



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

Universidad Católica del Ecuador

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TÍTULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN INFANTIL

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el nivel de Educación Inicial de los centros educativos de la ciudad de Alamor cantón Puyango provincia de Loja “Marlene Salcedo” “2 de Agosto” y “Alonso de Mercadillo No. 2” año educativo 2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Prado Ochoa, María De Lourdes

TUTORA: Massa Sánchez, Esther

CENTRO UNIVERSITARIO ALAMOR

2014

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Licenciada

Massa Sánchez, Esther

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación, "Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje" estudio realizado en los centros educativos: "Marlene Salcedo" "2 De Agosto" "Alonso De Mercadillo No. 2" realizado por Prado Ochoa María De Lourdes ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la ejecución del mismo.

Loja, agosto del 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Prado Ochoa, María de Lourdes, declaro ser autora del trabajo de fin de titulación, “desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje” estudio en los centros educativos “Marlene Salcedo” “2 De Agosto” “Alonso De Mercadillo No. 2”, de la titulación en Ciencias de la educación, siendo Massa Sánchez, Esther tutora del presente trabajo: y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Prado Ochoa, María De Lourdes

C.I. 1103778955

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico de manera especial a mis hijos y a mi madre, quienes con su gran valor han sido impulsores de mi fortaleza, de mis logros presentes y futuros. Un ejemplo vale más que mil palabras.

María

AGRADECIMIENTO

Especial agradecimiento a la distinguida Universidad Técnica Particular de Loja modalidad Abierta y a Distancia , y a su titulación de Ciencias de la Educación, por permitirme ingresar al estamento estudiantil universitario y poder hacer realidad mi sueño.

Así mismo a mi Tutora de tesis por orientarme de manera oportuna en el transcurso de mi trabajo.

Diariamente al Altísimo Redentor por estar presente en las decisiones de mi vida para guiarme y levantarme en mis tropiezos.

María

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	6
1.1. Desempeño docente.....	7
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.....	13
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	14
1.1.2.5. Organización institucional.....	16
1.1.2.6. Políticas educativas.....	17
1.1.3. Características del desempeño docente.....	20
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	21
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	22
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	23
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	24
1.2. Gestión educativa.....	26
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	26
1.2.2. Características de la gestión.....	27
1.2.3. Tipos de gestión.....	28
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	30
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	30
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	32
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	34
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	35
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	36
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	37
1.3.2. Tipos de estrategias.....	37
1.3.2.1. En la gestión legal.....	38
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	39
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	41
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	43
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	46
2.1. Diseño de investigación.....	47
2.2. Contexto.....	47
2.3. Participantes.....	48
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	48
2.4.1. Métodos.....	48
2.4.2. Técnicas.....	49
2.4.3. Instrumentos.....	50
2.5. Recursos.....	51
2.5.1. Talento Humano.....	51

2.5.2. Institucionales.....	51
2.5.3. Materiales.....	51
2.5.4. Económicos.....	51
2.6. Procedimiento.....	51
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	53
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	54
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal..	54
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente...	55
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	57
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	58
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación..	58
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente....	59
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	61
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	63
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	63
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	63
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	64
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	65
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	67
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.	67
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.....	68
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.....	70
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.....	71
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.....	72
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.....	73
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.....	74
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.....	76

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.....	77
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.....	78
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.....	79
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.....	80
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	81
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	82
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.....	82
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	84
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	85
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	86
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	87
CONCLUSIONES.....	89
RECOMENDACIONES.....	90
BIBLIOGRAFIA.....	91
PROPUESTA.....	95
ANEXOS	
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo	
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación	
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación	
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	

RESUMEN

La investigación se centra en el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en Educación Inicial de los Centros educativos: “Marlene Salcedo”, “2 de Agosto” y “Alonso de Mercadillo N° 2”, del Cantón Puyango, provincia Loja, período lectivo 2013-2014, dirigida a cinco docentes distribuidos en los establecimientos antes mencionados.

Se empleó el diseño de investigación cuantitativa, exploratoria y descriptiva; los métodos descriptivo, analítico sintético, deductivo, estadístico y hermenéutico han sido base sólida para cumplir con los objetivos propuestos, determinando así un diagnóstico real a partir de la aplicación de instrumentos de investigación como son: observación y encuesta.

Los resultados demuestran debilidades en frecuencia, importancia y nivel de conocimiento en cuanto a desarrollar estrategias didácticas, proponer alternativas metodológicas y aplicar variedad de técnicas para evaluar, indicador que forman parte del ámbito de la gestión del proceso de enseñanza aprendizaje.

Como alternativa proactiva se ha considerado una capacitación a los docentes para fortalecer su saber hacer en su acción educativa didáctica y metodológica, acorde a las exigencias de la sociedad actual y fundamentada en las políticas educativas del Ministerio de Educación.

PALABRAS CLAVES: docentes, educación, desempeño, planificación, estrategias, propuesta.

ABSTRACT

The research focuses on teacher performance in the teaching-learning process within initial education establishments: "Marlene Salcedo", "2 de Agosto" and "Alonso de Mercadillo No. 2", the Canton Puyango province Loja, period 2013-2014 school directed five teachers distributed in the aforementioned establishments.

Designing quantitative, exploratory and descriptive research was used; the descriptive, analytic synthetic, deductive, statistical and hermeneutic methods have been solid foundation to meet the objectives, determining real from the application of research diagnostic instruments such as: observation and survey.

The results demonstrate weaknesses in frequency, importance and level of knowledge as to develop teaching strategies, propose alternatives and implement methodological variety of techniques to assess indicator that fall within the scope of management teaching-learning process.

As a proactive alternative has been considered a teacher training to strengthen their expertise in their didactic and methodological educational action, according to the demands of current and founded on educational policies of the Ministry of Education Society.

KEYWORDS: teaching, education, performance, planning, strategy, proposal.

INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja en su siempre afán de conseguir profesionales de calidad capaces de instruir a entes innovadores a su cargo, ha centrado esta investigación en averiguar la eficacia del Desempeño Docente en nuestra sociedad educativa a la vez promover en el estudiante de la Universidad Técnica Particular de Loja un desafío hacia un nuevo reto.

La formación continua de los maestros y maestras abre las puertas hacia el conocimiento para mejorar el desempeño profesional y cambiar la enseñanza que brindan a sus alumnos. Por ello, adentrarse al campo de la Educación Inicial es tan promisorio que resulta muy valiosa la ejecución y planeamiento de un adecuado proceso de enseñanza aprendizaje, que ayuda a descubrir en el alumno su espíritu ávido por aprender y desprender lo que su inocencia puede ofrecer, logrando una ideal retroalimentación.

Es así que abarcar una investigación que de pautas de la realidad de este entorno es tan importante, porque con ello se determina como es el desempeño docente en sus diversos ámbitos de gestión de aprendizaje.

El valor que actualmente se le está dando a la educación tiene que ver con nuevas políticas, sin embargo su diagnóstico nace de las bases mismas del accionar en el salón de clase, no obstante, son pocas las instituciones que han sido tomadas en cuenta para estudiarlas en el área de Educación Inicial, con esto se añade que en los tres establecimientos educativos de donde se levantó la información, ha sido escasa la intervención investigativa y por ende no se ha dado una evaluación a este nivel.

Hecho que concatenó diversas reacciones y expectativas en torno al temor de ser comprometido con la jerarquía educativa a nivel distrital, encontrando en un inicio ciertas limitaciones, que en lo posterior se fueron flexibilizando y permitiendo obtener una información acorde a la realidad educativa de los establecimientos.

Se añade además que como estudiante en camino de profesión, es halagador ser parte de este proceso investigativo, ya que se conoce una realidad que más tarde será escenario propio en donde se plasme el saber ser y saber hacer recopilado durante todo el periodo de profesionalización. Además surge necesaria esta investigación porque fortalece las

destrezas de reflexión del tema y consecuentemente permite proponer una alternativa que dé solución a la relevante problemática encontrada.

Es muy factible esta investigación en los tres establecimientos, objeto de estudio, por no haberse dado anteriormente este tipo involucramiento, es por ello, resulta idóneo aportar con un contingente de responsabilidad y eficacia que llega hasta los sectores más distantes, así como por encontrarse en una zona urbano rural, en donde muchas veces la presencia distrital no es constante.

La responsabilidad a lo largo del proceso de la presente investigación, ha permitido el cumplimiento de todos y cada uno de los objetivos planteados para el efecto, detallados a continuación:

- Fundamentar teóricamente el Desempeño Docente.
- Determinarla frecuencia con que el docente realiza las actividades en el desempeño docente.
- Describir la importancia que asignan los docentes en cada una de las actividades inherentes a la gestión.
- Identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes.
- Plantear finalmente una propuesta pedagógica que permita mejorar la calidad de su desempeño.

Respecto al contenido teórico, se procedió a la recopilación y revisión de las diversas fuentes bibliográficas, para finalmente escoger adecuadamente de acuerdo al tema desarrollado.

Con la aplicación de los instrumentos de investigación como la observación directa y la encuesta, se logró el cumplimiento del segundo, tercer y cuarto objetivo en los diferentes ámbitos de la gestión de aprendizaje.

Es preciso destacar que los resultados de la fase de campo a través de la encuesta, dio lugar a determinar falencias y fortalezas en el ejercicio educativo de los docentes, es así que luego de la revisión y estudio de las debilidades encontradas se procedió a diseñar una propuesta que permita atacar este aspecto y coadyuvar en la búsqueda de soluciones significativas en bien de la educación y proceso de enseñanza aprendizaje de los establecimientos intervenidos, llegando con esto a cumplir el último objetivo propuesto.

Respecto al desarrollo de este trabajo de fin de titulación, está enfocado en tres temas centrales agrupados de acuerdo a características afines al tema del capítulo.

El primer capítulo se encuentra estructurado por el referente teórico, que es la base conceptual bibliográfica por la cual se asienta el marco teórico, es aquí donde las diversas corrientes de pensamiento abordan como se ha dado el desempeño docente y que características lo vuelven exitoso al momento de su ejecución. Comprende también aspectos de la gestión educativa, características y los ámbitos de gestión que la envuelven, incluye finalmente lineamientos conceptuales de estrategias viables para mejorar los procesos de la gestión docente.

La metodología que se ha llevado a efecto para la realización de este trabajo de fin de titulación se encuentra dentro del segundo capítulo, describiendo el diseño de investigación, métodos de estudio empleados, se describe los recursos que fue necesario utilizar, desde los recursos institucionales hasta los económicos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, análisis y discusión, es en este apartado donde se encuentra reflejado y expresado en tablas y gráficos estadísticos la información recopilada a través de la encuesta, midiendo la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento que tiene el docente en los ámbitos gestión de aprendizaje.

Para demostrar el aspecto reflexivo, analítico del investigador, se procedió a resumir en cortos párrafos las conclusiones a las que se llegó luego de revisar los datos resultantes de la encuestas. Paralelamente a ello, se elaboró sus respectivas recomendaciones que dan paso a la elaboración de una propuesta educativa que sirva de nexo a la teoría con la práctica docente.

La propuesta educativa se ha identificado con el estudio de las debilidades encontradas, es así que ha sido conveniente tomar en cuenta el Fortalecimiento y Actualización Curricular para fundamentarse en este documento y proceder a planificar una capacitación con personal calificado dirigido a docentes de las instituciones educativas encuestadas. Dejando a consideración un trabajo de fin de titulación realizado con responsabilidad y con la mejor de las intenciones para que a usted estimado lector le sea de mucha utilidad y anhelando cumplir con las expectativas que satisfaga su espíritu de investigador.

CAPITULO I
MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente

En la acción educativa el docente es el ente que trasmite sus conocimientos y a la vez es sensible a escuchar las inquietudes y enseñanza de los alumnos, para que este accionar sea competitivo es necesario involucrar el término eficaz y eficiente, siendo necesario en las aulas escolares, cualidades y aptitudes que aportan a comprender lo que es la efectividad docente dentro del desempeño docente.

Para comprenderlo mejor, Hunt (2009, P. 5) lo define como “el conjunto de características, competencias y conductas de los docentes en todos los niveles educativos que permitan a los estudiantes alcanzar los resultados deseados”

En referencia a lo mencionado, se enfatiza que en la labor escolar no basta el binomio docente-alumno para ejercer la educación, sino que este paralelismo involucra mucho más que enseñar.

Así Hunt, incluye en este proceso el logro de objetivos de aprendizajes específicos, además de objetivos más amplios como la capacidad para resolver problemas, pensar críticamente, trabajar colaborativamente y transformarse en ciudadanos efectivos.

Como toda acción social que persigue el desarrollo integral del ser humano, el educar debe ser un arte, que si no es aprendido desde los primeros años de vida como naturaleza innata, debe ser la búsqueda de mejorar en quienes sienten la gran vocación de formar personas emprendedoras y con vastos conocimientos.

El arte de enseñar también conlleva otro arte, el de aprender; juntos desembocan en el éxito que día a día el docente lleva en su equipaje cuando viaja al maravilloso mundo de la educación.

Otra concepción tiene que ver con “la capacitación continua y perfeccionamiento docente a fin de elevar la calidad de la educación y pueda el docente responder los desafíos que el desarrollo de la ciencia y la tecnología imponen a todas las instituciones educativas” (Cam, 2005, p. 171).

Aportando a lo que menciona Cam, el nexo docencia y eficiencia tienen estrecha relación y como inclusión a la globalización, las aulas escolares deben embarcarse hacia nuevas formas de enseñar y aprender, teniendo como visión el mejoramiento a partir de diagnósticos veraces y de ello se vea cambios estructurales en el sistema y sus particularidades dentro del campo de la educación.

Una visión incluyente permite que el docente implemente estrategias aplicables y adaptables a sus planificaciones diarias en concordancia a las necesidades de sus alumnos. Mucho tiene que ver la capacidad de adaptabilidad que el docente posee y la forma de innovación con la que es capaz de captar la atención de sus alumnos.

Por ello, en pro de buscar una educación eficiente y eficaz, el Ministerio de Educación del Ecuador (Ministerio de Educación 2010) señala que el principio del Buen Vivir es un eje esencial y transversal de la educación, en la medida en que el proceso educativo debe contemplar la preparación de futuros ciudadanos, con valores, aptitudes y conocimientos que puedan fomentar el desarrollo del país.

Además un buen desempeño docente debe contribuir al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje; así mismo este principio de Buen Vivir debe favorecer el desarrollo ético y moral de todos los actores educativos, vigilando el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por este Ministerio de Educación.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente

En el ejercicio del desempeño docente se aborda diversos factores que mueven la labor del profesorado en cuanto a su adaptabilidad, motivación y normas que aportan a un sostenido y equilibrada acción docente.

La motivación es un factor importante dentro del campo educativo, puesto que el docente que se siente a gusto con su trabajo irradiará en sus alumnos y buscará en ellos, medios que hagan su estadía escolar agradable.

Así mismo el docente eficaz es aquel que adapta sus experiencias y sus conocimientos junto a los saberes institucionales es un solo paquete flexible y aplicable en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

En el desempeño docente la formación inicial y capacitación garantiza que las actividades escolares se den con programación validada y que a su vez los resultados desembocan en un feliz rendimiento académico. Por ello la formación inicial que tenga el docente y posterior capacitación constante, son importantes para un adecuado proceso educativo.

Para ello, el ejercer una educación a la altura de la exigencia de los actuales tiempos, es necesario que el docente tenga una formación inicial propia, de tal manera que su labor sea desde un cúmulo de conocimientos y generosa transferencia de los mismos.

Desde sus propios principios debe poseer la convicción de sostener su misión educadora y por ello y para ello trabajará para bien de obtener sus resultados. Por ello Malpica (2013 p.87) menciona que “cada uno de los enseñantes tenemos nuestra propia mochila docente que utilizamos en el ejercicio de nuestra práctica educativa”

Así es que dentro del campo educativo, la capacitación es el indicador primero para que el docente se mantenga actualizado y más que eso, sus alumnos reciban conocimientos de calidad; lo que resulta de mucha importancia a la hora de comprender esos conceptos a través de la práctica.

De acuerdo a la investigación realizada por Inostroza (2005, p.29), “los estudiantes de carreras universitarias docentes, han venido desde las aulas universitarias con cultura escolar verticalista, en cuyas aulas prima un clima de desconfianza y control excesivo”

Esto es en muchas ocasiones una formación inicial que afecta el desarrollo de las capacidades y habilidad en los niños, ya que se da en numerosas instituciones educativas el hecho de que el docente quiere ver su sala de clase linda; es ahí cuando como docente comete un error garrafal, impidiendo hacer material didáctico a los alumnos porque quedan feos, o no hacer actividades manuales porque botan papel en el suelo, así como no trabajar con témperas porque se ensucian, comenta Inostroza.

En la actualidad, la escuela confronta desafíos que supone una sociedad justa a rápidos cambios sociales, culturales, económicos y tecnológicos (Ministerio de educación y ciencia de España [MECE] 2006).

Esta nueva estructura que nos presentan los actuales tiempos exigen un docente nuevo para el que reproducir esquemas aprendidos en sus años de formación inicial ya no es suficiente.

Una favorable formación inicial que aporte significativamente a una calidad de educación sentada en cimientos firmes, debe nacer desde un diagnóstico real y sincero en donde se rescate sus fortalezas y se busque alternativas viables en las limitaciones o debilidades encontradas, así se menciona en la investigación realizada en cooperación del MECE y la UNESCO (2006), identificando siete características de modelos globales innovadores, sugerentes para fortalecer el modelo ambiguo de hacer educación.

- La existencia de una cultura innovadora.
- La contextualización de la propuesta en su institución de pertenencia, en su historia y en su entorno.
- La íntima relación entre los ambientes pedagógicos y los organizativos.
- La existencia de un marco teórico que orienta el diseño y la aplicación.
- Un enfoque de abajo hacia arriba.

Por ello, es sugerente corroborar que el docente que se capacita y siente como propio el ambiente escolar, es proactivo y se esmera en que sus clases sean interactivas, amenas y sobre todo que el alumno potencie sus capacidades intelectuales, creativas, de criticidad y de reflexión.

De este modo, “la capacitación del docente debe tener en cuenta el entramado de intenciones y relaciones que se manifiestan o se ocultan tras un modelo curricular”(Contreras, 2000, p. 47).

En la formación inicial, como complemento y eje transversal a sus conocimientos, el docente debe enriquecer su labor educativa desde el aspecto tecnológico y no dejar a sus alumnos rezagados de las nuevas formas de interactuar con las Tics.

De ahí, que dentro del desempeño docente se debe comprender una formación instrumental y conceptual que les permita utilizar las TIC como medio de producción personal, de comunicación y de gestión de la información; como herramientas de resolución de problemas y como recursos didácticos, así lo expresa Azinián (2009).

1.1.2.2. Motivación

Para Aldape (2008), el docente que está motivado para enseñar a sus alumnos y así mismo los motiva, les transmite sus actitudes positivas. Comprendiendo que el conocimiento lo puede transmitir de cualquier manera, pero si el docente lo hace motivado hacia sus alumnos, es mejor.

Se comprende que un docente motivado, no solo beneficia al alumno sino a el mismo y a la institución; de esta manera el docente transmite su buena energía e irradia a quienes están a su alrededor, es decir, a sus alumnos, sus colegas y las autoridades, siendo como un faro que se divisa desde lo lejos y del cual nos llega su luz.

Sin embargo no existe una motivación general que constituya el prototipo ideal para todos. Pues, cada individuo posee características únicas y diferentes y por lo mismo cuenta con razones diferentes que lo mueven a actuar, sostiene Aldape.

Así, el docente debe prestar atención en canalizar positivamente estas características diversas en su alumnado, procurando despertar en ellos el interés y la puesta en acción de sus aptitudes. No obstante, cuando ignora esta transversalidad desmotiva a sus alumnos, creando barreras para el logro de un buen rendimiento dentro de los salones de clase.

En la motivación en el desempeño docente, se describe sus principales teorías, destacando los siguientes constructos o componentes: el autoconcepto, los patrones de atribución causal y las metas de aprendizaje. Estos factores y su interrelación determinaran la motivación en las aulas escolares (García, F. & Doménech, F. 2002).

Refiriéndose al *autoconcepto* como su nombre sugiere, resulta del análisis desde la autoevaluación de la propia conducta, influyendo la propia relación de compañeros, padres y docente. Esta autoevaluación ayuda a regular la forma de actuar, resaltando que en su momento el autoconcepto de un estudiante depende de las emociones que esté pasando en ese momento dado.

En el componente afectivo que da lugar a los *patrones de atribución causal*, se aborda la inteligencia emocional, lo que implica conocer las propias experiencias y regularlas tanto personal como socialmente, dando paso a una autorregulación emocional.

Así como informa Pekrun en 1992. (García, F. & Doménech, F. 2002), inteligencia emocional y motivación van de la mano, no obstante, en el campo educativo, las emociones que han sido motivo de estudio son la ansiedad y el estado anímico, necesario para estudiar los efectos cognitivos en el aula, sin embargo se han olvidado los efectos motivacionales.

Finalmente el componente de valor sobre *metas de aprendizaje* tiene que ver con la motivación de logro basándose en el objetivo que persigue el alumno. Así lo menciona Gabanach, 1996 en (García, F. & Doménech, F.2002, parr. 6)... “las distintas metas de aprendizaje pueden situarse entre dos polos que van desde una orientación extrínseca a una orientación intrínseca”

La orientación extrínseca supone la motivación del alumno a demostrarse hacia los demás con ventajas de competencia y de obtener juicios positivos, aquí se resta el interés por aprender. El otro extremo, ocupa la motivación intrínseca encaminada a mejorar su capacidad y potenciar su rendimiento (Reflexiones pedagógicas, 2002)

Como señala Luna (2006, p.29) “la motivación es el impulso a movernos hacia determinados objetivos, reconociendo para ello dos tipos: motivación interna: motivo y motivación externa: incentivo”

Si se acopla esta definición al campo educativo, el alumno tiene motivos como gustos, preferencias, ideales, etc., que el docente debe reforzar con incentivos o con actividades y actitudes acorde a los ideales educativos. Se dice entonces que la motivación es un eje transversal en el desempeño docente. Como señala Gómez (2012, p. 65) no cabe duda que la motivación es un elemento clave en el aprendizaje.

En un espacio educativo, los superiores tienen un nivel de impacto mayor en el desarrollo de la motivación en sus subordinados, los docentes. Esta motivación impulsa a la colaboración cooperativista, aportando lo mejor de sus habilidades, capacidades y aptitudes, reflejando su resultado en un ambiente de trabajo organizacional.

En definitiva, es importante motivar al docente, insertándolo a una formación a través de cursos, talleres incentivando en ellos el amor por la superación y la competitividad sana, no obstante, esta capacitación garantiza su efectividad solo en el caso que el docente toma la

decisión acertada de satisfacer en su práctica pedagógica las necesidades que tiene su alumno.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante

Es importante reconocer que para que haya un proceso educativo eficiente y eficaz, el entorno social educativo ayuda o perjudica esta acción.

Por ello, cuando se habla de relación profesor-estudiante, se entiende un marco de respeto, de empatía, de compañerismo. Un ambiente en que es posible y muy viable que la enseñanza y retroalimentación, garantizando tanto a profesor como estudiante un aprendizaje significativo y la satisfacción del deber cumplido.

Como indica Allidière (2008, p.19), “en toda relación humana el entrecruzamiento de las mutuas proyecciones moldeará la transferencia afectivo de cada vínculo”.

En la relación que existe entre profesor y su alumno, el rol del docente está definido desde el marco institucional, mientras que el alumno viene con sus características asimiladas desde el hogar, en esta relación de los pares, es donde el docente con sus estrategias, técnicas y experiencias psicopedagógicas buscará los mejores acercamientos para que la convivencia con sus alumnos sea favorable.

Valero (2003, p. 109) frente a esta temática, expresa que “para gobernar una escuela se precisa no solo una disciplina, sino un conocimiento psicológico del alumno”.

Los alumnos se sienten muy a menudo inconformes con la manera de enseñar, ya sea por la monotonía, la escasa motivación de parte del docente, el ambiente físico en el que se desenvuelve, y es en esta percepción en que el docente creará un espacio agradable, utilizando las mismas herramientas pero optimizando sus utilidades desde una perspectiva previa o un diagnóstico de grado de actividad de sus alumnos.

“A veces, decir una frase de otra manera, omitir un gesto determinado, son elementos suficientes para modificar el rumbo de la comunicación y mejorar la relación en tres las personas” (Vieira, 2007, p.20).

Cabe señalar que el docente ha sido capacitado previamente para ejercer su profesión y por lo tanto es llamado a mediar en conductas de indisciplina, procurando el mejor camino para encontrar ese lazo de armonía con sus alumnos.

1.1.2.4. Relación familia escuela

Martiñá (2003), cuando se refiere a ésta relación, señala que la escuela y la familia son las dos instituciones que a lo largo de la vida se han encargado de criar, socializar y preparar a las nuevas generaciones para más tarde insertarse positivamente en el mundo social y cultural de los adultos.

Los actores educativos son entes que dan vida al ambiente escolar; en muchas ocasiones no se les da la importancia merecida, tal es el caso de los padres de familia.

Siendo ellos el pilar fundamental y de apoyo para el docente, pues, ellos dirigen las tareas en casa y son ellos quienes apoyan para que los eventos sociales y culturales se mantengan.

Sin embargo, por diversos aspectos como baja instrucción o status social no se los integra a la actividad, faltando al principio que no es menos el menos intelectual sino quien no posee cualidades de colaboración y cooperación para determinadas actividades.

“Las escuelas y la familia tienen su propia historia, y cuando se encuentran lo hacen en un momento determinado de ella, que puede tener diversas y a veces contradictorias características” (Martín, 2003. p. 108).

Es muy sutil pensar en una relación armoniosa familia-escuela, sin embargo esto se logra por el trabajo y entrega constante de los pares, con la finalidad de beneficiar al más interesado, el alumno.

Adentrándose a las políticas de estado, concretamente al Ministerio de Educación comprende seis políticas, que en su conjunto integran a la familia en el campo educativo, generando un apoyo en su economía, a través de los textos, uniformes, alimentación escolar, entre otros.

Dentro de la política 6: *Fomentar la participación social y construcción de ciudadanía*, los procesos de participación consiste en incorporar a los comités de padres de familia en procesos de participación ciudadana y exigibilidad (Ministerio de Educación del Ecuador [ME])

La importancia de la familia en la escuela es una gran fortaleza que el Ministerio de Educación emprende para vincular a los padres de familia en las actividades de la institución y para motivar en sus hijos el cariño por el proceso.

Otro de los lazos que une la familia con la educación tiene que ver con el código de convivencia institucionalizado en todos los establecimientos educativos, y que aporta a la integración y sano desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, ya que este proceso no solo abarca la parte académica, sino que implementa y fortalece valores como respeto, integridad, integración, responsabilidad, cumplimiento, etc.

Para ello se hace referencia en el ME (Acuerdo 182) respecto a las Normas para el código de convivencia, en sus Art. 5: DECLARAR que los padres, las madres y/o representantes legales tienen, entre otros, el derecho a:

- Acceder a una educación de calidad y calidez y un entorno educativo seguro y sano para sus hijos.
- Dialogar con los profesores de sus hijos en un tiempo acordado mutuamente.
- Dialogar con el Director, Rector o el dirigente de curso de sus hijos sobre preocupaciones o temas que no se hayan resuelto durante sus conversaciones previas con el profesor o la profesora de clase.
- Obtener informes periódicos regulares sobre el desempeño de sus hijos, las políticas educativas adoptadas por la institución educativa, las necesidades que surgen de la tarea, etc.
- Participar en las asociaciones de padres.
- Ser informado sobre el Plan o Proyecto Educativo Institucional y participar, en los órganos creados para el efecto y en los términos adecuados, de los procesos de evaluación del mismo.

Art. 6: DECLARAR que los padres, las madres y/o representantes legales entre otros, tienen la responsabilidad de:

- Promover una actitud positiva hacia el estudio y hacia las expectativas de la institución con respecto a la conducta de sus hijos.
- Interesarse por el progreso académico de sus hijos, las tareas enviadas a casa y las actividades escolares a las que son convocados.
- Asegurarse que sus hijos asistan a clases puntualmente y que lleguen al colegio con los materiales necesarios para sus tareas.
- Comunicar a las autoridades de las instituciones educativas cualquier preocupación médica, académica o de conducta, que pueda afectar el desempeño o el comportamiento de su hijo o hija en la escuela.
- Establecer un contacto regular con el establecimiento educativo en áreas de trabajo de aula (firmar circulares, trabajos, revisar cuadernos, verificar el cumplimiento de tareas, asistir a reuniones de padres, etc.)

1.1.2.5. Organización institucional

Para García & Medina (1987), en un centro escolar, la actividad organizativa puede estructurarse en una serie de funciones, con objetivos propios e interconexiónados.

- Funciones de enseñanza o de realización docente
- Funciones de orientación y de formación
- Funciones de evaluación
- Funciones de realización de actividades culturales y extracurriculares
- Funciones de coordinación y de dirección de servicios
- Funciones auxiliares y de gestión
- Funciones de relación con la comunidad social.

Estas funciones se complementan y adaptan de acuerdo a los objetivos de la institución, sus necesidades y posibilidades docentes.

La innovación educativa no es algo que deba estar sujeto a la iniciativa del profesor o un departamento, sino más bien a una voluntad manifestada institucionalmente, que la organización anima y hace posible y que eso sí, la planifican profesores, departamentos y equipos educativos (Mayayo, 2007)

Claro está que para una adecuada organización institucional, debe primar el trabajo cooperativo de todos los actores de la institución, para poder concatenar todas las

mociones que signifiquen adelanto y progreso tanto en el área emocional, social y pedagógica.

Se aborda también la organización institucional a partir de las instancias superiores, es decir, desde el mismo ministerio. En este aspecto el (Ministerio de Educación del Ecuador [ME] menciona que el estado está viviendo un proceso de transformación y fortalecimiento institucional, para ello está en marcha el proyecto de la desconcentración en zonas, distritos y circuitos, mediante procesos de reestructuración institucional.

Conviene señalar que este proyecto del Ministerio de Educación es para acercar las oficinas a las instituciones educativas, con la finalidad de que la gestión de parte de directores y docente, así como padres de familia sea más ágil y eficiente.

1.1.2.6. Políticas educativas

Las políticas educativas en América Latina han priorizado los siguientes aspectos: descentralización de la educación, mejoramiento de la educación en términos de equidad y calidad, incentivos a los profesores, creación de sistemas de evaluación de logros académicos e intervenciones por el lado de la demanda, así lo expresa Ponce (2010).

En nuestro país, Ecuador, se viene ejecutando políticas que se encaminan hacia el bienestar de la educación, dando énfasis a potenciar las capacidades de los docentes y por intermedio de ellos, llegar a fomentar en los alumnos, sentido de pertenencia hacia la competitividad profesional y humanística.

Es así, que el Ministerio de Educación, en su Plan Decenal 2006-2015, implementa las ocho políticas que como el período lo indica es un plan que tiene que abarcar todo hasta el 2015, y de ahí para adelante será sostenible. La misión que persigue el Ministerio de Educación (2006) es ofertar, a través de sus instituciones educativas, una educación de calidad que permita cumplir con la visión, basada en los principios de calidad, equidad, inclusión, pertinencia, participación, rendición de cuentas, diversidad, flexibilidad y eficiencia, que articule los diferentes componentes del sistema nacional de educación a través del compromiso y participación de la sociedad en la construcción e implementación de una propuesta educativa que procure el desarrollo humano y satisfaga los requerimientos socioeducativos de la comunidad.

Con estos antecedentes, se deduce que el Ecuador no ha sido menos en buscar alternativas para mejorar la calidad de la educación, por ello mediante éste Plan Decenal y junto al Principio del Buen Vivir las actividades dentro de las aulas educativas tienen un giro hacia el desarrollo, basado fundamentalmente en valores y principios plasmados en el código de convivencia institucional.

Corroborando lo antes mencionado, otro autor concuerda con que la transformación del sistema educativo es una tarea compleja. La estrategia de mejoramiento de la calidad de la educación ecuatoriana con equidad será posible si todos los actores fundamentales contribuyen, desde sus respectivos espacios, para generar un cambio integral basado en un proyecto de país, una agenda (Fundación Ecuador, 2006).

Sin embargo, las leyes son imprescindibles para regular la dinámica de estado, no obstante estas funcionan cuando en los ciudadanos se concibe el sentido de pertenencia como camino a su propio bienestar. Por ello, si el campo educativo se moldea en base a sanciones, la obligatoriedad será base para la construcción del conocimiento; en este caso el sistema se debilita y no será sostenible en el tiempo ni sustentable en el espacio.

Como ecuatorianos y actores proactivos en la sociedad, tanto docentes, padres de familia y alumnos, anhelan fervientemente una educación de calidad, es decir, la concienciación ya está dada pero hay que llevarla a la práctica: esta se llevara a efecto cuando la materia prima del estado que son los individuos que lo integran, rasguen la investidura del no puedo y se levanten sus voces trabajando lo propio, lo suyo, lo que representa su identidad ecuatoriana, que es el espíritu valiente, valeroso, entregado al trabajo constante para lograr una educación eficaz y eficiente.

Aunado a éste cambio, y dentro del desarrollo educativo del Ecuador en pro de cultivar una educación de buen nivel, los jóvenes de colegio están inmersos en el programa de Bachillerato Internacional, política que se implementa paulatinamente en los colegios a nivel nacional y que persigue el bienestar intelectual y académico con miras a ofrecer en el futuro su contingente en el campo internacional donde con su esfuerzo y dedicación lo ha logrado.

Para llegar a ese sitio internacional, las reformas educativas y las políticas educacionales van encaminadas hacia ese objetivo, ser el Ecuador un país de élite académica con

sustento ético, moral y re-evolucionario que sitúe a su pueblo en un lugar representativo a nivel internacional, cosa que es muy loable y de aplaudir.

Con mucha razón se reflexiona sobre la frase “caminante no hay camino, se hace camino al andar” que si bien es muy común escucharla, es importante plasmar su análisis en esta transición educacional; la reforma curricular que ha sido modificada en los años de primaria a los años de educación básica reglamentados en 10 años es un paso hacia la calidad.

No hay una separación entre los contenidos de 7 años de estudio con los 3 años siguientes, sino que existe una continuidad en el proceso de tal forma que el alumno adquiera flexiblemente sus conocimientos y habilidades académicas básicas, que le permitan estar preparados cuando ingresa posteriormente a los 3 años de bachillerato unificado o internacional.

Con esta reforma el Estado cree en la potencialidad del cerebro humano, desde los primeros años de estudio, es así, que desde la segunda infancia, se estimula a los infantes no solo en el aspecto psicomotriz sino en el ejercicio verbal, lenguaje inicial; por ello los niños al ingresar al primer año de educación básica van con importantes conocimientos para entrar ya en el plano académico actual; cosa que no ocurría con la malla curricular anterior.

También dentro de la política en la educación, la infraestructura no es tema menos importante, se destaca las escuelas del milenio que dentro del proceso de transformación y fortalecimiento, son eje de vanguardia en educación, que nos presenta otra forma de hacer enseñanza y aprendizaje.

Paralelamente a las unidades del milenio, es bueno dar la mirada hacia la infraestructura de la educación fiscal, aún hay mucho que trabajar, pues, en este sistema regular es donde se concentra la mayor parte de alumnado, sin embargo se observa escuelas con espacios reducidos y gran número de alumnos por aula.

Aquí si hay que dar una mirada profunda a la problemática, pues se sabe y se comprende que el principio del Buen Vivir no solo tiene que ver con la manera de enseñar sino más bien dar el espacio agradable al alumno para que su aprendizaje se desenvuelva en un ambiente de armonía.

En este aspecto, claro está que el docente juega un papel preponderante, siendo la línea que divide la educación ambigua de la educación activista. Que, aun cuando se cree derrotado ante la inadecuada conducta de un alumno, busca de entre sus experiencias y reinventa unas nuevas para sacar a ese alumno del pobre sitio donde se encuentra.

Entonces ese docente audaz, irradiará sobre su alumno y los demás, muchas ganas de mejorar tanto en su etapa escolar e indudablemente en su vida cotidiana, mientras que el alumno sabrá que hubo alguien que cambió su forma de ver la vida y le proporcionó esperanzas y realidades mejores.

Sin lugar a dudas, es ese tipo de docentes que junto con las reformas y sus conocimientos actualizados, creen en la educación de calidad y ponen todo su contingente, se dan con generosa ambición de cambio y son los portadores de las acciones que desembocan en la ansiada educación eficaz y eficiente.

1.1.3. Características del desempeño docente

“Podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos, construirse magníficas instalaciones, obtenerse excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes, no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación” (Valdés, 2006. p, 134).

Las características del desempeño docente se relaciona a la manera como el docente se desenvuelve dentro de sus competencias, es aspectos como:

- Organizar y dirigir situaciones de aprendizaje.
- Administrar la progresión de los aprendizajes.
- Concebir y hacer evolucionar los dispositivos de diferenciación.
- Envolver a los alumnos en sus aprendizajes y en su trabajo.
- Trabajar en equipo.
- Participar en la administración de la escuela.
- Informar e integrar a los padres de familia.
- Utilizar nuevas tecnologías.
- Enfrentar los deberes y los dilemas éticos de la profesión.
- Administrar su propia formación continua.

En realidad, toda reglamentación, todo principio y valor plasmado en hojas y ofrecido desde las instancias superiores a cada establecimiento educativo persigue el desenvolvimiento

profesional e integral en cada uno de sus actores y en sus diversos niveles jerárquicos; sin embargo, como indica Valdés, no basta solo con esto, la práctica educativa da un paso más allá y el docente, asesor o coordinador educativo debe equilibrar lo aprendido con lo aprehendido, es decir, concatenar teorías y experiencia en el campo que compete con la finalidad de ser consecuente en el aula y llegar al alumno para él comprenda que la teoría sin la práctica es vana.

Para ampliar la comprensión de las características del desempeño docente, Imig e Imig 2006 expresan en Hunt (2009), que “existen dos tipos de docentes: el esencialista y el progresista. Los primeros son responsables de liderar clases enteras de estudiantes y de fijar expectativas altas y dirigir el aprendizaje estudiantil hacia fines mensurable, mientras que los otros abogan por currículos centrados en el niño, abordajes constructivistas y el consenso de expertos para definir la educación de alta calidad.

Para Tejada (2009) no cabe duda en que hoy es inconcebible el docente como mero ejecutor de programas de formación. Actualmente se cree en un profesor transformador de diseños según su propia situación, su contexto de funcionamiento, con lo cual nos estaríamos posesionando en torno al profesor como implementador y agente curricular.

Aún más, el docente es un profesional que forman a personas cuyos perfiles cambian por el mero hecho del cambio social, así lo afirma Tejada.

Con estos dos autores, se concibe un desempeño docente eficiente a partir del docente progresista que se nutre con las experiencias más eficaces y apuesta por un cambio desde su propia práctica y aprende de los mejores frutos de otros colegas o expertos en este campo, es por ello, el docente progresista sabe que el cambio empieza por él mismo y se centra en construir su propia aportación a la mejora de la educación.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

El escenario en que se desenvuelve el desempeño docente en la actualidad es muy demandante a la nuevas generaciones y sus novedosas formas de recibir conocimientos.

En este desafío la formación docente es pilar fundamental que si bien es cierto se sitúa en un nivel crítico no es menos decir que de ese conglomerado magisterial se debe extraer las mejor solución.

Una generación que es más despierta al cambio, no se conforma con conceptos, quiere comprender el porqué de esos conceptos y el porqué de los fenómenos y sus causas; de hecho su capacidad de análisis exige en el docente un apoyo más amplio de lo que comúnmente se ha venido desarrollando en anteriores épocas.

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

Como lo manifiesta Bimbela, J. et al. (2011, p.53): “en esta interacción inevitable, podemos encontrar la llave escondida que nos abre otra puerta hacia nuestro bienestar. Estamos convencidos que todo lo que somos capaces de hacer, tiene más sentido cuando lo compartimos con nuestro entorno”

Así como se busca mejorar el nivel de calidad de las instituciones educativas, también es necesario, que el docente se sienta motivado, con elevada autoestima, por ello desde las políticas gubernamentales se dirige el incentivo al mérito académico, mediante la categorización en base a salarios, así como becas en estudios extranjeros. Todo esto ayuda para que el docente lleve a cabo un replanteamiento en seguir sus estudios profesionales, sin embargo, merece autorresponsabilidad para llevar a buen término tanto sus actividades docentes como sus actividades académicas de profesionalización.

“El desarrollo profesional no puede basarse exclusivamente en el decir o en el oír” (García&Vaillant, 2009. p. 152).

El docente se vuelve competitivo cuando trabaja con un proyecto que ponga en acción nuevas ideas y procedimientos cuyo resultado sea un aprendizaje significativo. El desarrollo dentro del desempeño docente es una dimensión muy importante que no puede abandonarse a la improvisación y su base fundamental debe ser la racionalidad dentro lo planificado.

Otro pilar para un buen desarrollo profesional del docente es el compromiso profesional y social que asume como respuesta a ofrecer una formación de excelencia a sus estudiantes.

El desarrollo profesional está enmarcado dentro del Plan Decenal, y en su objetivo estratégico referente al talento humano, señala: renovar la formación inicial del personal

docente, capacitar al personal administrativo y contribuir a mejorar su calidad de vida (Ministerio de Ecuador, 2006)

Sin duda es una revalorización de la profesión docente, que se encuentra dentro de la Política 7, y es por ello que al fortalecer al docente se logra un buen desempeño escolar, ya que es quien contribuye directamente al mejoramiento de la calidad de la educación.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

Porque en la escuela, al igual que en la familia y en la sociedad, se educa a través de dos vías: por una parte, los planteamientos contenidos en los discursos y, por otro, los valores que concreta y cotidianamente se experimentan en los estilos de convivencia (Aguirre, 2009)

La comunidad juega un importante rol dentro de las escuelas, pues, los docentes no deben enmarcarse a limitar el entorno escolar, sino mirar más allá. Cuando existe esta combinación, entre familia, escuela y comunidad, el desarrollo del proceso educativo a más de volverse transparente, adquiere autonomía institucional, adquiere confianza entre sus miembros y por ende garantiza que aquellos educandos pertenecientes a esta institución sean reconocidos y se resalte su conducta así como su rendimiento académico.

Ferrer, G. et al. (2007) comenta que la relación que se da entre escuela comunidad se sintetiza en tres grupos:

- El de los que se centran en la incidencia del contexto familiar y comunitario de los niños en los aprendizajes escolares.
- Aquí están los enfoques que tratan de analizar aquellos elementos que facilitan la relación entre el contexto socio familiar y la escuela y permiten superar las disonancias de partida que provocan fracaso en los aprendizajes.
- Este enfoque está dado por aquellos planteamientos que entienden al centro educativo como recurso comunitario

Se comprende que la familia es un pilar fundamental para que los niños tengan buenos rendimientos en la escuela, más, deja entrever que las investigaciones realizadas al respecto, dan otro panorama, tal es el caso de Comellas (2013), que destaca lo consensuado en foros y encuentros vinculados con la familia:

- Los estilos de vida y los cambios sociales
- Las demandas y obligaciones atribuidas
- La poca participación familiar en la escuela.

El primer punto tiene que ver con cambios estructurales dentro de la familia, la profesionalización, diversas actividades diferentes a las de antes, han dado lugar para que dentro del hogar se cambie el estilo de vida y por lo mismo, presenta limitaciones el estar atento a las actividades de los hijos.

En cuanto a demandas y obligaciones atribuidas, tiene que ver con las nuevas tendencias en actualización curricular, en donde los padres de familia no están al tanto de esos cambios, por ello, que muchas veces no comprenden las tareas de sus hijos y se ven anclados en esta problemática.

La escasa participación del padre de familia y/o representado en la escuela, es una preocupación latente de los docentes y directivos, pues, el estar ausente el padre de familia en actividades sociales, culturales, así como en las convocatorias para valorar el rendimiento de sus hijos, es un factor desfavorable que lamentablemente recae en el rendimiento de los alumnos, perjudicando el nexo escuela-familia.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

La práctica social del sujeto maestro es la apertura hacia lo real-objetivo de la razón cognoscitiva, es el principio constructor de las categorías de aprehensión de lo real y de su transformación en contenidos de conocimiento (Becerril, 2005. p. 30)

Su ejecución debe estar fundamentada en conceptos científicos, validados a partir de investigaciones que han dado resultados certeros.

Por ello, la improvisación en la práctica docente y la mera inducción de conceptos no admitidos desde las bases del actuar docente, da lugar a una educación con una baja visión de mejoramiento, pues, al no estar cimentada científicamente y no ser garantizada, sus acciones son pobres y de hecho, el resultado educacional no tendrá grandes logros.

En Díaz & Gallegos (2002, p. 95) se comenta que “la práctica no debe ser concebida únicamente como un hacer, como salir fuera de la institución escolar, sino como integradora de la realidad, partiendo de un concepto epistemológico concreto y dialéctico”

En este aspecto, los autores conceptualizan a la teoría como un corpus teórico conceptual orientado hacia la transformación, entendiéndola como una teoría crítica dialéctica; mientras que la práctica es el fundamento y límite del conocimiento y que como producto de la acción es objeto de conocimiento.

Revisando los dos conceptos, se puede corroborar que el binomio teoría-práctica no puede estar aislado representando en si una visión global de lo que se estudia y en base a que conceptos se realiza determinado experimento o acción didáctica.

La reflexión y dinámica que proporciona la acción conjunta de estas dos posturas pedagógicas debe ser el marco del proceso de enseñanza aprendizaje y por esta razón, no puede ser una práctica proactiva si se fundamenta en meros conocimientos que no garanticen el debido proceso experimental de los conceptos, tampoco el docente puede acumular bastos conceptos científicos y dejarlos anclados en su saber, y no llevarlos a práctica debidamente fundamentada en estos.

También para Díaz y Gallegos (2002) en su investigación sobre lo que más repercute a la hora de llevar la teoría a la práctica, detecta dos tipos de aprendizaje revelando como es la práctica docente en el aula.

- El aprendizaje individual es la persona quien enfrenta al objeto de conocimiento, desde el yo.
- En el aprendizaje grupal es el grupo quien encara el objeto de conocimiento, constituidos como grupo de conocimiento desde el nosotros, dentro de un proceso dinámico de interacciones y transformaciones, donde tiene fuerza el vínculo.

El que los alumnos repitan un acto con el fin de memorizarlo no hace bien a la educación, menosprecia la reflexión y la criticidad, estas actitudes obedecen a una ausencia de fundamentación teórica que no garantiza una orientación favorable en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Así lo corrobora Díaz y Gallegos (2002, p.100), “es un vacío que se produce en el alumno con respecto al tipo de aprendizaje que adquiere bajo la influencia del maestro”

Como se puede comprender, una participación activa del alumno en un salón de clase donde las enseñanzas y aprendizajes no llenan sus expectativas, se desencadenan en inconvenientes para él. Es conveniente que el profesor asuma una actitud innovadora y de interactividad proporcional al espíritu inquieto del alumno de hoy, que si bien es cierto, siendo infantes aún, están inmersos en un mundo tecnológicamente modernizado y es por esta razón que la información está al alcance de sus manos.

1.2. Gestión educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa

Para Azzerboni, D & Harf, R (2008), la gestión hace referencia a procesos que permiten analizar la toma de decisiones, la conformación de equipos, la delegación, la negociación, la distribución de espacios, tiempos y responsabilidades. Concepto que es aplicable a toda organización, y siendo la escuela una organización, también es aplicable para ella.

Por ello, la gestión educativa siendo un proceso que fortalece los proyectos educativos de las instituciones, ayuda a mantener la autonomía institucional y está fundamentada siempre en las políticas públicas.

El Ministerio de Educación del Ecuador (2009) implementa el Nuevo Modelo de Gestión Educativa (NMGE) que es un proyecto que inició su gestión en enero de 2010, y plantea la reestructuración del Ministerio de Educación para garantizar y asegurar el cumplimiento del derecho a la educación.

Con ello, busca influir de manera directa sobre el acceso universal y con equidad a una educación de calidad y calidez, lo que implica ejecutar procesos de desconcentración desde la Planta Central hacia las zonas, distritos y circuitos, para fortalecer los servicios educativos y aproximarlos hacia la ciudadanía, atendiendo las realidades locales y culturales.

La descentralización en el aspecto de la educación ha permitido el acercamiento de parte de las autoridades del ramo hacia los centros educativos.

Factor que ayuda a que bases sean mayormente atendidas respecto a las gestiones que realicen para bien de su comunidad educativa.

Otra definición de gestión educativa describe Tedesco 1999 en García & Topete (2004. Ponencia 13) como “el proceso que va allá de los simples cambios administrativos y abarca los procesos educativos en su dimensión administrativa, social, laboral y pedagógica”

Se concibe la gran importancia de la gestión educativa en el aspecto pedagógico, porque promueve aprendizajes significativos en los estudiantes, crea integración entre todos los actores y motiva una interacción continua con responsabilidad, persiguiendo el mejoramiento sustentable y sostenible en el proceso educativo de la institución.

1.2.2. Características de la gestión

Entre las características que tiene que ver con la gestión educativa, Azzerboni, D & Harf, R. (2008), propone:

- Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.
- Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.
- Definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización.
- Comprometer a todos los actores institucionales
- Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece
- Tedesco (1999) también comenta que si bien no existen normas modelos para una eficaz gestión educativa, sugiere elementos como los que se describe a continuación.
- Una decisión racional implica una comprensión del propósito que va a cumplir.
- Todos los hechos, opiniones e ideas relativos al problema deben ser estudiados.
- Toda la información recogida debe ser procesada imparcialmente y debe conducirnos a diferentes alternativas.
- Cada alternativa debe ser evaluada a la luz de la efectividad que pueda producir para el logro de los objetivos.
- Seleccionar mediante una decisión acertada cuál de las alternativas ofrece menos problemas a la institución.

La selección de una decisión acertada requiere de conocer y reconocer cuál es el problema, lo que debe ser motivo de una reflexión y criticidad sincera.

Esta decisión a tomar es producto de la discusión en la toma de las mejores alternativas que previo serán medidas que consecuencias pueden producir.

La mejor decisión ya estudiada debe tener claro su fundamentación, ya que al sostenerla, debe ser controlada y evaluarla lo que permite sustentar el principio de autoridad en la institución.

Además la gestión educativa en el Ecuador, persigue un objetivo principal que es renovar procesos y automatizar procesos para mejorar la atención al público, para ello, el modelo pretende alcanzar una alta desconcentración de la gestión educativa.

1.2.3. Tipos de gestión

Cuando se habla de gestión educativa se ha de tomar en cuenta que existen muchos modelos conceptuales y para cada uno de ellos corresponde una categorización.

Si el problema de la gestión es complejo en las organizaciones educativas convencionales, aún más en aquellas que ofrecen modalidades como la educación a distancia. La necesidad de tomar en consideración diferentes tipos de gestión: académica, administrativa y tecnológica, para avanzar en el aseguramiento de la calidad es uno de los retos a los que tiene que enfrentarse este tipo de educación.

La gestión conlleva cinco dimensiones: la social, la político-institucional, la administrativa y la técnico-pedagógica.

Dimensión social

La educación toma lugar en un contexto histórico y social determinado que le imprime las características esenciales de su función (el ¿para qué educar?), y de ahí, las formas y los medios como se educa.

Dimensión político-institucional

Las políticas son las directrices, acciones y recursos de la organización que se centrarán en ciertos objetivos que desde luego llevan implícitos las ideologías y los intereses del grupo que sustenta el poder.

Dimensión administrativa

Es aquí donde los gestores sortean todos los escollos propios de la gestión de los diversos programas y de la institución educativa.

Dimensión técnico-pedagógica

Es el conocer y escoger las herramientas más adecuadas para los propósitos pedagógicos. Implica gestar a nuevos docentes y estudiantes, y desde aquí se da esa función de reflexión y adscripción a líneas del cambio social.

Tipos de gestión	Implicaciones
Gestión de proyecto	<p>Implica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planteamiento • Ejecución y • Control de un proyecto <p>Incluye la organización y administración de recursos humanos, infraestructura tecnológica, estimación de costos y tiempos de realización, aspectos pedagógicos y de comunicación, entre otros.</p> <p>El gestor debe diseñar y desarrollar un proceso de evaluación y autoevaluación. Prever posibles inconvenientes que pudieran surgir en la implementación de las decisiones. Analizar y distribuir los recursos disponibles y necesarios teniendo en cuenta su funcionalidad. Promover las innovaciones y favorecer su implementación, sistematización e institucionalización. No considerar lo planificado como algo inamovible, sino como un guión que dirige la acción.</p>
Gestión del aprendizaje y tecnología	<p>Implica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integración curricular. • Tipo de aprendizaje que requieren los alumnos dados sus conocimientos y experiencias previas. • Tipos de ambientes de aprendizaje requeridos (ya sea en modalidad presencial o a distancia). • Competencias que deben tener los docentes que fungen como asesores. • Tipo de asesoría: grupal, telefónica, correo electrónico, para el acompañamiento didáctico. • Tecnologías para la interacción entre estudiantes y asesores. • Tecnologías para el trabajo colaborativo: webquest, wikis y blogs. • Experiencias de aprendizaje para adquisición de conocimientos: solución de problemas, escenarios, proyecciones, casos, etcétera. • Materiales didácticos que apoyarán las experiencias de aprendizaje. • Formas de evaluación del aprendizaje, es decir, qué estrategias se utilizarán para identificar los conocimientos adquiridos por los alumnos. • Los LMS (Learning Management System) permiten que la gestión del aprendizaje se planee y organice más fácilmente con el uso de la computadora e Internet.
Gestión del aprendizaje	<p>Implica</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integración curricular. • Tipo de aprendizaje que requieren los alumnos dados sus conocimientos y experiencias previas. • Tipos de ambientes de aprendizaje requeridos (ya sea en modalidad presencial o a distancia). • Competencias que deben tener los docentes que fungen como asesores. • Tipo de asesoría: grupal, telefónica, correo electrónico, para el acompañamiento didáctico. • Tecnologías para la interacción entre estudiantes y asesores. • Tecnologías para el trabajo colaborativo: webquest, wikis y blogs. • Experiencias de aprendizaje para adquisición de conocimientos: solución de problemas, escenarios, proyecciones, casos, etcétera. • Materiales didácticos que apoyarán las experiencias de aprendizaje. • Formas de evaluación del aprendizaje, es decir, qué estrategias se utilizarán para identificar los conocimientos adquiridos por los alumnos. • Los LMS (Learning Management System) permiten que la gestión del aprendizaje se planee y organice más fácilmente con el uso de la computadora e Internet.

Fuente: Revista de Innovación Educativa. Rosas Patricia, 2006

1.2.4. Ámbitos de gestión docente

En la actualidad la exigencia de una educación activa ha dado origen al cambio de los establecimientos educativos de ser instituciones cerradas y aisladas a funcionar con autonomía. Estas nuevas maneras de hacer gestión dan lugar a cumplir sus metas propuestas, y por ende a potencializar las habilidades de la institución educativa.

Estas actuales formas de hacer educación benefician el proceso integrador de la comunidad educativa: padres de familia, alumnos, equipo docente y docente, ayudando a que su acción esté dirigida a mejorar su planificación.

Algo muy importantes es que los proyectos educativos y de aprendizaje se programan desde las necesidades mismas de la institución, sintiendo en el beneficiado directo que es el estudiante, los resultados exitosos.

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.

La gestión legal en el Ecuador se ha venido desarrollando pasivamente, aun cuando ha existido reformas, no se las ha ejecutado tal cual reposan en la literatura.

Para citar entre algunos, el caso de la reforma curricular que estaba plasmada desde 1996 para que la educación sea reglamentada en diez años de educación básica, sin embargo, es hasta mediados del siglo XX con la nueva presidencia, que se crean políticas para que esta reforma se cumpla.

Además, dentro de la educación inicial, se daba atención a niños de 4 a 6 años, a través de programas como PRONEPE. Programa que llega con alternativas de educación preescolar y que favorece el desarrollo de las capacidades básicas y la estructuración del conocimiento integral y significativo de niños y niñas en los sectores más necesitados del país (Organización de Estados Iberoamericanos [OEI], 2013)

En este mismo proceso educativo y dentro del Plan Estratégico de Desarrollo de la Educación Ecuatoriana 1997-1998, se enuncia en su objetivo específico que textualmente dice: Lograr que en los próximos cinco años se universalice la reforma de la educación general básica, bachillerato y educación técnica, los contenidos programáticos mínimos y las destrezas proyectadas dentro de un proceso participativo de construcción de la reforma

educativa del sistema educativo ecuatoriano (Ministerio de Educación y Cultura [MEC], 1998)

Aquí se puede notar que si bien es cierto existía políticas para implementar nuevas formas de llevar a cabo el proceso educativo, no se llevaba a la práctica e incluso, los docentes al tener a su alcance este texto informativo, trabajaba con metodologías educacionales anteriores, es por ello que el campo educativo se mantenía en espera pasiva de un cambio radical, que hizo presencia con la nueva reforma curricular en el año 2010.

Para comprender esta transición hacia la nueva reforma curricular, el ME (2010), nos presenta a manera de antecedentes, señalando que en noviembre de 2006, se aprobó en consulta popular el Plan Decenal de Educación 2006-2015, el cual incluye, como una de sus políticas, el mejoramiento de la calidad de la educación.

En cumplimiento de esta política, se han diseñado diversas estrategias dirigidas al mejoramiento de la calidad educativa, una de las cuales es la *actualización y fortalecimiento de los currículos de la Educación General Básica y del Bachillerato y la construcción del currículo de Educación Inicial*. Como complemento de esta estrategia, y para facilitar la implementación del currículo, se han elaborado nuevos textos escolares y guías para docentes.

Se percibe que el cambio en la educación ha sido una preocupación presente en las mesas de trabajo de todos los gobiernos, sin embargo es este período presidencial que se ha emprendido en un cambio en cierta manera radical, dejando políticas que en el transcurso del tiempo de acuerdo a lo programado se han venido cumpliendo y que hasta el presente año se observa que todas las instituciones educativas cuentan con alumnos desde primer año de educación básica, siendo obligatorio para ser promovidos al segundo año.

Para fundamentar que la planificación obedezca a una verdadera gestión directiva, debe estar fundamentada en una buena orientación y dirigencia de su gestor.

Esta gestión conlleva lo que es planificación estratégica, siendo una de sus acciones, ya que de ahí se desprende una buena organización y el funcionamiento sostenible y sustentable del centro educativo.

Este ámbito de la gestión educativa se centra en:

- El direccionamiento estratégico
- La gerencia
- La cultura institucional
- El clima institucional
- El gobierno escolar
- Diversas normas para el buen funcionamiento de la institución como: reglamentos internos, códigos de convivencia, gobiernos estudiantiles, comité de padres de familia
- Las relaciones con el entorno

Para ello el director y su equipo de gestión tendrán una visión y misión y que todas sus actividades se realicen en torno al cumplimiento de estos aspectos.

Como se menciona entre los diferentes puntos en que se centra el ámbito de gestión legal, está el clima institucional, mismo que debe favorecer las condiciones idóneas para planificar y analizar los problemas de la institución, por ello, las normas, códigos y reglamentos deben lograr ese objetivo: un clima armónico y sana convivencia institucional.

“Los grandes cambios que se están emprendiendo para transformar radicalmente la educación ecuatoriana cuentan ahora con un marco legal que los legitima y los impulsa”(ME, 2012, p. 9).

La consecución de los diferentes componentes del ámbito de gestión legal como se mencionó anteriormente, generan en la institución el desarrollo armónico en base a procesos de organización, permiten la evaluación de cada uno de sus integrantes a través de un proceso transparente encaminado al logro de la meta cumbre, la calidad educativa.

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.

La esencia del desempeño docente se centra justamente en el aprendizaje, se enfoca en las acciones para lograr que los alumnos aprendan y desarrollen sus competencias imprescindibles para su desarrollo personal, social y más tarde en el ámbito profesional.

Aquí tiene que ver el diseño curricular, la práctica pedagógica, el accionar dentro del aula y así mismo, tiene que ver dentro de éste ámbito la forma como se evalúa el desempeño docente, es decir, la manera de dar seguimiento académico. Es relevante indicar que estas prácticas educativas deben estar cimentadas en un conocimiento científico validado y que garantice una interacción entre el diseño curricular, la práctica pedagógica y el entorno inmediato escolar.

En este aspecto, Tebar (2006, p.114), menciona: cuando la escuela funciona como un gran contexto lleno de actividades lúdicas y de aprendizaje, la clase será el marco donde el maestro planifique un abanico de situaciones educativas para que el alumno se estimule a participar.

En concordancia a lo que enuncia Tebar, es una verdad que la escuela lejos de ser un lugar encerrado a modo de guardería, en donde los actores son sujetos pasivos, a quien se les marca la barrera del límite de opinión, debería transformarse y de hecho actualmente se observa con grandes expectativas el cambio que ha invadido a las reformas educativas.

Hoy, el alumno puede opinar y en algunas ocasiones es el maestro quien no presta las condiciones de conocimiento apropiadas a la actualidad.

Esta dinámica se da por medio de un conocimiento innovador, sabiendo que la tecnología está al alcance de los niños y/o adolescentes, y para ellos es muy fácil investigar alguna duda que les quedo después algún tema explicado por su docente.

La investigación proactiva y amplia está casi ausente en los docentes, quienes se han conformado con planificaciones reguladas desde las instancias superiores, dejando a un lado la autoinvestigación y creando desventaja hacia los alumnos.

En este sentido, cuando la práctica pedagógica, la gestión de aula y el seguimiento académico se desenvuelven en adecuadas condiciones institucionales, los alumnos sienten que su aprendizaje está garantizado, así mismo los padres de familia y comunidad en general se sienten satisfechos por la labor emprendida en bien del aprendizaje. Desembocando en una institución con sentido de pertenencia, que busca estrategias que dinamicen una buena calidad educativa.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.

Se fundamenta en el trabajo institucional, incluye todo lo relacionado a la gestión académica, la administración de la infraestructura, los recursos físicos, los servicios en lo que respecta al talento humano, aquí se da el apoyo financiero y de contabilidad.

Paradójicamente la crisis enfrentada por las instituciones públicas ha afectado a las unidades y direcciones de planificación educativa, con limitaciones en relación con recursos humanos, físicos, materiales, presupuestales y financieros, lo cual repercute en el debilitamiento, pérdida de espacios, credibilidad y liderazgo en su ramo, así lo expresa Venegas (2004)

Sin embargo es determinante en este ámbito de la gestión, el tiempo, el espacio y el agrupamiento, ya que son elementos necesarios que el docente tendrá en para una adecuada planificación, de ahí que los objetivos que se propone dentro de su labor se conviertan en una enseñanza y logre los propósitos planteados.

Esta planificación permite organizar las actividades idóneas para el ejecútese del plan general de la institución educativa y del aula de clase respectivamente. En la relación que existe entre las actividades y los resultados de éstas, los docentes deben mantener una coherencia entre lo que se piensa (plan) y lo que se hace (desarrollo de ese plan).

Para los autores Llena, A. París, E. & Quinquer , D. (2006, p.73), “la planificación se debe principalmente a dos tipos de actores: los educando y los educadores. Es como una moneda, hay dos caras: los protagonistas y en consecuencia debe hacer un doble y simultáneo planteamiento”

Se amplía lo mencionado anteriormente con Martínez de Pérez (2001, p.51) cuando se refiere a cómo será la escuela del siglo XXI, expresando que: “si gestionar es saber hacer, querer hacer y poder hacer, el común denominador es el hacer, lo que implica que esta perspectiva de gestión/planificación tiene un compromiso concreto en la acción”

En realidad, el saber hacer y quererlo hacer tiene relación y a la vez una separación en la acción, pues, el querer hacer no siempre indica que se lo vaya a ejecutar y más bien, la ejecución de una actividad es sin lugar a dudas, el hacerlo y hacerlo bien. Se aborda también en la gestión de planificación, la parte financiera que al mantener estrecha

relación, ayuda a complementar el presupuesto. Esto conlleva a un nivel de autogestión institucional ya que al no depender solo de las arcas fiscales del estado, el directivo busca alternativas para satisfacer las necesidades físicas que tiene su institución.

En este aspecto, el directivo junto con la parte administrativa priorizará las necesidades más elementales para cubrir a priori, esto no quiere decir que otras demandas se dejen de lado, sino más bien, el planificar eficientemente el presupuesto y ser transparente en el manejo de este, ayuda a optimizar las actividades, siendo eficaces y eficientes para no dejar desamparado la parte logística y de funcionamiento del establecimiento.

El director como cabeza de la institución tendrá pleno conocimiento de las competencias y a que entidades acudir para ser consecuentes a los principios legales que rige el campo educativo.

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

Cuando se habla de liderazgo y comunicación, también es importante añadir como están las relaciones de la institución con la comunidad, como esta su participación con el entorno y en qué grado de armonía está la convivencia institucional. Así mismo, la comunicación entre todos los miembros de la comunidad educativa es importante para el logro de un buen desempeño docente, es así, que la inclusión es una perspectiva que en todas sus aristas integra a la población con estas necesidades especiales.

El ámbito de la gestión docente en cuanto a liderazgo y comunicación, nace desde los dirigentes educativos institucionales, por ello, quien guía un centro educativo debe tener ventaja frente a los demás en cuanto a valores como empatía, comunidad y sana convivencia desde su entorno. Hay que tener en cuenta que por más que existan leyes y reglamentos bien definidos si no se da a la par un buen liderazgo, las normas se quedarán en simples escritos esperando ser activados por personas que tengan sentido de pertenencia en el aspecto educativo.

Aguilera (2004), expone que liderazgo se relaciona con la capacidad de inspirar y guiar a personas o grupos, despertando entusiasmo en la consecución de una visión y misión cumplidas, orientado en el desempeño y guiando con el ejemplo; asunto nada fácil y se aprende haciendo.

Se trata entonces de saber, si su sacrificio es estéril o fecundo y éste es un interrogante que debe plantearse en cada corazón, con la gravedad de los momentos decisivos.

En esta decisión reconoceremos el lugar donde cada uno de nosotros es llamado a oponer resistencia; se crearán entonces espacios de libertad que pueden abrir horizontes hasta el momento inesperado (Sábato, 2003).

Con estos criterios, se puede añadir que el verdadero liderazgo permite cambios positivos en la actitud misma de las personas guiadas, sin embargo en este camino se podrá encontrar obstáculos que de alguna manera limiten el cumplimiento del propósito.

No obstante, un corazón que muestra resistencia ante estas piedras del camino, cultivará en el líder y su organización el arte de la correcta decisión y valentía para ir contracorriente malsana, creando como lo manifiesta Aguilera en el párrafo anterior, espacios de libertad y fecundidad de nuevos días para su organización.

Calatayud (2013, p.22) expresa que “en las instituciones educativas sometidas a cambios múltiples y acelerados una de las diferencias entre el éxito y el fracaso es la calidad de la dirección y del liderazgo”

Resulta poco prometedor que en las instituciones educativas no se lleve a cabo este tipo de actitudes líderes que motiven tanto a docentes, alumnos y padres de familia. El transitar de un liderazgo autócrata a un liderazgo organizacional es un proceso completo, pero al mismo tiempo una necesidad latente que hay que mirar con gran urgencia y con mentalidad proactiva en bien de mejorar la educación.

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

El docente como factor de cambio y de impacto fundamental en la potenciación de capacidades, ayuda a superar limitaciones propias del entorno y del medio escolar. Para mejorar el desempeño docente, éste ha de mantenerse en permanente actualización en su profesión, dedicarse tiempo y capacitarse desde diversos tipos de formación e innovación.

Si bien es cierto se dan planificaciones desde las altas esferas, no es menos sentir que solo la institución conoce sus necesidades, sus oportunidades educativas como de

funcionamiento. En este transitar educacional, los dirigentes deben cumplir los requisitos básicos de moral, ética y profesionalismo a la altura del cargo que desempeña.

1.3.1. Definiciones de estrategias

Para Manuale (2007, p.15), “las estrategias son habilidades utilizadas con un determinado propósito y apuntan a una finalidad”

Con el criterio de Manuale, se comprende entonces que en educación, los docentes deben utilizar las herramientas metodológicas que la misma capacitación formal les ofrece, de tal manera, que el proceso de enseñanza aprendizaje no sea ambiguo, y más bien, el alumno se siente motivado al ver que su profesor trata de llegar con sus conocimientos de forma natural y amigable con el entorno.

La palabra estrategia aplicada al ámbito educativo, se refiere a aquella secuencia ordenada y sistematizada de actividades y recursos que los profesores utilizamos en nuestra práctica educativa; determina un modo de actuar propio y tiene como objetivo principal facilitar el aprendizaje de nuestros alumnos (Boix, 1995).

A manera de ejemplo de cómo utilizamos las estrategias dentro de nuestras actividades se expone la siguiente concepción: Cuando las estrategias no se explican en clase cada alumno se ve obligado a descubrirlas por su cuenta.

Lo que suele suceder es que algunos alumnos, por si solos y sin necesidad de ayuda, desarrollan las estrategias adecuadas. De esos alumnos decimos que son brillantes. Pero habrá otro grupo de alumnos que desarrollarán métodos de trabajo inadecuados.

Esos alumnos que trabajan y se esfuerzan y, sin embargo, no consiguen resultados son casos típicos de alumnos con estrategias inadecuadas.

1.3.2. Tipos de estrategias

En la nueva forma de gestión educativa, se convoca activamente a sus actores involucrados y en particular a sus directivos, en cada una de las distintas áreas que implica dentro del cumplimiento de la función de gestión en la institución escolar (Martínez, 2001).

En la práctica docente, las estrategias a utilizar dependen en gran medida de la creatividad y pensamiento proactivo de directores, docentes y demás personal de la institución. En este aspecto, a los padres de familia se los debe hacer sentir parte de la institución e involucrarlos en las planificaciones correspondientes.

Para Carrasco (2004) las estrategias incluidas en el procesamiento de la información (super notas, mapas conceptuales, mapas mentales, redes semánticas, síntesis, etc) responder claramente a la característica: ayudar a cada alumno a originar, organizar y a elaborar según su modo propio: conceptos, ideas, es decir, a tener su propio criterio.

Esto aporta para concebir que de acuerdo al ámbito que se trabaje, se emplea la estrategia y la que nos vale para hoy, quizá no vale para mañana, que depende de las circunstancias; hasta se puede innovar en la forma como se acciona tal o cual estrategia.

1.3.2.1. En la gestión legal.

Martínez, 2004 indica que en Ecuador 1992 se adoptó la llamada consulta nacional, vía tenue, del modelo educativo como aparato centralizado y burocrático al de interacciones más amorfas, menos reguladas, que se organizan obedeciendo la lógica de las redes y luego la reforma de 1997 en pro de mejorar la reforma educativa.

En esta nueva reforma legal, se enmarcan los diferentes estamentos que regulan las labores docentes y procuran la sana convivencia dentro de la institución. Entre ellos, se tiene:

- Comprenden la creación de los gobiernos estudiantiles
- El gobierno escolar
- Las organizaciones de padres de familia
- Los concejos técnicos docentes
- Los códigos de convivencia
- Los reglamentos internos
- Los reglamentos para expendio de productos de consumo

Esta normatividad es la que permite la democracia dentro de la institución, la que es adecuada y sana cuando todos y cada uno de los miembros de la institución la respetan, cumplen y hacen cumplir lo establecido en los diferentes aspectos que la componen.

Cuando se da el cabildeo y nace desde los grupos de base, en este caso desde los alumnos de cada salón de clase, y llevan su propuesta hacia los departamentos superiores, se logra que sus planteamientos se tomen en cuenta y generalmente estos beneficios no son solo para aquellos estudiantes, sino para la institución en general.

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

El Ministerio de Educación preocupado por fortalecer la planificación pedagógica y curricular de los docentes, ha implementado un programa de capacitación a través de su página SI Profe, el mismo que ofrece documentos de apoyo para fortalecer la práctica pedagógica de directivos y docentes.

Además, el ME, expone la creación de la Universidad Nacional de Educación, cuyo objetivo es formar docentes y especialistas altamente calificados para promover la innovación y la mejora continua en el sistema educativo, que tomen a su cargo la ejecución de las políticas y generen estrategias de calidad en campos que aún están poco desarrollados como educación intercultural bilingüe, incorporación de la tecnología a los procesos de aprendizaje, diseño, adecuación, adaptación y diferenciación curricular, entre otros.

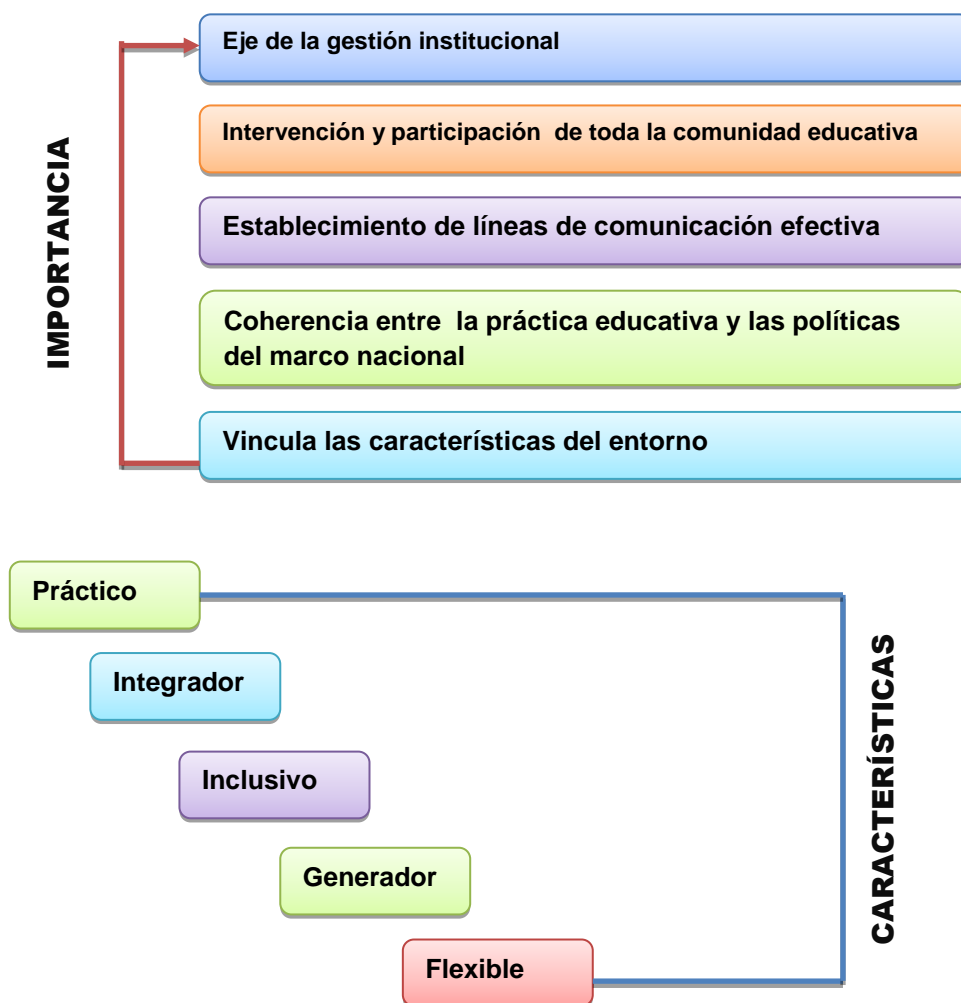
Es una problemática que atañe grandes errores en las universidades donde no se ha preparado al estudiante futuro profesional con conocimientos para insertarse en la sociedad y ser auto referente, creativo, reflexivo, que se evalúa a sí mismo en su crecimiento, decrecimiento y errores; que le limitaba a desarrollar un estilo crítico como producto de la educación recibida en la institución superior.

Se entiende que "enseñar no es tan sólo una cuestión de conocimientos, sino de modos de razonar" (Soubal, 2008, p.314). La gestión de planificación institucional y curricular hace énfasis al trabajo en equipo, donde los docentes se involucran más que integrarse, sienten suyo y se apropian del desarrollo de la enseñanza aprendizaje.

Por ello se hace hincapié en la constitución 2008, que ha modificado y ampliado el enfoque, las finalidades y compromisos de la educación. Por primera vez, el país considera a la educación como “área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal”, pues tiene la responsabilidad de ser “la garantía de la igualdad e inclusión social y a condición indispensable para el Buen Vivir” (ME, Art.26, Constitución del Ecuador 2008)

En este marco de desarrollo educativo, el Plan Educativo Institucional (PEI), es un instrumento orientador y que dinamiza las acciones de las instituciones educativas, las mismas que son organizaciones que prometen cambios sustanciales en la sociedad.

El siguiente cuadro nos muestra cuán importante es la construcción de este instrumento.



Fuente: Actualización y Fortalecimiento Curricular, 2010

Elaborado por: María Prado Ochoa

Dentro de la planificación curricular es necesario tomar en cuenta los niveles de participación dentro de las formas metodológicas, técnicas, instrumentos, los mismos que establecen distintos vínculos entre los protagonistas.

Entre estos vínculos están: “informativo, consultivo, elaboración común, co-decisión, delegación, autogestión” (Ademar, 1996, p.39)

Además añade a manera de ejemplo en la gestión curricular, los directivos y docentes tomarán decisiones, ejecutarán y evaluarán, mientras que los alumnos, padres de familia y comunidad participarán a nivel informativo, consultivo, ejecutivo y evaluativo desde sus respectivos roles.

En sí las planificaciones institucionales están fundamentadas en la investigación del entorno, a partir de la realización de un diagnóstico situacional; surge en el proceso nuevos conocimientos articulados fielmente a la teoría, métodos y técnicas concatenados para lograr que estos conocimientos sean críticamente analizados con el propósito de transformarla.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

“La necesidad de crear una pedagogía de la comprensión, nos exige ahondar en una serie de constructos teóricos vinculados a las explicaciones de las teorías del aprendizaje” (Manuale, 2007, p.43).

Así conviene destacar que las estrategias para la gestión del aprendizaje, se fundamentan en la pedagogía y la didáctica como binomio indisoluble en el proceso transformador hacia una buena forma de hacer educación.

En este contexto se aplica el término metacognición, que se refiere al conocimiento del conocimiento, dicho en otras palabras, la capacidad de ser conscientes de la manera en que se aprende, manejar los conocimientos adquiridos y saber que falta por aprender.

Por ello, un alumno es metacognitivo cuando regula su propio aprendizaje, mediante la aplicación de estrategias y comprobación de ellas, que es cuando se concientiza de como aprendió.

Estas estrategias metacognitivas se las aplica en todas las áreas de estudio, en el deporte, hasta en la preparación de eventos en la institución., es decir, abarca todos los campos de acción que se ejecutan dentro de una institución educativa.

Así es como dentro del aprendizaje se comprende a la estrategia como los pasos que conducen a un fin elegido y es susceptible de ser evaluada con el propósito de saber si es valedera o se la desecha como información.

Con la vasta experiencia de un aprendizaje significativo aprendido en las aulas universitarias sobre las diferentes teorías del aprendizaje, resulta muy alentador que ya en la labor docente, la práctica educativa se sustente en éstas teorías que unidas a innovaciones estratégicas actuales, no hacen más sostener a la educación en sólidos pilares para cumplir el reto del rol verdadero del docente.

Un reto que se inicia diariamente, cuando está frente a sus alumnos y que se culmina satisfactoriamente cuando ha planificado con anterioridad los contenidos y ha permitido que su conocimiento sea sido aprendido favorablemente en sus educandos.

Se considera que cada alumnos tiene diferentes formas de concentración y atención, sin embargo todos son muy capaces de rendir positivamente en clase.; para ello, el docente con sus conocimientos distingue en cada uno de sus alumnos la inteligencia y habilidad innata del ser humano, y las moldea con dedicación para obtener los mejores resultados.

Suceso que es posible cuando en educación, el docente cumple su rol social con mística, vocación y conocimiento desprendido hacia sus alumnos.

Mucho tiene que el modelo educacional que se emplea, si se inclina por el tradicionalista, no se obtendrán aprendizajes significativos en los alumnos, mucho menos los docentes serán competitivos en sus acciones.

Por ello, el modelo de escuela activista, deja atrás los paradigmas de emisor-receptor de los siglos pasados e ingresa al nuevo mundo de la sociedad del conocimiento.

Junto al modelo constructivista o de la escuela nueva, está las Tics enmarcadas en la sociedad del conocimiento, en este sentido la institución al formar parte de esta globalización debe estar preparada para enseñar a los alumnos formarlos favorablemente,

ya que la tecnología también trae consigo puertas abiertas a la práctica de antivalores, es ahí cuando el docente debe aprovechar el entorno escolar y buscar las mejores estrategias para procurar en el alumno el uso racional de las tecnologías de comunicación.

Siendo esta tecnología una herramienta que acerca la práctica a través de audio videos, que permite acercar al alumno al medio natural que no le es posible, es importante, por no decirlo necesario, que directivos, docentes, alumnos, personal administrativo y personal de servicio, potencien estos saberes por medio de la capacidad de integrar e involucrarse en esta era tecnológica.

Como indica, Capacho (2011, p.19) “la relación analizada en el proceso formativo del ciudadano al interactuar con el espacio virtual, puede ser interpretado a través de dos ópticas que en lugar de contraponerse, son complementarias”

Sigue añadiendo Capacho, que la formación del ser humano como un ser trascendente tiene como eje central su sentir en su dimensión formativa, y por otro, la formación del sujeto como ser racional gira en torno a su dimensión pensar como hilo conductor de su formación.

El pensar y sentir son determinantes en el actuar y como dice Capacho, es precisamente por ese actuar es como se puede evaluar el aprendizaje del sujeto dentro de un entorno virtual.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

“Gestionar eficazmente el tiempo es vital para el ejercicio de la función directiva, pues, a través de la misma podemos facilitar que otras tareas de un directivo se efectúen con éxito” (Vásquez, 2006, p.8).

Para Vásquez, la comunicación es un proceso mediante el cual dos o más sujetos expresan mensajes que pueden ser contestados a través de un medio concreto.

Como se puede observar, la comunicación efectiva nace cuando hay una dirección definida e integradora de sus actores. Tiene mucho que ver el tipo de liderazgo que los directivos llevan a efecto para lograr la armonía y equilibrio que la institución requiere para que el proceso educativo sea eficiente.

El Centro de Investigación y Documentación Educativa [CIDE](2006), hace referencia a la imagen de liderazgo, concibiéndolo como una imagen más amplia que se articula en torno a cuatro pilares:

- Definir la misión y establecer metas escolares que enfatizan el logro de los alumnos.
- Gestionar la función de producción educativa, entendiendo por tal coordinador el currículo, promover enseñanza de calidad, llevar a cabo supervisión clínica y evaluación/valoración de los docentes, ajustar materiales de enseñanza con metas curriculares, distribuir y proteger el tiempo escolar y controlar el progreso de los alumnos.
- Promover un clima de aprendizaje académico estableciendo expectativas y estándares positivos elevados de conducta y rendimiento académico del alumno, mantener alta visibilidad y proporcionar incentivos a alumnos y estudiantes, así como promover desarrollo profesional no aislado de la práctica instructiva.
- Desarrollar una cultura fuerte en la escuela, caracterizada por un ambiente seguro y ordenado, oportunidades para la implicación significativa de alumnos, colaboración y cohesión fuerte, así como lazos más fuertes entre las familias y la escuela.

Se resalta del autor algunas características de un buen liderazgo como: coordinar, ajustar, controlar, tener alta visibilidad, proveer ambiente seguro, permitir cohesión familia-escuela; teniendo como líneas a seguir, ya que un buen líder integra positivamente desde individuos hasta grandes masas populares.

Contrario está el hecho de que, cuando el líder actúa negativamente, perjudica a grupos que confían en él y les provee hacia un camino poco próspero. Este personaje que no tiene sentido de pertenencia en la entrega al servicio común al contrario de un buen líder, presenta antivalores como egoísmo, antipatía, ego elevado de superioridad, entre otros.

Por ello, es imprescindible detectar a tiempo las malas actitudes de un líder y que esas conductas desfavorables no perjudiquen a sus seguidores.

Los efectos negativos que causan una mala práctica en liderazgo entre otros son:

- Impiden u obstaculizan que los miembros del equipo tomen sus propias iniciativas.
- Se convierten en desmotivadores, aunque tienen la falsa creencia que su presencia es muy motivadora dentro del equipo.

- Inducen a las personas a trabajar de forma aislada, en lugar de colaborar entre todos.
- Refuerzan la comunicación entre ellos y el equipo, pero no entre sus integrantes.
- Bloquean la creatividad.
- La productividad del equipo es menor que la suma de las capacidades individuales de los miembros.

Junto a liderazgo se da también la cooperación entre docentes, éstas prácticas son una necesidad que promueve reflexión y permiten a que conjuntamente se tomen las mejores acciones en el escenario de la educación, como lo es el salón de clase.

Para López (2007, p.49), la colaboración entre el profesorado, especialmente dentro del mismo centro, es una necesidad cada vez más latente.

La acción de directivos y docentes determinan como se está llevando a cabo el liderazgo, ya que en los tiempos actuales una actitud tradicionalista no calza en la mente de la nueva generación, por ello, en muchas ocasiones se da la discrepancia en las instituciones educativas, porque a mayor conocimiento mayor interacción; cuando uno de los pares no está en equilibrio con este factor, entonces se da el desfase en el proceso educativo.

Para que haya una buena relación de miembros de la institución, debe existir una relación de igualdad entre ellos, donde sanamente se pueda intervenir en los procesos de debate y asumir su rol en el momento preciso.

Sin lugar a dudas, la comunicación y el nivel como se presente en la institución asegura una favorable interacción entre compañeros, docentes-alumnos, autoridades-padres de familia y en todas las líneas de relación de los actores de la comunidad educativa.

La comunicación debe ser abierta y sin cuestionamientos sociales, permitiendo que los sujetos activos incluso expresen su pensamiento y sentimiento con espontaneidad y responsabilidad.

CAPITULO II
METODOLOGIA

2.1. Diseño de la investigación

La metodología del presente trabajo está fundamentada en un diseño de investigación de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, aportando a explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

Es transversal, esto quiere decir que la información se recopila en un momento único, mediante la aplicación de la encuesta.

Cuando se trata de investigación exploratoria, se comprende que es una exploración inicial en un momento específico.

Además, de las características antes mencionadas, la descriptiva ayuda a indagar los niveles de una o más variables en una población dada.

Gracias a la aplicación de este diseño de investigación se logró analizar los aspectos más relevantes de la investigación, permitió describir de forma general las características individuales, académicas y laborales del grupo investigado y por supuesto el nivel de desempeño en el proceso de enseñanza-aprendizaje, además la cuantificación de forma gráfica y/o numérica de toda la información obtenida.

2.2. Contexto

La investigación estuvo dirigida a tres Instituciones fiscales situadas en diferentes puntos geográficos del cantón Puyango, abordando el contexto de cada una de ellas a continuación:

Escuela de Educación General Básica “2 de Agosto” ubicada en la provincia de Loja, cantón Puyango, parroquia Alamor, en 1938 Escuela fiscal inicio en ese entonces con seis maestros normalistas y en casas particulares con un número estimado de estudiantes, gracias a la colaboración de los padres de familia y a algunas Instituciones gubernamentales en 1987 paso a funcionar en su propio local en 1994 y por la exigencia de la población infantil se convierte en Escuela mixta, en la actualidad funciona como escuela completa con un numero de treientos estudiantes y quince maestros profesionales.

Centro de educación Infantil “Marlene Salcedo” ubicado en la ciudad de Alamor, cantón Puyango entre las calles Simón Bolívar y Luis Frías Sector Sur, por la necesidad de la población infantil fue creado el 15 de mayo de 1976 como Jardín de Infantes sin nombre en ese entonces funcionó en un aula prestada por otra Institución educativa, en 1978 la Dirección de Educación de Loja designa a una distinguida maestra en calidad de Directora del Jardín de Infantes sin nombre la cual falleció dos años después y por su excelente desempeño para con la Institución la Comisión de Estímulos del dirección Provincial de Loja inaugura a la Institución como Jardín de Infantes “Marlene Salcedo Castillo” y en el 2013 por acuerdo Ministerial paso a llamarse Centro de Educación Inicial “Marlene Salcedo Castillo” .

Escuela de Educación General Básica “Alonso de Mercadillo No. 2” ubicada en la provincia de Loja, cantón Puyango, parroquia de Mercadillo a un inicio funcionaba en distintos lugares del pueblo en 1900 solo contaba con preparatoria primero y tercero y un solo profesor al cual los padres de familia pagaban sus honorarios en 1963 se construye el primer bloque de la escuela con miras a lo que en la actualidad es una ilustre planta Docente y Administrativa.

Dignos y meritorios Centros educativos, su prioridad siempre ha sido el servicio comunitario con miras de un futuro prometedor acogiendo en su seno a gente humilde sencilla con muchos deseos de superarse para de esta manera devolver a su terruño lo que un día fue entregado.

2.3. Participantes

La población a la que se dirigió la investigación fueron docentes activos en su labor; es así que la muestra fue de cinco docentes entre edades de los 28 y los 43 años, de los cuales tres laboran con nombramiento y dos en calidad de contratados.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos

Método descriptivo: este método se lo utilizo para poder seguir paso a paso los lineamientos después del Seminario de Fin de Carrera es decir, una vez, que se recibió la asesoría, inmediatamente se recurrió a buscar toda bibliografía posible para poder dar respuesta a la problemática planteada, así mismo, se ubicó los Centros Educativos en los

cuales se haría la investigación de campo aplicando técnicas e instrumentos específicos y de esta manera conseguir resultados factibles.

Método Analítico Sintético: de mucha utilidad, porque aportó para confrontar los conceptos con los resultados de la investigación de campo y así proponer una propuesta loable a la problemática resultante; analizando y sintetizando la información con miras a coadyuvar a una solución significativa a la coyuntura educativa.

Método Deductivo: este método consiste en tomar conclusiones generales para explicaciones particulares. Se acciona con el análisis de los postulados o conceptos bibliográficos, para luego ser parte del análisis de los datos recopilados, permitiendo finalmente dar solución al hecho particular investigado.

Método estadístico: se aplicó al obtener los datos de la investigación de campo, y los mismos acoplarlos en gráficos estadísticos mediante pasteles, barras y/o líneas, con la finalidad de comprender los datos desde un punto económico-analítico; la sistematización de datos, sirvió para evidenciar de manera clara el desempeño del docente en el aula.

Método hermenéutico: para abordar la problemática del desempeño docente en los centros educativos de nuestro país, fue necesario la aplicación de éste método. Su aporte está centrado en la recopilación bibliográfica para el tema propuesto, logrando identificar las fuentes que han sido confiables y con amplia información, mismas que facilitaron el análisis frente a la mera información que se tenía respecto al desempeño docente.

2.4.2. Técnicas

La lectura comprensiva fue de gran ayuda para poder identificar las fuentes que nos sirvieron de sustento en nuestra investigación, la verdad es que en todo proyecto investigativo se debe recurrir a esta técnica y aplicándola de tal manera que los resultados no varíen con la realidad de los hechos.

Al tratarse de un tema bastante complejo otras técnicas que han sido de gran utilidad son los organizadores gráficos, mapas conceptuales, con los cuales se ha podido extraer la esencia de las consultas y armar nuestra investigación.

La encuesta y la observación directa son las técnicas que se empleó en la investigación de campo.

La aplicación del cuestionario estructurado de preguntas orientadas a conocer el nivel de desempeño docente mediante la encuesta ha permitido recabar información ampliada en un momento único, permitiendo diagnosticar una problemática latente en el campo educativo.

Al aplicar la observación directa y sistemática previamente planificada se pudo captar con claridad las debilidades de los docentes investigados y constatar que existe un ligero contraste con los resultados de la encuesta de autoevaluación.

2.4.3. Instrumentos

Es preciso señalar que los instrumentos aplicados para enfocar la problemática planteada han sido diseñados por un equipo profesional de la Universidad Técnica Particular de Loja, tomando como base los criterios de gestión de aprendizaje y desempeño docente propuestos por el Ministerio de Educación, año 2011.

La Guía de observación: Es un instrumento de evaluación dividida en dos partes, en la parte superior consta de los datos personales del docente seguido de indicadores que permiten identificar el nivel de aprendizaje, liderazgo y comunicación dentro del aula con la finalidad de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico.

En cuanto a la encuesta, es un cuestionario que permite identificar el desempeño docente en los ámbitos de gestión legal, de la planificación institucional y del currículo, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

En esta autoevaluación el docente investigado debe medir su desempeño profesional tomando en cuenta para ello tres aspectos:

- Frecuencia, para medir el cumplimiento de actividad y nivel de desarrollo por parte del docente.
- Importancia, es la prioridad que el docente da a la actividad dentro de su gestión.
- Finalmente el nivel de conocimiento mide el saber hacer del docente en relación a cada uno de los ámbitos de gestión.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento Humano

Cinco docentes laborando en su campo, con edades entre 28 y 43 años; asignadas a los cargos bajo contrato y nombramiento, Directores encargados de los centros educativos investigados; Estudiante investigador, Tutora del Proyecto de Fin de Titulación.

2.5.2. Institucionales

Se tomó en cuenta tres instituciones educativas: dos de ellas ubicadas en la zona urbana y una en la zona rural, que corresponden a los nombres de Escuela de Educación General Básica “2 de Agosto” Centro de educación Infantil “Marlene Salcedo Castillo” y Escuela de Educación General Básica “Alonso de Mercadillo No. 2”, todas de sostenimiento fiscal.

2.5.3. Materiales

- Carta a directivos de los Centros educativos
- Guía de observación
- Instrumentos de Investigación: Encuesta y Registro de Observación.
- Portal de la UTPL: Entorno Virtual EVA
- Libreta de apuntes, lápiz, papel, celular, Internet, cámara.
- Transporte y subsistencia

2.5.4. Económicos

INDICADOR	COSTO
Copias, impresiones, anillados, internet, viajes, subsistencia, llamadas, tarjetas, fax	500.00

2.6. Procedimiento

La Universidad Técnica Particular de Loja, en su inmenso afán de conseguir una educación de calidad, como lo indica el Ministerio de Educación, se ha propuesto preparar profesionales de calidad y para ello ha considerado adecuado que como fase de

culminación de carrera los estudiantes investiguen sobre el Desempeño Docente en el proceso de Enseñanza-Aprendizaje ya que de esta manera fortalecerán su profesión.

Una vez recibida las instrucciones en el Seminario de Fin de Titulación en Planta Central, se recurrió a los diferentes tipos de consulta disponibles para poder aportar de manera objetiva con la investigación.

La problemática planteada es bastante compleja e importante, la cual está encaminada a mejoras en el campo educativo. Como primer paso se procedió a través de consultas en revistas, periódicos, internet, textos, consolidar el marco teórico con claras visiones para lo que tiene que ser la investigación de campo

Para la investigación de campo se tuvo primeramente que familiarizar con el contenido de cada uno de los instrumentos de investigación, seguido la ubicación de los cinco docentes laborando en el Centro Educativo y con autorización del Directivo realizar con las encuestas y las observaciones.

Hay que señalar que tanto directivos como docentes demostraron amabilidad, aunque al inicio los docentes se mostraron intimidados por las encuestas, luego de explicarles el para qué del cuestionario, ellos comprendieron y demostraron predisposición al momento de responder las preguntas, cabe destacar que la responsabilidad con la que respondieron fue pauta para encontrar un resultado real y con claridad.

Una vez recopilada la información respectiva, se procedió a ingresar datos en las tablas de Excel para la tabulación y sistematización pertinente ya que con los resultados estadísticos se tendrá la visión más clara con respecto a la temática planteada y así poder dar una propuesta acorde a la realidad del caso.

CAPITULO III
RESULTADO ANALISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

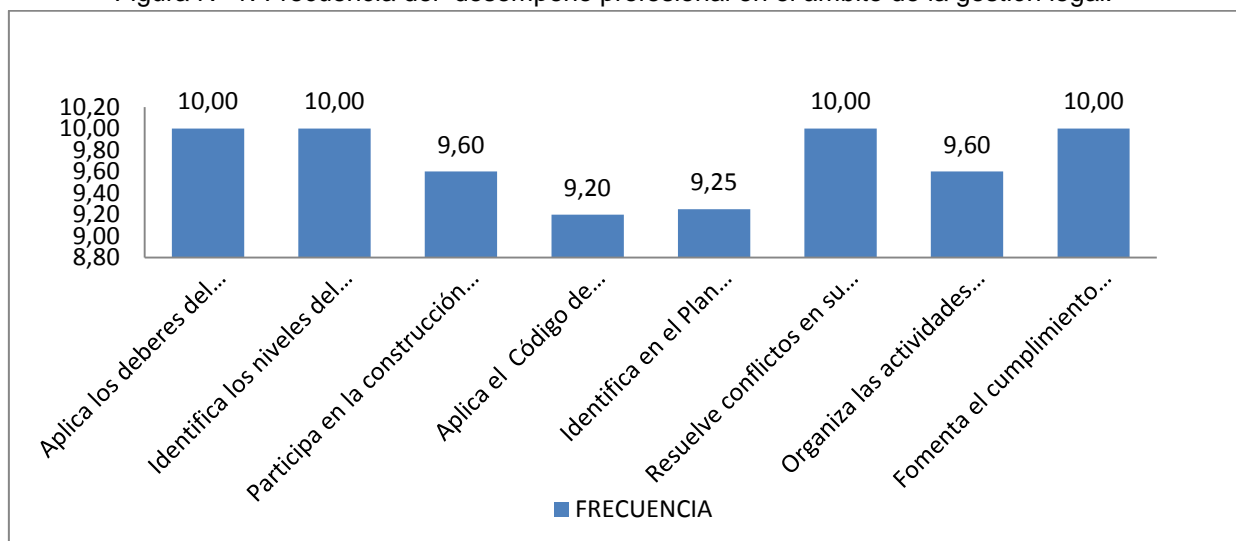
3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Tabla No. 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	10,00	100%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	10,00	100%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,25	93%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	100%
TOTAL		77,65	
PROMEDIO		9,71	97%

Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. "Alonso de Mercadillo N° 2" "Marlene Salcedo" y "Dos De Agosto"

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



Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. "Alonso de Mercadillo N° 2" "Marlene Salcedo" y "Dos De Agosto"

En referencia a los presentes resultados a través de la aplicación a docentes en el ámbito de la gestión legal, se observa que medianamente se muestra favorable en la frecuencia con que se aplica el código de convivencia institucional con un 9,20%, en cuanto a la frecuencia con que se identifica los objetivos del Plan Decenal de Educación se ubica en un 9,25%.

Con estos resultados se deduce que si bien existe el código de convivencia no se está tomando en cuenta en las labores cotidianas, así mismo, en cuanto a los objetivos el docente debe tenerlos bien claro, ya que son la base sobre la cual se va a cimentar el camino para la mejora educativa; siendo necesario reconsiderar tanto el código como el plan decenal porque mantienen una estrecha brecha y son el binomio que aporta en gran medida para lograr la calidad en la educación.

Se añade lo enunciado en el ME (Acuerdo 82) Art. 5 y 6) en cuanto a derechos y responsabilidades de padres de familia dentro del contexto escolar, mismos que coadyuvan a un ambiente agradable y armónico en el desarrollo enseñanza aprendizaje.

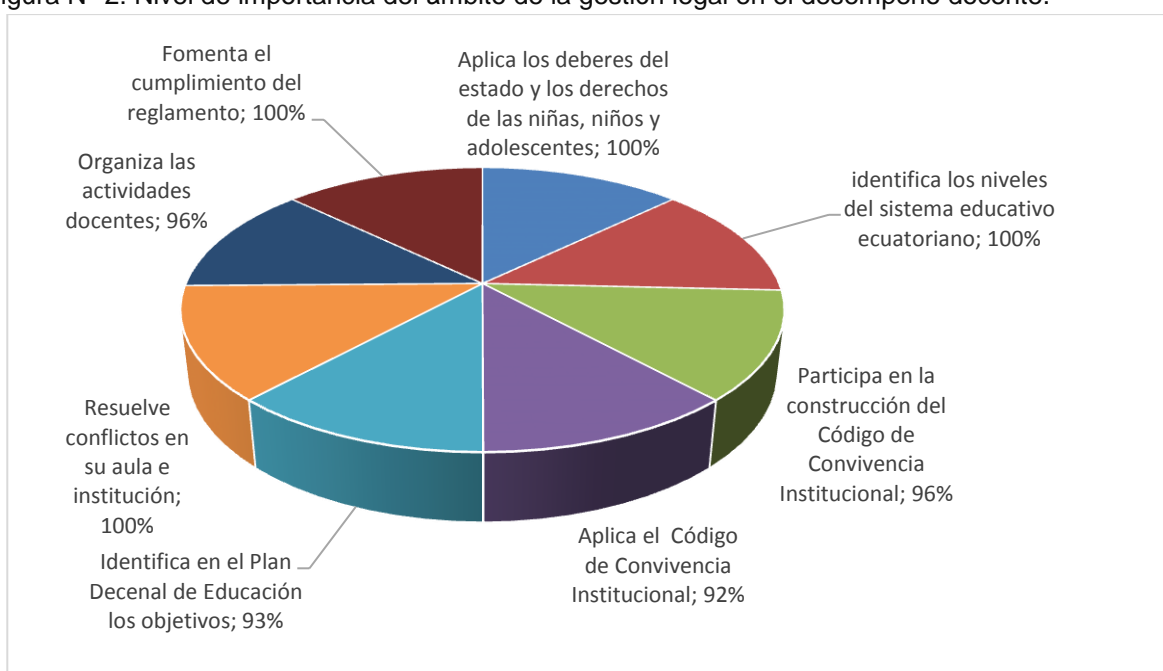
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

Tabla No. 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	10,00	100%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,25	93%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	100%
	TOTAL	77,65	
	PROMEDIO	9,71	97%

Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. "Alonso de Mercadillo N° 2" "Marlene Salcedo" y "Dos De Agosto"

Figura N° 2: Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.



Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. “Alonso de Mercadillo N° 2” “Marlene Salcedo” y “Dos De Agosto”

En la presente tabla y gráfico, los datos han ayudado a determinar respecto al desempeño docente que la importancia que se le da al código de convivencia y objetivos del Plan Decenal de Educación se sitúa en un 9,20% y 9,25% respectivamente, siendo poco favorable al momento de emprender acciones para la buena marcha de la disciplina en la institución; manteniendo concordancia de análisis en los mismos ítems (1,4 y 1,5) entre estos resultados y los obtenidos en la Tabla N° 1.

Los docentes investigados deberían tener en cuenta que las normas reglamentan por un lado una buena disciplina, son tan importantes como los objetivos del Plan Decenal que fundamentan el trabajo en el proceso educativo, y por lo mismo, no restarle importancia en su aplicación e identificación.

Sin embargo dentro de la página virtual SI Profe del ME (2012) ofrece un portal para la inscripción ágil y gratuita a los cursos de capacitación y actualización de contenidos y herramientas metodológicas en las diversas áreas en las que se desempeñan los docentes y que es bueno comprender que ésta capacitación es inclusiva, es decir, todos los docentes pueden formar parte de estas iniciativas, no obstante, la planificación debe ser prioritaria de tal manera que la capacitación no sea camisa de fuerza para la mejora de un profesional altamente competitivo.

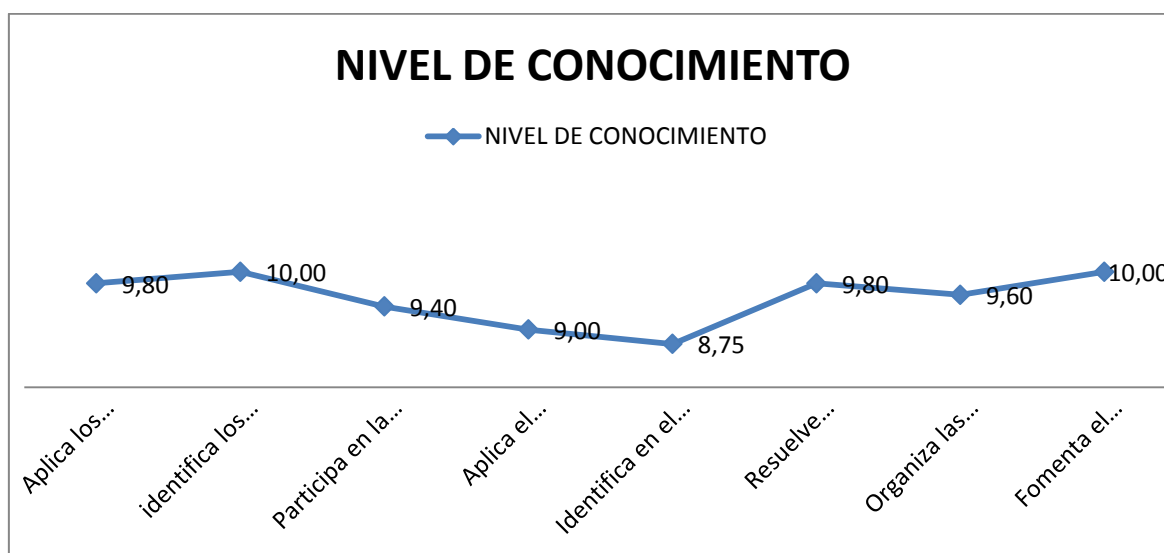
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Tabla No. 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	9,80	98%
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	9,00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,75	88%
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	10,00	100%
TOTAL		76,35	
PROMEDIO		9,54	95%

Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. "Alonso de Mercadillo N° 2" "Marlene Salcedo" y "Dos De Agosto"

Figura N° 3: Nivel de conocimiento del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.



Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. "Alonso de Mercadillo N° 2" "Marlene Salcedo" y "Dos De Agosto"

Al interpretar la tabla 3 respecto al nivel de conocimiento del docente en el ámbito legal frente a la aplicación del código de convivencia es preocupante, ubicándose en el 9%. Un porcentaje que deja entrever un nivel de conocimiento poco favorable para el ejercicio docente es el 8,75% sobre la identificación de los objetivos del Plan Decenal de Educación.

Los datos resultantes dejan un débil panorama laboral, que al confrontarse con la frecuencia e importancia guardan estrecha relación en los mismos ítems investigados. Se comprende entonces, que el docente debe dinamizar su labor con la capacitación y acoplarlos para el logro de un óptimo resultado en su desempeño. Para que este objetivo se cumpla, la Constitución Política de la República del Ecuador (2008) hace énfasis cuando menciona que “por primera vez el país considera a la educación como área prioritaria de la política educativa y de la inversión estatal”.

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

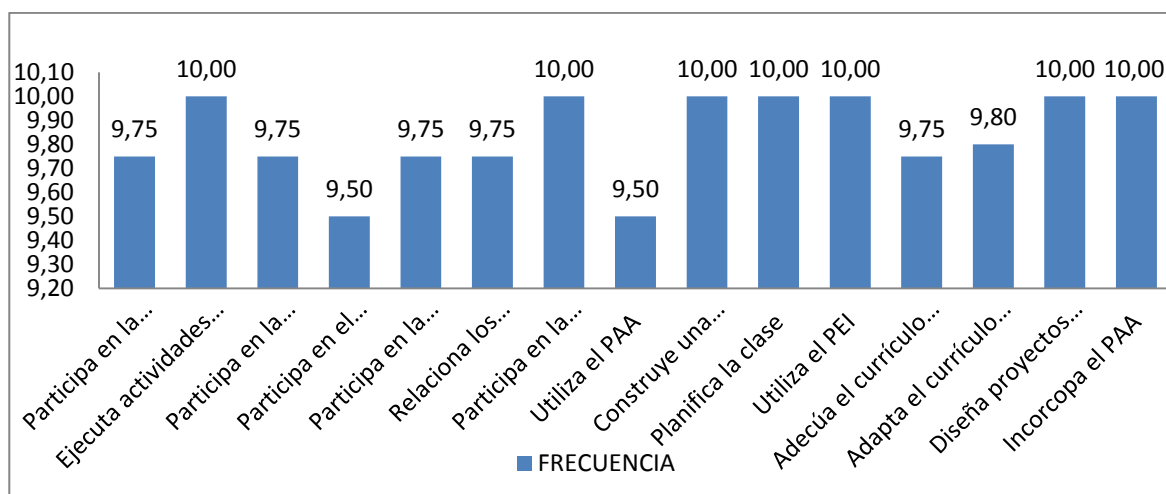
3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Tabla No. 4: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación Institucional y curricular.

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,75	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	10,00	100%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,75	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,50	95%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,75	98%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,75	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA.	10,00	100%
2.8	Utiliza el PAA	9,50	95%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase.	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI.	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,75	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,80	98%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	10,00	100%
2.15	Incorpora el PAA	10,00	100%
	TOTAL	147,55	
	PROMEDIO	9,84	98%

Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. “Alonso de Mercadillo N° 2” “Marlene Salcedo” y “Dos De Agosto”

Figura N° 4: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación Institucional y curricular



Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. “Alonso de Mercadillo N° 2” “Marlene Salcedo” y “Dos De Agosto”

Los resultados de la presente tabla dejan hallazgos sorprendentes en cuanto al desempeño docente en el ámbito de la planificación institucional y curricular; obteniendo un 9,50% como resultado de la frecuencia con que el docente participa en el diseño de instrumentos, en igual porcentaje se ubica la frecuencia en la utilización del PAA (Programa Anual de Asignaturas).

Finalmente se deduce que no es satisfactoria, pero, tampoco es totalmente bajo, se podría decir que están en un nivel favorable para emprender acciones de cambio y de formación. Como consecuencia de décadas de intentos de cambios. Así como (López, M. et al. 2001) afirma: “Que persisten aún los viejos problemas, ahora agudizados y más complejos, y han aparecido a su lado nuevas dimensiones y complicaciones que se transforman en nuevos desafíos”.

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

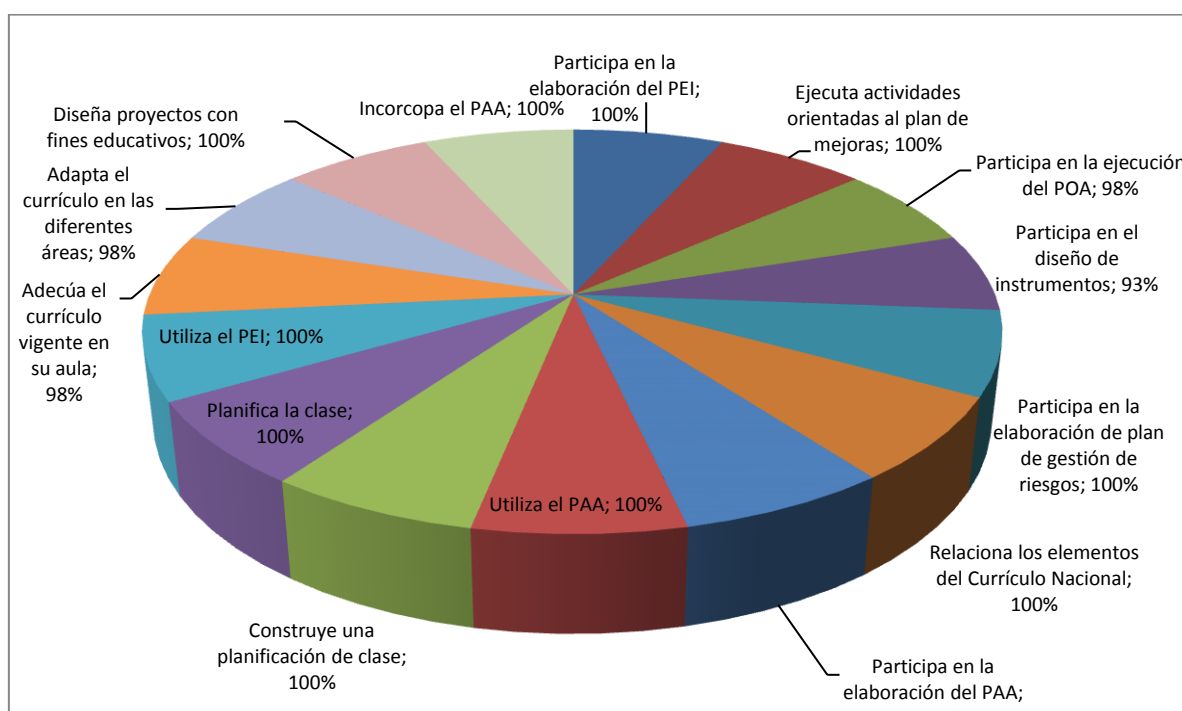
Tabla No. 5: Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	10,00	100%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	10,00	100%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,75	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,25	93%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión	10,00	100%

	de riesgos		
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	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,75	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,80	98%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	10,00	100%
2.15	incorpora el PAA	10,00	100%
TOTAL		148,55	
PROMEDIO		9,90	99%

Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. "Alonso de Mercadillo N° 2" "Marlene Salcedo" y "Dos De Agosto"

Figura N° 5: Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente



Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. "Alonso de Mercadillo N° 2" "Marlene Salcedo" y "Dos De Agosto"

En la presente tabla No. 5 se observa un nivel de importancia poco favorable en la participación en el diseño de instrumentos con un 9,25%, en cuanto a que si participa en la ejecución del POA y si el docente adecúa el currículo vigente en el aula, se da una importancia para estos dos aspectos en un 9,75%.

Con esto se conlleva a deducir que hay un bajo sentido de vocación en su trabajo, percibiendo que falta compromiso en adentrarse al conocimiento dentro los ítems con bajos porcentajes.

La tarea del docente debe ir más allá de las paredes del salón de clase y el participar en los proyectos de la institución así como aplicar nuevas estrategias metodológicas en el desarrollo de los temas, permiten en el alumno percibir estas acciones proactivas, motivando en ellos un sentido de pertenencia a su institución y al ejercicio docente.

Por ello, Soubal (2008, p.314) señala que enseñar no es tan sólo una cuestión de conocimientos, sino de modos de razonar.

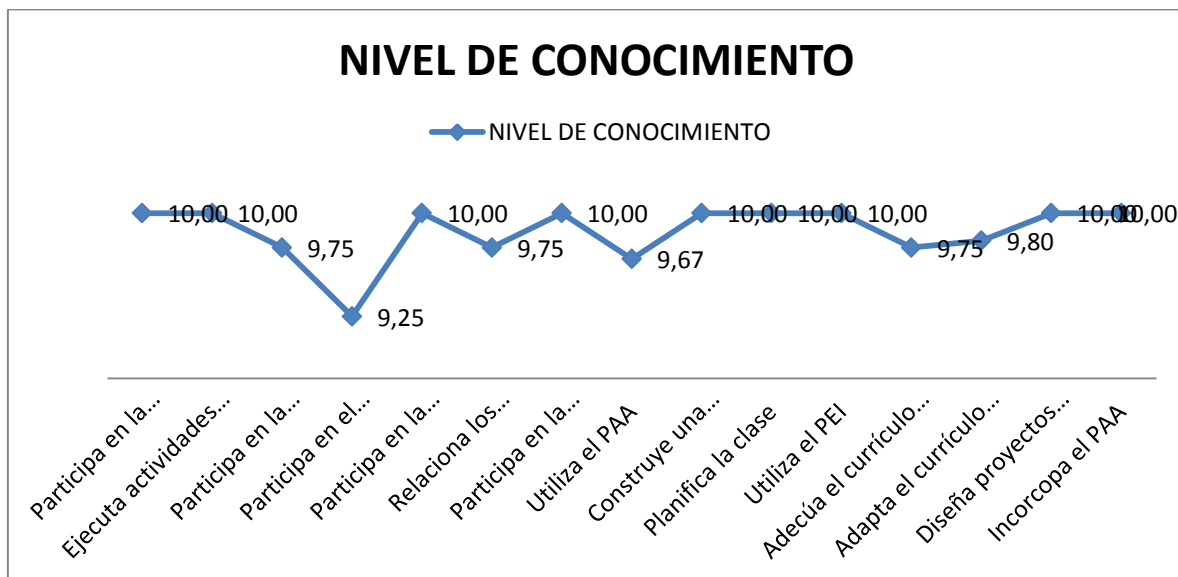
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Tabla No 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	10,00	100%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	10,00	100%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,75	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,25	93%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	10,00	100%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,75	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	100%
2.8	Utiliza el PAA (Programa Anual de Asignaturas)	9,67	97%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,75	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,80	98%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	10,00	100%
2.15	incorpora el PAA (Programa Anual de Asignaturas)	10,00	100%
TOTAL		147,97	
PROMEDIO		9,86	99%

Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. "Alonso de Mercadillo N° 2" "Marlene Salcedo" y "Dos De Agosto"

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



Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. "Alonso de Mercadillo N° 2" "Marlene Salcedo" y "Dos De Agosto"

En los presentes datos se observa que el nivel de conocimiento del docente frente a la participación en el diseño de instrumentos se sitúa en el 9,25%, en el caso de utilizar el PAA presenta un bajo nivel de conocimiento, ubicándose en el 9,67%, deduciendo que existe una paridad entre frecuencia, importancia y este nivel.

Cabe recalcar que cuando el docente participa en programas, proyectos institucionales como pedagógicos y diseño de instrumentos potencia y fortalece capacidades y habilidades y que el desarrollo de estas depende cuando se lleve a la práctica en las aulas escolares.

Las limitaciones que se han encontrado en la presente investigación han corroborado los hallazgos de investigaciones nacionales respecto al desempeño docente y es por ello que el gobierno a través de políticas educativas incluye en ME (2013) la creación de la Universidad Nacional de Educación, cuyo objetivo es formar docentes y especialistas altamente calificados para promover la innovación y la mejora continua en el sistema educativo, que tomen a su cargo la ejecución de las políticas y generen estrategias de calidad en campos que aún están poco desarrollados como educación intercultural bilingüe, incorporación de la tecnología a los procesos de aprendizaje, diseño, adecuación, adaptación y diferenciación curricular, entre otros.

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

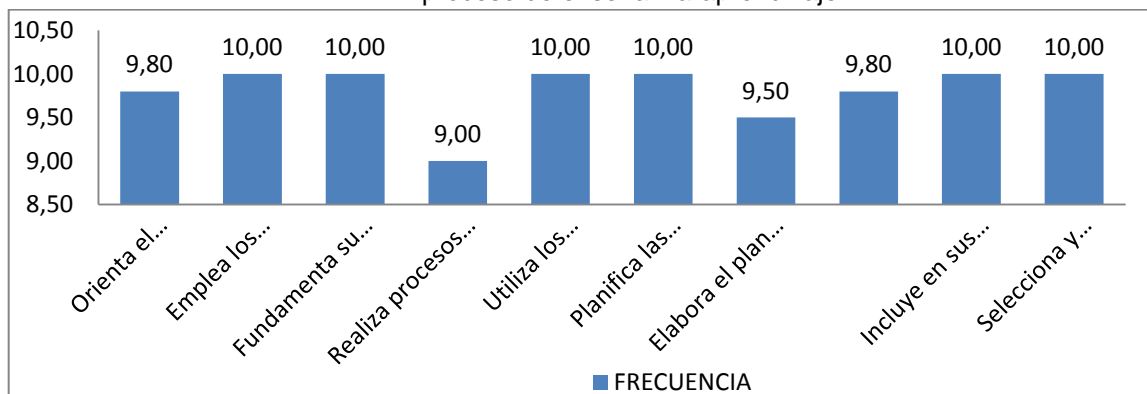
3.3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

Tabla No 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	9,80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10,00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10,00	100%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
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	9,50	95%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10,00	100%
TOTAL		98,10	
PROMEDIO		9,81	98%

Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. "Alonso de Mercadillo N° 2" "Marlene Salcedo" y "Dos De Agosto"

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



Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. "Alonso de Mercadillo N° 2" "Marlene Salcedo" y "Dos De Agosto"

Según la presente tabla de datos, la frecuencia con la que se elabora el plan de clase según la PAA corresponde al 9,50%, y respecto al ítem que enuncia si el docente orienta el aprendizaje en función de los conocimientos, se ubica en un 9,80%.

Tomando como referencia los porcentajes, se aprecia que las clases no se desarrollan de acuerdo a una favorable planificación, de ahí que el docente debería programar los temas

con lineamientos didácticos encaminados a fusionar el contenido con el conocimiento y la herramienta del entorno inmediato; con esto se busca desarrollar ciertas habilidades y alcanzar los objetivos propuestos para el efecto.

Tal como lo dice (Becerril, 1999) “La práctica social del sujeto maestro es la apertura hacia lo real-objetivo de la razón cognoscitiva, es el principio constructor de las categorías de aprehensión de lo real y de su transformación en contenidos de conocimiento”

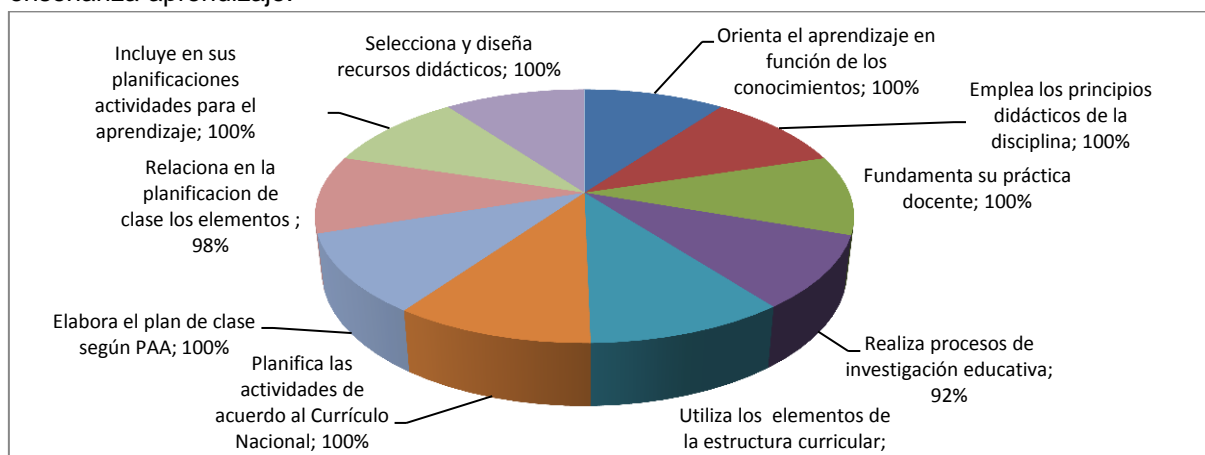
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tabla No 8: Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANC.	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	10,00	100%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,20	92%
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	10,00	100%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10,00	100%
	TOTAL	99,00	
	PROMEDIO	9,90	99%

Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. “Alonso de Mercadillo N° 2” “Marlene Salcedo” y “Dos De Agosto”

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



Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. "Alonso de Mercadillo N° 2" "Marlene Salcedo" y "Dos De Agosto"

En referencia a los presentes resultados se obtiene que el nivel de importancia sobre el desempeño docente en lo que tiene que ver a realización de investigaciones dentro del proceso enseñanza-aprendizaje, se percibe bajo interés ubicando en un 9,20%; cuando se interpretan los datos restantes se observa que la importancia se da en un 9,80% al relacionar la planificación de clase con los siguientes elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación; se comenta que el nivel no es insatisfactorio, falta adaptabilidad puesto que los docentes investigados están de a poco aplicando la nueva malla curricular vigente. Al respecto Ademar (1996, p.39) nos menciona que dentro de la planificación curricular es necesario tomar en cuenta los niveles de participación dentro de las formas metodológicas, técnicas, instrumentos, los mismos que establecen distintos vínculos entre los protagonistas y que entre estos vínculos están: "informativo, consultivo, elaboración común, co-decisión, delegación, autogestión".

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

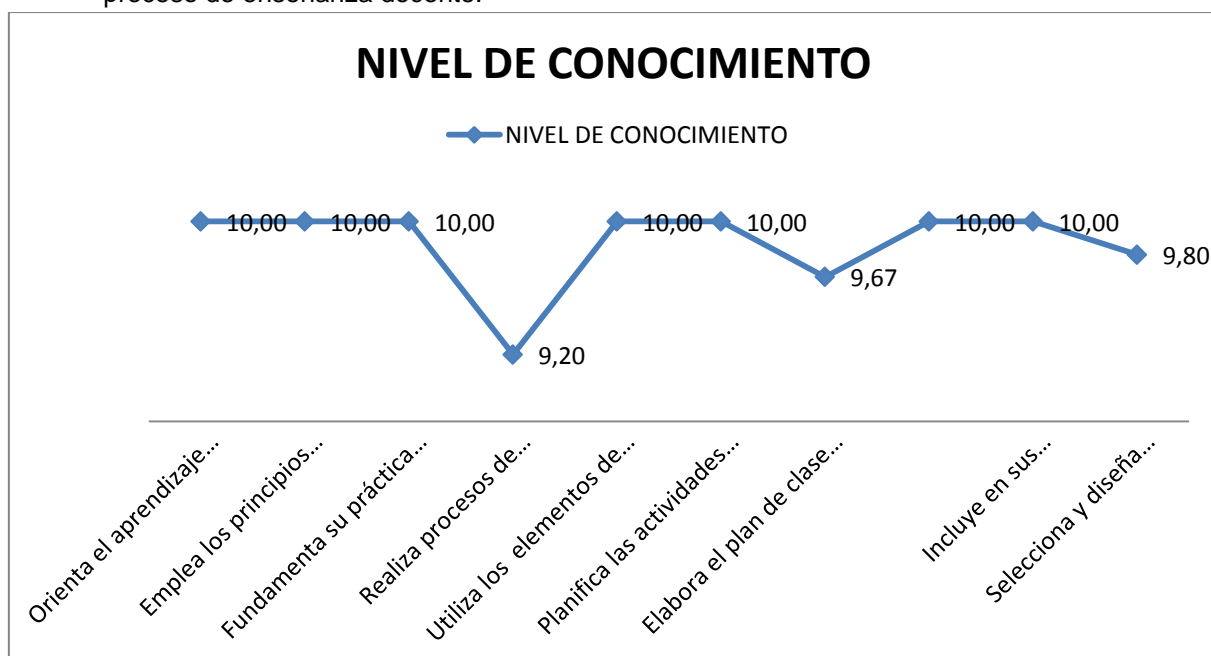
Tabla No 9: Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

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	10,00	100%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,20	92%
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	9,67	97%
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	9,80	98%
TOTAL		98,67	
PROMEDIO		9,87	99%

Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. "Alonso de Mercadillo N° 2" "Marlene Salcedo" y "Dos De Agosto"

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



Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. "Alonso de Mercadillo N° 2" "Marlene Salcedo" y "Dos De Agosto"

Elaborado por: Prado, M. (2014)

Según estos datos de los docentes encuestados se determina que el nivel de conocimiento cuando realiza procesos de investigación educativa se ubica en el 9,20%, el porcentaje que se sitúa en un 9,67% corresponde al nivel de conocimiento que el docente tiene al elaborar el plan de clase según PAA. Lamentablemente son pasos dentro del proceso educativo muy elementales, porque con estos lineamientos el docente amplía la explicación de su clase y crea en el alumno una curiosidad por investigar más allá de los contenidos de los textos escolares y los capacita con altos contenidos de acuerdo al tema explicado. Es aquí cuando el docente debe comprender lo manifestado por Capacho (2011, p. 19) al indicar

que el pensar y sentir son determinantes en el actuar y es precisamente por ese actuar es como se puede evaluar el aprendizaje del sujeto dentro de la interacción escolar.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.

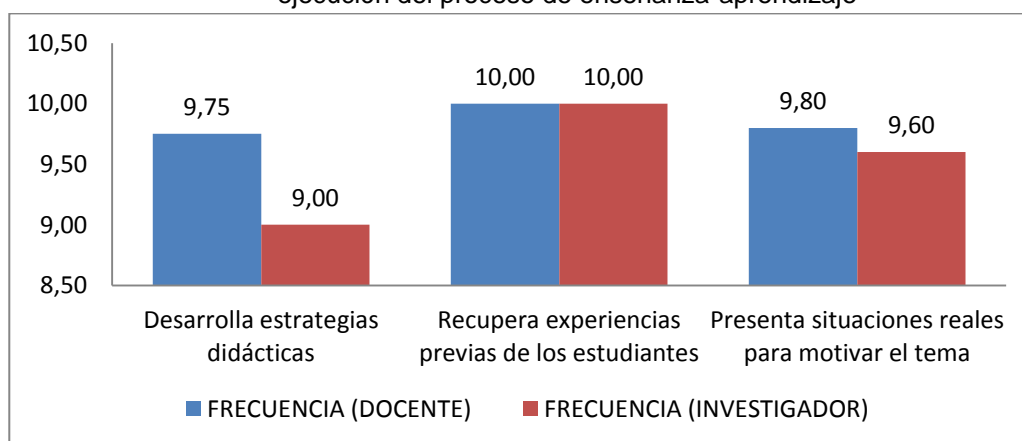
3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. INICIO

Tabla No 10: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENC (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJ (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,75	9,00	98%	90%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10,00	10,00	100%	100%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	9,60	98%	96%
TOTAL		29,55	28,60		
PROMEDIO		9,85	9,53	99%	95%

Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. “Alonso de Mercadillo N° 2” “Marlene Salcedo” y “Dos De Agosto”

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



Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. “Alonso de Mercadillo N° 2” “Marlene Salcedo” y “Dos De Agosto”

De acuerdo a los presentes datos, el investigador observa un nivel poco favorable en el docente en cuanto a la frecuencia que tiene al motivar el inicio de su clase, ya que en un

90% desarrolla estrategias didácticas, mientras que desde el punto de vista del docente corresponde al 98%. Cuando se pregunta al docente si presenta situaciones reales para motivar el tema, responde que en un 98% es frecuente esta actividad, en este caso el investigador no concuerda con el docente y lo ubica en un 96%.

Se puede apreciar el déficit del maestro en lo que tiene que ver con la pedagogía, olvidar el antagónico método tradicional y empezar con la aplicación del método actual debería ser la bandera para el desarrollo de su desempeño docente.

Tal cual lo menciona Tebar (2006) en su investigación al afirmar: “Cuando la escuela funciona como un gran contexto lleno de actividades lúdicas y de aprendizaje, la clase será el marco donde el maestro planifique un abanico de situaciones educativas para que el alumno se estimule a participar”

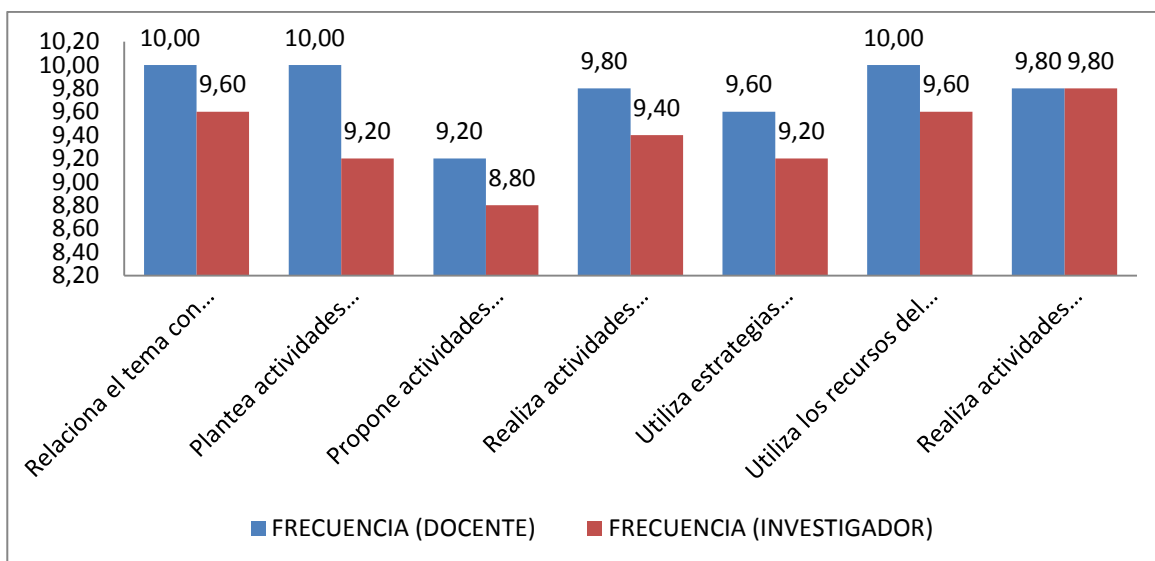
3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO

Tabla No 11: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10,00	9,60	100%	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	10,00	9,20	100%	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	8,80	92%	88%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	9,40	98%	94%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	9,20	96%	92%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	10,00	9,60	100%	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	9,80	98%	98%
TOTAL		68,40	65,60		
PROMEDIO		9,77	9,37	98%	94%

Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. “Alonso de Mercadillo N° 2” “Marlene Salcedo” y “Dos De Agosto”

Figura N° 11: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje



Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. “Alonso de Mercadillo N° 2” “Marlene Salcedo” y “Dos De Agosto”

Al interpretar el presente resultado, se ha llegado a determinar que el investigador sitúa al docente en un 88% en el nivel de frecuencia cuando propone actividades alternativas metodológicas, mientras que en este mismo ítem, el docente se ubica en el 92%.

En ambos porcentajes se observa que el docente no innova nuevas estrategias, ya que el mismo se ubica en un nivel no adecuado cuando tiene que desarrollar los temas propuestos para la clase.

Estos datos corroboran en la misma tabla cuando se analiza el ítem referente a si el docente con frecuencia utiliza estrategias metodológicas, aquí el investigador lo sitúa en el 92% y el docente se autoevalúa en un 96%.

En forma general no son del todo satisfactorios los resultados, y el diagnóstico preocupa desde el hecho de que las estrategias metodológicas son los medios que se debe valer el docente para dinamizar su clase.

Es por ello que resulta necesario el aporte de Aula fácil, (2013) “los aspectos metodológicos son necesarios para impartir conocimientos en el aula, deben ser trabajados con responsabilidad, ya que precisan una multiplicidad de sistemas que se adapten al entorno”

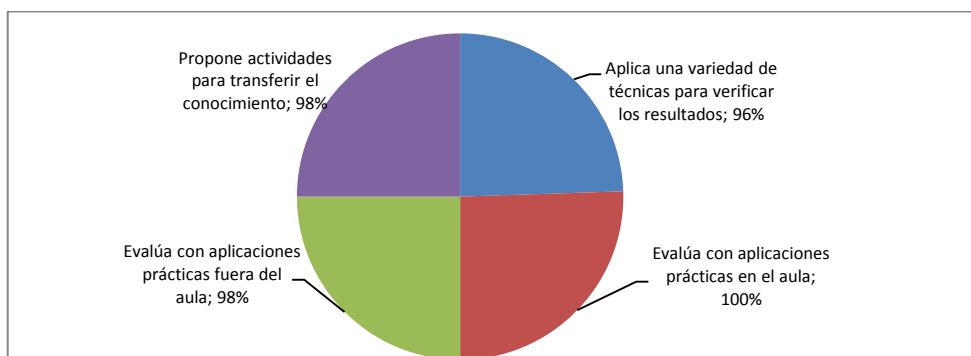
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACION

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	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	10,00	100%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,80	98%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,80	98%
TOTAL		39,20	
PROMEDIO		9,80	98%

Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. "Alonso de Mercadillo N° 2" "Marlene Salcedo" y "Dos De Agosto"

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



Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. "Alonso de Mercadillo N° 2" "Marlene Salcedo" y "Dos De Agosto"

Se puede distinguir claramente el problema dentro del ámbito de gestión de aprendizaje, determinando que la importancia es poco favorable al aplicar una variedad de técnicas para verificar los resultados, correspondiéndole el 96%. Teniendo claro que si se quiere ser proactivo, se deduce que mientras más técnicas de verificación de resultados apliquen, el aprendizaje en el educando será más significativo.

Se enuncia lo que concibe Manuale (2007, p.43) que la necesidad de crear una pedagogía de la comprensión, nos exige ahondar en una serie de constructos teóricos vinculados a las explicaciones de las teorías del aprendizaje.

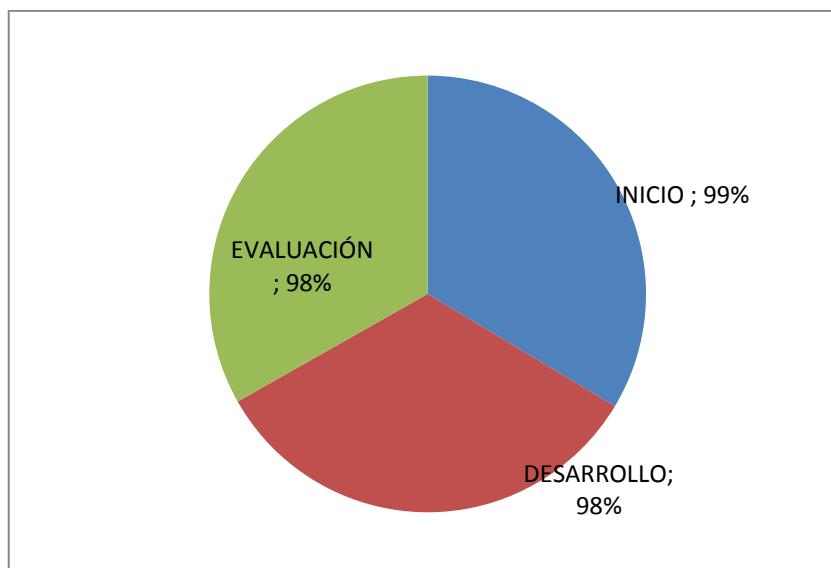
3.3.2.4. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. VISION GLOBAL

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,92	99%
3.12	DESARROLLO	9,80	98%
3.13	EVALUACIÓN	9,80	98%
	TOTAL	29,52	
	PROMEDIO	9,84	98%

Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. “Alonso de Mercadillo N° 2” “Marlene Salcedo” y “Dos De Agosto”

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



Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. “Alonso de Mercadillo N° 2” “Marlene Salcedo” y “Dos De Agosto”

Al observar los resultados se puede apreciar una ligera diferencia entre el desarrollo y evaluación, frente inicio. Se determina que el desarrollo y evaluación de la clase se sitúa en un 98%, mientras que al iniciar la clase el docente recupera su desempeño profesional, ubicándose en el 99%. Se puede percibir en docentes investigados un nivel de frecuencia

un tanto inestable en su desempeño profesional, sin tomar en cuenta que la frecuencia con que se apliquen tiene mucho que ver con los resultados que se esperan. Valero (2003) explica frente a esta temática, que “para gobernar una escuela se precisa no solo una disciplina, sino un conocimiento psicológico del alumno”.

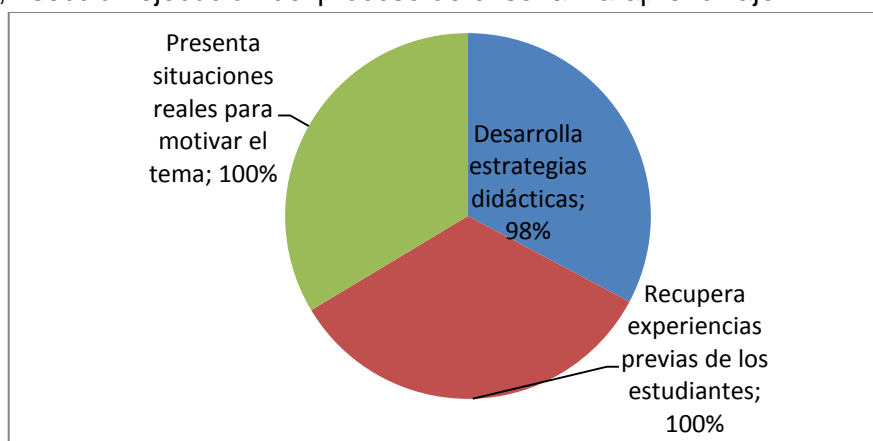
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. INICIO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,75	98%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10,00	100%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	100%
	TOTAL	29,75	
	PROMEDIO	9,92	99%

Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. “Alonso de Mercadillo N° 2” “Marlene Salcedo” y “Dos De Agosto”

Fig. N° 14: Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.



Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. “Alonso de Mercadillo N° 2” “Marlene Salcedo” y “Dos De Agosto”

El presente resultado presenta debilidades en cuanto el docente poca importancia le da a desarrollar estrategias didácticas como actividad motivadora al inicial su clase.

De acuerdo con el porcentaje se deduce que los docentes investigados aplican de manera regular estrategias didácticas, menospreciando que el inicio de un tema es la puerta de entrada a la concentración y participación del alumnado en el desarrollo de la clase, es así que el docente debe mirar este punto crítico y ser autocrítico para poder cambiar su actitud docente.

(Manuele, 2007) afirma: “Conviene destacar que las estrategias para la gestión del aprendizaje, se fundamenta en la pedagogía y la didáctica como binomio indisoluble en el proceso transformador hacia una buena forma de hacer educación”

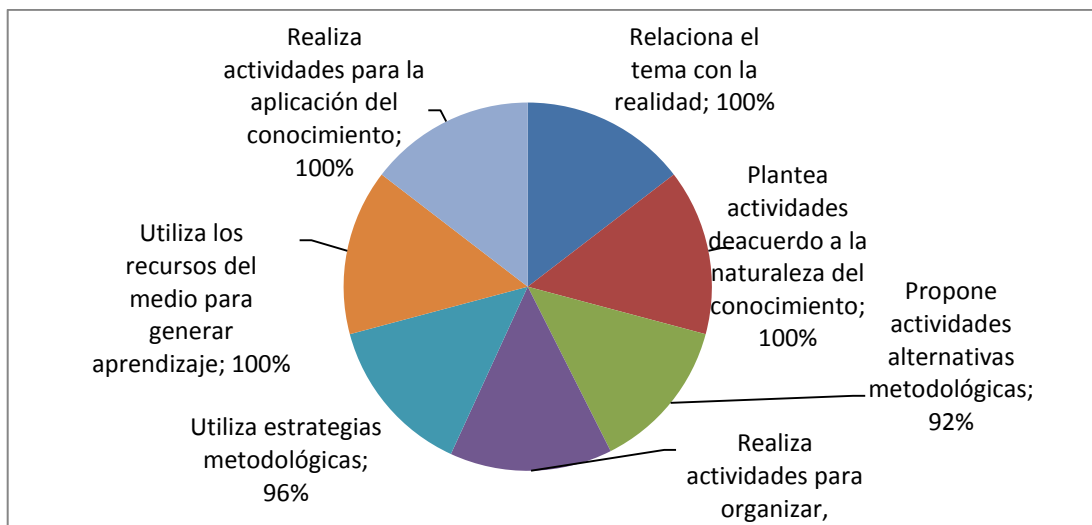
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. DESARROLLO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10,00	100%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	10,00	100%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	92%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	98%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	10,00	100%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	100%
	TOTAL	68,60	
	PROMEDIO	9,80	98%

Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. “Alonso de Mercadillo N° 2” “Marlene Salcedo” y “Dos De Agosto”

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



Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. "Alonso de Mercadillo N° 2" "Marlene Salcedo" y "Dos De Agosto"

Un dato relevante de la presente tabla está ubicado en el 92% en el que se evidencia la poca importancia que da el docente a proponer actividades alternativas metodológicas en el desarrollo de la clase. (Tebar, 2006), menciona: cuando la escuela funciona como un gran contexto lleno de actividades lúdicas y de aprendizaje, la clase será el marco donde el maestro planifique un abanico de situaciones educativas para que el alumno se estimule a participar.

De acuerdo con Tebar y relacionando con el porcentaje mínimo se puede dar cuenta que los docentes investigados están aplicando poco actividades y estrategias dentro del aula, suponiendo que esta debilidad se deba a la reciente inserción al nuevo modelo de Gestión educativo se espera mejoras en lo posterior.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	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	10,00	100%

3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,80	98%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,80	98%
TOTAL		39,20	
PROMEDIO		9,80	98%

Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. "Alonso de Mercadillo N° 2" "Marlene Salcedo" y "Dos De Agosto"

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



Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. "Alonso de Mercadillo N° 2" "Marlene Salcedo" y "Dos De Agosto"

El proceso evaluador es de gran importancia en el momento de sedimentar conocimientos, juntamente con la variedad de aplicaciones y actividades que se proponga dentro de la consolidación de aprendizajes, en este aspecto se observa un porcentaje mínimo a la importancia que el docente le da a este tema, porcentaje que está situado dentro de la puntuación: 96%.

Esto no corrobora lo enunciado por Martínez de Pérez (2001, p.51) cuando se refiere a cómo será la escuela del siglo XXI, expresando que: "si gestionar es saber hacer, querer hacer y poder hacer, el común denominador es el hacer, lo que implica que esta perspectiva de gestión/planificación tiene un compromiso concreto en la acción"

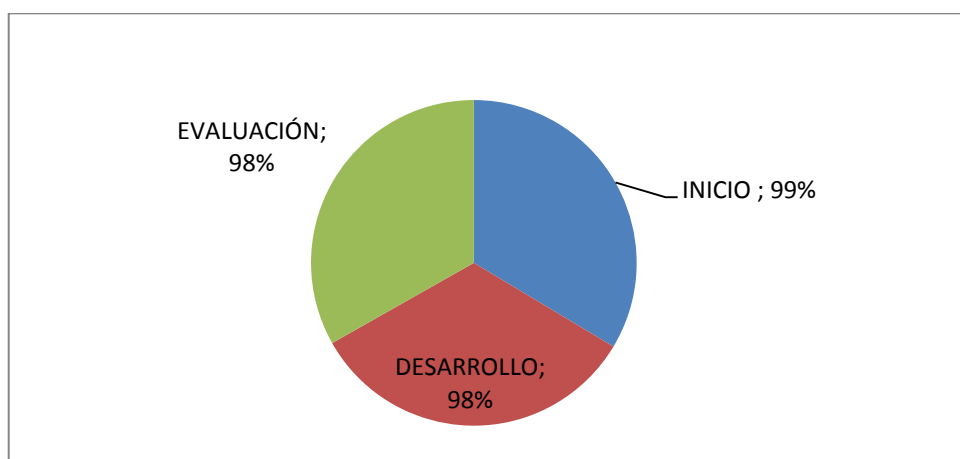
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. VISION GLOBAL

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,92	99%
3.12	DESARROLLO	9,80	98%
3.13	EVALUACIÓN	9,80	98%
	TOTAL	29,52	
	PROMEDIO	9,84	98%

Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. “Alonso de Mercadillo N° 2” “Marlene Salcedo” y “Dos De Agosto”

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



Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. “Alonso de Mercadillo N° 2” “Marlene Salcedo” y “Dos De Agosto”

El nivel de importancia que el docente debe poseer en la gestión de su desempeño profesional dentro y fuera del aula tiene que ser el mismo en todos los momentos de una jornada, de entre los porcentajes se puede apreciar una mínima diferencia con lo cual se puede deducir que el docente investigado va en pro de una mejor educación.

Es preciso señalar que en estos términos globales se ha mantenido una condición favorable que fluctúa en porcentajes de 98 y 99%, de excelente nivel, sin embargo, puntualizando en el indicador INICIO tiene sus debilidades cuando se analiza las tablas desglosadas, de esta manera se concuerda con Manuale (2007, p.15), las estrategias son habilidades utilizadas con un determinado propósito y apuntan a una finalidad.

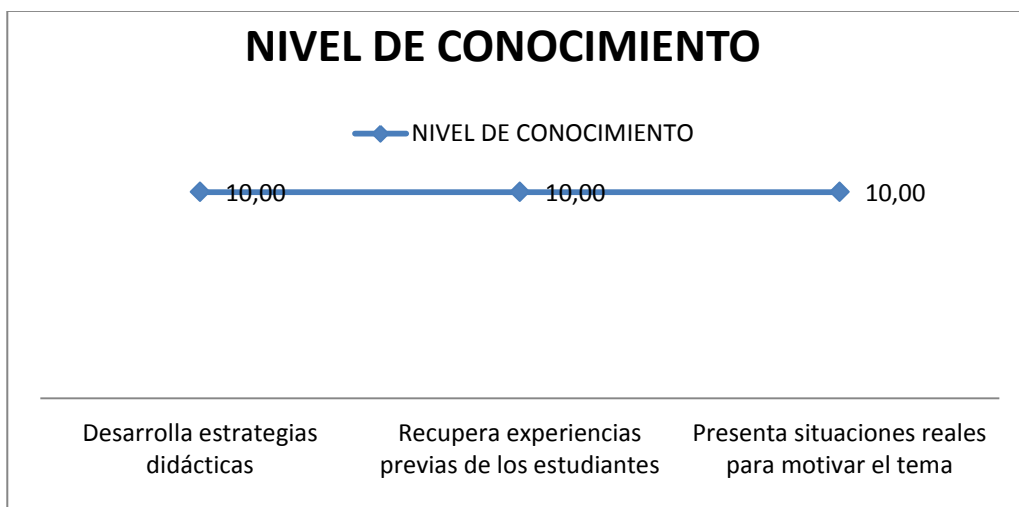
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje INICIO

Tabla No 18: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

N° 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	10,00	100%
	TOTAL	30,00	
	PROMEDIO	10,00	100%

Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. “Alonso de Mercadillo N° 2” “Marlene Salcedo” y “Dos De Agosto”

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



Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. “Alonso de Mercadillo N° 2” “Marlene Salcedo” y “Dos De Agosto”

El nivel de conocimiento que los docentes investigados tienen en esta área es muy bueno, su porcentaje homogéneo de 100% da cuenta de ello, no obstante, cuando se realiza la observación de la práctica docente, se percibe cierta dificultad.

Esto da a comprender que en algunas ocasiones los docentes se autoevalúan con mucha emoción y no dejan la sinceridad plasmada en sus respuestas, esto se deduce cuando no hay equidad entre lo que se escribe y lo que se practica.

Lamentablemente Martínez de Pérez (2001, p.51) es muy claro cuando se refiere a este aspecto, expresando que: “si gestionar es saber hacer, querer hacer y poder hacer, el común denominador es el hacer, lo que implica que esta perspectiva de gestión/planificación tiene un compromiso concreto en la acción”

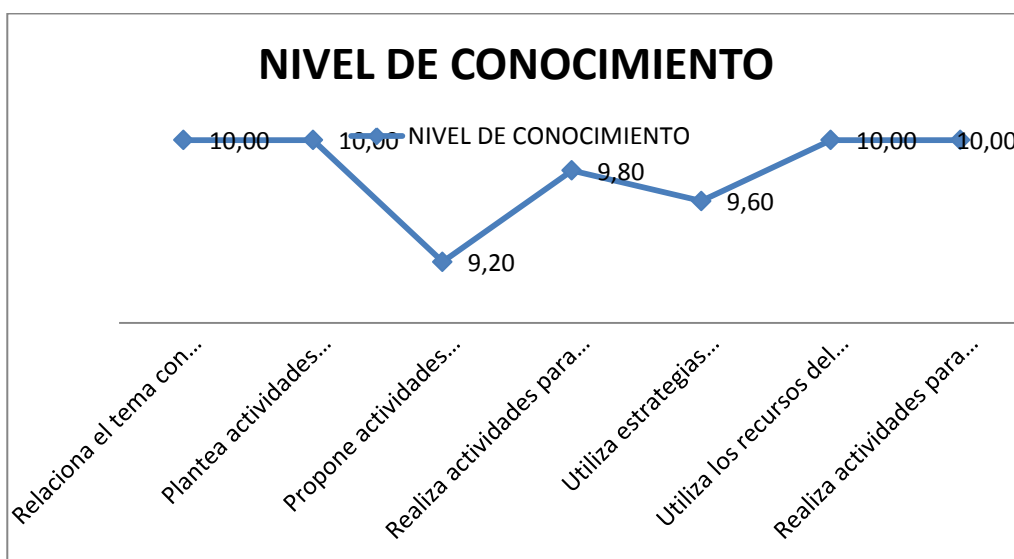
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO.

Tabla No 19: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10,00	100%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	10,00	100%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	92%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	98%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	10,00	100%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	100%
TOTAL		68,60	
PROMEDIO		9,80	98%

Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. “Alonso de Mercadillo N° 2” “Marlene Salcedo” y “Dos De Agosto”

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



Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. “Alonso de Mercadillo N° 2” “Marlene Salcedo” y “Dos De Agosto”

Los aspectos metodológicos didácticos son necesarios para impartir conocimientos en el aula y estos deben ser trabajados con responsabilidad, “estos métodos de enseñanza precisan una multiplicidad de sistemas que se adapten al entorno, al contenido y a los alumnos concretos a los que se dirige” (Aula fácil, 2013).

En cuanto a los aspectos metodológicos los docentes se encuentran entre el 92% y 96% tomando los porcentajes más bajos en el manejo de estos aspectos, es decir en forma general manejan en pro de mejora estos aspectos en el aula.

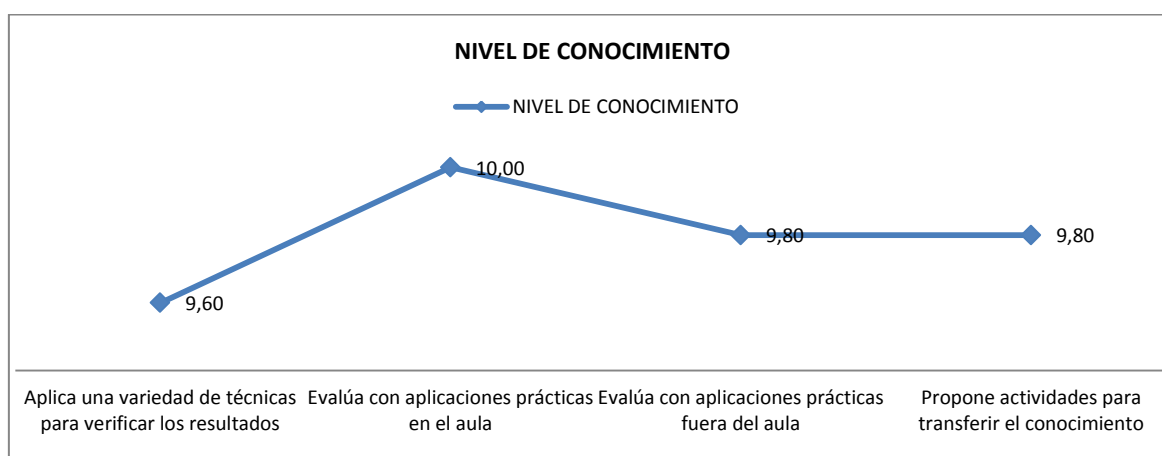
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACION

Tabla No 20: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Nº 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	10,00	100%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,80	98%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,80	98%
TOTAL		39,20	
PROMEDIO		9,80	98%

Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. “Alonso de Mercadillo Nº 2” “Marlene Salcedo” y “Dos De Agosto”

Figura. Nº 20: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje



Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. “Alonso de Mercadillo Nº 2” “Marlene Salcedo” y “Dos De Agosto”

La evaluación dentro del proceso enseñanza-aprendizaje es muy importante ya que depende de esta que el estudiante alcance los aprendizajes requeridos y que por supuesto se llegue al objetivo que se pretende. Se puede discrepar claramente el porcentaje el cual sirve como referencia para determinar un tanto de descuido en la aplicación de estos aspectos.

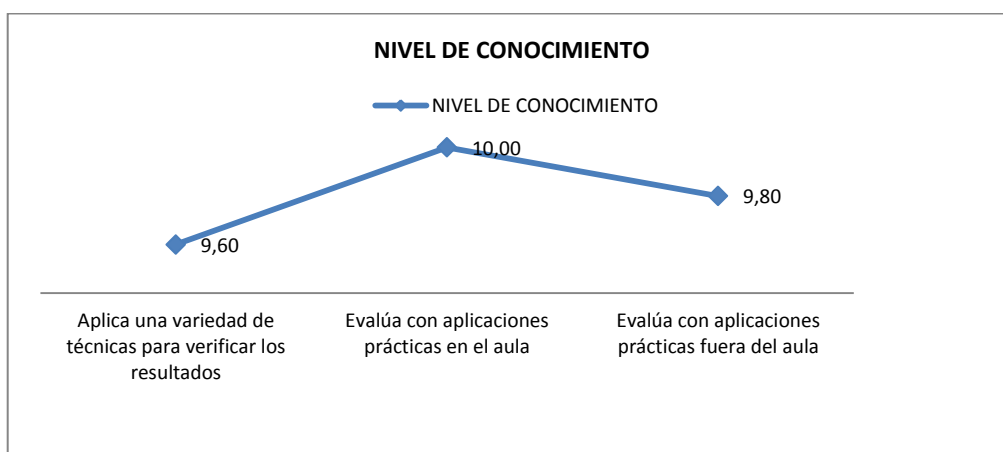
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISION GLOBAL

Tabla No 21: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

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	10,00	100%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,80	98%
TOTAL		29,40	
PROMEDIO		9,80	98%

Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. “Alonso de Mercadillo N° 2” “Marlene Salcedo” y “Dos De Agosto”

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



Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. “Alonso de Mercadillo N° 2” “Marlene Salcedo” y “Dos De Agosto”

El porcentaje en todos los momentos del proceso didáctico, no difieren, se encuentran en un 96% y un 98%. Considerándose un nivel medianamente satisfactorio de conocimiento

que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, con lo que respecta a la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Por ello hay que tener en cuenta que al evaluar los resultados se beneficia tanto al alumno como al docente, así lo amplía Llena, A. París, E. & Quinquer, D. (2006, p.73): la planificación se debe principalmente a dos tipos de actores: los educando y los educadores. Es como una moneda, hay dos caras: los protagonistas y en consecuencia debe hacer un doble y simultáneo planteamiento.

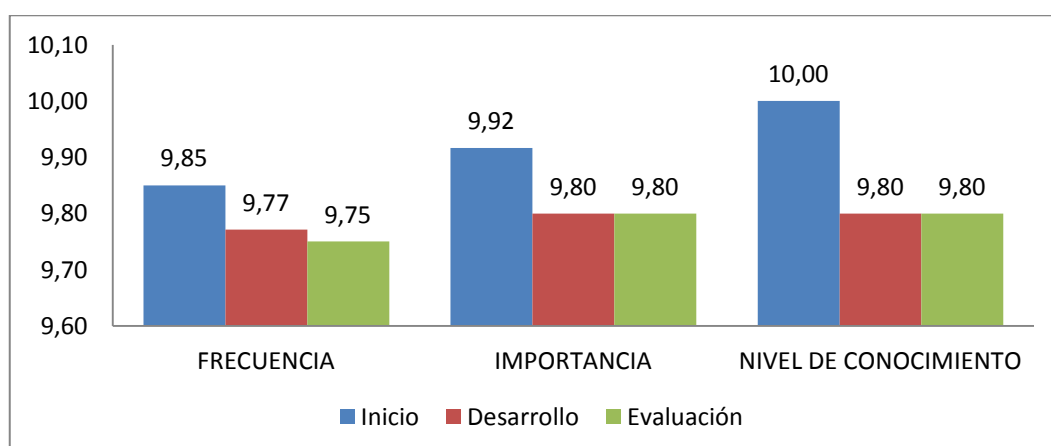
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tabla No 22: 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	9,85	9,92	10,00
Desarrollo	9,77	9,80	9,80
Evaluación	9,75	9,80	9,80

Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. "Alonso de Mercadillo N° 2" "Marlene Salcedo" y "Dos De Agosto"

Fig. No 22: Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.



Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. "Alonso de Mercadillo N° 2" "Marlene Salcedo" y "Dos De Agosto"

Dentro de este aspecto se puede apreciar la ejecución en el proceso enseñanza-aprendizaje al inicio de la jornada, aunque con un 96% se disminuye esa emoción de trabajo en el resto de la misma, induciendo así la participación activa del docente.

Tebar (2006), nos ayuda a comprender que cuando la escuela funciona como un gran contexto lleno de actividades lúdicas y de aprendizaje, la clase será el marco donde el maestro planifique un abanico de situaciones educativas para que el alumno se estimule a participar.

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

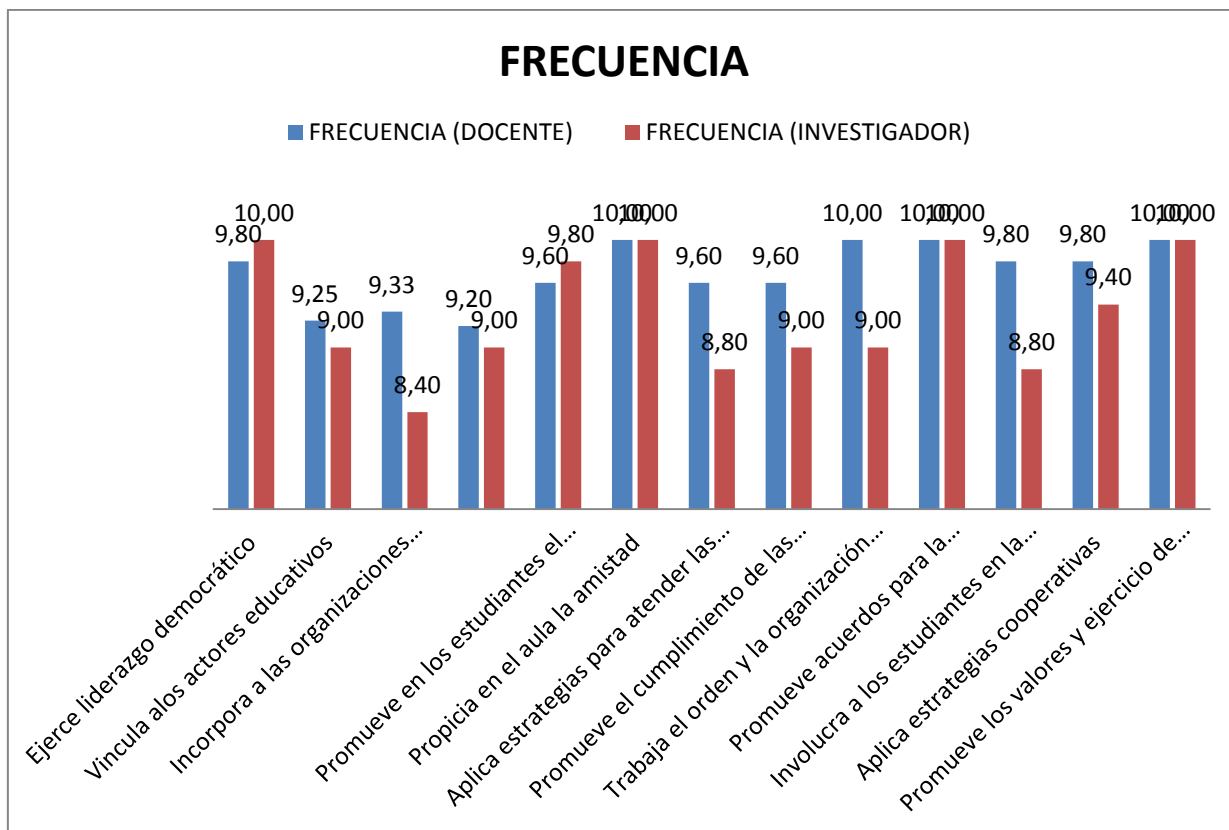
3.4.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Tabla No 23: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador

N° ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGAD)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGAD)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,80	10,00	98%	100%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,25	9,00	93%	90%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,33	8,40	93%	84%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,20	9,00	92%	90%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	9,80	96%	98%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	10,00	100%	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	8,80	96%	88%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	9,00	96%	90%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	9,00	100%	90%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	10,00	100%	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,80	8,80	98%	88%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	9,40	98%	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	10,00	100%	100%
TOTAL		125,98	121,20		
PROMEDIO		9,69	9,32	97%	93%

Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. "Alonso de Mercadillo N° 2" "Marlene Salcedo" y "Dos De Agosto"

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



Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. "Alonso de Mercadillo N° 2" "Marlene Salcedo" y "Dos De Agosto"

Describiendo el porcentaje más bajo, se puede visualizar los puntos en que el docente está siendo menos participativo, el involucrar a las entidades gubernamentales dentro del sistema educativo es muy importante oscilando entre 84% a 88% en porcentajes bajos respectivamente.

Se concibe que dependa del liderazgo docente el hacer que estas entidades sean partícipes prudentes en el logro de objetivos Institucionales.

Aguilera (2004), corrobora, exponiendo que liderazgo se relaciona con la capacidad de inspirar y guiar a personas o grupos, despertando entusiasmo en la consecución de una visión y misión cumplidas, orientado en el desempeño y guiando con el ejemplo; asunto nada fácil y se aprende haciendo.

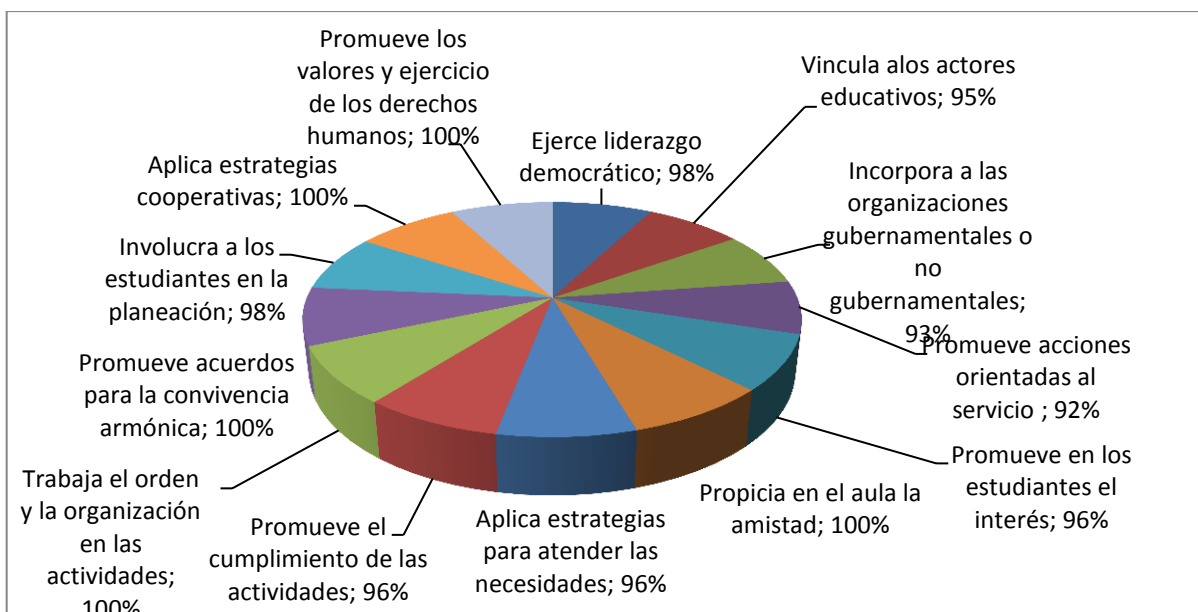
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Tabla No 24: Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

N° ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,80	98%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,50	95%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,33	93%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,20	92%
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	9,60	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,80	98%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10,00	100%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
TOTAL		126,43	
PROMEDIO		9,73	97%

Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. "Alonso de Mercadillo N° 2" "Marlene Salcedo" y "Dos De Agosto"

Fig. N° 24: Nivel de importancia que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje



Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. "Alonso de Mercadillo N° 2" "Marlene Salcedo" y "Dos De Agosto"
Elaborado por: Prado, M. (2014)

Al apreciar los resultados en el nivel de importancia, se puede observar un poco de desinterés por parte del maestro en ciertos puntos que tienen que ver con el liderazgo, la convicción es un término que va ligada a la aplicación de conocimientos, si en el maestro no existe aquel sentido de pertenecía, las normas se quedan en simples escritos.

Aguilera (2004), expone: “El liderazgo se relaciona con la capacidad de inspirar y guiar a personas o grupos, despertando entusiasmo en la consecución de una visión y misión cumplidas, orientado en el desempeño y guiando con el ejemplo; asunto nada fácil y se aprende haciendo.

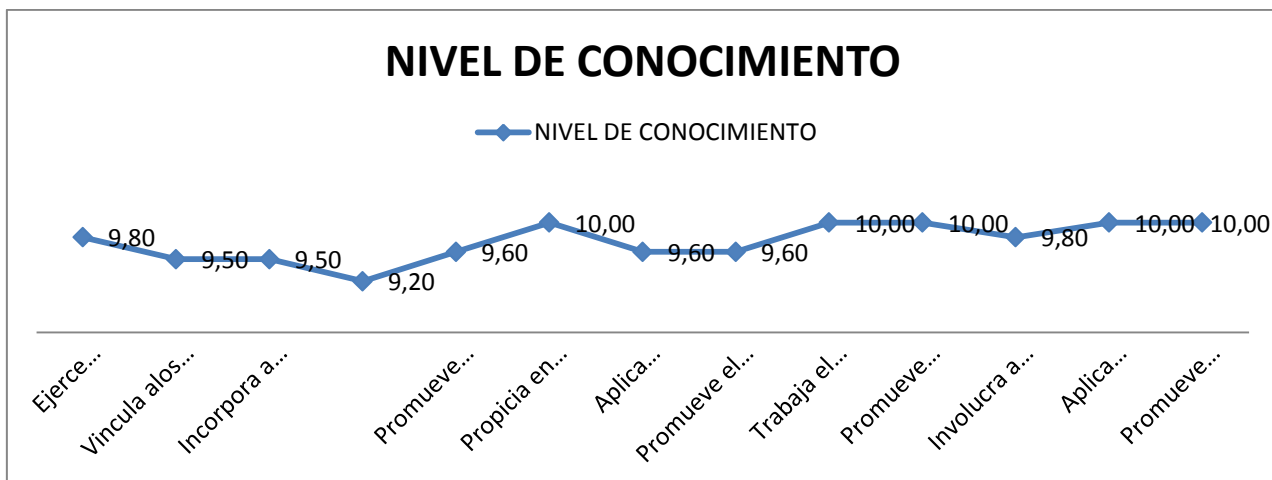
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Tabla No 25: Nivel de conocimiento del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,80	8%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,50	8%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,50	8%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,20	7%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	8%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	8%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	8%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	8%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	8%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	8%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,80	8%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10,00	8%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	8%
TOTAL		126,60	100%
PROMEDIO		9,74	

Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. “Alonso de Mercadillo N° 2” “Marlene Salcedo” y “Dos De Agosto”

Fig. No 25: Nivel de conocimiento del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.



Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. "Alonso de Mercadillo N° 2" "Marlene Salcedo" y "Dos De Agosto"

En el presente resultado se determina un porcentaje bajo del 7% respecto al nivel de conocimiento que tiene el docente para promover acciones orientadas al servicio, percibiendo que este dato perjudica la equidad y cooperación participativa entre los actores educativos. Es así que se observa poca diferencia frecuencia, importancia y conocimiento, factor que puede ser respuesta por los cambios que está aconteciendo en el sistema educativo, y que el docente no se está acoplado o le está restando a su desempeño profesional. Frente a aquello el (ME, 2012, p. 9) expresa que "Los grandes cambios que se están emprendiendo para transformar radicalmente la educación ecuatoriana cuentan ahora con un marco legal que los legitima y los impulsa"

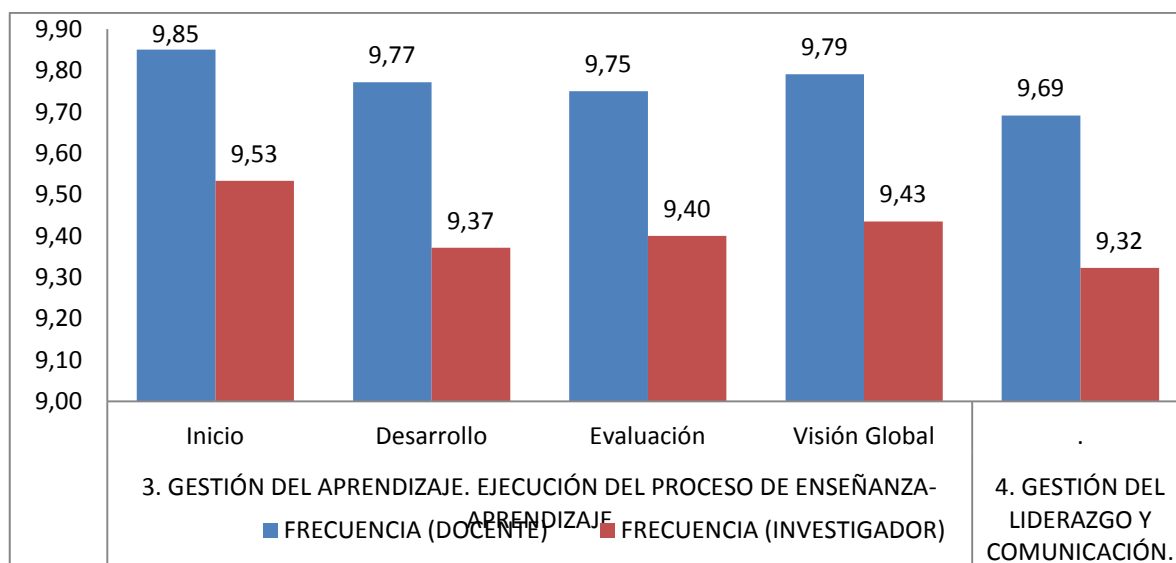
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

Tabla No 26: Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,85	9,53
	Desarrollo	9,77	9,37
	Evaluación	9,75	9,40
	Visión Global	9,79	9,43
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,69	9,32

Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. "Alonso de Mercadillo N° 2" "Marlene Salcedo" y "Dos De Agosto"

Fig. No 26: Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.



Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. "Alonso de Mercadillo N° 2" "Marlene Salcedo" y "Dos De Agosto"

Al igual que en casos anteriores se puede dar cuenta una mínima diferencia entre los resultados de la autoevaluación y la ficha de observación, dentro del ámbito de gestión del liderazgo y comunicación, considerando que en dicho aspecto se tiene que poner énfasis por mejorar.

Calatayud (2013, p.22) nos aporta importantes opiniones al respecto: en las instituciones educativas sometidas a cambios múltiples y acelerados una de las diferencias entre el éxito y el fracaso es la calidad de la dirección y del liderazgo"

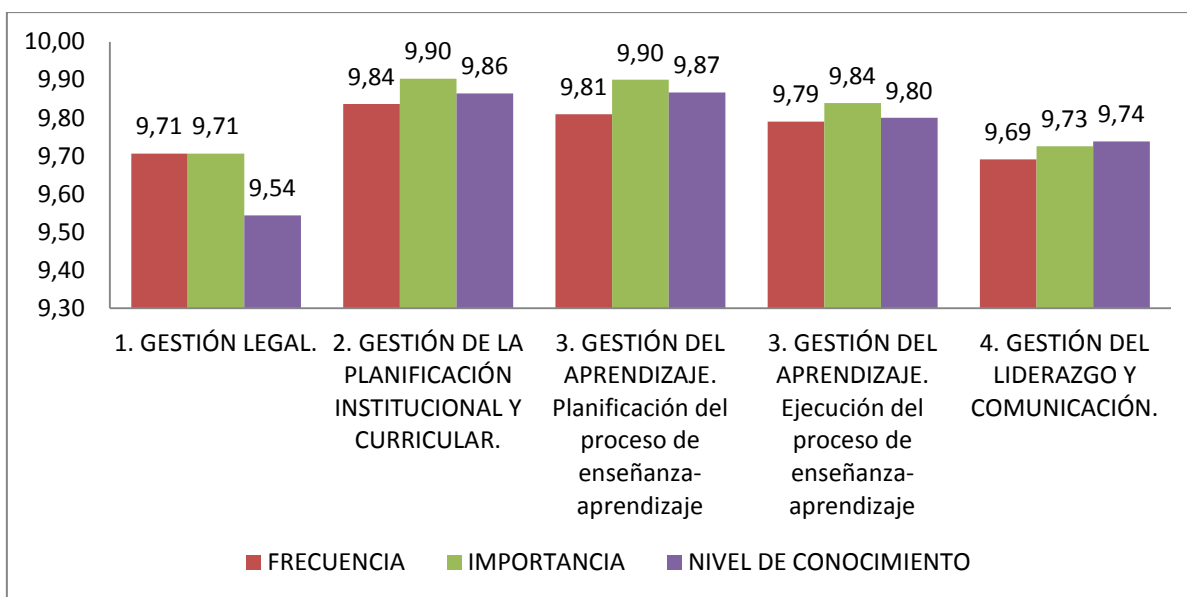
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla No 27: Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,71	9,71	9,54
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,84	9,90	9,86
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,81	9,90	9,87
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,79	9,84	9,80
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,69	9,73	9,74

Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. "Alonso de Mercadillo N° 2" "Marlene Salcedo" y "Dos De Agosto"

Fig. No 27: Desempeño profesional del docente (análisis global)



Fuente: Encuestas a docentes de los C.E. “Alonso de Mercadillo N° 2” “Marlene Salcedo” y “Dos De Agosto”

En los estándares de calidad se desarrollan los Estándares de desempeño profesional que analizan la formación desde la fase inicial hasta la continua y que es de vital importancia que los docentes la desarrollen para contribuir al mejoramiento de la educación y llegar a donde se pretende.

En el análisis global del desempeño profesional docente, se puede apreciar un porcentaje ligeramente débil, situado en 9.54% en lo que tienen que ver con el conocimiento en el Ámbito de Gestión Legal, deduciendo que este resultado es por los constantes cambios que se dan en el campo educativo. No obstante es importante añadir que los docentes requieren de apropiarse de la labor a la que se inclinaron, empapándose de todos los lineamientos y normativas que la regulan.

Desde la reforma educativa que se diseñó en la década del 90, se vuelve como propiedad del docente, cada una de los apartados de aquella reforma, que si bien se vuelve como la base para realizar sus planificaciones, aquí, Martínez, 2004 nos recuerda que en Ecuador 1992 se adoptó la llamada consulta nacional, vía tenue, del modelo educativo como aparato centralizado y burocrático al de interacciones más amorfas, menos reguladas, que se organizan obedeciendo la lógica de las redes y luego la reforma de 1997 en pro de mejorar la reforma educativa.

CONCLUSIONES

- ❖ En cuanto al desempeño profesional dentro del ámbito de la gestión legal, se tiene una frecuencia poco favorable al aplicar el código de convivencia institucional, factor que tiene relación a la poca importancia que se le da al respecto. Se deduce estas debilidades ya que en el nivel de conocimiento en estas normas no se hace presente un saber hacer, conjuntamente con los objetivos del Plan Decenal de Educación.
- ❖ Adentrándose al desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular, con poca frecuencia se participa en el diseño de instrumentos, además existe débil participación en la elaboración de planes de gestión de riesgos esto corrobora la baja importancia que se le da a estos indicadores en el ejercicio magisterial. Paralelamente se determina un bajo nivel de conocimiento en el diseño de instrumentos, además en la relación de los elementos del currículo, esto desencadena en que no adecúa el currículo en el aula.
- ❖ El desempeño profesional en el ámbito de la **planificación del proceso de enseñanza aprendizaje** señala por un lado que no siempre se aplica normas de control de disciplina en el aula, también es preocupante el hecho de restarle importancia a las investigaciones de aprendizaje, deduciendo que no se realiza estas actividades por el bajo nivel de conocimiento al aspecto de investigaciones e innovaciones metodológicas que conlleva estrategias tanto para disciplina como para interactuar en el aprendizaje. En cuanto a la **ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje** hay poca frecuencia y escasa importancia en el desarrollo de estrategias didácticas, el nivel de conocimiento frente a la variedad de aplicaciones y actividades lúdicas es notorio porque no se aplica ni se innova en este campo.
- ❖ La capacidad de liderazgo y comunicación es trascendental, sin embargo en la presente investigación no es muy frecuente, caso que se visualiza en la poca capacidad de gestión al involucrar entidades gubernamentales, actores que al intervenir en el espacio educativo aportan con su contingente económico, logístico y/o de capacitación. La importancia escasa se percibe en la promoción de acciones orientadas al servicio, aquí se corrobora lo señalado en la poca frecuencia en actividades de gestión. Es preocupante la coherencia en el escaso nivel de conocimiento en como promover acciones que se orienten al servicio. Factores que pueden darse frente a los cambios del sistema educativo y al que el docente no se encuentra orientado eficientemente.

RECOMENDACIONES

- ❖ El conocer la manera de diseñar el código de convivencia en una institución educativa es tan necesario como aplicarlo. Por ello, es imprescindible que frente al hallazgo de esta debilidad, se sistematice estos resultados en las escuelas para que se tome consciencia del prejuicio al alumnado y personal docente el no aplicar lineamientos de normas que permiten un clima armónico en el que se desenvuelva agradablemente el ejercicio educativo.
- ❖ Las actividades de planificación institucional y curricular como son el diseño de instrumentos, la elaboración de planes de gestión de riesgos merecen un especial interés y frente a ello es viable que los profesionales docentes en ejercicio o no, tomen como suyo el portal del Ministerio de Educación en la capacitación que ofrece ya que son de forma gratuita y por ello no hay excusa para capacitarse y por ende ofrecer una enseñanza de calidad a sus alumnos.
- ❖ El desinterés en el desempeño profesional en el ámbito de la **planificación del proceso de enseñanza aprendizaje**, ha desembocado en la falta de disciplina escolar, por ello, es importante tener en cuenta el cumplimiento de normas de conducta y como docente tener el liderazgo que permita ser autoridad sin autoritarismo, así como tener capacitación en mediación de conflictos para ser entes de unión dentro del establecimiento. Respecto a la escasa importancia a las investigaciones de aprendizaje, el docente debería utilizar las herramientas tecnológicas que posee en la misma institución y enriquecer sus conocimientos en este aspecto, mediante la capacitación y autocapacitación. Así como se busca la capacitación en investigaciones de aprendizaje, también es importante apropiarse en la práctica de estrategias didácticas y actividades lúdicas. En este caso existen instituciones con validada experiencia a donde se puede acudir como visitas de aprendizaje, siendo otra forma de capacitarse por medio de la experiencia.
- ❖ Un buen liderazgo realiza gestiones en bien de su institución y guía a sus colegas a un fin común y benéfico. Uno de esos aliados son las entidades gubernamentales son organismos aliados del desarrollo educativo, sin embargo, por inercia los centros de educación dan la primicia para estos convenios bilaterales. Por ello, la parte directiva deben hacer gestión mediante proyectos elaborados de acuerdo al objetivo que se pretende lograr y propiciar el cumplimiento del compromiso que suma la entidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Ademar, H. (1996). *El currículum como desafío institucional; aportes teórico-prácticos para construir el microcurrículum*. Buenos Aires: Novedades Educativas.
- Aguilera, J. (2004). *La gestión educativa desde una perspectiva humanista*. Santiago: RIL.
- Aguirre, F. (2009). *Los procesos comunicativos en la educación. Realidades y fantasías*. Loja: EEQ/FA.
- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente. Demanda de la Aldea Global Siglo XXI*. Madrid: Libros en Red.
- Allidière, N. (2008). *El vínculo profesor-alumno. Una lectura psicológica*. Buenos Aires: Biblos.
- Alvarez, I. % Topete C. (2004). El concepto emergente de gestión educativa estratégica y desafíos par la formación en gestión. *XI Congreso Nacional de Investigación Educativa. Ponencia 13: Política y Gestión*. (pág. 11). Buenos Aires: Gedisa.
- Azinián, H. (2009). *Las tecnologías de la información y la comunicación en las prácticas pedagógicas*. Buenos Aires: Novedades Educativas.
- Azzerboni, D. & Harf, R. (2008). *Conduciendo la escuela. Manual de Gestión Directiva y Evaluación Institucional*. Buenos Aires: Novedades Educativas.
- Becerril, S. (2005). *Comprender la práctica docente, categorías para una interpretación científica*. México: P&V.
- Bello, U. C. (2001). Identidad profesional de los docentes en Venezuela y América Latina. *Seminario* (pág. 210). Caracas: Texto C.A.
- Bimbela , J. et. al. (2010). *El Bienestar del docente. Vivir bien educando: estrategias para conseguir satisfacción profesional y personal*. España: Graó.
- Boix, R. (1995). *Estrategias y recursos didácticos en la escuela rural*. Barcelona: GRAÓ.
- Calatayud, M. (2012). Comunicación y Liderazgo en las organizaciones. *Guía docente*, 7.
- Cam, G. (2005). El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. *Revista de Educación, Cultura y Sociedad*, 171-173.
- Capacho, J. (2011). *Evaluación del aprendizaje en espacios virtuales -TIC*. Barranquilla: ECO.
- Carrasco, J. (2004). *Estrategias de aprendizaje para aprender más y mejor*. Madrid: RIALP.

- Castellón, U. J. (2002). Motivación en el aprendizaje. *Reflexiones pedagógicas. Docencia N° 16*, 36.
- Castro, M, et.al. (2007). *La escuela en la comunidad. La comunidad en la escuela*. Barcelona: Graó.
- Constituyente, A. (2011). *Constitución Política de la República del Ecuador*. Quito.
- Contreras, O. (2000). *La formación inicial y permanente del profesor de educación física*. Barcelona: Cuenca.
- Cornellas, M. (2013). *Familia, escuela y comunidad. Un encuentro necesario*. Barcelona: Octaedro.
- Díaz, M. & Gallegos, R. (2002). *Formación y práctica docente en el medio rural*. México: PYV.
- Ecuador, F. (25 de abril de 2006). Reformas sobre política en educación. Guayaquil, Guayas, Ecuador.
- Ecuador, M. d. (s.f.). *www.educacion.gob.ec*. Recuperado el 29 de 05 de 2014, de <http://educacion.gob.ec/que-es-el-buen-vivir>
- Educación, M. d. (2011). *Normas para el Código de convivencia*. Quito: ME.
- Ferrer, J. et.al. (2007). *La escuela en la comunidad. La comunidad en la escuela*. Barcelona: GRAÓ.
- García, F. &. (2002). *Motivación, Aprendizaje y Rendimiento Escolar*. España: REME.
- García, V. &. (1997). *Organización y gobierno de centros educativos*. Madrid: Rialp.
- Gervilla, E. (2003). *Educación familiar. NUEvas relaciones humanas y humanizadoras*. Madrid: Narcea.
- Gómez, T. (2012). Motivación y Docencia. *DIDAC*, 65.
- Harf, R. (2007). *Estrategias para la acción directiva. Condiciones para la gestión curricular y el acompañamiento pedagógico*. Buenos Aires: Novedades Educativas.
- Inostroza, G. (2005). *La práctica. Motor de la formación docente*. Santiago de Chile: Comunicaciones Noreste Ltda.
- Hunt, B. (2009). *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*. Santiago de Chile: San Marino.
- López, A. (2007). *14 ideas clave: el trabajo en equipo del profesorado*. Barcelona: GRAÓ.

- Luna, E. (2006). *El docente presencial. Técnicas de enseñanza para enriquecer su desempeño académico*. Barcelona: PYV.
- Malpica, F. (2013). *Ocho ideas clave. Calidad Educativa*. Barcelona: GRAO.
- Manuele, M. (2007). *Estrategias para la comprensión*. Santa Fé: UNL.
- Marcelo, C. &. (2009). *Desarrollo profesional docente. Cómo se aprende a enseñar?* Madrid: Narcea.
- Martínez, A. (2003). La educación en América Latina: de políticas expansivas a estrategias competitivas. *Revista Colombiana de Educación*, 129.
- Martiñá, R. (2003). *Escuela y Familia, una alianza necesaria*. Argentina: Troquel S.A.
- Mayayo Longás, J. &. (2007). *La escuela orientadora. La acción tutorial desde una perspectiva institucional*. Madrid: Narcea.
- ME. (2012). *Marco Legal Educativo*. Quito: ISBN.
- Ministerio de Educación de Colombia. (Septiembre-Noviembre de 2007). La gestión educativa es la vía la mejoramiento de la educación. *Altablero*, pág. Edic. N° 42.
- Ministerio de Educación del Ecuador, [ME]. (2007). *Políticas de educación*. Quito: ME.
- Murillo, F. (2009). *Calidad Educativa; Factores Asociados a la Eficacia Escolar*. Buenos Aires: San Luis.
- Navarro, J. (2002). *¿Quiénes son los maestros? Carreras e incentivos docentes en América Latina*. IDB Bookstore: Washington.
- Organización de Estados Iberoamericanos [OEI]. (26 de Mayo de 2013). Educación Inicial, modalidades no escolarizadas. Sede Central: Madrid, Sedes regionales: países iberoamericanos.
- Pérez, M. d. (2001). *Un nuevo modelo de gestión. Una propuesta a partir del análisis*. Río Cuarto: UNRC.
- Ponce, J. (2010). *Políticas educativas y desempeño. Una evaluación de impacto de programas educativos focalizados en Ecuador*. Quito: Atrio.
- Puryear, J. (2003). *Formas y Reformas de la Educación en América Latina*. Santiago de Chile: LOM.
- Quinquer, D.; Llana, M. & París, P. (2006). *Planificación y análisis de la práctica educativa: La secuencia formativa: fundamentos y aplicación*. Barcelona: GRAÓ.
- Sábato, E. (2003). *La Resistencia. Una reflexión contra la globalización*. Quito: FRE-GAP.

- Soubal, S. (2008). La gestión del aprendizaje. *POLIS. Revista de la Universidad Bolivariana* , 27.
- Tébar, P. (2006). *La gestión de los centro educativos. Una propuesta intercultural*. Madrid: Catarata.
- Tejada, J. (2009). Competencias docentes. *Profesorado: Revista de curriculum y formación del profesorado*, 16.
- UNESCO, M. &. (2006). *Modelos innovadores en la formación inicial docente*. Santiago de Chile: Andros.
- Vaillant & García. (2009). *Desarrollo Profesional: Cómo se aprende a enseñar?* Madrid: Narcea.
- Valdés, V. (2006). *Ponencia: Los docentes en el sistema educativo cubano: análisis de su carrera, desarrollo y evaluación de su desempeño*. Santiago de Chile: ESIC.
- Valero, J. (2003). *La escuela que yo quiero*. México: Progreso S.A.
- Vásquez, R. (2006). *Habilidades directivas y técnicas de liderazgo: su aplicación en la gestión de equipos de trabajo*. España: Vigo.
- Venegas, P. (2004). *Planificación Educativa. Bases metodológicas para su desarrollo en el siglo XXI*. San José: EUNED.
- Vieira, H. (2007). *La comunicación en el aula. Relación profesor-alumno según el análisis transaccional*. Madrid: Narcea.

PROPUESTA:

ÀMBITO	LEGAL <input type="checkbox"/>
	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input type="checkbox"/>
	APRENDIZAJE <input type="checkbox"/>
	LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input type="checkbox"/>
PROBLEMA IDENTIFICADO	
<p>La investigación ha permitido identificar un diagnóstico poco prometedor en la eficacia y eficiencia dentro de las aulas escolares, existiendo inadecuadas actividades estratégicas metodológicas durante el desarrollo de la clase, durante el desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular y el desempeño profesional del ámbito de la gestión del aprendizaje.</p> <p>Por tanto se detecta que dentro de la participación al diseño de instrumentos encaminados a estrategias metodológicas no existe la suficiente frecuencia, importancia ni conocimiento necesario, factores que no ayudan a un aprendizaje óptimo, especialmente en niños y niñas comprendida entre las edades de 3 a 6 años, siendo una etapa cuando el infante está ávido por aprender y es ahí cuando el docente debe dotarle las herramientas didácticas y pedagógicas para llenar su espíritu explorador.</p>	
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA	
Fortalecimiento y Actualización Curricular de los docentes de educación inicial en los diferentes Centros educativos que han sido fuente de la investigación, para mejorar los procesos en todos los ámbitos de gestión de aprendizaje, a través de cursos o talleres dictadas por autoridades y personal competente en este campo del Distrito Educativo Pindal-Puyango-Celica, durante el año lectivo 2014-2015.	
OBJETIVO:	
Capacitar a los docentes en nuevas estrategias metodológicas para el proceso de enseñanza-aprendizaje en los niveles iniciales, acorde a las exigencias de la sociedad actual y las políticas educativas del Ministerio de Educación, a través de Talleres de Fortalecimiento y actualización curricular durante el año lectivo 2014-2015, para alcanzar los estándares de calidad educativa propuestos por el Ministerio, en todos los ámbitos de gestión de la educación.	

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
1. Socialización de Análisis y Resultados.	<ul style="list-style-type: none"> Convocar a los y las docentes y Líderes educativos de los establecimientos investigados a una reunión para tratar el análisis y resultados del TFT con la finalidad de presentar alternativas de solución ante la problemática. 	Talento Humano Equipo audiovisual. Red de internet. Organizadores gráficos, afiches, spot publicitarios, convocatorias	Mantener estrecha relación laboral docentes-Líderes Educativos.
2. Entrega y Socialización de la Propuesta a Directivos Distritales.	<ul style="list-style-type: none"> Visita directa al Distrito Celica -Pindal - Puyango y entrega de una copia de la Propuesta del TFT. 	Talento Humano Transporte.	Seguimiento a convocatorias de los cursos y talleres de fortalecimiento y actualización Curricular emitidos desde Distrito.
3. Socialización y sensibilización del Currículo de Educación Inicial.	<ul style="list-style-type: none"> Convocar a los y las docentes y Líderes educativos de los establecimientos investigados a una reunión con la finalidad de socializar cada uno de los aspectos que abarca el currículo de Educación Inicial. 	Equipo audiovisual. Red de internet. Organizadores gráficos, afiches, convocatorias	Seguimiento a la aplicación del currículo por parte de los maestros.
4. Enseñar a los docentes de educación inicial y primer año de educación nuevas metodologías de trabajo en el aula.	<ul style="list-style-type: none"> Comunicar a los y las docentes por las redes sociales la existencia de talleres de actualización y fortalecimiento curricular para niveles iniciales y primer año. 	Folletos de contenidos Tarjetas. Marcadores. Pizarra. Proyector.	Inscripción Registros de asistencia. Planes de clases diarios. Tareas desarrolladas durante el curso sobre el tema: estrategias metodológicas.
5. Implementación de actividades para el aprendizaje por descubrimiento en el proceso de enseñanza aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> Estrategias didácticas para la enseñanza Planeación microcurricular Proyectos Educativos y Sociales Animación a la lectura 	Equipo de informática. Papel. Fichas.	
6. Socialización y Sensibilización de un modelo de Gestión educativa de Calidad en	<p>Aplicación de Técnicas Grupales con base en los resultados de este trabajo.</p>	Registro de innovaciones y procesos de gestión de la	Seguimiento del plan de mejora institucional en liderazgo y comunicación. Cotejo de

educación Inicial.	Asamblea general con toda la Comunidad educativa. Elaboración de matrices de resultados que permitan priorizar adecuadamente.	escuela. Aula de programas. Equipo de informática.	resultados e indicadores propuestos.
BIBLIOGRAFÍA			
https://www.youtube.com/watch?v=HrtRcYd36b4			

ANEXOS:

ANEXO N° 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

Una vez obtenidos los resultados de investigación hacemos la entrega formal 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.

Este documento también incluye una propuesta la misma que ha sido 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 por permitirnos ingresar a la institución educativa y realizar la investigación.

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

ANEXO N° 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación

 UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA



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




DIRECUCLA
15-01-14



Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

Recibido 06-01-2014



Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

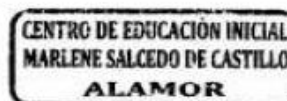
Desde esta perspectiva, requerimos su colaboración y solicitamos de la manera más comedida autorizar el ingreso al centro educativo que usted dirige al estudiante de la titulación de Ciencias de la Educación para realizar la investigación propuesta.

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

-110479284-2

ANEXO N° 3: Modelo de los instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado

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

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

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 = muy alto y 0 = nada, escriba en las columnas que corresponden a los aspectos: frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, de acuerdo a la siguiente descripción:

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

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

¡Gracias por su colaboración!

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

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

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

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

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

AMBITO	N°	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA	
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	1.1.1	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.	
	1.3	1.2.7	EVALUACIÓN	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
		1.3.1		Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
		1.3.2		Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
		1.3.3		Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
	1.3.4		Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.		
2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	2.1		Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.		
	2.2		Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.		
	2.3		Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.		
	2.4		Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.		
	2.5		Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.		
	2.6		Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.		
	2.7		Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.		
	2.8		Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.		
	2.9		Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.		
	2.10		Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.		
	2.11		Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.		
	2.12		Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.		
	2.13		Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.		

ANEXO N° 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados

Entrega-recepción de carta de ingreso



**SOCIALIZANDO EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
(CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN)**

