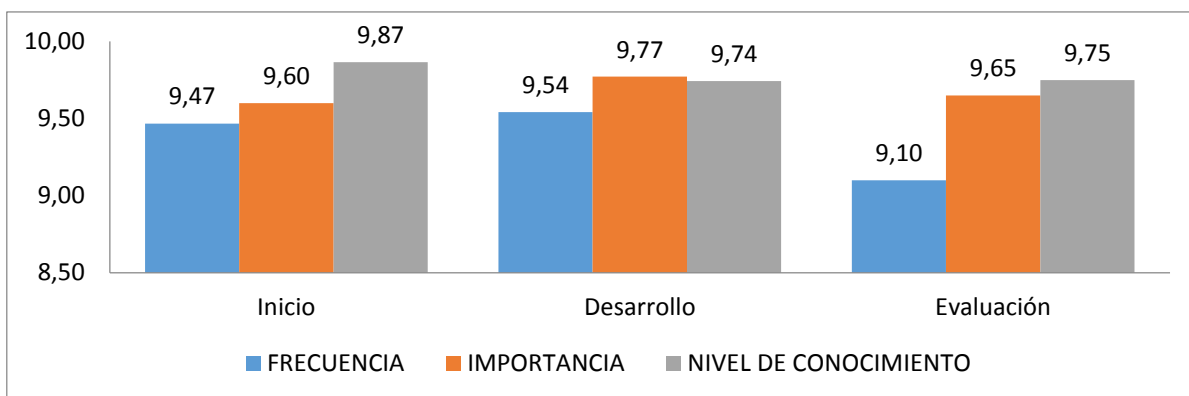


Figura 27. (TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicada a los docentes de la Unidad educativa Fiscomisional Marista de Catacocha.

En lo referente a los resultados desglosados en la gestión del aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje y del traspuesto, se concluye que el lo que refiere a los resultados en la **frecuencia de la evaluación** obtuvo un porcentaje de 9.10, siendo este parámetro el más bajo en comparación con los parámetros de inicio y desarrollo; Se entiende por Evaluación...”un proceso sistemático de indagación y comprensión de la realidad educativa que pretende la emisión de un juicio de valor sobre la misma, orientado a la toma de decisiones y la mejora” (Jornet,2009). Se concluye entonces que los docentes encuestados una minoría no aplica con frecuencia la evaluación en su práctica diaria al ejercer su labor, por que el periodo de clase es muy corto para realizar en ocasiones todo el proceso de la gestión de aprendizaje y además existen unos temas que se llevan mas de un periodo clase para concluir e ejecutar la evaluación.

Tabla 28. Comparación del 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	9,47	9,69
	Desarrollo	9,54	9,83
	Evaluación	9,10	9,54
	Visión Global	9,37	9,68
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,45	9,77

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicada a los docentes de la Unidad educativa Fiscomisional Marista de Catacocha

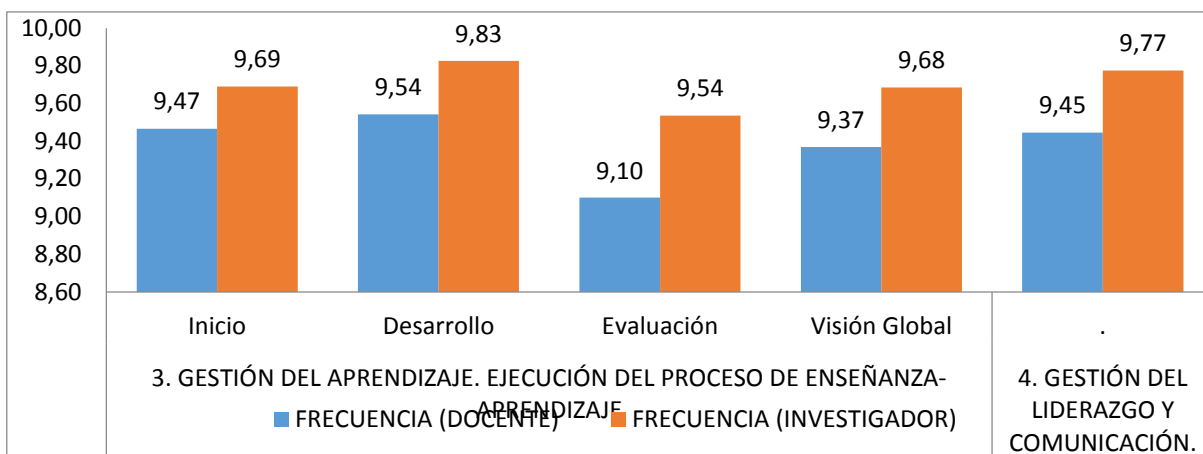


Figura 28. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

Fuente: Cuestionario de autoevaluación al desempeño docente aplicada a los docentes de la Unidad educativa Fiscomisional Marista de Catacocha.

Al hacer las comparaciones del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación al docente se puede concluir que en la sección de evaluación con respecto a la frecuencia en que se ejecuta, tanto los docentes con un resultado de 9.10 y el investigador con un resultado de 9.54; coinciden en una disminución mínima en este parámetro. Según Casanova (1999), la evaluación le proporciona al profesor datos valiosos relativos a la orientación didáctica y a su autoevaluación, todo con el fin de provocar condiciones favorables para conseguir que los alumnos logren aprendizajes lo más significativos posible. En conclusión de los docentes investigados un mínimo no ejecutan con frecuencia el proceso de evaluación por que lo hace cuando termina el tema es decir en dos periodos clase.

**CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES
Y PROPUESTA**

CONCLUSIONES

- En el ámbito de gestión legal los docentes investigados, aplican una adecuada gestión en los diferentes indicadores que pertenecen a su gestión, sin embargo presenta una leve diferencia en lo que respecta a la aplicación de los objetivos del plan decenal de educación.
- Los docentes investigados realizan la gestión de planificación curricular de manera satisfactoria en sus diferentes componentes, salvo en el aspecto de adaptar el currículo en las diferentes áreas disciplinarias tomando en cuenta su contexto educativo.
- En el ámbito de gestión del aprendizaje, sección ejecución del aprendizaje los docentes realizan una acertada gestión al inicio y durante el periodo de clase , no así en la evaluación existe una pequeña diferencia, en el sentido que en el proceso evaluador, descuidan ciertos aspectos como realizar tareas evaluativas fuera del aula.
- En el nivel de liderazgo y comunicación los docentes presentan niveles muy adecuados tanto en la frecuencia con que lo realizan como la importancia que asignan y en el nivel de conocimiento que poseen, sin embargo se logró evidenciar una pequeña diferencia en el indicador de ejercer un liderazgo democrático en el aula, desarrollando más bien un tipo de liderazgo autoritario, para poder establecer orden y disciplina.
- En el desempeño docente, mediante un análisis global los docentes investigados realizan su gestión de manera satisfactoria a excepto del ámbito de planificación institucional y curricular en el que presentan ciertas falencias ya que presentan dificultades para adaptar el currículo en las diferentes áreas disciplinarias tomando en cuenta su contexto educativo

RECOMENDACIONES

- Se recomienda, a los docentes del centro educativo evaluado brindar más importancia en el ámbito de la gestión legal, especialmente en realizar acciones encaminadas a fortalecer el conocimiento y aplicación del Plan Decenal de Educación por parte de la comunidad educativa.
- A los docentes y directivos de la Unidad Educativa Fiscomisional “Marista” realizar su planificación curricular poniendo énfasis principalmente en adecuar el currículo en cada área al contexto educativo en el que realizan su gestión, de acuerdo al medio y a los alumnos.
- A los directivos de la Unidad Educativa Fiscomisional Marista promover seminarios de capacitación permanente a los docentes referentes a una mejor gestión del proceso enseñanza aprendizaje, sobre todo en lo relacionado a técnicas de evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje, específicamente en el tipo de evaluación fuera del aula, con miras a corregir falencias y obtener aprendizajes significativos en los alumnos.
- A los docentes investigados mejorar su desempeño docente en el ámbito de liderazgo y comunicación poniendo en práctica un liderazgo democrático, participativo, con la finalidad de que los estudiantes se integren y colaboren en la construcción de sus propios aprendizajes de manera significativa.
- A los directivos y docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Marista se recomienda evaluar su gestión docente tendiente a fortalecer, mejorar o corregir la gestión en el ámbito de la planificación institucional para adoptar correctivos de acuerdo a las necesidades institucionales enfocadas en el desarrollo integral de los estudiantes.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Ahumada, (2001) La evaluación como una concepción de aprendizaje significativo. Univ. Católica de Valparaíso, Chile. Ediciones Universitarias de Valparaíso. Recuperado de: http://www.euv.cl/archivos_pdf/libros_nuevos/evaluacion.pdf
- ✓ Andreson, S. (2010). Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/127/141>
- ✓ Aracibia C, Herrera P, Strasser S. (1999). *Psicología de la educación*. México.
- ✓ Arenas Castellano, M.V., Fernández de Juan, T. (2009). Formación pedagógica docente y desempeño académico. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602009000200001.
- ✓ Barredo T. Horacio V. Características en la gestión de servicio educativo. Recuperado de : <https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/viewFile/24996/22064>
- ✓ Batista J. Enrique. El aprendizaje escolar. Recuperado de: http://nogal.mentor.mec.es/~lbag0000/html/teoria_1.HTM
- ✓ Bedoya Trujillo, A., Obando Micolta, L.A. (2011). El clima organizacional en la institución educativa. Recuperado de: http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/jspui/bitstream/10819/551/1/Clima_Organizacion_al_Educativa_Bedoya_2011.pdf
- ✓ Cardenas M, Milángela; León S, Aníbal (2007). Características y métodos para evaluar. Recuperado de: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/30350/2/articulo3.pdf>
- ✓ Correa de Urrea, A., Álvarez Atehortúa, A., Correa Valderrama, S. Gestión pedagógica <http://es.calameo.com/read/00054615948d684695fba>

- ✓ Chumbay R, W. (2014). Estándares de calidad. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/wilfridorchumbay/presentacion-estandares-de-calidad-educativa-feb-10-monse>

- ✓ García Bacete, F.J., Mora Navarro, I.G., Rubio Barreda, A., Galera Palacios, I.P., Ramón Tortajad, A. La relación maestro-alumno percibida por alumnado de primero de primaria. Recuperado de <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi16/psi/4.pdf>

- ✓ Gartes Fuentes, R., (2013). La Motivación. Factor clave para continuar la labor docente. Recuperado de: <http://blocs.fub.edu/fisioterapiafub/2013/04/03/la-motivacion-factor-clave-para-continuar-la-labor-docente/>

- ✓ Garcia Garcia, E. (2010). Educación de calidad. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=217015570003>

- ✓ *Imen, P. (2010). Definiciones de política educativa. Recuperado de www.slideshare.net/rober555/definiciones-de-política-educativa*

- ✓ Leyva Barajas, Y. (2010). Evaluación del Aprendizaje Recuperado de: http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol7num3/art2_h.htm

- ✓ Martínez Jiménez, R.I., García Aguilón, B.S., Aldana Gonzales, G. (). Factores Alrededor del Desempeño Docente. Recuperado de: <http://www.facico-uaemex.mx/conten/pdf/11.pdf>

- ✓ MEC. (2006-2015). Hacia el plan decenal de educación del Ecuador. Recuperado de http://www.oei.es/quipu/ecuador/Plan_Decenal.pdf

- ✓ MEC. (2012). Estándares de la calidad educativa. Recuperado de <http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/>

- ✓ ME. (2012). Desempeño docente. Recuperado de http://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf

- ✓ Medrano Rodríguez, H., Molina Granados, S.A. (2010). Desempeño profesional de docentes del Siglo XXI

http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/RLE2592_Medrano.pdf

- ✓ Monja maría Isabel. (2012).Desempeño Docente. Recuperado de <http://mariaisabelmonja.wordpress.com/2012/02/06/desempeno-docente/>
- ✓ Nogales Sancho, F., Estrategias de aula. Recuperado de: www.quadernsdigitals.net
- ✓ Ródenas Giménez, J.T. (2010). Factores que influyen en el buen desempeño del profesor de secundaria en el aula. Recuperado de <http://www.fundacionfuncae.es/archivos/documentosarticulos/RODENAS%20JIMENEZ.pdf>
- ✓ Valverde Salazar, P. (2010). Relación entre gestión pedagógica la formación docente. Recuperado de: <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaunnuevoparadigma.pdf>
- ✓ Velasco Lince, E.M., Bautista Santos, H., Sánchez Galván, F., Cruz Rivero, L. La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/motivacion%20laboral.html>
- ✓ Vergara, M. (2005). Calidad, eficacia y cambio en educación. Recuperado de: http://www.ice.deusto.es/RINACE/reice/Vol3n1_e/Vergara.pdf
- ✓ Villarroel Rosende, G., Sánchez Segura, X. (2002). Relación familia y escuela: un estudio comparativo en la ruralidad. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0718-07052002000100007&script=sci_arttext
- ✓ Zaga Llanque, M., Mamani Mamani, J.R. (2011). Relación del clima organizacional con el desempeño docente. Recuperado de: <http://yaneth-desempeodocente.blogspot.com/>

Páginas electrónicas:

- ✓ <http://www.academico.ec/paginas/index.php>
- ✓ <http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/ieles/n05a05alvarez.pdf>
- ✓ <http://blogdenohorayoscar.blogspot.com/2012/03/tipos-o-modelos-de-gestion-educativa.html>
- ✓ <http://bloqs.fub.edu/fisioterapiafub/2013/04/03/la-motivacion-factor-clave-para-continuar-la-labor-docente/>
- ✓ <http://www.fundacionfuncae.es/archivos/documentosarticulos/RODENAS%20JIMENEZ.pdf>
- ✓ http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/RLE2592_Mediano.pdf
- ✓ <http://www.digeibir.gob.pe/articulos/%C2%BFc%C3%B3mo-debe-ser-la-relaci%C3%B3n-escuela-familia-comunidad>
- ✓ http://www.ecured.cu/index.php/Triada_escuela_familia_comunidad
- ✓ http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Estandares_Desempeno_Docente_Propedeutico.pdf
- ✓ http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf
- ✓ http://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2013/01/Marco_Legal_Educativo_2012.pdf
- ✓ <http://es.calameo.com/read/00054615948d684695fba>
- ✓ <http://es.slideshare.net/151181/gestion-educativa>
- ✓ <http://es.slideshare.net/wilfridorchumbay/presentacion-estandares-de-calidad-educativa-feb-10-monse>
- ✓ <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/motivacion%20laboral.html>
- ✓ http://extension.uned.es/archivos_publicos/webex_actividades/5385/repercusiones8.pdf
- ✓ <http://www.facico-uaemex.mx/conten/pdf/11.pdf>
- ✓ <http://www.galeon.com/aprenderaaprender/estrategias/trabajarest.gif>
- ✓ http://www.ice.deusto.es/RINACE/reice/Vol3n1_e/Vergara.pdf
- ✓ <http://mariaisabelmonja.wordpress.com/2012/02/06/desempeno-docente/>
- ✓ http://nogal.mentor.mec.es/~lbaq0000/html/teoria_1.HTM
- ✓ http://www.oei.es/quipu/ecuador/Plan_Decenal.pdf
- ✓ <https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/viewFile/24996/22064>

- ✓ http://proyectoeducativolengua.files.wordpress.com/2013/01/boletin-1_-_guia-para-la-planificacion-microcurricular.pdf
- ✓ <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/127/141>
- ✓ www.quadernsdigitals.net
- ✓ <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=217015570003>
- ✓ <http://www.revistaorbis.org.ve/pdf/5/5Art2.p>
- ✓ http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol7num3/art2_htm.htm
- ✓ [http://rsa.utpl.edu.ec/material/CCBB/estandares de %20desempeno profesional documento.pdf](http://rsa.utpl.edu.ec/material/CCBB/estandares_de_%20desempeno_profesional_documento.pdf)
- ✓ <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/30350/2/articulo3.pdf>
- ✓ http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0718-07052002000100007&script=sci_arttext
- ✓ www.slideshare.net/.../diapositivas-de-estrategia-instruccional
- ✓ www.slideshare.net/rober555/definiciones-de-politica-educativa
- ✓ <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi16/psi/4.pdf>
- ✓ <http://upse.edu.ec/rcpi/index.php/no-2-junio-2013/85>
- ✓ www.unl.edu.ec/media/evdesdoc09.doc
- ✓ <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaunnuevoparadigma.pdf>
- ✓ <http://yaneth-desempeodocente.blogspot.com/>

PROPUESTA

ÁMBITO: LEGAL <input type="checkbox"/> PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input checked="" type="checkbox"/> APRENDIZAJE <input type="checkbox"/> LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input type="checkbox"/>			
➤ PROBLEMA IDENTIFICADO: De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se pudo evidenciar que pese a que los docentes realizan una adecuada planificación institucional curricular, existen ciertas dificultades que presentan algunos profesionales para adaptar el currículo al contexto educativo			
➤ NOMBRE DE LA ESTRATEGIA “Jornadas de fortalecimiento de la planificación institucional y curricular”			
➤ OBJETIVO: <ul style="list-style-type: none"> Mejorar los conocimientos sobre planificación y adaptación curricular en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Marista de Catacocha, para la respectiva aplicación en sus planes de aula, mediante el compromiso personal estableciendo cambios en el contexto educativo. 			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
Actividad 1: Reunión con autoridades para dar a conocer la presente estrategia.	1. Socializar y solicitar al Hno. Rector de la UEFMC, la autorización para la implementación de la estrategia. 2. Elaboración del cronograma de actividades a desarrollarse, en base al horario de la jornada de la tarde del personal docente de UEFMC.	Humanos: <ul style="list-style-type: none"> Autoridades Docentes Materiales: <ul style="list-style-type: none"> Local debidamente equipado. Solicitudes dirigidas al Ministerio de Educación Circulares dirigidas a los docentes 	
Actividad 2: Inauguración de la jornada de trabajo.	Día 1. <ul style="list-style-type: none"> Saludo, ambientación Motivación “Maestro del siglo XXI”. 	Humanos <ul style="list-style-type: none"> Autoridades Docentes 	Docentes motivados que participen activamente y se comprometan con la comunidad educativa.

<p>Actividad 3:</p> <p>Socialización de las posibles dificultades en la aplicación del currículo del aula de acuerdo a las áreas en conformidad a lo establecido en el cronograma.</p>	<p>- Se conforman equipos de trabajo de los docentes entre los que se elegirá un coordinador y secretario por grupo, de acuerdo al Área a la que pertenecen, para se establezcan diálogos en donde se detecten las dificultades en la aplicación de la planificación curricular.</p>	<p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Material de oficina - Computadora - Cámara de fotos <p>Humano</p> <ul style="list-style-type: none"> -Delegados del Ministerio de Educación. - Autoridades - Docentes <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Material de oficina - Marcadores - Computadora - Cámara de fotos - Proyector 	<p>Docentes comparten dificultades de área en sus planificaciones micro curriculares.</p>
<p>Actividad 4:</p> <p>Socialización de “planificación institucional y curricular”</p>	<p>- Los delegados del Ministerio de Educación participan con una conferencia sobre planificación Institucional y Curricular.</p>	<p>Humano</p> <ul style="list-style-type: none"> -Delegados del Ministerio de Educación - Autoridades - Docentes <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Material de oficina - Marcadores - Computadora - Cámara de fotos 	<p>Docentes mejoran su conocimiento sobre planificación y adaptación del currículo al contexto educativo</p>
<p>Actividad 5:</p> <p>Foro: los docentes exponen alternativas de solución a las dificultades encontradas.</p>	<p>Día 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Saludo, ambientación - Motivación “El jabón” un video para reflexionar. - Repaso de lo tratado en el primer encuentro. - Una vez identificadas las dificultades de planificación y aplicación curricular, por parte de los docentes, se establece 	<p>Humano</p> <ul style="list-style-type: none"> -Delegados del Ministerio de Educación - Autoridades - Docentes <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Marcadores - Computadora - Cámara de fotos 	<p>Docentes ejercen su rol en búsqueda de mejoras para su desempeño profesional en el ámbito de planificación curricular.</p>

	<p>un foro en el que participan en diferentes mesas de trabajo los docentes para intercambiar criterios en base a los contenidos del currículo y extraer conclusiones de la temática tratada.</p>		
<p>Actividad 6: Elaboración de una memoria sobre estas jornadas de planificación curricular por áreas y niveles educativos</p>	<p>- Los docentes evalúan los resultados obtenidos en estas jornadas y registran sus observaciones y se establecen compromisos de ejecución de cambios.</p> <p>- El secretario del grupo recopilará y sistematizará las alternativas de solución sugeridas por los docentes a cada problema identificado, con ello se elaborará la memoria digitalizada en un CD.</p>	<p>Humano -Delegados del Ministerio de Educación - Autoridades - Docentes</p> <p>Materiales: - Marcadores - Computadora - Cámara de fotos - CDs</p>	<p>Actitud favorable por parte de los docentes para aplicar los diferentes compromisos adquiridos en el ámbito de la planificación institucional y curricular.</p>
<p>Actividad 7: Clausura del evento</p>	<p>- Agradecimiento por la participación en la jornada. - Participación de los asistentes de un refrigerio</p>	<p>Humano -Delegados del Ministerio de Educación - Autoridades - Docentes</p> <p>Materiales: - Sandwiches y gaseosas.</p>	
<p>BIBLIOGRAFIA:</p>			
<p>Blanco G. (s.f.) <i>La atención a la diversidad en el Aula y las adaptaciones del currículo</i>, Editorial Alianza y Psicología , Madrid.</p>			



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Señor(a)

RECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja,.....del 2014

Señor(a)

RECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA

GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:					
Investigador	Institución Educativa	Docente investigado			

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:	
------------------------------	--

2 **Tipo de Institución:**

Pública		Municipal		Particular		Fiscomisional	
---------	--	-----------	--	------------	--	---------------	--

3. **Ubicación geográfica:**

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

✓ **DATOS DEL DOCENTE**

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

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

5. **Nivel de estudio:**

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

6. **Nivel de Educación en el que trabaja:**

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

7. **Modalidad de trabajo:**

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

8. **Relación laboral:**

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

INSTRUCCIÓN: Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = excelente y 0 = no apreciable, escriba en las columnas que corresponden a los aspectos: frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, de acuerdo a la siguiente descripción:

	Frecuencia: es el número de repeticiones con las que el docente ejecuta la actividad.	VALORACIÓN 10 = Excelente 0 = No apreciable
	Importancia: es la prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión. Nivel de conocimiento: es el saber que posee el docente en relación a cada uno de los indicadores de gestión.	

AMBITOS	N° DEL ÍTEM		INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL.	1.1		Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales.			
	1.2		Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la Organización Institucional señalada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y desarrollados en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.3		Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional tomando como base el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.4		Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.			
AMBITOS	N° DEL ÍTEM		INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocim.
1. GESTIÓN LEGAL.	1.5		Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades.			
	1.6		Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional.			
	1.7		Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.			
	1.8		Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.			
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	2.1		Participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional (PEI) considerando los elementos sugeridos por la autoridad educativa.			
	2.2.		Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras.			
	2.3		Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales.			
	2.4		Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA).			
	2.5		Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales.			
	2.6		Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura.			
	2.7		Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional.			
	2.8		Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase.			

	2.9	Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos.						
	2.10	Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico.						
	2.11	Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad.						
	2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos.						
	2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas disciplinarias tomando en cuenta su contexto educativo.						
	2.14	Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento.						
	2.15	Incorpora en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto.						
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.	Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña.					
		3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.					
		3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.					
		3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.					
		3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.					
		3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.					
		3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).					
		3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.					
		3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.					
		3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.					
AMBITOS	N° DEL ÍTEM		INDICADORES			Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.	Ejecución del proceso de enseñanza-	3.11	INICIO	3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.			
				3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.			
				3.11.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.			
		3.12	DESARROLLO	3.12.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).			
				3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.			
				3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.			

		3.12.4		Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.			
		3.12.5		Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.			
		3.12.6		Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.			
		3.12.7		Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.			
	3.13	3.13.1	EVALUACIÓN	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.			
		3.13.2		Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.			
		3.13.3		Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.			
		3.13.4		Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	4.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.					
	4.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.					
	4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.					
	4.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.					
	4.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.					
	4.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.					
	4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.					
	4.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.					
	4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.					
	4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.					
	4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.					
	4.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.					
	4.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.					

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:			
Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

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

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

INSTRUCCIÓN: Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = excelente y 0 = no apreciable, escriba en la columna frecuencia el nivel de desarrollo de la actividad, de acuerdo a la siguiente descripción.

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

AMBITO	N°	ETAPAS	INDICADORES	
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	1.1.1	INICIO	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.
		1.1.2		Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.
		1.1.3		Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.
	1.2	1.2.1	DESARROLLO	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).
		1.2.2		Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.
		1.2.3		Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.
		1.2.4		Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.
		1.2.5		Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.
		1.2.6		Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.
		1.2.7		Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.
	1.3	1.3.1	EVALUACIÓN	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.
		1.3.2		Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.
		1.3.3		Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.
1.3.4		Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.		
2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	2.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.		
	2.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.		
	2.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.		
	2.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.		
	2.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.		
	2.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.		

2.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.
2.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.
2.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.
2.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.
2.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.
2.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.
2.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.

Fotografías de la institución y de los encuestados en el momento que ejercen su desempeño docente.

UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL MARISTA DE CATACOCHA



Fotografía: Institución investigada

