



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION EDUCACIÓN BÁSICA

“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en educación básica del centro educativo Unidad Educativa “Provincia Napo Pastaza” del cantón Balsas provincia de El Oro, durante el año lectivo 2013-2014.”

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTORA: Sedamanos Romero, Esthela Alba

DIRECTOR: Carrión Martínez, Marlon Agustín, Lcdo.

CENTRO UNIVERSITARIO BALSAS

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Licenciado

Marlon Agustín Carrión Martínez

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 educación básica del centro educativo Unidad Educativa “Provincia Napo Pastaza” del cantón Balsas provincia de El Oro, durante el año lectivo 2013-2014.” realizado por Esthela Alba Sedamanos Romero; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, diciembre de 2014.

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, **Esthela Alba Sedamanos Romero** declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en educación básica del centro educativo Unidad Educativa “Provincia Napo Pastaza” del cantón Balsas provincia de El Oro, durante el año lectivo 2013-2014.” de la Titulación de licenciado en Ciencias de la Educación mención educación básica, siendo el Lic. Marlon Agustín Carrión Martínez director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f:.....

Autora: Esthela Alba Sedamanos Romero

Cédula: 0703647958

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de tesis principalmente a Dios y a mi familia.

A **Dios** porque ha estado conmigo en cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar,

A mi **esposo** que es el pilar fundamental en mi vida, que ha estado a mi lado brindándome su cariño, confianza y apoyo incondicional para seguir adelante y cumplir otra etapa de mi vida.

A mis **hijos** Anthony, Luis Patricio, Jack, Nicolás y Kriss que son la razón que me ha llevado a seguir superándome día adía, para alcanzar mis más preciados ideales.

A mis queridos **padres** quienes con mucho cariño, amor y ejemplo han hecho de mí una persona con valores para poder desenvolverme como: Esposa, Madre y Profesional.

A ustedes les dedico, no sólo éste trabajo sino cada aplauso, bendición y reconocimiento que recibo. Con todo cariño este esfuerzo es vuestro.

Esthela Alba

AGRADECIMIENTO

Lo que llevo de vida ha requerido sacrificios, voluntad y disciplina inigualable, vivencias y responsabilidades que enfrenté a pesar de todo percance. Pero los verdaderos pilares que sostuvieron con fuerza mi mirada hacia el horizonte, que secaron mis lágrimas, atendieron mis sollozos, suplieron mi sed, alimentaron mis deseos de seguir adelante... fueron mis héroes. Almas maestras, guías modelos, personas sublimes que se involucraron en mi devenir, en mis decisiones, en mi aprendizaje y contribuyeron sin condiciones ni precio, con mis logros, con mis virtudes, con mis pasiones.... Por reflejar sus bondades sobre mí y permitirme guardar en mi interior lo mejor de ustedes, agradezco justo ahora y por siempre.

A la Universidad Técnica Particular de Loja... Por darme la oportunidad de estudiar para crecer como persona y como profesional. Por su responsabilidad y alto nivel académico, desarrollado en los años de estudios.

De la misma manera mi gratitud a todos y todas las personas e instituciones que directa e indirectamente han contribuido y han formado parte de mi vida profesional. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

Finalizo expresando mi orgullo por haber llegado hasta aquí y por ser quién soy; eso es algo que nunca habría sido posible sin ustedes en mi vida. Gracias.

Esthela Alba

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO 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.....	8
1.1.2.2. Motivación.....	10
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	11
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	12
1.1.2.5. Organización institucional.....	13
1.1.2.6. Políticas educativas.....	14
1.1.3. Características del desempeño docente.....	18
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	20
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	21
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	22
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	24
1.2. Gestión educativa.....	24
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	24
1.2.2. Características de la gestión.....	25

1.2.3. Tipos de gestión.....	26
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	27
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	27
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	28
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	29
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	30
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	31
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	31
1.3.2. Tipos de estrategias.....	31
1.3.2.1. En la gestión legal.....	31
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	33
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	33
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	34
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	37
2.1. Diseño de investigación.....	38
2.2. Contexto.....	38
2.3. Participantes.....	39
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	39
2.4.1. Métodos.....	39
2.4.2. Técnicas.....	40
2.4.3. Instrumentos.....	41
2.5. Recursos.....	42
2.5.1. Humano.....	42
2.5.2. Institucionales.....	42
2.5.3. Materiales.....	42
2.5.4. Económicos.....	42
2.6. Procedimiento.....	43

CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	44
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	45
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal..	45
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente....	46
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	48
3.2 Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	49
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	49
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	51
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	52
3.3 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	54
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	54
3.3.1.1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	54
3.3.1.2 Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	55
3.3.1.3 Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	57
3.3.2 Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	58
3.3.2.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	58
3.3.2.2 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	60
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.....	61
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.....	63
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.....	65
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.....	66
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.....	67
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.....	68
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.....	69
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.....	70
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.....	72
3.3.2.12 Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	73
3.3.2.13 Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	74
3.4 Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	75

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.....	75
3.4.2	Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	77
3.4.3	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	79
3.5	Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	80
3.6	Desempeño profesional del docente (análisis global).....	82
	CONCLUSIONES.....	84
	RECOMENDACIONES.....	85
	BIBLIOGRAFIA.....	86
	PROPUESTA.....	91
 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

Este estudio tiene la finalidad de conocer la frecuencia, importancia y nivel de conocimientos que tienen los docentes para su desempeño profesional considerando los ámbitos de la gestión legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación, en la Unidad Educativa “Provincia Napo Pastaza” del cantón Balsas Provincia de El Oro en el año lectivo 2013-2014.

Este trabajo se desarrolló en base a los lineamientos propuestos por la UTPL, a través del Programa Nacional de Investigación utilizando los métodos descriptivo, analítico-sintético, inductivo, deductivo, estadístico y hermenéutico; dentro de las técnicas de investigación se aplicó la lectura, los organizadores gráficos y el resumen o paráfrasis, la observación y la encuesta; en lo referente a los instrumentos se encuentra el cuestionario ad hoc, el registro de observación del proceso didáctico pedagógico; la muestra corresponde a 5 educadores del plantel. En conclusión, se determinó que existe un deficiente cumplimiento de los indicadores propuestos en la gestión de planificación institucional y curricular del docente.

Palabras claves: desempeño docente, gestión educativa, estrategias.

ABSTRACT

This study aims to determine the frequency, importance and level of knowledge among the teachers for their professional development considering the areas of legal management, institutional and curricular planning, learning, and leadership and communication, in the Educational Unit "Napo Pastaza Province "Balsas canton El Oro Province in the 2013-2014 school year.

This work was developed based on the guidelines proposed by UTPL through the National Research Program using the descriptive, analytic-synthetic, inductive, deductive, statistical methods and hermeneutical; within the reading research techniques, graphic organizers and summarizing or paraphrasing, observation and survey was conducted; regarding the instruments is the ad hoc questionnaire, observation log pedagogical learning process; the sample corresponding to 5 educators on campus. In conclusion, we found that there is poor compliance with the proposed management in institutional and curricular planning teacher indicators.

Keywords: teaching performance, educational management, strategies

INTRODUCCIÓN

En el Ecuador actualmente se han realizado cambios innovadores en el tema de la educación, es así que el desempeño docente se vincula directamente con la calidad de la gestión que el profesor realiza, éste también contribuye, mediante su formación, a cimentar la sociedad que aspiramos para nuestro país, para lo cual es muy importante superar problemas identificando las causas y las posibles consecuencias que afecten la adecuada gestión educativa, y que la deficiente capacitación perturbe su rol profesional; en este marco se plantea un estudio para determinar los niveles de importancia y de frecuencia del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en la Escuela “Provincia Napo Pastaza”, del cantón Balsas Provincia de El Oro, periodo lectivo 2013 – 2014. Consiguiendo estipular verdaderas contrariedades educativas desde la fuente para la elaboración de un informe con elevada autenticidad.

El desempeño docente es un tema de gran importancia tanto para los entes investigadores como para los investigados y para la educación en general en el país, porque se analiza factores como el de la gestión educativa por parte de los profesores de las escuelas de educación básica para conocer las debilidades, fortalezas y oportunidades para formular propuestas de mejoramiento, todos estos esfuerzos son necesarios para brindar una educación de calidad a los niños que en el futuro serán los que gobiernen la patria, además de hacer conciencia en los magistrales del correcto ejercicio de la profesión, dejar en el pasado a la educación tradicional donde el estudiante solo es un sujeto pasivo receptor y la capacitación de los maestros era desatendida.

El sistema educativo ecuatoriano ha implementado cambios que tienen que ver con las materias, el método de calificación, tiempos de asistencia a clases y horarios tanto de estudiantes como de docentes, algunas actividades pedagógicas dentro y fuera del centro educativo. Así mismo el tema de los Estándares de Calidad refleja los indicadores a los cuales deben regirse no solo los profesores sino los alumnos y padres de familia en el cumplimiento de sus obligaciones y el ejercicio de sus derechos que también se mencionan en el Plan Nacional del Buen Vivir. Otro tema de vital importancia y donde se necesita una muy buena gestión en todos los ámbitos por parte de los docentes es el Sistema Nacional de Evaluación de las instituciones educativas, la formación docente ayudara a que los maestros entreguen los mejores conocimientos a los estudiantes para lograr la tan anhelada educación de calidad.

En el estudio realizado por (Calderón, C. 2013) comenta que en los últimos años en el sistema educativo ecuatoriano se han venido realizando investigaciones referentes a la calidad de la educación, los grandes desafíos de la educación han logrado cumplirse solo en parte, manteniéndose como demanda social y requerimientos de acción, pese a expedición de nuevos marcos legales de modernización y descentralización que puedan dar nuevas alternativas para gestión ministerial y no solo para ensayar nuevas propuestas y proyectos.

Este estudio basado en la realidad de los hechos, sirve como aporte esencial para la Unidad Educativa “Provincia Napo Pastaza” del cantón Balsas, por ser un referente de la situación actual del plantel permitiendo que todos los miembros de la comunidad educativa establezcan la línea ideal sobre la cual se puede construir con el compromiso de todos una verdadera Institución Educativa integral capaz de formar estudiantes altamente competitivos.

La presente investigación permite analizar virtudes y debilidades en el desempeño docente, permitiendo adaptar nuevas metodologías para mejorar las aptitudes y actitudes, manteniendo buenas relaciones con todos los miembros de la comunidad educativa a fin de cumplir con los estándares de calidad propuestos por el Ministerio de Educación ecuatoriano.

La superación constante, fue la motivación para terminar el presente trabajo pese a las dificultades económicas y de tipo personal y otras como: problemas para encontrar la bibliografía y la poca asesoría personalizada por parte del Director de TFT por la distancia.

Los recursos humanos que participaron dieron toda la predisposición y colaboración para el desarrollo y logro de los objetivos que permitieron determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis en la Unidad Educativa “Provincia Napo Pastaza” periodo lectivo 2013-2014.

Para el presente estudio se plantearon objetivos como:

- ✓ Fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión.
- ✓ Determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente.

- ✓ Describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente.

Los capítulos más relevantes de esta investigación son el Marco Teórico el cual detalla temas y subtemas relacionados al objeto de estudio con el fin de comprender el estado ideal del desempeño de los docentes y realizar comparaciones con la realidad investigada para detectar falencias y plantear estrategias de mejora; otro capítulo importante es la Metodología empleada para la investigación en la cual se describe a los participantes, el contexto, diferentes métodos, técnicas e instrumentos, los recursos y el procedimiento que se siguió. En los Resultados se presenta los datos obtenidos en tablas y gráficos estadísticos que permiten visualizar con exactitud los porcentajes con su respectivo análisis identificando los aciertos y desaciertos en la labor docente. Las Conclusiones y Recomendaciones están dirigidas a la población investigada con el fin de dar a conocer estrategias para mejorar la función docente, en beneficio de los estudiantes que se educan en la institución.

Finalmente se evidencia que los cambios propuestos por Ministerio se están cumpliendo quedando aún algunos aspectos a tratarse, tanto en lo social como en lo emocional, debiendo el docente asumir el rol innovador cuya responsabilidad va mucho más allá de la hora de clase.

Tomando en cuenta los resultados de la investigación se determina la propuesta de mejora concerniente al desempeño docente y a la gestión educativa; entorno a las estrategias para el proceso de enseñanza aprendizaje se posibilita un modelo eficaz de desempeño, adaptado a las necesidades del centro educativo logrando la educación de calidad.

CAPÍTULO 1
MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1 Definiciones de desempeño docente

En un estudio realizado por (Montenegro, A. 2007) manifiesta que mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas y se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación. (p. 18)

(Marcelo y Vaillant, 2009) En su análisis se refiere al desarrollo profesional del profesor como “la capacidad de un profesor para mantener la curiosidad a cerca de la clase identificar intereses significativos en el proceso de enseñanza aprendizaje; valorar y buscar el dialogo con colegas expertos como apoyo en el análisis de datos” desde este punto de vista, el desarrollo profesional se caracteriza por una actitud permanente de indagación, de planteamiento de preguntas, problemas y la búsqueda de sus soluciones.

Marcelo y Vaillant, también encontró que el desarrollo profesional es una herramienta imprescindible para la mejora escolar. Estamos lejos de los momentos en los que se pensaba que el bagaje de conocimientos adquiridos en la formación inicial docente, unido al valor de la experiencia como fuente de aprendizaje en la práctica, podía resultar suficiente para ejercer el trabajo de docente. Como hemos planteado en la primera parte de este libro, los vertiginosos cambios que se están produciendo en nuestras sociedades nos inducen a creer que el desarrollo profesional, lejos de ser una cuestión voluntarista y casual, se ha convertido en una necesidad de cualquier profesional, incluidos los docentes, haciendo uso de los resultados de una serie de investigaciones. Comenzaremos situando el desarrollo profesional docente desde sus conceptos y definiciones, y procuraremos luego analizarlo en relación de los temas que hemos considerado más relevante para lograr una formación de calidad. (p. 75)

En la página web del (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013) indica que:

El desempeño docente es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas. La evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional. La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento.

De acuerdo a las teorías anteriormente detalladas se entiende al desempeño docente como un accionar que procura el mejoramiento en la profesión y no como una acción controladora, todo con el fin de definir acciones que favorezcan al proceso de enseñanza aprendizaje; en Ecuador el proceso de evaluación del desempeño docente es reciente algunos educadores consideran que el gobierno duda de sus habilidades profesionales y por esa razón los evalúan. Los maestros deben tomar en cuenta que al encaminar acciones evaluativas pedagógicas, los principales beneficiados son los estudiantes ya que cada cambio sugerido es con el objetivo de mejorar cada vez más.

1.1.2 Factores que influyen en el desempeño docente

Los factores que influyen en el desempeño docente son:

1.1.2.1 *Formación inicial y capacitación del docente*

A decir de (Ortiz, M. 2009), la formación docente inicial, tiene la finalidad de preparar profesionales capaces de enseñar, generar y transmitir los conocimientos y valores necesarios para la Formación integral de las personas, el desarrollo nacional y la construcción de una sociedad más justa y promoverá la construcción de una identidad docente basada en la autonomía profesional, el vínculo con las culturas y las sociedades contemporáneas, el trabajo en equipo, el compromiso con la igualdad y la confianza en las posibilidades de aprendizaje de sus alumnos.

Revisando otras definiciones se encuentra que: la formación inicial de maestros es crucial para una política educativa de mediano y largo plazo. Sin embargo, la formación inicial de maestros está en crisis desde hace varios años; este aspecto de la educación nacional aparece claramente como el campo más descuidado por las políticas educativas recientes. No ha habido concertación entre las tareas de las diferentes instituciones encargadas de la

formación nacional. Se ha mantenido una indefinición, inclusive legal, de instituciones, que han jugado un papel importante en la formación docente. (párr. 5)

Ahora bien, tanto la formación inicial de maestros como la capacitación en servicio han descuidado notablemente las funciones directivas. Existe un rezago notable en el ámbito de la gestión institucional y de la gestión de mando medio, desconocen o conocen sólo superficialmente, las propuestas de cambio en las prácticas de enseñanza y en la gestión pedagógica, y, en ocasiones, en lugar de apoyar su puesta en práctica, la obstaculizan. Los criterios mediante los cuales se accede a los puestos directivos no garantizan que se cuente con personal capacitado y con aptitudes de liderazgo para realizar estas funciones. (Chavoya, M. 2014, párr. 8).

Zeichner, 1995 como se citó en (Chico, M. 2013, pág. 46) la formación inicial de docentes está enmarcada en una visión general del docente y de su trabajo. A lo largo de las últimas décadas, se ha defendido la necesidad de una enseñanza reflexiva, lo cual ha supuesto un avance al conceder protagonismo al docente y reconocer la existencia de un pensamiento docente genuino. Esto implica reconocer que los profesores deben desempeñar un papel activo en el proceso educativo, y que la producción de conocimientos y resultados sobre la enseñanza, no se limita a los investigadores en didáctica de las ciencias.

Los escritores Kirschner & Selinger, 2003, como se cita en (Vaillant, D. 2013, págs. 26, 27) la calidad de la formación inicial y continua que reciben los docentes incide en sus actitudes hacia las tecnologías educativas. Los docentes de hoy deberían poseer un conjunto mínimo de competencias en TIC para poder incorporar eficazmente la tecnología al aula. Ese dominio de habilidades básicas TIC es un requisito necesario pero no suficiente, pues se requiere una formación que asegure la incorporación del uso pedagógico de la tecnología.

En esta misma línea, lo que los estudios señalan es que las destrezas en el uso de la tecnología no definen la decisión de innovar en los docentes. Estudios de la OCDE (2009, 2010) indican una paradoja, a pesar de que los docentes se muestran como usuarios competentes de TIC, pueden sacar ventaja de ello para aplicarlo a la forma en que enseñan. Entre las razones que explicarían este fenómeno estarían la falta de estímulos para usar tecnologías en el aula e involucrarse en una innovación, la cultura dominante en la profesión docente, y el hecho de que los docentes quizás no puedan visualizar lo que una experiencia enriquecida de enseñanza y aprendizaje mediante TIC podría ser aportar. En estos procesos, la formación inicial docente tendría un rol decisivo a desempeñar.

Analizando las teorías expuestas se induce que la formación inicial y la capacitación del maestro son factores muy importantes en la carrera docente, pues de esta formación depende el desenvolvimiento en el aula, estar al día con estos conocimientos es beneficioso ya que aumenta su nivel de competitividad y mejoras salariales. Estos componentes también son necesarios en la gestión escolar para el desarrollo de la institución educativa, pues los servicios académicos que brinde serán de muy buena calidad. Relacionando estas categorías con la realidad del centro educativo investigado es similar, aunque están en un nivel aceptable siempre se puede mejorar un poco más.

1.1.2.2 Motivación

La motivación se refuerza con el grado de compromiso, con la convicción de que la labor educativa es vital para el desarrollo individual y social. Por ello es muy importante la manifestación constante de las actitudes que demuestren compromiso con el trabajo como son la puntualidad, el cumplimiento de la jornada, las excelentes relaciones con los estudiantes y colegas, la realización de las actividades pedagógicas con organización, dedicación, concentración y entusiasmo. Estos cuatro factores: formación, salud, motivación y compromiso se refuerzan de manera mutua generando una especie de fuerza unificadora que mantiene al docente en continuo mejoramiento y en un grado alto de satisfacción, este es la sentir que sostiene (Montenegro, I. 2013, pág. 19).

Otro autor define a la motivación como un concepto unitario, centrándose en la intensidad de la motivación que las personas tienen de cara a la realización de una conducta o actividad. La teoría de la autodeterminación identifica tres fuentes de motivación: intrínseca, extrínseca y la internalización. La motivación intrínseca se expresa cuando se realiza una actividad porque en sí misma es interesante y satisfactoria. Por lo contrario la motivación extrínseca implica la realización de actividades porque son instrumentales para conseguir algo y la motivación de internalización se expresa como la asimilación de conducta, valores y reglas autónomas o internamente causadas (Bermudes, Ruiz, Perez, Sanjuan y Rueda, 2012).

Por lo tanto se concluye que todas las profesiones necesitan motivación y más la del docente pues de esta depende hasta el desarrollo del país, ya que según la enseñanza de los maestros actúan los alumnos, un maestro falto de motivación provocara que en los alumnos los mismos sentimientos y hará de ellos unos completos mediocres. Los educadores deben establecer espacios para motivar a sus alumnos respecto a sus expectativas a corto y largo plazo, mencionando la importancia de los valores y las conductas positivas.

1.1.2.3 Relación profesor estudiante

Un estudio de (Sanz, M. 1994, pág. 46) revela que la enseñanza de cualquier materia implica vocación pedagógica y vocación investigadora. La primera viene definida por el “eros pedagógico”, por el amor a los educandos así como por un alto sentido de los valores morales y éticos para la función que se desempeña. El verdadero docente se caracteriza por el sentido autocrítico de lo que hace y de lo que enseña, así como por la capacidad para soportar la crítica de los demás. A esto debe unirse el afán de estudio y superación, así como una determinada capacidad para la relación interpersonal con los alumnos, de tal modo que dicha relación sea en si misma formadora y educativa, no solo para el alumno, obviamente, sino también para el profesor.

La relación profesor – alumno ha perdido el carácter de pasividad por parte del estudiante que tenía en tiempos anteriores. La calidad de esta relación va a venir determinada por las características personales y modos de conducta tanto del uno como del otro.

El profesor no puede limitarse a transmitir conocimientos; debe ser maestro en la acepción clásica del término y en el sentido en que Marañón dice: como se señaló en (Sanz, M. 1994, pág. 47) “los maestros no enseñan cosas, sino modos”. La función del profesor no consiste meramente en dar respuestas, sino, de forma muy especial, en suscitar preguntas.

Otro autor ostenta que la importancia que la buena relación profesor – alumno tiene para un adecuado desarrollo es puesta de relieve en diferentes investigaciones. Cuando mejor es la relación que se establece entre el docente y el grupo clase, más fácil resulta que este pueda ejercer su influencia sobre los alumnos. El clima de aula y de centro, tiene mucho que ver con el tipo de interacciones que se producen entre las persona que se desenvuelven en el centro y su entorno. Afrontar la convivencia escolar supondrá, por tanto, reflexionar sobre la calidad entre profesor y estudiante y tacto la cualidad para mantenerse en sintonía con los estudiantes, capta las situaciones, ser capaz de improvisar y saber aprovechar las oportunidades de conectar con los alumnos para expresar cómo se produce la relación del docente son sus alumnos y señala que estas relaciones son más decisivas en la influencia educativa del profesor hacia los estudiantes que los propios contenidos curriculares. (Aparisi y López, 2008, pág. 72).

A criterio personal para cumplir con este factor, es vital el espíritu de investigador de los maestros para despertar en los estudiantes las inquietudes que los motiven a indagar y a no conformarse con lo que imparte el pedagogo, tomando en cuenta que los alumnos necesitan

de su dirección para cualquier proyecto que deseen emprender, no puede mostrarse indiferente porque frenaría el aprendizaje de sus alumnos, esta relación entre profesor alumno debe basarse en la confianza y la honestidad para ser capaz de resolver conflictos de tipo personal, económico, social o académico, es decir apoyarse mutuamente.

1.1.2.4. Relación familia escuela

Basándonos en los argumentos de (Megías, I. 2006); citado en (Sánchez, B. 2011, págs. 9, 10) se vislumbra que la responsabilidad de los profesores en cuanto a la educación de los alumnos/as, se ve en aumento, debido a que la realidad social en la que viven las familias, repercute directamente en el tiempo que los niños y niñas conviene que pasen en los centros educativos, y por ende en relación con los docentes, puesto que los padres y madres, deben permanecer en jornadas laborales más largas, para poder dar respuesta al ritmo de vida en el que nos encontramos inmersos y que ya hemos expuesto en líneas anteriores. Es por tal motivo, que la responsabilidad de la educación de los niños y niñas, no es sólo de los padres y madres, sino de otros agentes educativos que cobran un papel importante en esta función, como es la escuela. Cuando hablamos de esta institución, nos estamos refiriendo por tanto a los maestros, profesores y educadores que en ella se encuentran sumidos. Esta realidad, pone de manifiesto la necesidad de que ambas instituciones –familia y escuela- deban trabajar conjuntamente de forma colaborativa y cooperativa, a la hora de transmitir una serie de valores y normas que repercutirán en el desarrollo de niños responsables, autónomos y críticos con sus actuaciones. Aquí, es donde situamos la responsabilidad por parte de las familias a la hora de elegir el centro educativo en el cual desean matricular a sus hijos/as, determinando si el Proyecto Educativo del Centro, se acerca más o menos a sus intereses y forma de concebir la vida. Pero no es esa la única función que las familias deben desempeñar dentro de las escuelas.

La relación familia – escuela implica que establecer con toda seguridad, se puede afirmar que son pilares fundamentales en la configuración de nuestra sociedad, no es una tarea fácil; y menos aún si dichas relaciones son estudiadas desde la compleja variable del fracaso escolar. La familia es “un grupo de personas directamente ligadas por nexos de parentesco, cuyos miembros adultos asumen la responsabilidad del cuidado de los hijos” (Giddens, A. 1998, p. 190) como se cita en (Gervilla, E. 2002, pág. 121) ni que decir entre las responsabilidades que deben asumir los padres destacan, además de los cuidados primarios de carácter biológico, aquellas relacionadas con el acogimiento, la salud mental y la educación. Por otra parte, a nadie escapa la extraordinaria evolución histórica que ha sufrido la familia, no solo en cuanto

a la variedad de modelos existentes, es decir en relación con su propia estructura interna, sino también en relación con los derechos que el marco jurídico de las sociedades democráticas le otorga.

Las relaciones entre la escuela y la comunidad son contempladas actualmente como un factor de gran importancia en la educación del alumnado. La educación empieza en la familia y se prolonga en la escuela, y una buena educación exige el conocimiento del medio en el que viven los alumnos, así como la representación de éste en la vida escolar, así lo cree (Bochaca & Calvet, 2007, pág. 10).

Es así que tomando en cuenta todas las conceptualizaciones de los autores anteriormente definidos se considera que este factor indica que la educación de los alumnos no es responsabilidad total de los maestros en la escuela, la familia protagoniza un papel importante de incidencia, además la escuela debe hacer participar a la familia en el proceso de enseñanza y la familia debe ser consciente de la colaboración que debe brindar a las acciones encaminadas por la institución educativa en pro del buen desarrollo de sus hijos. De acuerdo a la realidad educativa conocida se nota que actualmente el tipo de familia nuclear y elemental no predomina sino más bien el tipo de familia monoparental, este aspecto incide de alguna manera a la personalidad de los alumnos, que aunque no es excusa para salirse de las normas si le afecta negativamente dando origen a conductas desordenadas de los niños y jóvenes.

1.1.2.5. Organización institucional

En una investigación realizada por (Harf, R. 2000, pág. 1) se determina que frente a cada comienzo de año se renuevan las ideas, surgen propuestas para organizar mejor la tarea, aparecen nuevos integrantes en la institución otros chicos, otros padres, otros maestros que aportan sus propias historias y sus inquietudes. Quienes asumen la tarea de coordinación, asumen también el desafío de articular puntos de vista, de proponer y aceptar propuestas, de sostener aquello que caracteriza a la institución y con lo cual ha alcanzado logros, de adaptarse a los tiempos sin perder identidad. No se trata de una tarea fácil para una institución como el jardín.

En otro análisis (Puing, Martín, Escardibul, & Nocella, 1999, págs. 54, 55) expresa que la organización institucional de las escuelas tiene una notable influencia en la formación moral y social de cada uno de los educandos, así como en los procesos de construcción y cohesión de los grupos. Las formas organizativas, las estructuras de poder, los canales de participación,

las normas y reglamentos instituidos en un colectivo son elementos que expresan opciones morales.

En cambio (Ros & Martínez, 2007, pág. 12) deduce que la organización escolar atendería las necesidades de las instituciones educativas organizando los medios humanos, materiales que intervienen en ellas, especialmente las escolares. En resumen, de los aspectos más comunes que se manifiestan en las distintas clasificaciones, se desprende que la Organización Escolar está considerada como una ciencia tecnológica, aplicativa y facilitadora del proceso educativo. Es criterio aceptado en general que la forma una disciplina autónoma no solo respecto de la ciencia de la Educación, sino de la acción misma de educar.

De este modo como conclusión se considera que el presente componente trata de la actitud que debe tener tanto el personal directivo docente y estudiantes para lograr una buena organización institucional, ya que cada año esta varía por haber maestros, alumnos y hasta reglamentos nuevos, entonces de ahí que deben actuar cada quien con lo que le incumbe de la mejor manera, en el escenario de esta investigación se visualiza una aceptable organización institucional, considerando que actualmente por el sistema de ingreso al Magisterio se han registrado cambios como Directores encargados o de maestros que ingresan a impartir clases a mitad de año lectivo, además de que la organización permite actuar de forma ordenada y planificada en las actividades programadas en el centro educativo, siendo el dialogo un factor determinante para el éxito en este tema.

1.1.2.6. Políticas educativas

Para el Ministerio de Educación las principales políticas educativas son las que se detallan en el Plan decenal de educación del Ecuador 2006 – 2015 estas son:

- Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad
- Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo año
- Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente
- Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa
- Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas
- Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación

- Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida
- Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%.

En referencia al Plan Decenal de Educación se deduce que la prioridad es lograr conocimientos actualizados, innovadores y creativos para los estudiantes desde temprana edad garantizando que la mayoría de la población ecuatoriana acceda a la educación pública eliminando costos, aumentando el número de escuelas con tecnología de punta, potenciando al máximo la profesionalización de los docentes y mejorando las motivaciones salariales para los maestros, es en este marco que debe estar basado el desempeño del docente ecuatoriano.

Otra política importante es el Plan Nacional Decenal de protección integral a la niñez y adolescencia que constituye una herramienta que orienta la construcción del Sistema Nacional Descentralizado de Protección Integral con las instituciones y actores fundamentales, a través del desarrollo y fortalecimiento de procesos y acciones articuladas, que aseguren a niños, niñas y adolescentes el ejercicio y pleno disfrute de sus derechos. Según el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia (CNNA) los objetivos de este Plan son:

- a) Implantar las condiciones necesarias para que niños, niñas y adolescentes se encuentren protegidos y accedan favorablemente a una vida saludable.
- b) Promover el acceso universal de niños, niñas y adolescentes a los servicios de educación conforme a su edad.
- c) Promover una cultura de buen trato y respeto a la individualidad, requerimientos y expresiones culturales de niños, niñas y adolescentes.
- d) Fortalecer las capacidades y vínculos afectivos de las familias, como espacio sustancial que cumple el papel fundamental de protección a niños, niñas y Adolescentes.
- e) Asegurar la restitución de los derechos a niños, niñas y adolescentes que han sido privados de los mismos, por razones de violencia, maltrato, abuso, explotación o situaciones de desastre.
- f) Promover una cultura de respeto y fortalecimiento de la participación de niños, niñas y adolescentes, como actores con capacidades para opinar, tomar la iniciativa y acordar sobre sus propios requerimientos.
- g) Fortalecer las capacidades y mecanismos de exigibilidad ciudadana para garantizar el cumplimiento y aplicación de los derechos de niños, niña y adolescentes.

El Estado Ecuatoriana a través del CNNA protege a los niños y adolescentes en situaciones de vulnerabilidad, restituyéndoles sus derechos entre ellos el de la educación que por estar en desventaja económica o social peligró la integración a la educación pública. En la institución educativa investigada si se han presentados casos de niños que han peligrado el acceso a la instrucción por problemas familiares y económicos, pero que gracias a la intervención de las instituciones gubernamentales encargas de su bienestar se logra una permanencia estable en la escuela.

La Ley Orgánica de Educación también es una política educativa que debe cumplirse y respetarse con el fin de que la tarea de educar sea justa y equitativa, es así que en el CAPÍTULO IV. DE LA EVALUACIÓN EDUCATIVA, enuncia que:

Art. 18.- Políticas nacionales de evaluación educativa. El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional establece las políticas nacionales de evaluación del Sistema Nacional de Educación, que a su vez sirven de marco para los procesos evaluativos realizados por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

El universo de personas o establecimientos educativos que será evaluado y la frecuencia de dichas evaluaciones deben estar determinados en las políticas de evaluación fijadas por la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 19.- Componentes del sistema educativo que serán evaluados. Los componentes del Sistema Nacional de Educación que serán evaluados por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, de conformidad con lo establecido en el artículo 68 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, son los siguientes:

1. Aprendizaje, que incluye el rendimiento académico de estudiantes y la aplicación del currículo en instituciones educativas;
2. Desempeño de profesionales de la educación, que incluye el desempeño de docentes y de autoridades educativas y directivos (rectores, vicerrectores, directores, subdirectores, inspectores, subinspectores y otras autoridades de establecimientos educativos); y,
3. Gestión de establecimientos educativos, que incluye la evaluación de la gestión escolar de instituciones públicas, Fisco-misionales y particulares. Para este componente, el

Instituto debe diseñar instrumentos que se entregarán al Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, para su aplicación por los auditores educativos.

Además, el Instituto Nacional de Evaluación Educativa deberá evaluar el desempeño institucional de los establecimientos educativos con un índice de calidad global que establecerá la ponderación de los diferentes criterios que miden la calidad educativa, elaborado por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 20.- Evaluación interna y evaluación externa. La evaluación del Sistema Nacional de Educación puede ser interna o externa. La evaluación interna es aquella en la que los evaluadores son actores del establecimiento educativo; en cambio, en la externa los evaluadores no pertenecen al establecimiento educativo. Ambos tipos de evaluación pueden hacer uso de procesos e instrumentos de evaluación cualitativa o cuantitativa.

Cada uno de los componentes del sistema educativo puede ser evaluado mediante evaluación externa o interna, o una combinación de ambas, según las políticas de evaluación determinadas por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional. Cuando la evaluación de un componente contemple ambos tipos de evaluación, el resultado final debe obtenerse de la suma de los resultados de ambos tipos de evaluación. En el caso de la evaluación de la gestión de establecimientos educativos, ésta siempre deberá ser interna y externa. El peso proporcional que represente cada tipo de evaluación debe ser determinado por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

El CAPÍTULO VI. DEL CÓDIGO DE CONVIVENCIA en cambio asevera en el Art. 89 el Código de Convivencia es el documento público construido por los actores que conforman la comunidad educativa. En este se deben detallar los principios, objetivos y políticas institucionales que regulen las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa; para ello, se deben definir métodos y procedimientos dirigidos a producir, en el marco de un proceso democrático, las acciones indispensables para lograr los fines propios de cada institución.

Participan en la construcción del Código de Convivencia los siguientes miembros de la comunidad educativa:

1. El Rector, Director o líder del establecimiento;
2. Las demás autoridades de la institución educativa, si las hubiere;

3. Tres docentes delegados por la Junta General de Directivos y Docentes;
4. Dos delegados de los Padres y Madres de Familia; y,
5. El Presidente del Consejo Estudiantil.

La responsabilidad de la aplicación del Código de Convivencia le corresponde al equipo directivo en estricto respeto de la legislación vigente. Este documento debe entrar en vigencia, una vez que haya sido ratificado por el Nivel Distrital, de conformidad con la normativa específica que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

El me considera también que el TÍTULO IX. DE LA CARRERA EDUCATIVA en el CAPÍTULO I. DE LAS NORMAS GENERALES se cumpla con lo siguiente: Art. 260.- Definición. Es la carrera profesional que ampara el ejercicio docente, considera su desempeño, profesionalización y actualización, valida sus méritos y potencia el acceso de este a nuevas funciones a través de mecanismos de promoción y estímulo, y en el Art. 261.- Carrera educativa pública. La carrera educativa pública incluye a los profesionales de la educación que tienen nombramiento fiscal. Se inicia cuando una persona ingresa como docente al sistema educativo fiscal y avanza cuando esta, mediante un proceso continuo de evaluación y desarrollo profesional, asciende dentro del escalafón o accede a otras funciones de gestión educativa. Para ingresos, promociones y traslados en la carrera educativa pública, los aspirantes deben ganar el respectivo concurso de méritos y oposición.

Las políticas educativas en el Ecuador, han mejorado notablemente a partir del actual Gobierno, atendiendo a los centros educativos en lo que se refiere a infraestructura, tecnología, acceso y a maestros previamente calificados, el sector de la educación ha sido una prioridad para el Estado pues pretende formar nuevos y competitivos talentos humanos para lo que él denomina el cambio de la “matriz productiva”. Cabe recalcar que la creación de cada reglamento está enfocado a los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir de los ecuatorianos.

1.1.3 Características del desempeño docente

Las características para los docentes en un efectivo desempeño profesional son muy importantes pues no es fácil acoplarse a ellas sin embargo se las debe practicar y hacerla una cualidad propia. (Cano, A. 2014, párr.15, 20) en su estudio revela que el entusiasmo es primordial pues los docentes deben mostrarse interesados en lo que enseñan y comunican a los estudiantes que lo que están aprendiendo es importante; la modelización es otra

característica que está presente en esta tarea de ya que un modelo se constituye cuando las personas imitan conductas que observan. Es imposible ser efectivos si el docente, como modelo genera disgustos o no despierta interés por el tema; la calidez y empatía porque la calidez alude a la capacidad del docente de demostrar que se interesa por el estudiante como persona y la empatía es la capacidad para comprender como se siente el estudiante además de que ellos necesitan el apoyo y el interés de sus docentes cuando tienen problemas de conducta, de adaptación o personales. La retroalimentación y evaluación para definir los factores positivos y los que deben superarse.

Revisando otras características, se encuentra que un docente necesita para su desempeño mente abierta ya que el aprendizaje y adaptación son dos de las partes más grandes de ser un buen maestro. Cada día esta experiencia te traerá nuevos e inesperados obstáculos que superar, por lo que debe ser capaz de adaptarte y saber manejar una significativa cantidad de elementos adversos, sobre todo al principio de tu carrera, se considera a la Flexibilidad y paciencia otra característica por tanto las interrupciones mientras impartes cátedra son muy comunes, por lo que, una actitud flexible y paciente es importante no sólo para que tengas estable tu nivel de estrés, sino también para que puedas controlar cualquier situación que pueden generar los estudiantes que están a tu cargo, la dedicación debe ser otro complemento de ser profesor puesto que genera grandes beneficios como el tener varios meses de vacaciones. Sin embargo, esta profesión implica dedicación por lo que es necesario que aprendas nuevas habilidades y que por ejemplo asistas a seminarios de enseñanza, durante este período de descanso, la actitud positiva ayudará a saber cómo sobrellevar y actuar frente a diversos problemas que pueden expresar o tener los estudiantes, así como las altas expectativas porque un maestro eficaz debe tener altas expectativas, por lo cual cada día debe motivar a que sus alumnos se esfuercen cada vez más, esta es la opinión en (México, U. 2012, párr. 7, 11).

Como se puede visualizar en estas teorías según los autores dan a conocer sobre las características que debe poseer un buen docente investigador y creativo para impartir a sus alumnos. Es muy necesario que estas características estén muy bien potenciadas pues de esto depende lograr que los alumnos sean entes creativos aportando al desarrollo productivo del país, pero el logro de este objetivo no solo depende de los conocimientos de los profesores la tecnología, la adecuada infraestructura de los centros educativos y un agradable ambiente de trabajo ayudarán al cumplimiento de la meta. En el centro educativo Provincia Napo Pastaza existe adecuada infraestructura pero entre sus debilidades está la falta de tecnología

para el proceso de enseñanza aprendizaje a decir de su Director se está haciendo las gestiones necesarias para superar esta situación.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

La formación inicial y la superación permanente de los docentes son consideradas uno de los factores que más inciden en la calidad de su trabajo, pese a ello, en la mayoría de países de América Latina, persisten, entre otros, problemas como: predominio de enfoques y modelos tradicionales en las instituciones formadoras de docentes; el déficit en la calidad de los formadores de formadores; desarticulación entre formación inicial y formación permanente; ausencia de espacios de coordinación entre los responsables de la formación de los docentes; reformas centradas en la “capacitación” sin incidencia en la formación inicial; capacitación, entendida como la sucesión de eventos organizados desde la oferta y no desde la demanda; capacitación a las personas aisladamente y no a los equipos docentes; asistencia a cursos de perfeccionamiento por el puntaje para el ascenso de categorías más allá de la utilidad para una función específica; carencia de apoyo técnico, acompañamiento, monitoreo y evaluación al trabajo docente al interior de las propias instituciones educativas; insatisfacción por los contenidos y la pertinencia de los procesos de formación; débil incorporación de las tecnologías de información y comunicación a la formación de maestros; ausencia de mecanismos institucionalizados de evaluación a la calidad de la formación inicial y en servicio de los docentes, así lo menciona (Millyqn, A. págs. 1, 4).

Son múltiples los desafíos a los que se somete el docente en el Ecuador, de ahí que solo los que verdaderamente tienen vocación lograrán vencer sin embargo el gobierno brinda todos los mecanismos para formar a docentes de calidad, también exige que los requerimientos propuestos para ser maestro se cumplan a cabalidad todo esto con el fin de lograr a decir del Presidente “educación de calidad”. Este tema es de vital importancia para conocer los retos a cumplir en la carrera docente y según el artículo de (Fernando, R. 2005, págs. 99, 101) los desafíos se pueden dar en tres aspectos, los desafíos epistemológicos resultan sobre todo del cuestionamiento que hoy hacen los líderes e intelectuales indígenas muchas veces formados en las mejores escuelas de Occidente al conocimiento en general y a aquel que la escuela y los centros de formación docente transmiten y reproducen; los desafíos lingüísticos que consideran que la educación lingüística de los futuros maestros debe enfatizar en el desarrollo de una conciencia lingüística crítica que les permita aguzar su sensibilidad idiomática, de manera de estar en mejores condiciones de responder a cada uno de los contextos sociolingüísticos específicos en los cuales les toque trabajar y finalmente los

desafíos políticos tomando en cuenta a la comunidad indígena servirán para proteger el derecho al territorio y el derecho a pensar, sentir y actuar como indígena.

Personalmente, los desafíos son limitantes que los docentes deben prevalecer para que exista calidad en los servicios educativos que brindan, en este marco la tarea de enseñar es determinante para formar el lado social y moral de los estudiantes, mostrándoles que el tratar de ser mejores cada día da frutos positivos, que el esfuerzo con la buena práctica de valores éticos y morales brinda la satisfacción personal de servir a los demás pues como dice un conocido refrán “el que no vive para servir, no sirve para vivir”

1.1.4.1. Desarrollo profesional

En el campo de la formación de profesores, varios términos se han usado como sinónimos de desarrollo profesional del docente. Por una parte tenemos las definiciones próximas al concepto de formación (reciclaje de profesores, perfeccionamiento del profesorado, formación permanente, formación continua, formación en servicio), y de otro aquellas acepciones que integran el término desarrollo (desarrollo de profesores, desarrollo profesional-personal, desarrollo del staff, crecimiento profesional). (Imbernón, M. 1999) como se cita en (Nemiña, Gaercía & Montero, 2009) cuando sostiene que:

“Cuando hablo de desarrollo profesional me refiero a todo aquello que tiene que ver con el cambio en la vida profesional del profesorado y no únicamente a los nuevos aprendizajes que requiere el profesorado, ya sean individuales como aquellos aprendizajes asociados a los centros educativos como “desarrollo profesional colectivo”. La formación es una parte del proceso de ese desarrollo profesional (otra parte importante es el modelo retributivo, de carrera docente, de clima laboral). La formación se legitima cuando contribuye a ese desarrollo profesional de los profesores como proceso dinámico de profesionalización del profesorado, en el que los dilemas, las dudas, la falta de estabilidad y la divergencia llegan a constituirse en aspectos de la profesión docente y, por tanto, ayudan al desarrollo profesional”.

La expresión “desarrollo profesional” pretende superar la escisión entre formación inicial y continua. Propone una nueva concepción para responder a las necesidades del profesorado y a sus contextos de actuación, al concebirse como una actividad permanente y articulada con la práctica concreta de los docentes, así lo menciona (Ministerio de Educación de la Nación, 2014) en su dirección electrónica (párr. 4)

“La docencia como profesión requiere...”

Una formación sistemática.

Una profesionalización larga.

Un modelo de profesión ligado a la práctica y una reflexión sobre ella.” (Carbonell, B. 2012, pág. 14).

De acuerdo a la Ley Orgánica de Educación en el “Art. 128.- sostiene que el desarrollo profesional de los y las docentes del sistema educativo particular conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades, competencias y capacidades que les permitirán ofrecer un mejor servicio educativo. Los y las docentes de las instituciones educativas particulares podrán participar en los procesos de formación continua ofrecidos por la Autoridad Educativa Nacional.

Para (Sánchez, J. 2012) el desarrollo profesional es la construcción de la identidad profesional, que pretende el aumento de la satisfacción en el ejercicio de la profesión a través de una mayor comprensión y mejora de la competencia profesional. Debe, por tanto, incidir no sólo en el desarrollo personal del docente, sino también debe estar relacionado con el desarrollo de la organización universitaria, considerándose así, en el sentido más holístico posible.

El desarrollo profesional conforma la vida profesional de los docentes, en donde la formación es un elemento importante que la integra. Por ello, hay que tener claro que desde el punto de vista holístico expresado, la formación es una parte de este desarrollo profesional, que está integrado además por otros factores como: la carrera docente, el status profesional, el sistema retributivo, el clima laboral, el contexto laboral, etc. Es en este ámbito formativo donde nos centraremos al hablar del desarrollo profesional del docente universitario.

Las presentes conjeturas sobre el desarrollo profesional del docente, expresa la personalidad y formación profesional que los docentes deben alcanzar, ya que mejora sus habilidades sus conocimientos y capacidades aumentado su satisfacción en el ejercicio de la profesión, y sobre todo dando lo mejor de cada uno de ellos a los estudiantes, también a aportar al crecimiento de la organización educativa.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad

A lo largo de nuestra vida distintos entornos participan en nuestra educación. Éstos podemos clasificarlos a grandes rasgos en: familia, comunidad y escuela. La familia es el más importante durante los primeros años del niño. Por lo tanto, es el principal agente educador y

de ella depende, en buena medida, el desarrollo personal, social y académico del niño, a decir de (Nicolas, N. 2012) existen diferentes tipos de familias. Las familias pueden ser: familia monoparental: padre o madre con hijo/s, familia nuclear: es el modelo habitual, pareja con hijo/s, familia extensa: conviven en el mismo hogar varias generaciones.

Con respecto a la escuela, los niños establecen distintas relaciones en ella (niño-niño; profesor-niño). La escuela tiene el papel de educar y formar académicamente y, en la actualidad, enseñarles a aprender, es decir, a utilizar de forma autónoma los diferentes recursos para formarse durante toda su vida. Estos tres ámbitos, familia, escuela y comunidad, han de estar interrelacionados para conseguir una educación integral (personal, social, académica y moral) del niño, colaborando entre ellos para alcanzar el objetivo de toda sociedad: formar ciudadanos libres, críticos, autónomos, participantes en la sociedad y que aprendan a lo largo de su vida a través de todos los recursos, humanos y materiales/tecnológicos, que estén a su disposición

Similar a la teoría anterior (EcuareRed, 2012) detalla que la familia, escuela y comunidad constituyen una tríada necesaria cuya asociación puede ser definida sobre la base del acuerdo común acerca de los roles que deben desempeñar para alcanzar los objetivos propuestos o las metas comunes. La educación y la orientación a la familia son necesarias entenderlas como un proceso de comunicación impregnado de interrogantes, motivaciones expectativas; al mismo tiempo requiere comprometer a los sujetos implicados en dicho proceso, convirtiéndolos en nuestros principales aliados. Tradicionalmente a la escuela se le ha otorgado la función de transmitir a los niños y adolescentes el sistema de conocimientos acumulados por la sociedad, las habilidades necesarias para continuar su aprendizaje de manera independiente y desenvolverse en la vida social, así como, para desarrollar en ellos elevados valores sociales, orientados a la vida cotidiana y a la realidad histórico social concreta que les ha correspondido vivir.

A criterio propio el entorno del niño conformado por la familia, escuela y comunidad determinan los valores sociales y morales que el niño pondrá en práctica en su vida adulta. De ahí la importancia de que tanto en la comunidad como en la familia el niño debe ser receptor de buenos valores, también la institución educativa es responsable de la formación académica estos factores deber ir de la mano para lograr que el niño en el futuro tenga un buen desenvolvimiento integral para la sociedad, como se menciona anteriormente la educación empieza en casa, la familia de ser consiente que es el primer espejo en el que se

va a reflejar el niño, de tal modo que deben existir las correctas normas de actuación en el ámbito moral, laboral, social, político y económico.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente

Se debe integrar en los procesos de enseñanza-aprendizaje, lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual. No es insuficiente entrenar alumnos sólo en estrategias cognitivas y en la adquisición de destrezas procedimentales. Hay que pasar de la mera acumulación de información, habilidades y competencias, a una concepción que incluya el desarrollo de la sensibilidad y los afectos la motivación, los valores, las conductas y los modos de ser y hacer. La libertad, participación, disciplina y esfuerzo son los 4 grandes ejes en los que se debe estructurar la praxis educativa que integre lo cognitivo, lo afectivo y la acción. Educando en el respeto a la pluralidad de opciones, abierta a todo nuevo camino y el diálogo con todos. Respetando y permitiendo que el otro sea de acuerdo con sus propias opciones. Educando para vivir en una actitud que supone sensibilidad ecológica y educación ambiental. "EN EDUCACIÓN, COMO EN TODOS LOS ORDENES DE LA VIDA, es preferible hacer UN APORTE POSITIVO por pequeño que sea, ANTES QUE NO HACER NADA por querer cambiarlo todo, este es el aporte de (Gramajo, C. 2012) respecto a práctica docente.

Analizando los criterios primeramente expuestos se concluye que los maestros en teoría deben aplicar lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual para hacer del proceso de enseñanza efectivo y eficaz, en la antigüedad este proceso se basaba en receptar solo lo que el maestro impartía y en lo conductual castigaban físicamente a los alumnos, situación que en la actualidad ya no se da, los alumnos deben investigar lo más que puedan y en la conducta se sanciona en la puntuación.

1.2. Gestión educativa

1.2.1 Definiciones de gestión educativa

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

Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral, así lo argumenta (Mangisch, G. 2009).

“La gestión educativa también consiste en las acciones y estrategias que realizan los docentes para fortalecer los conocimientos y destrezas básicas para la formulación de instrumentos indispensables que se utilizan para el mejoramiento de la calidad educativa”. (Viteri, J. 2012), así lo precisa.

Es así que esta autora manifiesta la importancia de la gestión educativa en el desarrollo de los proyectos académicos, es importante el aporte de la familia, estudiantes y comunidad en general para lograr una educación de calidad, inclusiva y participativa. También se destaca que es la busque de un mejoramiento para facilitar el aprendizaje y sean entes competitivos en su futura vida laboral y social, involucrando su participación haciéndolas sentir importantes para la institución al compartir experiencias con los maestros y compañeros.

1.2.2. Características de la gestión

Se deduce que la simplificación es una característica de la gestión puesto que la simplificación de procedimientos administrativos, así como de los trámites burocráticos debe ser una característica que tipifique las acciones de la organización educativa, desde el aula, centros educativos y sus diversas dependencias, así mismo la flexibilidad porque se caracterice por su capacidad de adaptabilidad al entorno para responder a cualquier contingencia o aquellas situaciones no previstas, las innovaciones porque tienen la capacidad de responder al mejoramiento de la calidad de la educación y la satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje, la comunicación telemática pues Hoy es necesario repensar los conceptos que tenemos de distancia, división territorial, para demarcar las áreas de supervisión regional educativa, considerando que hoy existe la telecomunicación o comunicación a distancia, es decir el uso del teléfono, telefax, e-mail, internet, etc., la meritocracia para fortalecer radicalmente los procedimientos de selección de personal, pero fundamentalmente de valoración de la profesionalización de la educación como el elemento central que permita a la educación la incorporación de sus mejores recursos humanos, acompañado de una nueva

filosofía de estímulos al educador por tener una meritocracia educativa, la productividad como no podemos seguir dándonos el lujo de hacer fracasar a los alumnos (deserción, ausentismo, baja promoción, la inasistencia del profesor, etc.). Deben ser factores que tienen que ser modificados. La gestión educativa debe ser preparada para ser capaz de tomar decisiones en el nivel que le corresponda para mejorar la educación.

El liderazgo de los dirigentes debe fundamentarse en su formación, de su fuerza moral para poder exigir a los otros un comportamiento efectivo. El educador es fundamentalmente un ejemplo para los estudiantes, para la comunidad, la función de un directivo debe ser el gran líder para el cambio social para el progreso económico de su comunidad y en formar hombres y mujeres capaces de desear triunfar; no es buscar la formación de hombres y mujeres condenados al fracaso o a la mediocridad. La resistencia al cambio, este factor debe ser analizado y minimizado a través de un amplio sistema de participación de los actores en la toma de decisiones (recordemos que siempre que haya cambios existirán personas que normalmente persiguen sus propios objetivos), el clima de trabajo, se debe tener en cuenta todas aquellas variables que contribuyan a generar un clima de trabajo adecuado, comprometido con los objetivos de la educación y donde el trabajador se sienta totalmente vinculado. Debe corregirse la tendencia histórica de tener factores de la personalidad como elementos de la cotidianidad de la gestión escolar a fin de que la resolución de conflictos se realice en un clima cordial donde el lema principal sea ganar – ganar, esto es lo que explican (Villegas, Mariscal & Bibiano, 2012).

Las características sin duda ayudan a formar una buena gestión en la institución educativa y son la guía de acción para el logro de la educación de calidad; en la escuela Provincia Napo Pastaza se visualizan estas características en los aprendizajes de los alumnos. Tomando cuenta claro que el aporte y empeño que le ponga cada agente educativo será el resultado que se obtendrá.

1.2.3. Tipos de gestión

Según el documento “Gestión Escolar” de la Universidad Pedagógica Nacional de México (2010), como se cita en (Salamea, T. 2012, págs. 6, 7, 8, 9) “en el ámbito institucional, la gestión escolar está constituida principalmente por cuatro áreas de gestión: el área de gestión directiva, el área de gestión pedagógica y académica, el área de gestión de la comunidad y el área de gestión administrativa y financiera”.

La Gestión Directiva se refiere al cómo debe ser orientado el establecimiento educativo; la gestión pedagógica y académica es la esencia del trabajo de un establecimiento educativo; la gestión administrativa y financiera es la que se encarga del uso efectivo de los recursos de la institución educativa; la gestión de la comunidad es la encargada de las relaciones de la institución educativa con la comunidad, mediante la participación del establecimiento en la colectividad, la convivencia en la sociedad, la inclusión del establecimiento en la comunidad y la prevención de riesgos”; la gestión autoritaria está presente cuando las decisiones son tomadas por el director o la cumbre directiva de la institución educativa. Los procesos de seguimiento y control se encuentran centralizados y formalizados; la gestión paternalista es cuando las decisiones son tomadas por los escalones superiores de la organización, en la gestión consultiva, existe un mayor grado de descentralización y delegación de las decisiones. Se mantiene un sistema jerárquico, pero las decisiones específicas son adoptadas por escalones medios e inferiores; en la gestión participativa la toma de decisiones no se encuentra centralizada, sino distribuida en los diferentes órganos o áreas, comisiones y miembros de cada una de estas.

Esta teoría en cambio nos presenta otros tipos de gestión los dos primeros desde el punto de vista negativo que se pueda presentar en las instituciones educativas y las otras dos enmarcadas al logro beneficioso para toda la comunidad educativa, con la práctica del trabajo en equipo y una comunicación cálida entre los miembros, es menester distinguir la gestión que se practica en la institución.

1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.

1.2.4.1. Ámbito de la Gestión Legal

La dimensión de las políticas educativas refiere a la participación de los docentes en su formulación, ejecución y evaluación. Los sistemas educativos, típicamente, han operado con equipos de “planificadores” que definen desde su conocimiento académico lo que la sociedad, las comunidades las escuelas necesitan. Las consultas y decisiones colectivas necesitan mecanismos que hagan viable la participación de todos los involucrados, que “acerquen” los debates y decisiones a los niveles más cotidianos para que integren a las escuelas, a los docentes y a las familias. Esto implica abrir espacios en los niveles locales, provinciales, estatales, etc., para conseguir que las grandes políticas tengan sentido para quienes, en último término, serán responsables de ejecutarlas en condiciones y contexto. Estos roles pueden ser asumidos por maestros que tengan competencias profesionales, éticas y sociales, que se sientan formados, capacitados y dispuestos a jugarse por un nuevo protagonismo. Que

se vean a sí mismos y a sus escuelas integrando alianzas con otros actores para que sus estudiantes aprendan más y mejor, que haya una gestión cooperativa de las escuelas y para que las políticas locales y nacionales reflejen las demandas de desarrollo de las comunidades y sociedades, y efectivamente se cumplan. Desde esta perspectiva de los roles de los docentes, resignificar su trabajo y recuperar su centralidad supone abrirse al reconocimiento que hay un conjunto de factores que determinan el desempeño que interactúan y se influyen unos a otros. Entre ellos: formación inicial, desarrollo profesional en servicio, condiciones de trabajo, salud, autoestima, compromiso profesional, clima institucional, valoración social, capital cultural, salarios, estímulos, incentivos, carrera profesional, evaluación del desempeño (Reimers & Camoy, 2005, pág. 12).

A criterio propio la gestión legal es todo lo relacionado con los reglamentos y normativas (planes y programas). El sistema educativo ecuatoriano ha regulado muchos aspectos con la expedición de las diferentes preceptivas dirigidas a apuntalar proyectos educativos, estos han merecido el reconocimiento de la sociedad ecuatoriana por el papel que cumple el docente en el desarrollo de la sociedad.

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje

(Tezanos, A. 2010, pág. 72) Al enfrentar los retos implicados en los procesos de transformación productiva, un elemento que emerge inmediatamente es la posibilidad de desarrollar en toda su potencialidad la capacidad de saber-aprender del ser humano; es decir, del reaprendizaje permanente. Este saber aprender está ligado a algunas condiciones que, a mi juicio, son esenciales al ser humano, fundamentalmente a aquellos seres humanos que han optado por el camino de la tarea intelectual y de servicio, como es la labor docente. La primera, una ausencia de prejuicios frente a lo que no se sabe. Es decir, poder reconocer plenamente los ámbitos de la ignorancia propia. Esta condición está íntimamente relacionada con la posibilidad de pedir ayuda, entregándole autoridad a un interlocutor. Esto implica una actitud emocionalmente positiva, ligada a una ausencia de inseguridad personal. Consecuente con esta condición emerge una segunda, marcada por la orientación eficiente a la búsqueda. Búsqueda que se hace posible a través del empleo eficaz de herramientas.

Esta idea de la herramienta se significa, quizás de manera un tanto inmediata, desde el manejo eficiente de las bases de datos, a través de sistemas informáticos. Sin embargo, en la labor docente son esenciales las herramientas propias del desarrollo de las capacidades cognitivas de los sujetos y, fundamentalmente, de la posibilidad de hacer conciencia de los

modos con que cada individuo asume sus propios procesos de conocimiento. Es decir, la capacidad de reflexionar sobre el conocer en sí y para sí mismo (Reimers & Camoy, 2005, pág. 72).

Así también la gestión del aprendizaje es otro de los ámbitos fundamentales dentro del desempeño del docente; esta gestión se vincula directamente con las prácticas pedagógicas que tienen una correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes por ello resulta necesario caracterizar el desempeño docente, especialmente en su quehacer para obtener datos reales desde los actores educativos y a partir de ello proponer algunas acciones que potencien su práctica docente desde la formación

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de la planificación

(Rodríguez, S. 2010, pág. 60) en su estudio detalla que la gestión de la planificación implica planificar y prever con precisión las metas y los medios congruentes para alcanzarlas. Pues, se trata, de una sistematización de la acción humana, dentro de una pauta temporal, en función del logro de fines bien definidos y de especial trascendencia para el planificador en el ámbito de la educación concretamente de la docencia. Planificar es predecir con claridad los objetivos que queremos lograr en el alumno y organizar el proceso de enseñanza-aprendizaje con miras a alcanzar lo que nos hemos propuesto, La planificación del proceso enseñanza-aprendizaje reviste singular importancia, como punto de partida y de llegada de la labor docente en un tiempo determinado por las siguientes razones:

- Permite la selección y generalización de los contenidos más significativos y funcionales para el alumno.
- Permite la fijación de objetivos y metas que el maestro desea lograr en el alumno; así como la selección adecuada de métodos, técnicas y recursos, en función de los objetivos y contenidos seleccionados.
- Facilita la enseñanza al maestro y el aprendizaje en el alumno.
- Promueve los aprendizajes significativos y funcionales, es decir, nos permite alcanzar un buen perfil ideal del alumno.
- Permite el reajuste y mejoramiento constante del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Orienta el proceso de evaluación.
- Evita la improvisación de la acción docente; así como el desperdicio de recursos y esfuerzo.
- Garantiza el éxito del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

“Casi todos los estudios sobre efectividad escolar han demostrado que el liderazgo, tanto en primaria como en secundaria, es un factor clave”. Es más, en las investigaciones sobre efectividad no ha surgido evidencia alguna de escuelas efectivas con liderazgo débil. La pregunta será entonces: ¿qué tipo de liderazgo?

Veamos los aspectos más destacados de ambos estudios. Entre los 11 factores que para las escuelas efectivas, el primero lo constituye el liderazgo profesional, que se caracteriza por la firmeza y determinación de los directivos en los propósitos a lograr, sin que esto implique no dar espacio a la participación de los docentes. Sus investigaciones demostraron que los directores efectivos compartían responsabilidades de liderazgo con otros miembros del equipo de funcionarios de alto rango e involucraban de manera más general a los maestros en la toma de decisiones (Reimers & Camoy, 2005, pág. 12).

La dimensión de la gestión educativa, bajo los nuevos conceptos de participación, pertenencia, toma de decisiones y liderazgo compartido en las escuelas, alude a docentes que hacen suya la realidad de la escuela y de la comunidad donde se ubica, que traducen las demandas de su entorno y las políticas educativas en el proyecto estratégico para su escuela, al mismo tiempo que lo hacen en su práctica pedagógica.

El enfoque del liderazgo para el aprendizaje (Bolívar, A. 2010) citado en (Maureira & Rojas, 2013, págs. 117, 118) sostiene que el objetivo prioritario de las políticas educacionales en el siglo XXI debiera ser garantizar a todos los estudiantes los aprendizajes imprescindibles que les que posibiliten, sin riesgo de exclusión, la integración y participación activa en la vida pública. El liderazgo en la enseñanza está, sin duda, para hacerlo posible. Asimismo, señala que se requiere de una formación inicial y en servicio adecuadas. Al hacer una revisión por las mallas curriculares de las carreras de pedagogía tanto en las universidades como en los institutos profesionales del país, se observa que no son incluidas ejes o áreas de formación que desarrollen habilidades de liderazgo.

En este tema se da a conocer los diferentes ámbitos de la gestión educativa en los que se puede actuar para el desarrollo de la calidad educativa en las escuelas, cada ámbito amerita la atención seria de la comunidad educativa para el desarrollo exitoso de los procesos de enseñanza aprendizaje de los alumnos. Es importante conocer y practicar estos ámbitos de

la gestión educativa pensando en la calidad de conocimientos que se imparten a los estudiantes.

1.3 Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente

1.3.1. Definiciones de estrategias

El término estrategia es de origen griego. Estrategia. Estrategos o el arte del general en la guerra, procedente de la fusión de dos palabras: stratos (ejército) y agein (conducir, guiar).

En el diccionario Larousse se define **estrategia** como el arte de dirigir operaciones militares, habilidad para dirigir, aquí se confirma la referencia sobre el surgimiento en el campo militar, lo cual se refiere a la manera de derrotar a uno o a varios enemigos en el campo de batalla, sinónimo de rivalidad, competencia; no obstante, es necesario precisar la utilidad de la dirección estratégica no sólo en su acepción de rivalidad para derrotar oponentes sino también en función de brindar a las organizaciones una guía para lograr un máximo de efectividad en la administración de todos los recursos en el cumplimiento de la misión, es la sentir de (Ronda, G. 2002, párr. 2, 3).

Se entiende por **estrategias educativas** las formas de trabajo que tienen una clara intencionalidad de movilizar recursos de los niños (emocionales, sociales, afectivos, cognitivos) para promover el desarrollo de sus competencias, es el criterio de (Coredi, F. 2011).

Es así que con esta teoría entendemos de manera clara lo que es una estrategia. Al momento de su aplicación se la debe analizar bien para no cambiar el sentido de las gestiones que se realicen en los centros educativos es de vital importancia que cada institución educativa tenga buenas estrategias para lograr los objetivos deseados sin dificultad.

1.3.2. Tipos de estrategias

1.3.2.1. En la gestión legal

El Ministerio de Educación se refiere al tema de la gestión legal educativa de la siguiente manera; la Constitución del 2008, el Plan Nacional del Buen Vivir, el Nuevo Modelo de Gestión Educativa (2009), el Plan Decenal de Educación 2006-2015, la Ley Orgánica de Educación

Intercultural (LOEI-2011), el Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2012), el Acuerdo Ministerial 020-12 en el que se encuentra el estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio de Educación; impulsan y orientan hacia un cambio en las concepciones y procedimientos del apoyo y seguimiento a las instituciones educativas, todo esto para garantizar que la educación sea de calidad para los niños, niñas y adolescentes del Ecuador. Para contribuir en el mejoramiento de la calidad de la educación y dar cumplimiento a lo establecido por la Ley, el Ministerio de Educación, a través del Viceministerio de Gestión, la Subsecretaría de Apoyo, Seguimiento y Regulación de la Educación y las Direcciones Nacionales de Asesoría y Auditoría a la Gestión Educativa, ponen en marcha el Modelo Nacional de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa, que responde a la Política Seis del Plan Decenal, en la que se propone el mejoramiento de la calidad y equidad de la educación, a través de la implementación de un Sistema Nacional de Evaluación para todas las modalidades y niveles educativos del país, que incluya tanto al sector intercultural hispano como al intercultural bilingüe, y a las instituciones educativas fiscales, fisco misionales, particulares y municipales.

Según el Acuerdo Ministerial No. 0450-13 del 16 de diciembre de 2013, publicado en el Registro Oficial N. 163 el día jueves 16 de enero de 2014, se expide el Modelo Nacional de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa (MNASGE), en el que se establecen las Funciones de Asesoría y Auditoría Educativa. (párr. 1, 3)

La Asesoría Educativa brinda el apoyo y la asistencia técnico-pedagógica a los Directivos de las instituciones educativas fiscales, mientras que la Auditoría Educativa ejerce el seguimiento y evaluación de los procesos pedagógicos y de gestión de todas las instituciones educativas (fiscales, municipales, fisco misionales y particulares), para garantizar el cumplimiento de los estándares de calidad educativa. Las instituciones educativas tienen la obligación de revisar el Manual para conocer los procesos, y de entregar la información que soliciten los auditores educativos, según lo establece el Reglamento a la LOEI, Art. 44.- Atribuciones del Director o Rector. Son atribuciones del Rector o Director, Numeral 19: "Recibir a asesores educativos, auditores educativos y funcionarios de regulación educativa, proporcionar la información que necesitaren para el cumplimiento de sus funciones e implementar sus recomendaciones" (párr.4, 6).

1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular

La gestión institucional, en particular, implica impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas. En este punto, en estrecha relación con la actividad de conducción, el concepto de planificación cobra importancia debido a que permite el desarrollo de las acciones de conducción-administración y gestión, ya sean educativas o escolares. En la gestión escolar, la planificación hace posible la dirección de todo el proceso institucional, y resulta muy necesaria cuando se intenta producir cambios en el quehacer cotidiano, así lo analiza (Ruiz, G. 2014, párr. 9)

El currículo no es el plan de estudios, ni un esquema distributivo de disciplinas y contenidos según grados, intensidades, niveles y prerrequisitos para normatizar la enseñanza de los profesores. El currículo es más bien un curso de acción, “un objeto de acción simbólico y significativo para maestros y alumnos, encarnado en palabras, imágenes, sonidos, juegos o lo que fuere...” (Stenhouse, L. 1984) como se cita en (Flórez, R. 1998, págs. 292, 294) un proceso educativo, una secuencia de procedimientos hipotéticos (bajo cierto enfoque epistemológico y ciertos criterios de enseñanza) que solo pueden comprenderse y comprobarse en una clase. En este sentido, el currículo es siempre hipotético, cada vez necesita ser comprobada en su contenido, en su factibilidad no para repetir conceptos, sino para desarrollar procesos de construcción de los mismos por parte de profesores y estudiantes.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje

El concepto de «estrategias de aprendizaje» forma parte de la explicación que la psicología cognitiva proporciona sobre el proceso de aprender. Dicha disciplina destaca el papel del aprendiente en ese proceso y su implicación activa en el mismo. En el éxito del aprendizaje, junto a otros factores personales como la motivación, las aptitudes o la experiencia acumulada, desempeña un importante papel la habilidad de cada persona para aplicar todos sus recursos de la manera más efectiva posible a cada situación de aprendizaje. Estos recursos incluyen los necesarios procesos mentales, pero también otras formas de comportamiento y actuación, tanto de orden psicológico (emociones, actitudes, etc.) como de orden social (experiencias y contactos sociales y otros).

No existe unanimidad de criterios sobre el concepto y su definición, puesto que las estrategias de aprendizaje constituyen un vasto conglomerado de técnicas, habilidades, procedimientos y destrezas. Las hay conscientes e inconscientes, innatas o adquiridas, observables y no observables, etc. Algunos autores (Nisbet y Shucksmith, 1991) como se cita en (Cervantes, C. 2014) establecen una distinción entre destrezas y estrategias. Según ellos, una destreza es una habilidad que se tiene (por ejemplo, recordar palabras haciendo asociaciones mentales con imágenes, o con sonidos, o mediante procedimientos mnemotécnicos); una estrategia consiste en seleccionar las destrezas más apropiadas para cada situación y aplicarlas adecuadamente. En consecuencia, caracterizan a las estrategias por su intencionalidad y por su orientación a una meta. Otros autores hablan de estrategias generales y específicas, de macrodestrezas y microdestrezas. (párr. 2)

Las estrategias de aprendizaje que utilizan los alumnos para aprender son construidas por ellos mismos pero también son fruto de la interacción con las propuestas didácticas que construye y propone el docente. Qué les pasa con las estrategias que pone en marcha el docente es una cuestión compleja y no mecánica, ya que existe una dependencia ontológica y no necesaria entre el aprendizaje y la enseñanza (Fenstermache, E. 1989) como se cita en (Manuale, M. 2007, pág. 94) pero podemos afirmar que los estilos del docente, sus propuestas de actividades para trabajar los contenidos, su relación con el objeto de conocimiento y con el grupo de alumnos, así como la transposición didáctica que realiza, otorgan a los alumnos un andamiaje más o menos seguro, una posibilidad de construcción de los conocimientos más o menos duradera y significativa y una instancia para poder generar mayores o menores procesos comprensivos.

Los tipos de estrategias son una guía para elegir dando la opción de elegir a la más adecuada en las actividades planeadas para la gestión educativa, también es necesario que toda la comunidad educativa las conozca y las definan desde el mismo punto de vista para que no se presente contradicciones o se distorsione el objetivo deseado.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación

La función docente está asociada a la tarea de educar y se ejercita mediante formas específicas de comportamientos que surgen del conocimiento y comprensión del hombre y su desarrollo, de la pedagogía, del saber cultural, del contexto y de la cotidianidad. Estos comportamientos deben traducirse en acciones específicas orientadas hacia los siguientes aspectos:

- Planificación de las acciones educativas con pensamiento estratégico. Herramienta que le permita tener en cuenta que las decisiones que se toman ahora tendrán su efecto en el futuro, tanto en el desarrollo y oportunidades de la vida de las personas, como en la construcción de escenarios de convivencia social.
- Creación e incorporación a ambientes de aprendizajes que promuevan la interacción y la participación de los agentes involucrados.
- Mediación para que otros aprendan en un contexto sociocultural definido, gracias a un proceso de mejoramiento continuo de transformación que los direcciona hacia la autotransformación integral.
- Evaluación, tanto en los aprendizajes adquiridos por los participantes en el proceso educativo, como el proceso y producto de su acción docente para propiciar el seguimiento, el monitoreo y la retroalimentación necesarias.
- Comunicación y relaciones con la familia y con otros agentes educativos para conformar comunidad de aprendizajes.
- Reflexión e investigación sobre sus prácticas, contrastando, en dialéctica, realidades y deseabilidades, así como realidades y teorías, así lo sostiene (Calderon, D. 2001, pág. 136)

Para (Brown y Atkins, 1988) como se cita en (González, E. 2008, pág. 7) manifiesta que los objetivos de la enseñanza en pequeños grupos cooperativos, interaccionan en la práctica y son principalmente tres:

1. El desarrollo de estrategias de comunicación, que comprenden a su vez estrategias de comprensión, de explicación, de pregunta y respuesta. La discusión y debate sirve para desarrollar la habilidad de comunicarse con otros y la utilización precisa del lenguaje de la materia, que no solo contiene conceptos sino también actitudes explícitas y valores. De esta manera uno de los objetivos de la enseñanza cooperativa puede ser familiarizar a los estudiantes con los valores y perspectivas de esta asignatura.
2. El desarrollo de competencias intelectuales y profesionales muy variadas como por ejemplo analizar, razonar lógicamente, valorar y juzgar perceptivamente, pensar críticamente, sintetizar, diseñar, aplicar estrategias a contextos diferentes, resolver problemas, etc.
3. El crecimiento personal de los estudiantes, que incluyan el desarrollo de estrategias de comunicación y pensamiento, así como el desarrollo de la autoestima, dirigir el propio aprendizaje, trabajar con otros y conocerse a sí mismo y a los demás.

El liderazgo, como actuación propia del líder, supone un intento por descubrir una serie de relaciones entre las personas de una organización o institución: en este sentido, incorpora, tanto elementos románticos, como otros referidos a los efectos que los líderes tiene en nuestro mundo social y natural. Con toda la realidad es que se trata de uno de los vocablos más escurridizos y peor comprendidos. La función de liderazgo en el ámbito de una institución educativa puede ejercer desde diversas posiciones y órganos de intervención, hemos de distinguir entre los órganos colegiados de dirección general de un centro educativo y el ejercicio individualizado de tal función. En este sentido, analizamos los siguientes ámbitos de liderazgo: el consejo escolar, el equipo directivo, la función unipersonal directiva del centro y la del profesor, esta es la conjetura de (Gento, S. 1998, pág. 51).

En lo particular se considera al liderazgo como una herramienta para la comunicación efectiva que se relaciona en la solución de conflictos en el tema educativo, siendo el canal de conexión entre los individuos que conforman la comunidad educativa, el liderazgo es importante porque permite a sus miembros llevar a cabo bien sus funciones con el fin de que sean competitivos, responsables y carismáticos.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

El desarrollo del presente trabajo forma parte del programa nacional de investigación; para lo cual la Escuela fiscal mixta Provincia Napo Pastaza, ubicada en el Cantón Balsas, provincia de El Oro, es objeto de estudio.

La investigación que se propone es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, con el fin de explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que se hizo posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características: **Transversal**: se investigó datos tanto de los docentes como de los alumnos que se recopilaban en el momento oportuno. **Exploratorio**: al inicio de la investigación se realizó la exploración de todos los elementos que se involucran en el tema, para tomarlos en cuenta en las respectivas categorías de análisis. **Descriptivo**: para determinar los niveles de una o más variables que se presentaron en la población intervenida, así como también la Universidad Técnica Particular de Loja facilitó artículos relacionados al desempeño docente y a la gestión educativa, los cuales una vez que sean analizados, se pueda tener un criterio más real de la problemática en estudio y llegar a establecer soluciones que ayuden a mejorar el desempeño docente.

Una vez tabulados los resultados obtenidos de la encuesta aplicada, se realiza la representación de los datos mediante tablas y gráficos en donde se evidencia la calidad del desempeño docente obtenido y los niveles de gestión encontrados.

2.2 Contexto

En el cantón Balsas la educación básica empieza a partir del año 1940, con la creación de la Escuela Municipal, dirigida por la profesora Angélica Valarezo. La Escuela fiscal mixta Provincia Napo Pastaza fue creada el 12 de diciembre de 1942, gracias a la donación de un terreno por los esposos Sr. José Luis Romero Ramírez y la Sra. Lucrecia Ramírez Añasco, está ubicada en el Cantón Balsas, provincia de El Oro, ciudadela Primero de Mayo, calle 10 de Agosto entre Sucre y 13 de Noviembre, en sus inicios los alumnos asistían en dos jornadas de 8H00 a 12H00 y de 14H00 a 17H00.

En la actualidad los niveles en los que se trabaja son educación inicial de 3 a 4 años, nivel de preparatoria primero de básica, educación básica de segundo a décimo, la educación que ofrece es la educación regular o básica, la asistencia es de una sola jornada de 7.30 a 12.30.

En lo concerniente al personal se manifiesta que se cuenta con un número total de 17 docentes y 364 alumnos, el Lic. Wilfrido Guillermo Erazo Ramírez se encuentra en el cargo de Director de la institución.

Misión

La escuela de educación general básica "Provincia Napo Pastaza" es una institución educativa al servicio de la comunidad balsense, que oferta la educación inicial en sus dos niveles; preparatoria básica elemental y básica media, la misma que tiene como misión formar estudiantes autónomos, reflexivos, críticos e investigadores capaces de contribuir a la solución de conflictos y enfrentar de manera eficiente los desafíos de la vida cotidiana.

Visión

La escuela de educación general básica "Provincial Napo Pastaza" es una institución educativa inspirada en una pedagogía conceptual afectiva, lidera la formación de estudiantes, cimentada en la solidaridad, perseverancia, honestidad y firmeza, al servicio de la parroquia, el cantón y la provincia.

2.3 Participantes

Como ya se ha mencionado anteriormente la investigación de campo se la realizó en la escuela "Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza" considerando a 5 docentes de dicha institución seleccionados en forma aleatoria, los cuales se describen a continuación:

Los docentes investigados corresponden dos al sexo femenino y tres del sexo masculino entre 35, 39 y 57 años de edad. La mayoría de docentes poseen título profesional, tres de tercer nivel y dos de cuarto nivel, trabajan con el nivel de educación básica y finalmente la modalidad de trabajo es presencial donde la relación laboral que tienen son: cuatro con nombramiento y uno con contrato.

2.4 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Métodos

Método descriptivo. Permitió explicar y analizar el objeto de la investigación, además de conocer sus características, factores e indicadores. El método descriptivo se lo utilizó en el

registro de observación y autoevaluación aplicadas a los docentes para determinar el nivel de desempeño profesional en los ámbitos legal, planificación institucional y curricular, de aprendizaje, de liderazgo y comunicación.

Método analítico. Facilitó la desestructuración del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudaron a la comprensión y conocimiento de la realidad, La aplicación de este método fue directa, donde se detallan temas y subtemas del marco teórico relacionadas con el objeto de estudio con el fin de contextualizar las teorías de los autores.

Método sintético. Ayudó a configurar el conocimiento y a generalizar de forma lógica los datos empíricos a alcanzarse en el proceso de investigación. Se llevó a efecto en la descripción de las tablas estadísticas que permitió encontrar las diferentes falencias en el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Método estadístico. Se lo utilizó para la organización de la información alcanzada y facilitó los procesos de validez y confiabilidad de los resultados. Describe los datos recolectados en los instrumentos de investigación que fueron aplicados en las tablas estadísticas, determinado las variaciones de porcentajes obtenidos.

Método Hermenéutico. Determinó la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico. Los datos bibliográficos se los obtuvo de los diferentes autores en fuentes de información confiables y científicas que permitieron conceptualizar el marco teórico.

2.4.2 Técnicas

De entre las técnicas que facilitaron el proceso de investigación, tenemos las siguientes:

Técnicas de investigación bibliográfica. Para la recolección y análisis de la información, se utilizó las siguientes técnicas:

Lectura. Como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos. Se aplicó la técnica de la lectura en los conceptos para obtener

información sobre el Desempeño Docente y la Gestión académica, que fue aplicada en el proceso de investigación.

El resumen o paráfrasis. Como medio para presentar un texto original de forma abreviada; éste permite favorecer la comprensión del tema, entender mejor el texto. Se la utilizó en la descripción de los contenidos del marco teórico para entender y redactar los textos difíciles de comprender con exactitud y claridad.

Técnicas de investigación de campo

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

La observación. Es una técnica muy utilizada en el campo de las ciencias humanas. Sirve a un objetivo ya formulado de investigación, es planificada sistemáticamente y está sujeta a comprobaciones de validez y fiabilidad. Se realiza en forma directa sin intermediarios que podrían distorsionar la realidad estudiada. Además, conviene resaltar que observar es contemplar y examinar atentamente algo con el objeto de determinar su naturaleza y funcionamiento. En este caso se la utilizó para visibilizar los fenómenos que se presentaron mientras se recolectan los datos.

La encuesta. Es una de las técnicas más utilizadas, se apoya en un cuestionario previamente elaborado con preguntas concretas para obtener respuestas precisas permitiendo una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada.

Se utiliza para la recolección de los datos y sirve para obtener información sobre la práctica pedagógica y el desempeño del docente en relación a los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje y liderazgo así como de la comunicación.

2.4.3 Instrumentos

En la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión.
- Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

2.5 Recursos

2.5.1 Humanos

- Director de la escuela Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza
- Secretario de la escuela
- Investigador
- Docentes
- Alumnos

2.5.2 Institucionales

- Unidad Educativa Provincia Napo Pastaza
- Universidad Técnica Particular de Loja

2.5.3 Materiales.

- Computador
- Impresora
- Internet
- Flash memory
- Cuaderno de apuntes
- Cámara fotográfica
- materiales de oficina
- Guía didáctica
- Registros de observación
- Cuestionarios de autoevaluación

2.5.4 Económicos

Los gastos que se han generado para el proceso investigativo fueron asumidos por parte de la investigadora.

Rubros	Costo
Materiales de oficina	300.00
Movilización	300.00
Gastos de impresión	250.00
Imprevistos	70.00
Llamadas telefónicas	80.00
Total	1000.00

2.6 Procedimiento

Para desarrollar el presente trabajo investigativo se seleccionó la unidad educativa “Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza” del cantón Balsas provincia de El Oro, perteneciente al sector urbano, que cuenta con los requerimientos necesarios para la aplicación de la encuesta a 5 del total de docentes del nivel de educación básica, seguidamente se procede a solicitar al director la autorización para la realización de la investigación.

Para la recolección de la información bibliográfica se inicia describiendo las tres grandes categorías referentes al tema de investigación como son el desempeño docente, gestión educativa y estrategias para mejorar el desempeño docente, para lo cual fue necesario revisar libros, revistas, artículos de periódico y páginas de internet, con el único fin de comprender los datos a investigar.

Seguidamente se realizó la investigación de campo donde se aplicó la técnica de encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a los maestros de lengua y literatura, matemáticas, ciencias naturales, estudios sociales; la técnica de la observación fue aplicada en el registro de las actividades docentes por la encuestadora determinando el cumplimiento de indicadores en el ámbito de la gestión del aprendizaje y gestión del liderazgo y comunicación para medir el cumplimiento de la actividad y su nivel de desarrollo en los años 4to, 6to y 7mo de básica.

Con la Interpretación de los resultados obtenidos en la investigación se procede a elaborar las conclusiones y recomendaciones que incluyen aspectos significativos en relación directa con los objetivos de estudio; de igual forma se planteó la propuesta enmarcada en el ámbito de planificación institucional y curricular por presentar problemas en la participación de los docentes en el Plan Operativo Anual (POA), el Plan Anual de Asignatura (PAA) y el diseño de proyectos con fines educativos.

CAPÍTULO III
RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

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

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

Fuente:

Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa “Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza”

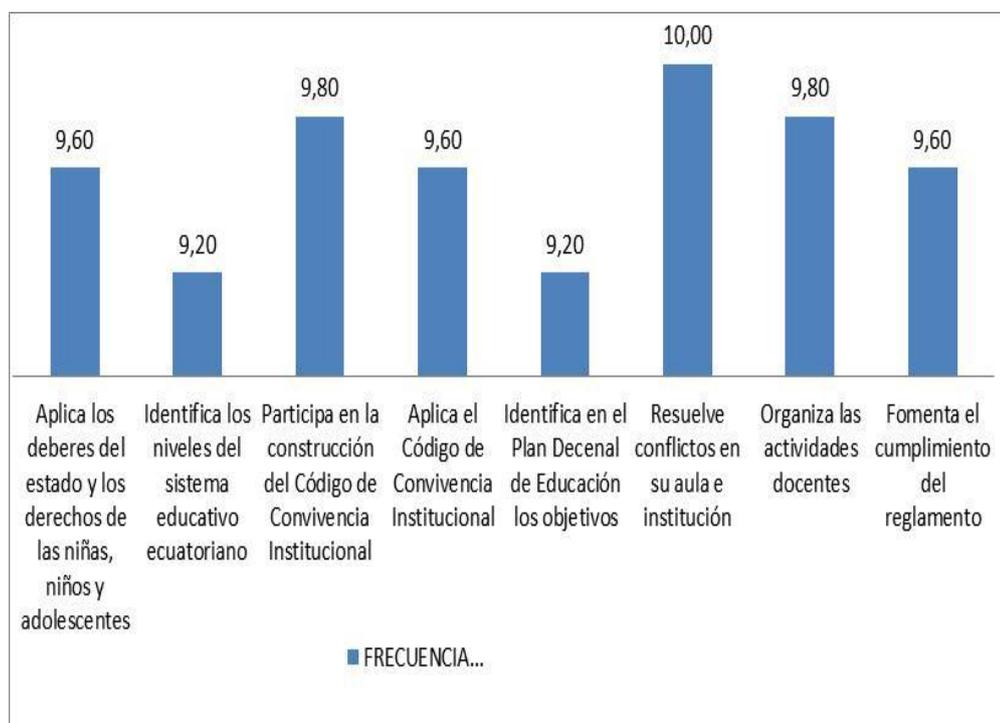


Figura 1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente. Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa “Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza”

Los resultados dejan entrever que el ítem de mayor porcentaje con el 100% está en el indicador 1.6 Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional, a diferencia de los indicadores 1.2 Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano y el indicador 1.5 Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, con la frecuencia del 92%. En los reglamentos, programas y estatutos el docente tiene la función de acatar y fomentar normas y disposiciones con todos los miembros de la comunidad educativa, además es necesario mantener un buen nivel de conocimientos de todas las leyes que lo involucren ya que es de vital importancia para definir sus acciones; (Reimers & Camoy, 2005) la dimensión de las políticas educativas refiere a la participación de los docentes en su formulación, ejecución y evaluación. Los sistemas educativos, típicamente, han operado con equipos de “planificadores” que definen desde su conocimiento académico lo que la sociedad, las comunidades y las escuelas necesitan.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,80	98%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,40	94%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,80	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	100%
	TOTAL	77,80	
	PROMEDIO	9,73	97%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa “Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza

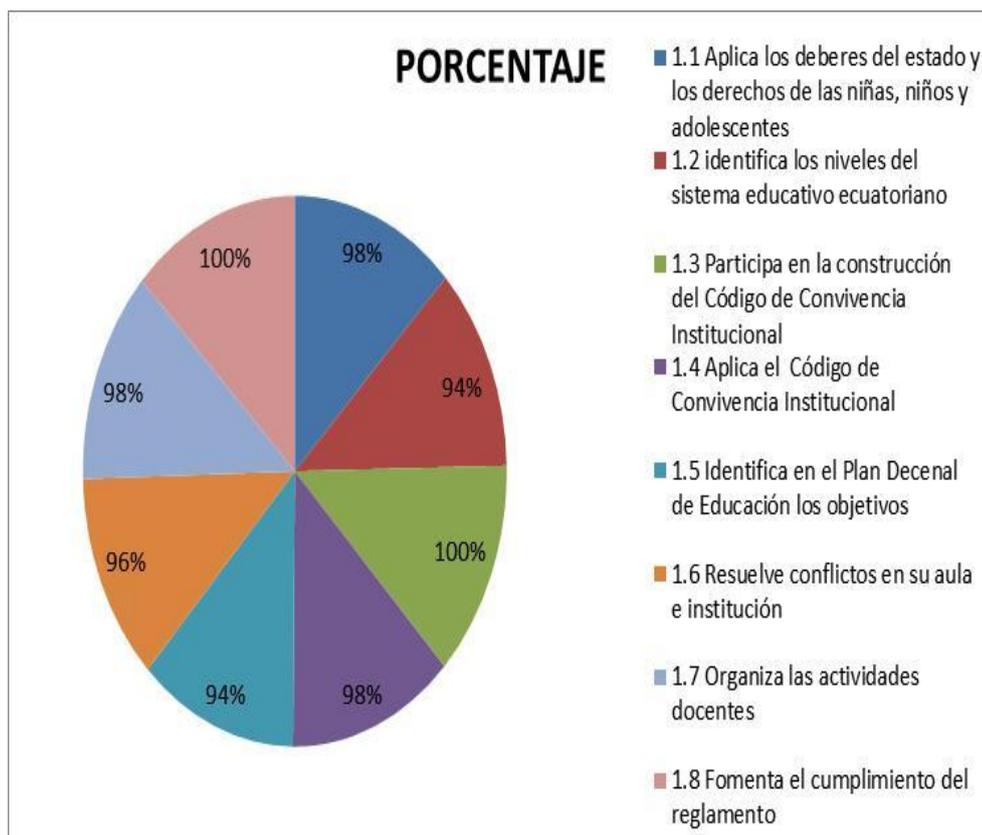


Figura 2. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente. Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa “Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza”

De acuerdo a los datos registrados se puede visualizar que el indicador 1.3 participa en el código de convivencia institucional y el ítem 1.8 fomenta el cumplimiento del reglamento con el 100% de frecuencia se da la importancia que ameritan; en cambio el indicador 1.2 identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano con el indicador 1.5 identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos mostrando el 94% de porcentaje. El desempeño profesional docente es un tema de suprema importancia en el país, ya que se considera a la educación como pasaporte a la innovación y creación de ideas productivas para el país con el objetivo de reducir la pobreza y el desempleo existente, ayudando a la sociedad a lograr el buen vivir deseado, como la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos dentro de la formación profesional, según (Valdéz, H. 2004) a través de la implementación de un Sistema Nacional de Evaluación para todas las modalidades y niveles educativos del país tomando en cuenta los ámbitos de gestión.

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

Tabla 3. 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	9,60	96%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,20	92%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,60	96%
	TOTAL	76,40	
	PROMEDIO	9,55	95,50%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa "Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza"

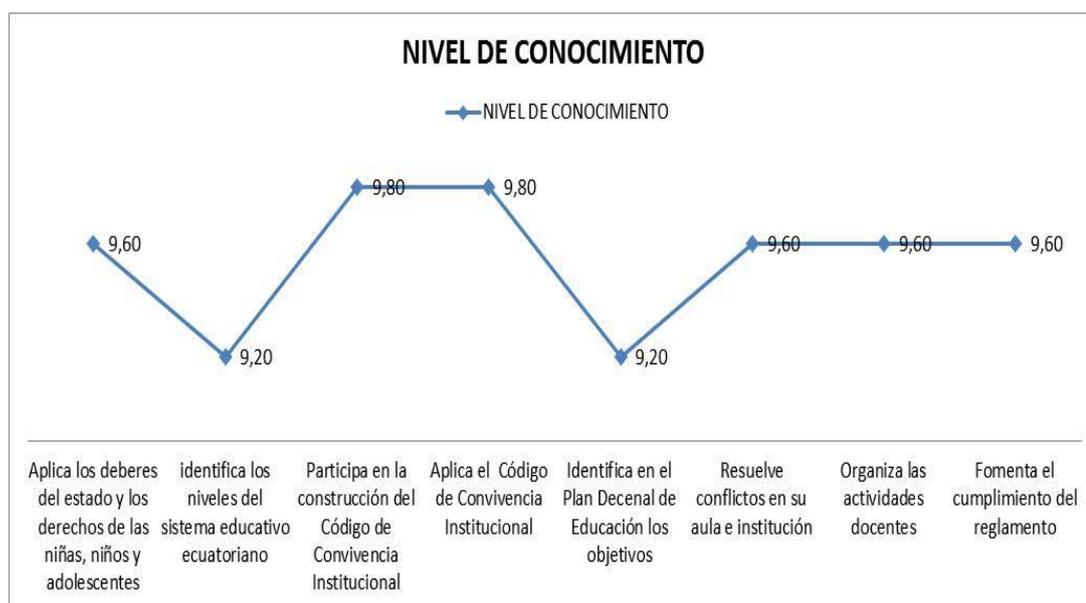


Figura 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal

Fuente. Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa "Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza"

Según los resultados obtenidos se puede demostrar que el indicador 1.3 participa en la construcción del código de convivencia institucional y en el indicador 1.4 aplica el código de convivencia institucional tienen el mejor nivel de conocimiento con el 98% de asertividad a diferencia del indicador 1.2 identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano así como

en el ítem 1.5 identifica en el plan decenal de educación los objetivos, son los que registran un menor nivel de conocimiento con el 92% de impacto. La gestión legal en el desempeño docente está relacionado con la educación de calidad que se pretende conseguir en el país, pues de ésta dependen las acciones a encaminarse para el logro de los objetivos institucionales planteados, pues aquí se enmarca los planes, programas y reglamentos a cumplirse en los centros educativos del país, es relevante el conocimiento y buen manejo de los cuerpos normativos para que conozcan los alcances y límites de acción en la labor de enseñar; el M. E. dentro de la gestión legal establece que se debe cumplir y hacer cumplir todas las normativas legales que están incluidos todos los participantes de la comunidad educativa.

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	98%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,80	88%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,40	94%
2.8	Utiliza el PAA	9,40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,60	96%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10,00	100%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
2.15	Incorpora el PAA	8,80	88%
	TOTAL	140,20	
	PROMEDIO	9,35	93,5%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa Mixta Provincia Napo Pastaza

"Fiscal

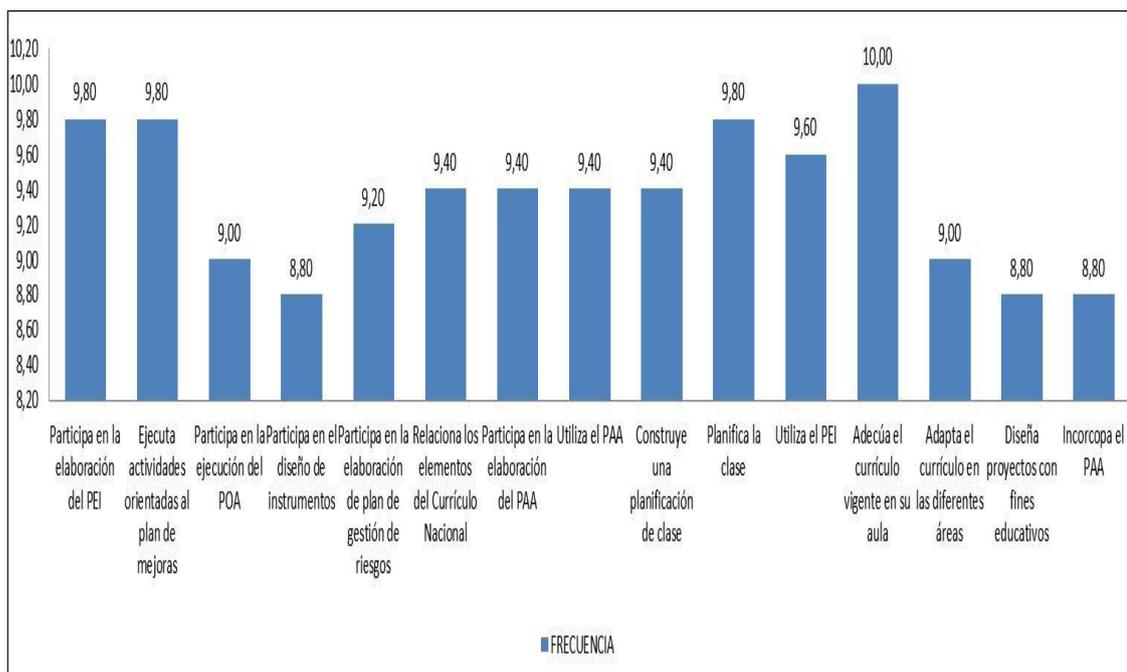


Figura 4. Nivel de frecuencia del docente profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente. Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa “Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza”

De acuerdo a los datos alcanzados se observa que respecto a la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación, el indicador 2.12 adecúa el currículo vigente en su aula, tiene la mayor frecuencia con el 100% de confiabilidad; a diferencia de los indicadores 2.4 participa en el diseño de instrumentos, el ítem 2.14 diseña proyectos con fines educativos y el ítem 2.15 incorpora el PAA, con una menor frecuencia de participación con el 88% de impacto. La importancia de la planificación curricular radica en que para el docente es una actividad indispensable para garantizar el éxito en el transcurso educativo así como en la aplicación de las técnicas, esto se logra con la vocación y el amor que tienen los maestros para idealizar planificaciones con dinámica de trabajo en equipo. (Rodríguez, S. 2010) manifiesta que planificar es prever con precisión los objetivos que queremos lograr en el alumno y organizar el proceso de enseñanza-aprendizaje con miras a alcanzar lo que se propone institucionalmente y de acuerdo a lo establecido en los currículos, en este marco, la planificación se convierte en una herramienta importante a la hora de determinar las actividades en la institución.

3.2.2 Nivel de Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,60	96%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,80	98%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,40	94%
2.15	Incorcopa el PAA	9,40	94%
	TOTAL	143,20	
	PROMEDIO	9,55	95,5%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa “Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza

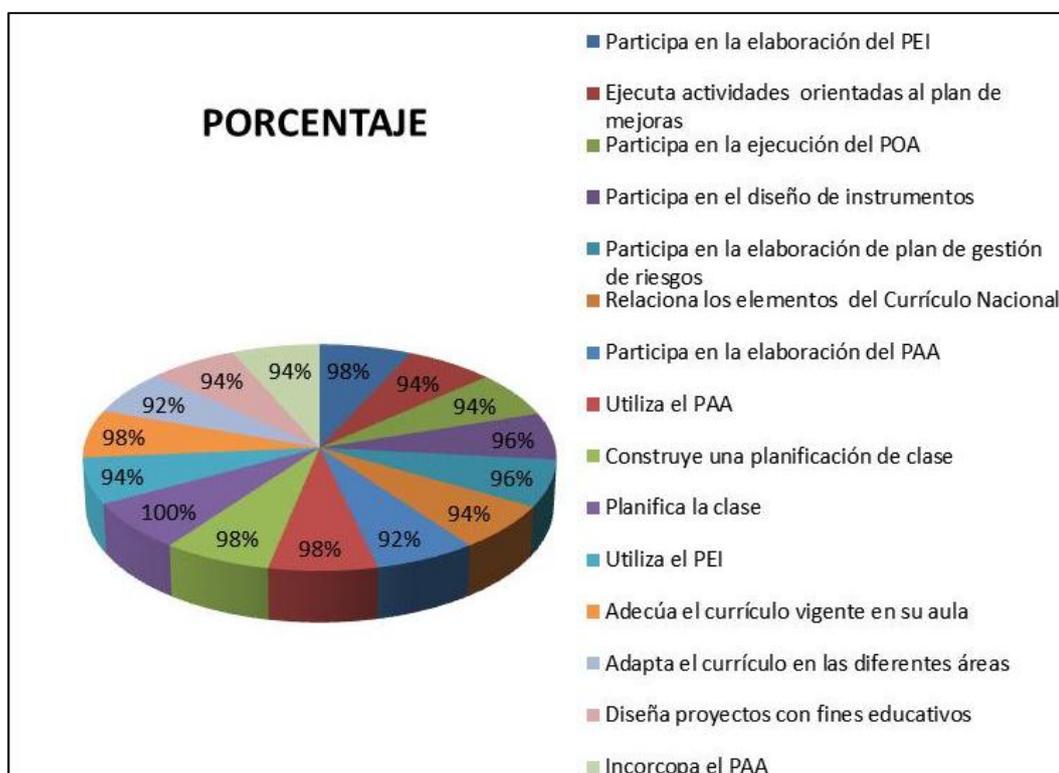


Figura 5. Nivel de importancia de la planificación en el desempeño docente

Fuente. Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa “Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza”

Analizando los datos adquiridos se determina que el indicador con mayor importancia en el ámbito de la planificación del desempeño docente es el ítem 2.10 planifica la clase con el 100% de certeza, a diferencia de los indicadores 2.7 participa en la elaboración del PAA y el ítem 2.13 adopta el currículo en las diferentes áreas, poseen la menor importancia con el 92% de cumplimiento. Para lograr el éxito del desempeño docente en el proceso educativo, es indispensable que los maestros conozcan y practiquen acerca de la gestión de la planificación para la realización de sus actividades en forma ordenada, visualizando logros alcanzados y detectando nuevas problemáticas. El desarrollo del proceso de planificación curricular llevada a cabo por los equipos docentes y los profesores individualmente, han permitido que se puedan programar con antelación la clase o actividad que se va a realizar en el aula, así lo analiza (Navarro, J. 2013); también es preciso indicar que evita la improvisación de la acción docente; así como el desperdicio de recursos y esfuerzos aprovechando el tiempo al máximo, el tema de la planificación la curricular permite al educador determinar la factibilidad de las técnicas e instrumentos que prevea utilizar.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,60	96%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,20	92%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,40	94%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,80	98%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	9,80	98%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10,00	100%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,40	94%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	90%
	TOTAL	143,20	
	PROMEDIO	9,55	95,5%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa "Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza

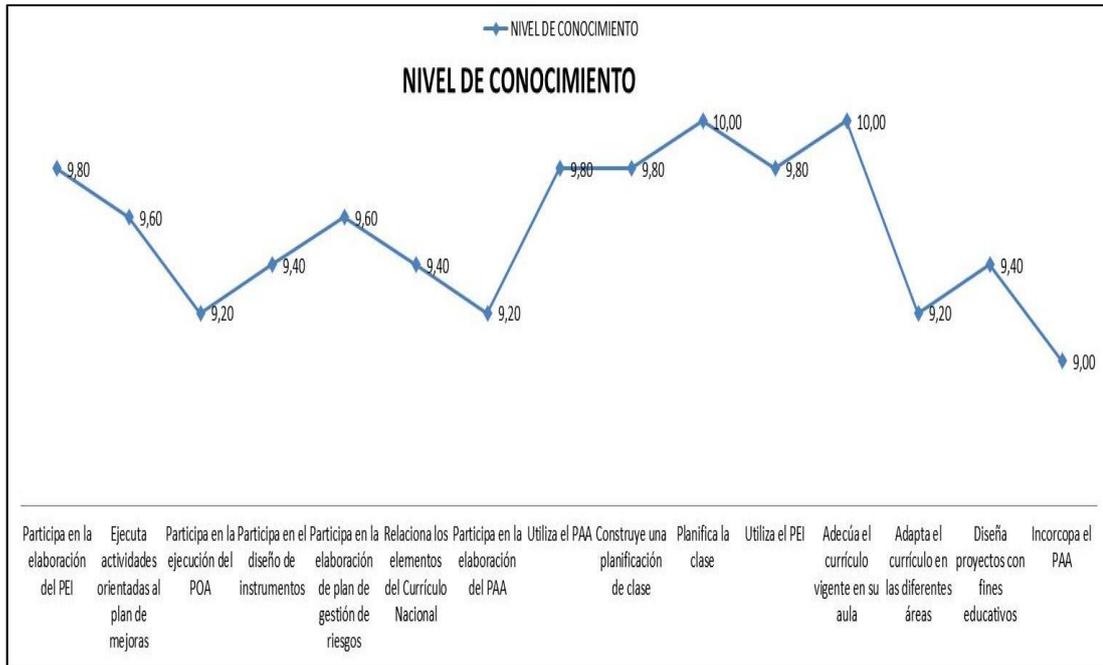


Figura 6. Nivel de conocimiento en el ámbito de la planificación del desempeño docente.

Fuente. Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa “Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza”

De acuerdo a los datos del gráfico se evidencia que el indicador 2.10 planifica la clase y el ítem 2.12 adecúa el currículo vigente en su aula obtienen el 100% de acatamiento; mientras que el indicador 2.15 incorpora el PAA con el 90% es el más bajo en su cumplimiento. El adecuado conocimiento por parte de los docentes en ámbito de la planificación es imprescindible ya que de este dependerán las gestiones a realizarse en pro del desarrollo institucional y la excelencia académica. El currículum debe considerar las condiciones reales en las que se lleva a cabo dicho proyecto, tomando en cuenta los principios y orientaciones generales, así como la práctica pedagógica; ahora bien, el currículo no es sólo proyecto, abarca también la dinámica de su realización. Toda propuesta curricular incluye “desde la fundamentación hasta las operaciones que lo ponen en práctica, sostenidas por una estructura académica, administrativa, legal y económica” así lo interpreta (Casarini, 1999:7) como se nombra en (Pacheco, H. 2014, pág. 1); esto constituye el llamado currículo formal u oficial. Por lo tanto el currículo planificado ayuda a que los estudiantes desarrollen habilidades del pensamiento que les permita solucionar conflictos en el centro educativo sea de tipo institucional, personal o político en general, sin dejar de lado el acompañamiento de docentes y demás funcionarios de la institución.

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 de enseñanza-aprendizaje

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,80	98%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,20	92%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	98%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
TOTAL		96,60	
PROMEDIO		9,66	96,6%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa “Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza

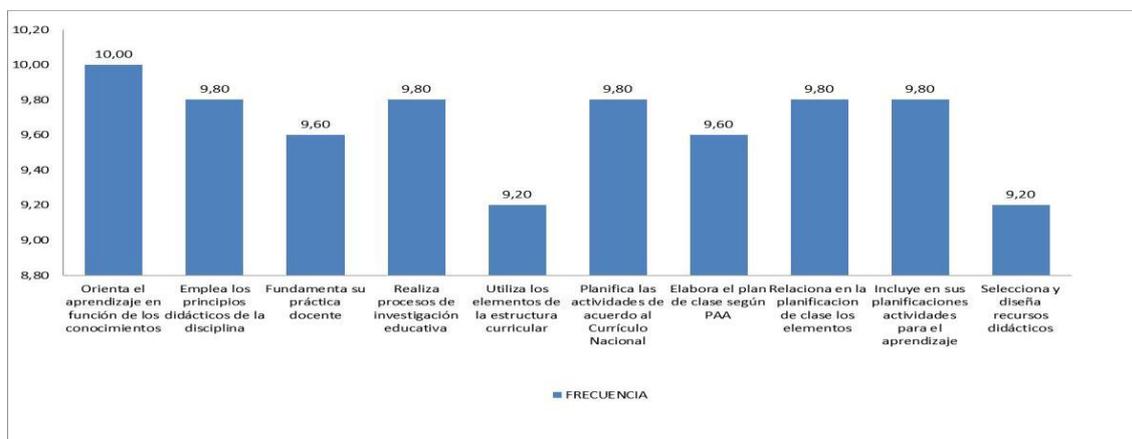


Figura 7. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente. Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa “Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza

Según el gráfico se observa que los indicadores con el 100% de frecuencia del desempeño profesional del proceso de enseñanza-aprendizaje es el ítem 3.1 orienta el aprendizaje en función de los conocimientos, mientras que los indicadores 3.5 utiliza los elementos de la estructura curricular y el ítem 3.10 selecciona y diseña los recursos didácticos no mantienen la frecuencia requerida con tan solo un 92% de impacto. El proceso de enseñanza aprendizaje se lo debe realizar con mucho profesionalismo, pues es un factor que determina la calidad educativa, además es responsabilidad de los docentes motivar a los estudiantes a ser investigativos, participativos e innovadores siendo entes de cambio positivo para la sociedad, por esta razón es necesario cumplir con los indicadores propuestos en su totalidad. La planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje es donde el docente elige las técnicas y actividades que puede utilizar a fin de alcanzar los objetivos en su curso, así lo describe (Moreno, Y. 2012), también sostiene que educar tiene mucho que ver con el desarrollo de la capacidad creadora, sin duda cuando el maestro aplique una eficiente metodología logra el aprendizaje correcto en sus alumnos, despierta el interés por lo que aprenden y la motivan a que aumenten sus conocimientos.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10,00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,80	98%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	98%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,80	98%
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	9,80	98%
	TOTAL	98,20	
	PROMEDIO	9,82	98,2%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa "Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza

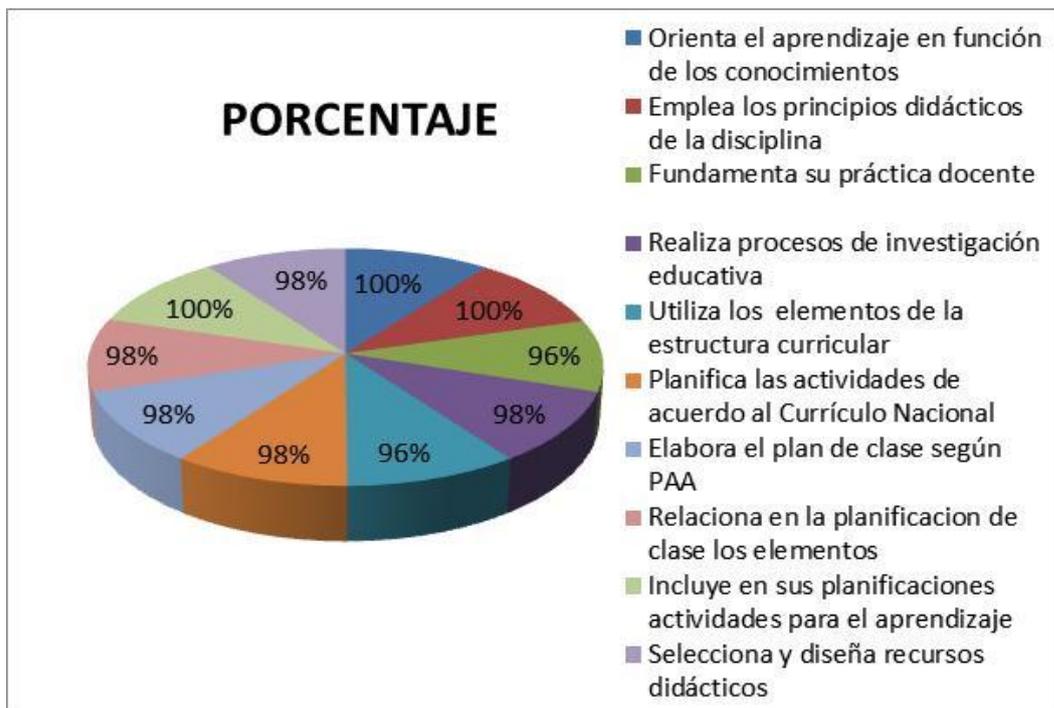


Figura 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente. Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa “Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza”

Analizando los datos expuestos en el gráfico estadístico, se indica que los indicadores más importantes del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje son el 3.1 orienta el aprendizaje en función del conocimiento, el ítem 3.2 emplea los principios didácticos de la disciplina y el ítem 3.9 incluye en sus planificación actividades para el aprendizaje con el 100% de eficiencia, y entre los indicadores con menor frecuencia son ítem 3.3 fundamenta su práctica docente y el ítem 3.5 utiliza los elementos de la estructura curricular con un 96% de cumplimiento; un adecuado proceso de enseñanza aprendizaje involucra a las acciones que realicen la trilogía educativa y el grado de responsabilidad del cumplimiento de estas, identificando cada uno sus competencias. La gestión del aprendizaje son las diligencias relacionadas con el conocimiento conduce al logro de metas ayudando a los individuos a recopilar y aplicar sus experiencias con el fin de tomar rápidas y efectivas decisiones para mejorar nuestra capacidad su organización para que el conocimiento sea accedido, compartido y creado así lo explica (Davalos, S. 2002). En el proceso de aprendizaje de los alumnos los docentes deben adaptar el currículo, utilizar estrategias prácticas, trabajos en equipo exigiendo resultados visibles, así como la atención a casos especiales de estudiantes que padezcan enfermedades graves o discapacidades.

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

Tabla 9. Conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10,00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,80	98%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,20	92%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,80	98%
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	9,40	94%
TOTAL		97,20	
PROMEDIO		9,72	97,2%

Fuente:

Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa “Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza”

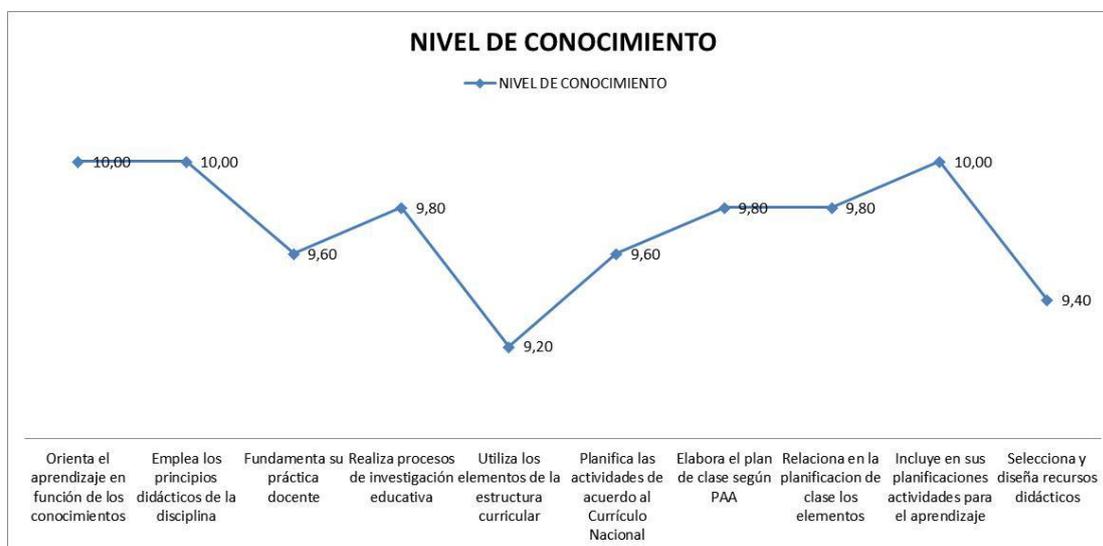


Figura 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza

Fuente. Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa “Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza”

Según la representación gráfica se determina que los indicadores de mayor conocimiento del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje con el 100%, son el ítem 3.1 orienta el aprendizaje en función de los conocimientos, el ítem 3.2 emplea los principios didácticos de la disciplina y el ítem 3.9 incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje, en cambio los de menor conocimiento es el 3.5 utiliza los elementos de la

estructura curricular con el 92% de observancia. Si no existe un buen conocimiento del desempeño profesional en el proceso de enseñanza aprendizaje no se puede lograr la educación de calidad anhelada por el país, es responsabilidad de los docentes motivar a los padres de familia y alumnos en el pleno involucramiento en este proceso, se trata de tener los conocimientos para superar cualquier obstáculo que impida el logro de metas educativas planteadas. La (Universidad Marista de Mérida, 2014) pronuncia al proceso de enseñanza aprendizaje como el espacio en el cual el principal protagonista es el alumno y el profesor cumple con una función de facilitador de los procesos de aprendizaje. Son los alumnos quienes construyen el conocimiento a partir de leer, de aportar sus experiencias y reflexionar sobre ellas, de intercambiar sus puntos de vista con sus compañeros y el profesor; este espacio pretende que el alumno disfrute el aprendizaje y se comprometa con un aprendizaje de por vida; en el mismo tema se puede decir que los recursos didácticos despiertan el interés por aprender en los estudiantes estos pueden ser recursos didácticos personales, materiales impresos, audiovisuales, informáticos, interactivos, informativos y organizativos.

3.3.2 Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	8,90	94%	89%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	8,85	94%	88%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	8,90	96%	89%
	TOTAL	28,40	26,65		
	PROMEDIO	9,47	8,88	94,7%	88,7%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa “Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza.

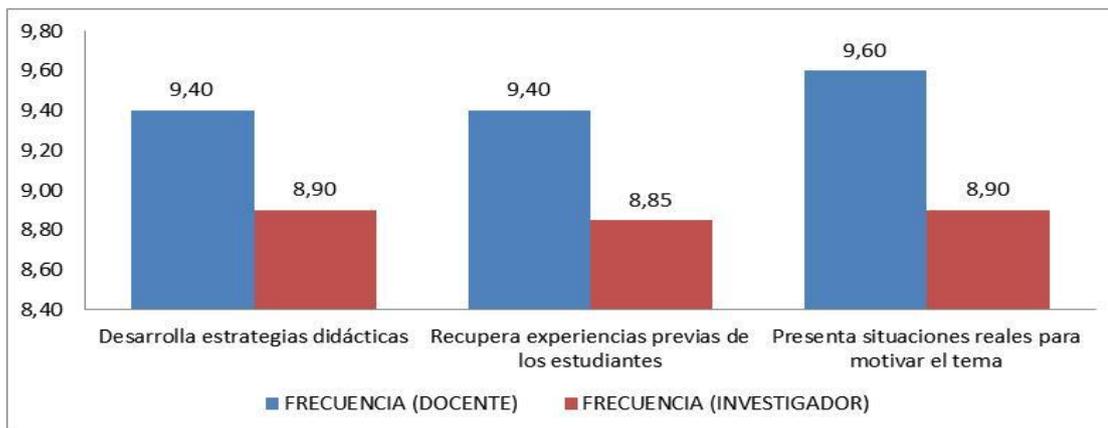


Figura 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. INICIO

Fuente. Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa “Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza”

La frecuencia del desempeño docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, manifiesta que el indicador 3.11.3 presenta situaciones reales para motivar el tema, mantiene la frecuencia del 96%, a diferencia del ítem 3.11.1 desarrolla estrategias didácticas y el ítem 3.11.2 recupera experiencias previas de los estudiantes con el 94%. Los docentes deben ser conscientes de que la capacitación permanente es un factor que influye en la elaboración de estrategias para un buen proceso de enseñanza aprendizaje a fin de que puedan enseñar, generar y transmitir los conocimientos y valores necesarios para la formación integral de las personas, el desarrollo nacional y la construcción de una sociedad más justa.

La frecuencia del desempeño docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del investigador en el proceso de enseñanza aprendizaje, se observa que el indicador 3.11.1 desarrolla estrategias didácticas y ítem 3.11.3 presenta situaciones reales para motivar el tema, tienen mayor porcentaje con el 89% de frecuencia, y el ítem 3.11.2 recupera experiencias previas de los estudiantes, el de menor porcentaje con el 88%, como investigadora se considera que se puede mejorar los requerimientos para el adecuado proceso de enseñanza aprendizaje, a través de la investigación como estrategia de adquisición de conocimientos después de la capacitación constante y también por ética profesional, así mismo las experiencias de los alumnos pueden ayudar a identificar factores que influyen en el entorno de su aprendizaje, ya que son situaciones reales, considerando que educar es mucho más que enseñar teorías o ciencias; es también ayudarles a fundamentar sus valores y principios de su personalidad. Para organizar el proceso de enseñanza-aprendizaje, debe tener presente una serie de factores que condicionan dicha actuación,

como la lógica interna de la materia, el nivel de madurez de los sujetos a los que pretende enseñar, las finalidades que se persiguen, los recursos disponibles, el currículum vigente, la relación entre las diferentes áreas curriculares, su propio pensamiento profesional y la respuesta o reacción del alumnado así lo describe (Puiggrós, N. 2001)

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	8,90	94%	89%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	10,00	8,75	100%	87%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	8,65	92%	86%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	8,75	96%	87%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	8,50	94%	85%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	8,55	96%	85%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	8,80	100%	88%
	TOTAL	67,20	60,90		
	PROMEDIO	9,60	8,70	96,0%	86,7%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa “Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza”

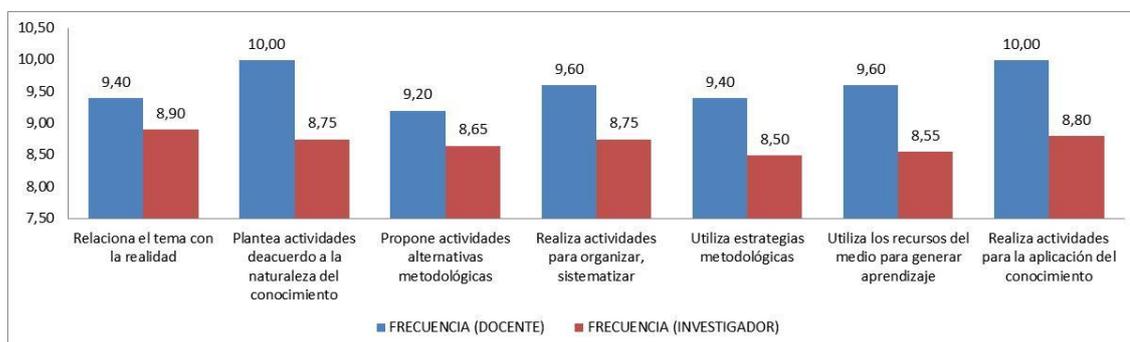


Figura 11. Desarrollo del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. DESARROLLO

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa “Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza”

De acuerdo a los datos obtenidos referentes al desarrollo profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente en la sección ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje, los indicadores mejores cumplidos son el 3.12.2 plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento y el ítem 3.12.7 realiza actividades para la aplicación del conocimiento con el 100% de cumplimiento; mientras que el indicador 3.12.3 propone actividades alternativas metodológicas con el 92% de frecuencia, es el que se efectuó en menor porcentaje. Es preciso caracterizar el desempeño docente especialmente en su quehacer para obtener datos reales desde los actores educativos y a partir de ello proponer algunas acciones que potencien su práctica docente desde la formación.

Como se muestra en los datos obtenidos referentes al desarrollo profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del investigador en la sección ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje, el indicador con mayor frecuencia es el 3.12.1 relaciona el tema con la realidad con el porcentaje del 89%, y el de menor eficacia es el ítem 3.12.5 utiliza estrategias metodológicas con el 87% de desempeño; cabe recalcar que la constante actualización de técnicas pedagógicas ayudará a mantener en buen estado el proceso de enseñanza aprendizaje, si bien los docentes investigados poseen técnicas que no causan mayor impacto en los estudiantes pese a que las estrategias metodológicas son secuencias integradas de procedimientos y recursos utilizados por el profesor(a) con el propósito de desarrollar en los estudiantes capacidades para la adquisición, interpretación y procesamiento de la información, así lo da a entender (Betoret, F. 1999, pág. 80); las estrategias metodológicas didácticas incluyen métodos, técnicas, recursos medios o materiales del lugar para hacer amenas las clases y no provocar en los alumnos aburrimientos y desganas de aprender.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resu	9,60	8,80	96%	88%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	8,65	96%	86%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,25	8,14	92%	81%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	8,35	92%	83%
	TOTAL	37,65	33,94		
	PROMEDIO	9,41	8,49	94,0%	84,5%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa "Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza

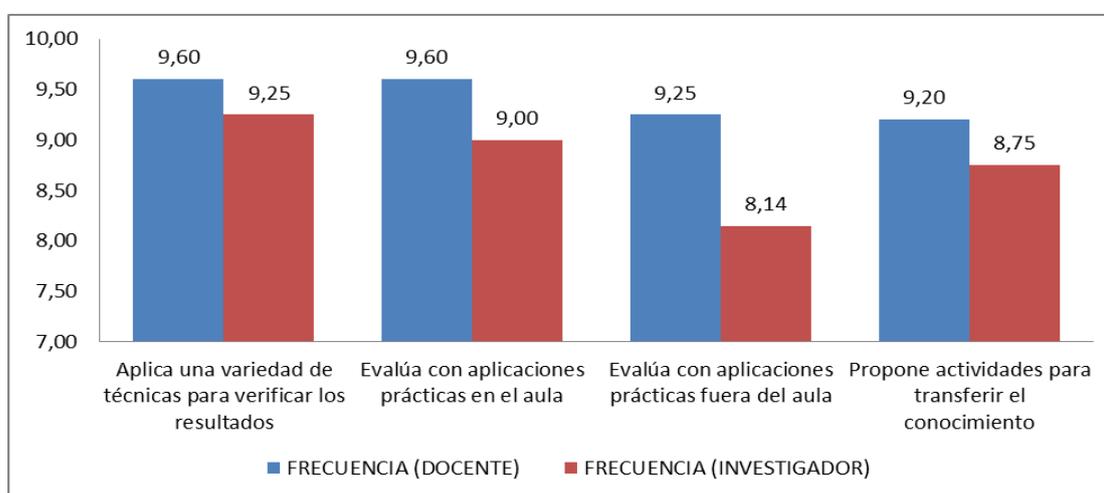


Figura 12. Evaluación del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. EVALUACION

Fuente. Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa "Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza"

De acuerdo a los resultados obtenidos se evidencia que dentro de la evaluación del desempeño docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje los indicadores con mayor porcentaje son el 3.13.1 aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados y el ítem 3.13.2 evalúa con aplicaciones prácticas en el aula con el 96% de acatamiento, y el de menor porcentaje es el ítem 3.13.4 propone actividades para transferir el conocimiento con el 92%. La evaluación en el proceso de enseñanza aprendizaje es muy importante para saber en qué nivel se está cumpliendo con los indicadores, así como también para crear estrategias que permitan mejorar todos los aspectos que así lo demanden.

Según los resultados se evidencia que dentro de la evaluación del desempeño docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción de la investigadora sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, el indicador con mayor porcentaje es el 3.13.1 aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados con el 88%, y el de menor es el ítem 3.13.3 evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula con el 81%; para evaluar el proceso de enseñanza – aprendizaje se emplea todas las técnicas adecuadas a fin de que el resultado a obtener sea un aporte al logro de metas, detectando falencias que se pueden superar, pues en esta dimensión es preciso planificar el proceso, crear un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje, interactuar con sus alumnos en el proceso de enseñanza-aprendizaje, evaluar, retroalimentar, informar e informarse de los procesos de aprendizaje de los estudiantes, así lo establece el Ministerio de Educación. (Napoleón, 2013, pág. 45) en su investigación comenta que la evaluación de los aprendizajes de los alumnos debe ser mayormente práctica con actividades dinámicas y técnicas que permitan medir los conocimientos de diferente manera y no por escribir conceptos en papel.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,47	8,88	94%	88%
3.12	DESARROLLO	9,60	8,70	96%	87%
3.13	EVALUACIÓN	9,41	8,49	94%	84%
	TOTAL	28,48	26,07		
	PROMEDIO	9,49	8,69	94,7%	86,3%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa “Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza

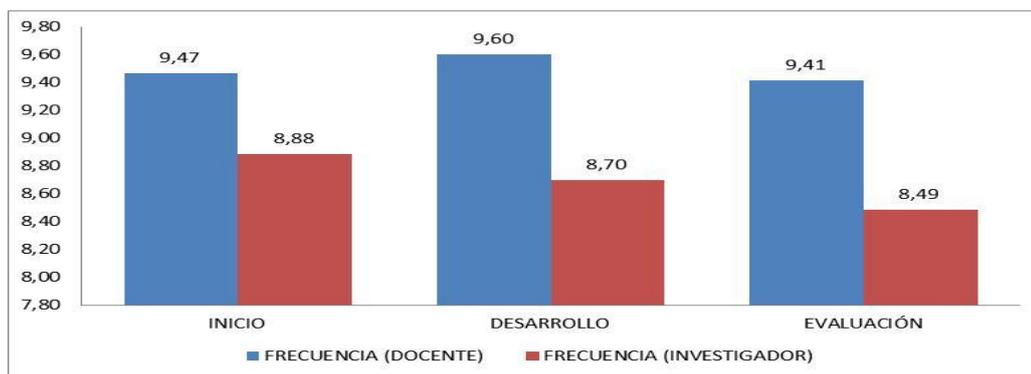


Figura 13. Visión Global del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente. Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa "Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza"

En una visión global del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje el indicador con mayor porcentaje es el 3.12 desarrollo con el 96% y el de menor es el ítem 3.13 evaluación con el 94%. El proceso de enseñanza aprendizaje requiere del cumplimiento cabal de estos tres indicadores para lograr eficiencia en el desempeño profesional docente y así ofrecer servicios educativos de calidad las y los ecuatorianos.

En una visión global del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción de la investigadora, el indicador con mayor porcentaje es el 3.11 inicio con el 88% y el de menor es el ítem 3.13 evaluación con el 84% de porcentaje; tanto la evaluación como el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje son factores que determinan la calidad de los servicios profesionales docentes y contribuyen a la toma de decisiones para optimizar situaciones contrarias a las deseadas. En una visión global se puede decir que el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje necesita tecnificarse en lo que son las técnicas didácticas, las estrategias metodológicas y en las aplicaciones para la evaluación. (Benítez, G. 2007, pág. 7) en su exposición sustenta que la estrategia didáctica debe proporcionar a los estudiantes: motivación, información y orientación para realizar sus aprendizajes, y debe tener en cuenta los siguientes principios: considerar las características de los estudiantes: estilos cognitivos y de aprendizaje, las motivaciones e intereses de los estudiantes, organizar en el aula: el espacio, los materiales didácticos, el tiempo, proporcionar la información necesaria cuando sea preciso: web, asesores, utilizar metodologías activas en las que se aprenda haciendo y considerar un adecuado tratamiento de los errores que sea punto de partida de nuevos aprendizajes.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,20	92%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	92%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	98%
	TOTAL	28,20	
	PROMEDIO	9,40	94,0%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa "Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza"

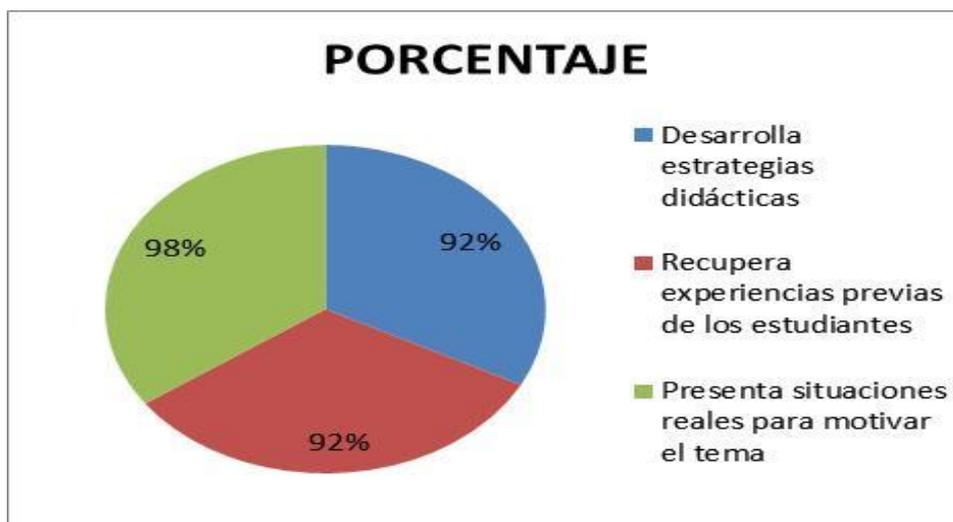


Figura 14. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. INICIO

Fuente. Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa "Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza"

Según los datos que podemos apreciar, se detalla que el indicador 3.11.3 presenta situaciones reales para motivar el tema con el 98%, y los ítems con menor porcentaje son el 3.11.1 desarrolla estrategias didácticas y el ítem 3.11.2 recupera experiencias previas de los estudiantes con el 92% de porcentaje. Según (Flórez, F. 1998, pág. 341) el aprendizaje se potencia y se afianza multisensorialmente; es una convicción de todos los pedagogos modernos cuya eficacia probada en las investigaciones sobre el aprendizaje nos exige aquí

de criticar la enseñanza tradicional meramente discursiva de tiza y tablero he ahí la importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje que radica en esta gestión y se vincula directamente con las prácticas pedagógicas que tienen una correlación positiva con el aprendizaje significativo de los estudiantes a través de medios virtuales; las experiencia de los alumnos son un aporte interesante en el aprendizaje de sus compañeros, es por ello que el maestro debe permitir la expresión de las mismas, el objetivo es presentar situaciones reales para motivar su comprensión.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10,00	100%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,80	98%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,60	96%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,80	98%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	98%
TOTAL		68,40	
PROMEDIO		9,77	97,7%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa “Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza

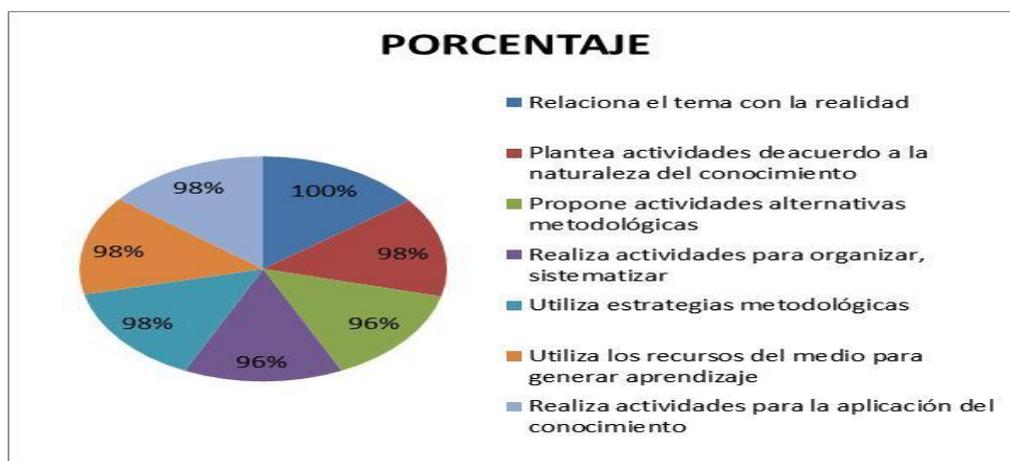


Figura 15. Desarrollo en el ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. DESARROLLO

Fuente. Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa “Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza”

En la sección desarrollo en el ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, el indicador con mayor porcentaje es el 3.12.1 relaciona el tema con la realidad con el 100%, mientras que los de menor son el ítem 3.12.3 propone actividades alternativas metodológicas y el ítem 3.12.4 utiliza estrategias metodológicas con el 96%, analizando cualitativamente los datos se puede decir que el cumplimiento total de los indicadores propuestos ayudaría a los docentes a prestar servicios profesionales de calidad, considerando a la formación continua como una estrategia de obtención y actualización de conocimientos; para el desarrollo de esta categoría de gestión es menester incorporar en los currículos actividades didácticas prácticas y técnicas de manera que la metodología de aprendizaje sea divertida y participativa y no solamente receptora de teorías. En este mismo tema (Sánchez, E., 2014) manifiesta que el programa parte de la realidad que le rodea, con ella cuenta y en ella se basa. No puede programarse sin tener claros los recursos económicos, medios, elemento humano, espacios y tiempos de los que se dispone, hay que formar el grupo óptimo para cada tipo de actividad, puede ser que el número ideal varíe de un objetivo a otro, habrá actividades que requieran un tratamiento de grupo grande, o de grupo de trabajo, o individual, en un proceso de interacción profesor-alumno, los roles de ambos deben cambiar con suficiente flexibilidad, de la actitud tradicional: el Profesor que imparte conocimientos y el alumno que recibe pasivamente, se pasa a una multiplicidad de actividades que requieren un cambio de actitud en los participantes, la motivación es importante en el proceso de aprendizaje. (párr. 8)

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	98%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,50	95%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	96%
	TOTAL	38,50	
	PROMEDIO	9,63	96,3%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa "Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza

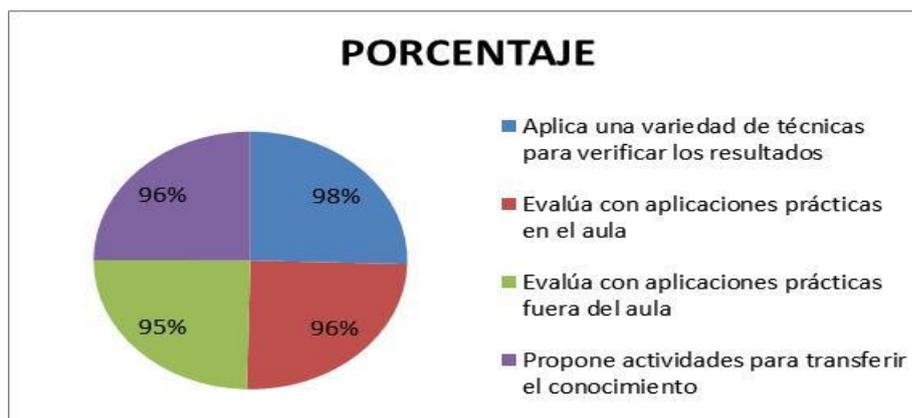


Figura 16. Evaluación del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. EVALUACIÓN

Fuente. Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa “Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza”

En el presente cuadro se puede considerar que el indicador con mayor porcentaje es el 3.13.1 aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados con el 98%, y el de menor es el ítem 3.13.3 evalúa con aplicaciones prácticas en el aula con el 95%; la constante evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje, mostrará el nivel de cumplimiento de los indicadores y determinará la calidad de los servicios educativos que están recibiendo los alumnos, así mismo se puede visualizar insolvencias que ameriten corrección, las estrategias didácticas pueden definirse como el resultado de un proceso de análisis y toma de decisión por el cual el docente elige un curso de acción para apoyar y orientar el proceso de aprendizaje de sus alumnos (Moreno, Y. 2012, pág. 145). Sería interesante aplicar diversos medios para evaluar los conocimientos de los alumnos, considerando que cada estudiante es un mundo diferente.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,40	94%
3.12	DESARROLLO	9,77	97%
3.13	EVALUACIÓN	9,63	96%
	TOTAL	28,80	
	PROMEDIO	9,60	95,7%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa “Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza”

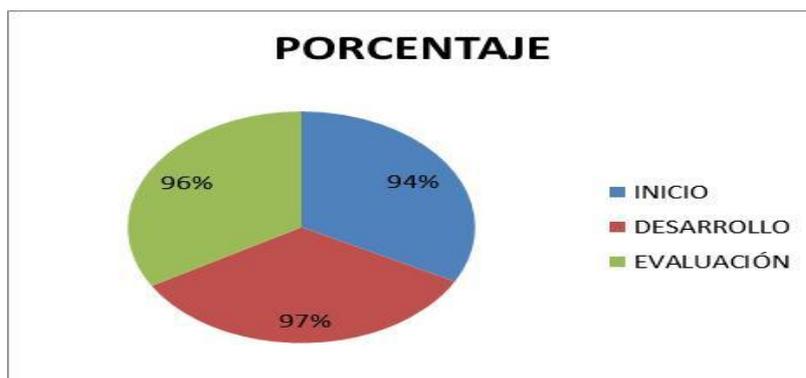


Figura 17. Visión global del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. VISIÓN GLOBAL
Fuente. Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa “Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza”

En una visión global del proceso de enseñanza aprendizaje el indicador 3.12 desarrollo, muestra el mayor porcentaje con el 97%, a diferencia del ítem 3.11 inicio que muestra el 94%, analizando los datos cualitativamente el proceso de enseñanza aprendizaje sin duda amerita del cumplimiento de los indicadores propuestos para determinar estrategias pedagógicas y permita que los estudiantes asimilen los conocimientos de la mejor manera, la gestión del aprendizaje requiere de importantes principios pedagógicos como lo menciona (Flórez, R. 1998, pág. 342) que el alumno aprende y se forma construyendo sus aprendizajes, y aprende y se forma en autonomía y libertad. Los alumnos son un mundo distinto cada uno, con habilidades, destrezas, problemas que les preocupa y otras con estabilidad permanente, es en este marco que el docente debe escoger las técnicas que más se adapte a ellos para lograr un aprendizaje significativo.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,60	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	92%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	100%
	TOTAL	28,80	
	PROMEDIO	9,60	96,0%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa “Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza”

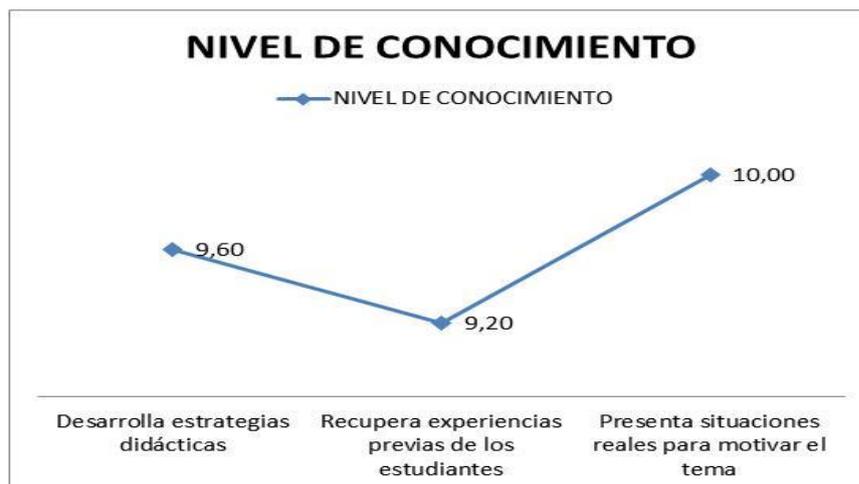


Figura 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. INICIO

Fuente. Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa “Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza”

De acuerdo a los resultados obtenidos en lo que se refiere al nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje el indicador con mayor porcentaje es el 3.11.3 presenta situaciones reales para motivar el tema con el 100% de atención, y el de menor porcentaje es el ítem 3.11.2 recupera experiencias previas de los estudiantes con el 92%; el nivel de conocimiento de la gestión del aprendizaje en el proceso de enseñanza, es importante ya que es un elemento para diseñar las estrategias pedagógicas siempre enfocadas a obtener datos reales de los actores educativos y de la comunidad en donde se desenvuelven, y de presentarse alguna situación difícil saber intervenir de la manera correcta, para ello las estrategias didácticas son clave en la solución de los problemas se debe motivar la participación en cada actividad así como la responsabilidad de sus acciones, (Medina & Pérez, 2014, pág. 7) explica a cerca del diseño de la acción docente es la arquitectura anticipadora del conjunto de decisiones más fundamentadas que han de tomarse para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje, pensados como una realidad creativo – indagadora. La tarea de diseño es la previsión y visión en el presente de las opciones formativas, los procesos más posibilitadores y los métodos más coherentes, para llevar a cabo la práctica docente – docente más enriquecedora.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	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	10,00	100%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10,00	100%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	10,00	100%
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	70,00	
	PROMEDIO	10,00	100,0%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa "Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza"



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

Fuente. Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa "Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza"

En la presente representación estadística se puede percibir que todos los indicadores tienen el mayor porcentaje es decir el 100% de desarrollo que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. La tecnología es un factor importante en la tarea de educar es así que el sitio web (Aula Virtual, 2011) establece que las nuevas tecnologías pueden emplearse en el sistema educativo de tres maneras distintas: como objeto de aprendizaje, medio para aprender y apoyo al aprendizaje. En el estado actual, es normal considerar las nuevas tecnologías como objeto de aprendizaje en sí mismo, pues permiten que los alumnos se familiaricen con el ordenador y adquieran las competencias necesarias para hacer del mismo un instrumento útil a lo largo de los estudios, en el mundo del trabajo o en la formación continua cuando sean adultos. Sin embargo, donde las nuevas tecnologías encuentran su verdadero lugar es en la enseñanza, puntualmente, como apoyo al aprendizaje. Las tecnologías así entendidas se hayan pedagógicamente integradas en el proceso de aprendizaje, tienen su sitio en el aula,

responden a unas necesidades de formación más proactivas y son empleadas de forma cotidiana. La integración pedagógica de las tecnologías difiere de la formación en las tecnologías y se enmarca en una perspectiva de formación continua, evolución personal y profesional, como un “saber aprender” (párr. 4-5); entonces, este proceso en la vida de los profesores se lo debe tomar con calma para que las cosas fluyan entre él y los alumnos y todo sea dinámico.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	10,00	100%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	100%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	10,00	100%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	94%
	TOTAL	39,40	
	PROMEDIO	9,85	98,5%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa “Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza



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

Fuente. Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa “Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza”

De acuerdo a los gráficos, se visualiza un buen nivel de evaluación por parte de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje con el 100% de asertividad, a excepción del indicador 3.13.4 propone actividades para transferir el conocimiento con el 94%. Los presentes indicadores para evaluar el desempeño docente, brindan una visión amplia del cumplimiento

de los aspectos necesarios para la eficacia docente, es por eso que la innovación como la creatividad (Rivilla & Dominguez, 2011, pág. 4) en su análisis fundamenta que el aula es un ecosistema humano ambientado en un entorno físico real y/o virtual, que incide en la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje. El grupo de clase, singularmente en los niveles obligatorios del sistema educativo, se configura por un conjunto de personas que interactúan a lo largo de varios años en los que suceden, momentos esenciales para la vida de sus implicados y en los que anteceden múltiples vicisitudes, desde excelentes relaciones a situaciones de rechazo, acoso y profunda distancia entre sus miembros, entre las múltiples interacciones se destacarán aquellas que más impacten a los implicados y sean percibidas y sentidas con gran intensidad, en este marco el docente puede utilizar la estrategia más adecuada y hacer agradable las clases.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	10,00	100%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	100%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	10,00	100%
	TOTAL	30,00	
	PROMEDIO	10,00	100,0%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa “Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza



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

Fuente. Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa “Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza”

Según la representación gráfica se evidencia que todos los indicadores obtienen el máximo puntaje, denotando que los docentes investigados están preparados para el reto de la educación, demostrando la calidad de sus conocimientos y profesionalismo en el desempeño docente, (Jaramillo & Gutierrez, 2014, pág. 5) ponen a consideración que las estrategias pedagógicas como parte del trabajo que realiza el docente cotidianamente en el aula; a partir de las características del grupo y del momento, el profesor establece un primer plan de trabajo a seguir para llevar a cabo sus actividades. "En esencia, las estrategias son formas de llevar a cabo. Son conjuntos de acciones identificables, orientadas a fines más amplios y generales." Por lo tanto, la identificación de las estrategias significa captar la forma como se orienta el cumplimiento de ciertos objetivos que define el docente; son una primera hipótesis de trabajo, no pueden constituirse en un marco rígido, en realidad representan un plan inicial con mucho movimiento interno, susceptible de cambio y adecuación en cualquier momento; en conclusión solo una buena estrategia dará buenos resultados la misma que se selecciona con cautela y vocación.

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

Tabla 22. (TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9,47	9,40	9,60
Desarrollo	9,60	9,77	10,00
Evaluación	9,41	9,63	9,85

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa "Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza"



Figura 22. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa "Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza"

En el presente gráfico se expresa la frecuencia, importancia y el nivel de conocimiento referente a la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje indicando que el desarrollo, presenta mayor frecuencia con el 96%, importancia con el 97% y nivel de conocimiento con el 100%; a diferencia de la evaluación que tiene menor frecuencia con el 94%, el 96% de importancia y el 98% de nivel de conocimiento; el inicio con el 94% de frecuencia e importancia y el nivel de conocimiento con el 96%. En la gestión del aprendizaje cada indicador cumple su función, entonces el uno tiene relación con el otro deben ir siempre coordinados y desarrollados correctamente para poder cosechar buenos frutos, dotándola de las características de la gestión en cada uno de estos procesos como la simplificación, flexibilidad, innovación, comunicación, meritocracia, productividad, liderazgo, resistencia al cambio y el clima de trabajo. (Villegas, Mariscal, & Bibiano, 2012), en conclusión las tres fases del proceso de enseñanza aprendizaje se las debe apuntalar siempre al aprendizaje significativo de los estudiantes.

3.4 Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	9,00	94%	90%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,00	8,15	90%	81%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,80	7,90	88%	79%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	7,95	88%	79%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,80	8,40	98%	84%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	9,30	100%	93%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	9,05	100%	90%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	8,85	96%	88%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	8,65	96%	86%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	8,60	92%	86%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,80	8,55	98%	85%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	8,75	98%	87%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	9,40	100%	94%
	TOTAL	123,80	112,55		
	PROMEDIO	9,52	8,66	96,6%	87,2%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa "Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza

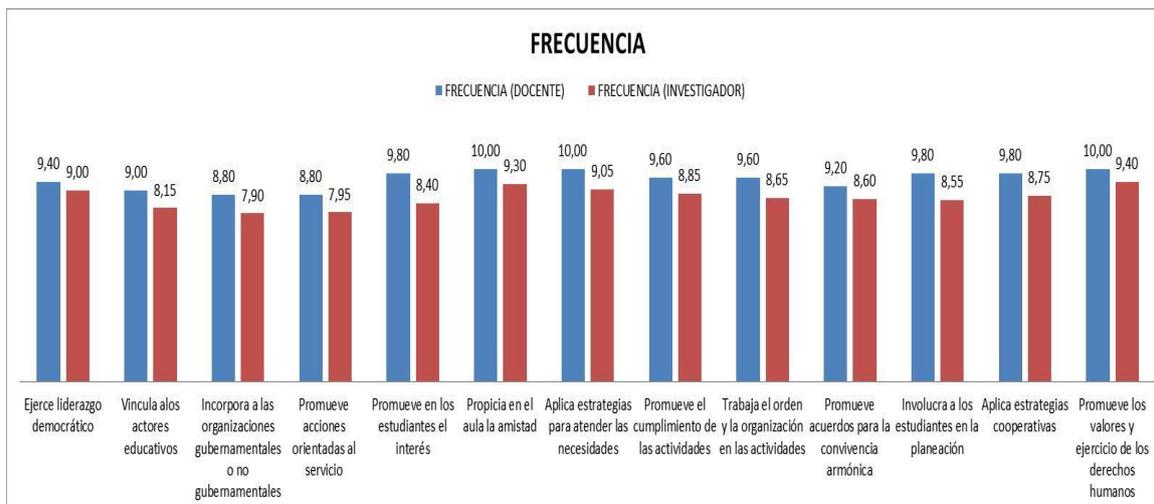


Figura 23. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador

Fuente. Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa “Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza”

Referente a los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente los porcentajes demuestran que los indicadores con mayor frecuencia son el 4.6 propicia en el aula la amistad, el ítem 4.7 aplica estrategias para atender las necesidades y el indicador 4.13 promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos con el 100% y los de menor son el ítem 4.3 incorpora a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales y el ítem 4.4 promueve acciones orientadas al servicio con el 88% de exactitud. La gestión de liderazgo y comunicación es un factor importante en el desempeño docente puesto éste es punto de partida para la creación de estrategias que permitan el involucramiento de los estudiantes en el medio social, motivar su responsabilidad como ciudadanos pues este tema requiere de cuidado y mantenimiento para que el proceso de enseñanza aprendizaje sea significativo, en este caso las acciones de servicio no se toman muy en cuenta.

En los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del investigador se evidencia que el indicador con mayor porcentaje es el 3.13 promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos con el 94%, y el de menor frecuencia es el ítem 4.3 incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales con el 79%, de acuerdo a la realidad estudiada, evidencia la falta de inclusión de organizaciones gubernamentales que bien pudieren apoyar en actividades académicas importantes para los estudiantes, siempre hay algo por mejorar y en los indicadores referentes a la gestión de liderazgo y comunicación, no se debe olvidar la constante actualización y formación de nuevos conocimientos que permitan ofrecer servicios docentes profesionales de excelencia.

Según lo que menciona (Tablada, J. 2008) cuando sostiene que el liderazgo educativo consiste en la visión de ayudar a las y los docentes a reconocer sus más profundos sentimientos y motivaciones, para que miren en su interior en busca de su propia autoconciencia. Ello hace surgir un profesor/a líder, que con amor y preparación hace que el proceso educativo se convierta en una actividad dinámica, expresiva y transformante. Es imposible construir un mundo más humano y amoroso, a menos que uno mismo haya conseguido previamente convertirse en alguien sumamente humano y amoroso. De la misma manera, la educación puede transformar la cultura, pero sólo en la medida en que se hayan transformado sus educadores. La educación no puede cambiar si los docentes no cambian. Por ello surge la necesidad de líderes capaces de concienciar a los profesores de la conducta y las actitudes, frente a sí mismos y frente a sus alumnos, que observan cuando están en clases. (párr. 8) Ya sea que se utilice la auto-observación, la grabación fílmica o la evaluación de los estudiantes, se pueden detectar actitudes positivas y negativas, así se evidencia la importancia del liderazgo en la gestión del docente.

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

Tabla 24. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,80	98%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,80	88%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,40	94%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,80	98%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	100%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	94%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,80	98%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
	TOTAL	126,20	
	PROMEDIO	9,71	98,0%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa "Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza



Figura 24. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente
Fuente. Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa “Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza”

Como se puede observar en los cuadros estadísticos relacionados al nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente, los indicadores que muestran mayor porcentaje son el 4.6 propicia en el aula la amistad, el ítem 4.7 aplica estrategias para atender las necesidades, el ítem 4.8 promueve el cumplimiento de las actividades y el ítem 4.13 promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos con el 100%, y los de menor porcentaje son el ítem 4.4 promueve acciones orientadas al servicio y el ítem 4.9 trabaja el orden y la organización en las actividades con el 88%. La importancia de la gestión del liderazgo y comunicación en el desempeño docente es significativa pues enmarca factores que se relacionan con el medio social de los estudiantes debiendo inculcar valores y principios para potenciar una participación positiva en la sociedad. (Flórez, F. 1998, pág. 342) en su estudio expone que un principio pedagógico constructivista hace que el alumno aprenda interactuando, comunicándose y trabajando en equipo es un principio que se intensifica inmensamente por fuera del aula tradicional a través del acceso a la red universal, que es la biblioteca más grande del mundo y a través del dialogo en el chat, la tertulia infinita en el tiempo presente con todos los personajes del mundo con los que el alumno quiere interactuar,

el orden es trascendental en las actividades a desarrollarse sobre todo en las del servicio social precisamente por la participación amplia que se hace.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,00	90%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,00	90%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,00	90%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10,00	100%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	100%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,80	98%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,60	96%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
TOTAL		125,60	
PROMEDIO		9,66	98,0%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa "Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza"

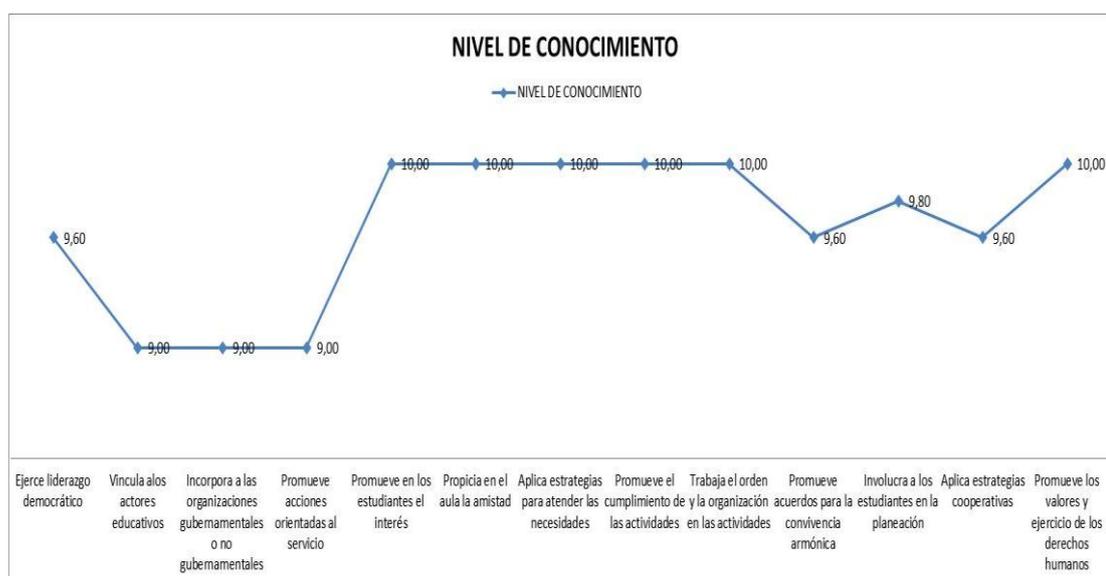


Figura 25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa "Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza"

Como se observa en la representación del nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación los indicadores con mayor porcentaje son el 4.5 promueve en los estudiantes el interés, el ítem 4.6 propicia en el aula la amistad, el ítem 4.7 aplica estrategias para atender las necesidades, el ítem 4.8 promueve el cumplimiento de las actividades, el ítem 4.9 trabaja el orden y la organización en las actividades y el ítem 4.13 promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos con el 100%, en cambio los de menor porcentaje son el indicador 4.2 vincula a los actores educativos, el ítem 4.3 incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, el ítem 4.4 promueve acciones orientadas al servicio con el 90 de participación. Los conocimientos permiten actuar de la manera adecuada y en este caso ayudaran a brindar conocimientos plenos y útiles para que los estudiantes actúen correctamente en cada uno de su medio social, el docente es responsable de mantener una buena comunicación con los alumnos para conocer y entender sus comportamientos y actuar para transformar contextos si es necesario, la función docente está asociada a la tarea de educar y se ejercita mediante formas específicas de comportamientos que surgen del conocimiento y comprensión del hombre y su desarrollo, de la pedagogía, del saber cultural, del contexto y de la cotidianidad. Estos comportamientos deben traducirse en acciones específicas orientadas hacia la planificación de las acciones educativas con pensamiento estratégico como herramienta que le permita tener en cuenta que las decisiones que se toman ahora tendrán su efecto en el futuro, tanto en el desarrollo y oportunidades de la vida de las personas, como en la construcción de escenarios de convivencia social, este es el sentir de (Ríos, 2014, pág. 2)

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

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

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,47	8,88
	Desarrollo	9,60	8,70
	Evaluación	9,41	8,49
	Visión Global	9,49	8,69
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,52	8,66

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa "Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza

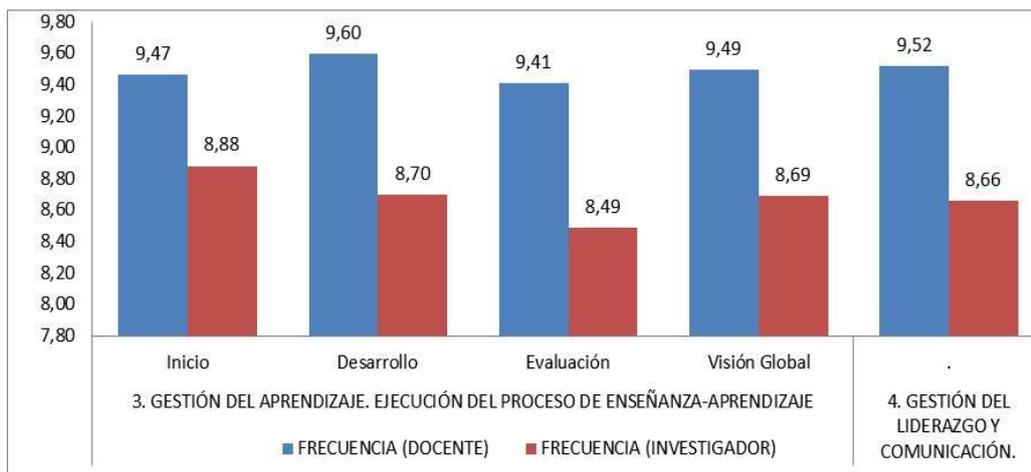


Figura 26. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

Fuente. Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa “Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza”

Según se puede avizorar en el cuadro de comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes, la gestión del aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje, el docente percibe a la sección de desarrollo con mayor frecuencia y el de menor a la sección de la evaluación. En la gestión de liderazgo y comunicación el docente registra una mejor puntuación a la de la investigadora. El desempeño docente es la práctica de los conocimientos teórico prácticos adquiridos dentro de la formación profesional, potenciar las actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones humanas, el dominio de la materia a desarrollar, los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje capaces de formar alumnos con excelente formación académica y buena práctica de valores y principios.

Como investigadora observo en el ámbito de la gestión del aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje a la sección de inicio con mayor frecuencia y al de menor a la sección de evaluación, deduciendo que aún se puede mejorar varios aspectos deficientes relacionados con este tema, y que apoyan a la educación de calidad que desea el país para su desarrollo en todos los aspectos. El Liderazgo Docente en el sistema educativo es muy importante dentro del trabajo de enseñanza aprendizaje y abarca muchos ámbitos de la práctica docente en el aula, como el Dominio de Temas, Dominio de la Clase, Manejo del Aula tanto el espacio físico como las conductas de los estudiantes, esto se logra si el Docente tiene la capacidad de proyectarse como un líder ante sus alumnos, porque es a través de su liderazgo que dirige, coordina, impulsa, evalúa y crea condiciones que desarrollen la enseñanza, todo aunado a la relación e interacción Docente – Alumno que este cree con sus

estudiantes, así lo sostiene (Figuroa, Gonzalez, & Gonzalez, 2013) (párr. 1) en su publicación.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 27. Desempeño profesional del docente. (Análisis Global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,60	9,73	9,55
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,35	9,55	9,55
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,66	9,82	9,72
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,49	9,60	10,00
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,52	9,71	9,66

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa "Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza"

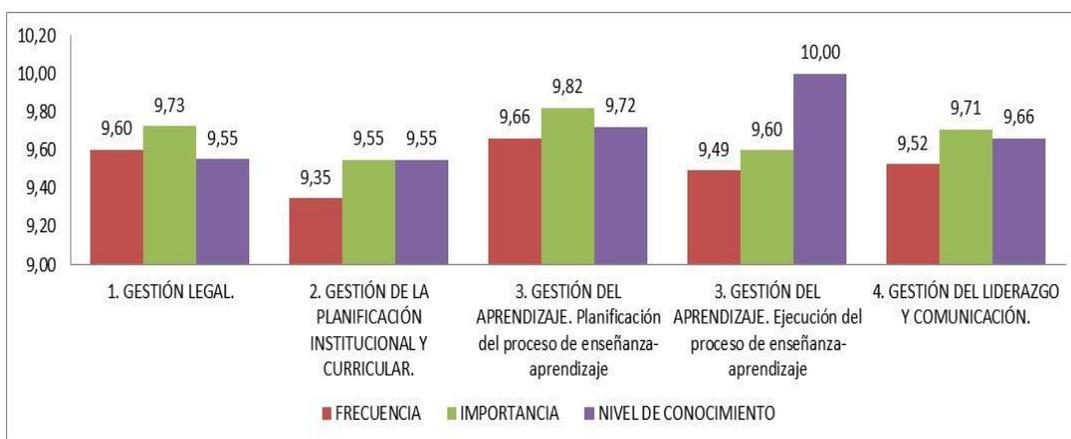


Figura 27. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Fuente. Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la institución educativa "Fiscal Mixta Provincia Napo Pastaza"

Analizando la presente representación gráfica correspondiente al análisis global del desempeño docente se observa que el ámbito en el que presenta mayor porcentaje en la frecuencia es el 1. Ámbito de la gestión legal con el 96%, en la importancia se destaca el 3. Gestión del aprendizaje, planificación del proceso de enseñanza aprendizaje con el 98% y en el nivel de conocimiento el mejor puntuado es el ítem 3. Gestión del proceso de enseñanza aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje con el 100%; los de menor

proporción en la frecuencia e importancia del desempeño docente es el ítem 2. Ámbito de la gestión de planificación institucional y curricular con el 93 y 95% respectivamente, así mismo en el nivel de conocimiento es el ítem 1. Ámbito de la gestión legal y la gestión de planificación con el 95%. El desempeño del docente se halla determinado por factores asociados al el mismo, al estudiante y al entorno, es por eso que requiere de conocimientos profundos en cada uno de los ámbitos de gestión, pensado siempre que será para dar lo mejor a los estudiantes, pues la gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales y regionales, así lo considera (Mangisch, G. 2009). Es importante también potenciar la capacidad de un profesor para mantener la curiosidad a cerca de la clase identificar intereses significativos en el proceso de enseñanza aprendizaje; valorar y buscar el dialogo con colegas expertos como apoyo en el análisis de datos. (Marcelo & Vaillant, 2009), con la práctica de estas teorías se logrará un buen desempeño profesional manteniendo relaciones armónicas con los alumnos, padres de familia y colegas.

CONCLUSIONES

Después de haber analizado los resultados obtenidos de las encuestas realizadas los docentes de la escuela “Provincia Napo Pastaza” se llegó a las siguientes conclusiones:

- El nivel de gestión legal en los docentes investigados se mantiene estable habiendo un desconocimiento de los reglamentos y normativas del Sistema Educativo y el Plan Decenal de Educación emitido por el Ministerio de Educación creados con el propósito de obtener una educación de calidad.
- En lo referente a la gestión de planificación institucional como curricular la población docente investigada presenta niveles aceptables de conocimientos en la mayoría de indicadores evaluados, excepto en la ejecución y diseño del Plan Operativo Anual (POA) y el Plan Anual de Asignatura (PAA), considerando que esta gestión es una actividad indispensable para garantizar el éxito en proceso educativo.
- La Gestión del Aprendizaje. Sección planificación y ejecución del proceso de enseñanza muestra déficit en la utilización de los elementos de la estructura curricular para construir la planificación de clase y selección en diseño de recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño influyendo en el logro de las metas establecidas referente a la toma de decisiones y acciones para que el docente plantee su práctica educativa.
- Los docentes investigados ejercen un nivel medio en la Gestión de Liderazgo y Comunicación demostrando carencia en la incorporación a las organizaciones gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales, además los maestros tiene poco interés de promover las acciones orientadas al servicios social, factores que permiten tener un liderazgo en la comunidad siendo participes en los eventos sociales comunitarios.
- El desempeño docente de la Unidad Educativa “Provincia Napo Pastaza” obedece a un nivel medio de eficiencia, considerando un mínimo desfase en lo referente a la gestión de planificación institucional y curricular y la gestión legal, puesto que en los últimos años han habido constantes normativas gubernamentales, exigiendo una completa revolución educativa de calidad.

RECOMENDACIONES

- Al personal docente se recomienda revisar los reglamentos y normativas del Sistema Educativo y el Plan Decenal de Educación emitido por el Ministerio de Educación, funciones que define exactamente lo que se espera que sea el modelo de comportamiento, el uniforme, el cumplimiento de un horario, las normas éticas y las maneras en las que se definen las relaciones al interior del centro de estudios entre maestros y alumnos.
- Participar en la ejecución de Plan Operativo Anual (POA) e incorporándose al Plan Anual de asignaturas (PAA) que les permita conocer los objetivos y directrices Institucionales y curriculares que se deben cumplir en la unidad educativa.
- Para mantener un clima de aula adecuado e interactuar activamente con los alumnos en el proceso de enseñanza, los docentes deben aplicar estrategias didácticas, metodológicas y técnicas pedagógicas, tomando en cuenta la cultura, los recursos y el lugar de ubicación que les permitan el aprendizaje permanente de los estudiantes.
- Promover acciones orientadas al servicio social comunitario para hacer más efectiva la gestión de liderazgo y comunicación de los maestros en la toma de decisiones basándose en los reglamentos de actuación, manteniendo una buena dirigencia e interacción social en el grupo estudiantil.
- Realizar autoevaluaciones frecuentes para determinar los aciertos y desaciertos en el desempeño docente con el fin de perfeccionar el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes y el desarrollo profesional, tomando en cuenta los estándares de calidad educativa.

BIBLIOGRAFÍA

- *Aula Virtual*. (Diciembre de 2011). Obtenido de http://aula.virtual.ucv.cl/wordpress/innov_tecno_aprendizaje/
- *ClubEnsayos*. (27 de Septiembre de 2013). Obtenido de ClubEnsayos: <http://clubensayos.com/Acontecimientos-Sociales/Algunos-Desaf%C3%ADos-Del-Desempe%C3%B1o-Docente/1078798.html>
- *Ministerio de Educación del Ecuador*. (2013). Obtenido de <http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>
- *Ministerio de Educación de la Nación*. (2014). Obtenido de Ministerio de Educación de la Nación: <http://portal.educacion.gov.ar/superior/formacion-docente/>
- *Universidad Marista de Mérida*. (17 de Octubre de 2014). Obtenido de Universidad Marista de Mérida: <http://www.marista.edu.mx/p/6/proceso-de-ensenanza-aprendizaje>
- Adolescencia, C. N. (2004). *Organización de Estados Iberoamericanos*. Obtenido de http://www.oei.es/quipu/ecuador/plan_decenal_ninez.pdf
- Aparisi, J. M., & López, R. G. (2008). El Profesorado y la Secundaria: ¿demasiados retos? En J. M. Aparisi, & R. G. López, *El Profesorado y la Secundaria: ¿demasiados retos?* (pág. 72). Valencia: Naun Llibres - Ediciones Culturales Valencianes, S.A.
- Benítez, G. M. (2007). *Tesis Doctorales en Red*. Obtenido de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8929/Elprocesodeensenanza.pdf;jsessionid=04E27CFBDA00671F956D873684ED5314.tdx2?sequence=32>
- Betoret, F. D. (1999). Proceso de Enseñanza/Aprendizaje Universitario. En F. D. Betoret, *roceso de Enseñanza/Aprendizaje Universitario* (pág. 80). Castelló de la Plana: Publicacions de la Universitat Jaume I.
- Bochaca, J. G., & Calvet, N. L. (2007). En J. G. Bochaca, & N. L. calvet, *La Relación Familia- Escuela* (pág. 10). Lleida: de la Universitat de Lleida.
- Cabrera, M. (2013). *Universidad Técnica Particular de Loja*. Obtenido de <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/6485/1/Cabrera%20Martinez%20Miguel%20Angel.pdf>
- Calderon, D. (2001). *Revistes Catalanes amb Accés Obert*. Obtenido de <http://www.raco.cat/index.php/assaigteatre/article/viewFile/145685/260909>
- Cano, A. (2014). *Universidad Veracruzana*. Obtenido de <http://www.uv.mx/personal/jomartinez/files/2011/10/Rol-del-Docente.pdf>
- Carbonell, B. S. (2012). *Pontificia Universidad Católica del Ecuador*. Obtenido de <ftp://ftp.puce.edu.ec/Facultades/CienciasEducacion/Maestria/DocenciaUniversitaria/Nivel%203/Desarrollo%20profesional%20docente.ppt>.

- Cervantes, C. V. (2014). *centro Virtual Cervantes*. Obtenido de http://cvc.cervantes.es/ensenanza/biblioteca_ele/diccio_ele/diccionario/estrategias.htm
- Coredi, F. T. (2011). *Corporación Educativa para el Desarrollo Integral*. Obtenido de http://www.coredi.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=84&Itemid=94
- Chavoya Peña, M. L. (2014). *Revista de Educacion y Cultura de la seccion 47 del SNTE*. Obtenido de <http://www.latarea.com.mx/articu/articu7/chavoya7.htm>
- Chico, M. M. (2013). En *Formación Inicial de Maestros para la Enseñanza de las Ciencias* (pág. 46). Almería: Universidad de Almería.
- Davalos, S. (2002). articulo Educativo. *Educadores*, 12.
- dellPuiggrós, N. R. (2001). *Universidad de Educación Enrique Guzmán y Valle*. Obtenido de Universidad de Educación Enrique Guzmán y Valle: <http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0CCoQFjAC&url=http%3A%2F%2Fwww.postgradoune.edu.pe%2Fdocumentos%2Fpsicologia%2FLos%2520procesos%2520formativos%2520en%2520el%2520aula.pdf&ei=9T9BVL6iGdfesAS5mYLQCw&usg=AFQjCNEHLIVvb2dPW>
- Ecuador, M. d. (13 de Agosto de 2012). *Ministerio de Educación del Ecuador*. Obtenido de http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/01/Marco_Legal_Educativo_2012.pdf
- Ecuador, M. d. (2013). Sistema Nacional de Evaluación.
- Ecuared. (2012). *Escuela-Familia-Comunidad*. Obtenido de Ecuared: http://www.ecured.cu/index.php/Triada_escuela_familia_comunidad
- Educación, M. d. (2004). *Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015*. Obtenido de http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf
- Educación, M. d. (2012). *Ministerio de Educación del Ecuador*. Obtenido de http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/01/Marco_Legal_Educativo_2012.pdf
- Educación, M. d. (2014). *Ministerio de Educación*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/auditoria-a-la-gestion-educativa/>
- Fernando, R. M. (2005). Protagonismo Docente en el Cambio Educativo. *Revista PRELAC*, 99-101.
- Figueroa, L., Gonzalez, L., & Gonzalez, K. (21 de Febrero de 2013). *Universidad Femín Toro*. Obtenido de Universidad Femín Toro: <http://liderazgodeldocente1.blogspot.com/>

- Flórez, R. (1998). Pedagogía del Conocimiento. En R. F. Ochoa, *Pedagogía del Conocimiento*, (Segunda Edición ed., págs. 285, 292, 293). Mc Graw Hill.
- Gento, S. (1998). Gestión y Supervisión de Centros Educativos. En S. G. Palacios. EUNED.
- Gervilla, E. (2002). En E. Gervilla, *Educación familiar Nuevas Relaciones humanas y humanizadoras* (pág. 121). Madrid: Narcea, S. A. .
- González, A. E. (2008). *Spacio UNED*. Obtenido de http://espacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:20478&dsID=aprendizaje_cooperativo.pdf
- González, M. B. (2009). *Tesis Doctorales en Red*. Obtenido de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10768/Alfageme2de3.pdf;jsessionid=CBE0BA88C38C9A449F4D89D14BEE5F7A.tdx2?sequence=2>
- Gramajo, C. (2012). *Educación Inicial*. Obtenido de Educación Inicial: <http://www.educacioninicial.com/ei/contenidos/00/1900/1902.ASP>
- Harf, R. (2000). Organización Institucional. En R. Harf, *Organización Institucional* (pág. 1). Buenos Aires: Novedades Educativas.
- Inostroza, C. (2013). Uso de las Estrategias Metodológicas en el aula y su importancia. *Corporación Santo Tomás*.
- Jaramillo, E. S., & Gutierrez, H. J. (2014). *Universidad Autónoma Metropolitana*. Obtenido de Universidad Autónoma Metropolitana: http://148.206.107.15/biblioteca_digital/articulos/12-257-4039ycr.pdf
- Mangisch, G. G. (2009). *EDUCANDO el portal de la Educación*. Obtenido de <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/>
- Manuale, M. (2007). Estrategias para la Comprensión . En M. Manuale, *Estrategias para la Comprensión* (pág. 94). Santa Fé: Universidad Nacional del Litoral.
- Marcelo, C., & Vaillant, D. (2009). En *Desarrollo Profesional Docente* (pág. 75). Madrid - España: Narcea, S.A. DE EDICIONES.
- Maureira, Ó., & Rojas, A. (2013). *Scientific Electronic Library*. Obtenido de <http://www.scielo.cl/pdf/estped/v39n1/art07.pdf>
- México, U. (17 de julio de 2012). *Universia México: noticias de actualidad*. Obtenido de <http://noticias.universia.net.mx/tag/cualidades-de-los-maestros/>
- Montenegro, A. (2007). Evaluación del desempeño docente. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Montenegro, I. (2013). Evaluación del desempeño docente. Bogotá - Colombia: Cooperativa editorial del magisterio.

- Moreno, Y. (2012). Estrategias Didácticas. *Prelac*, 145.
- Napoleón, R. P. (2013). *Universidad Técnica Particular de Loja*. Obtenido de Universidad Técnica Particular de Loja: <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/7172/3/Rodriguez%20Peralta%2c%20Juan%20Napoleon.pdf>
- Navarro, J. (2013).
- Nemiña, R., Gaercía, H., & Montero, L. (2009). Desarrollo Profesional y Profesionalización Docente. *PROFESORADO*, 6.
- Nicolas, N. (2012). *Mi Autoestima*. Obtenido de <http://www.miautoestima.com/ninos-entorno/>
- Ortiz, M. (2009). *Ministerio de Educacion Presidencia de la Nación*. Obtenido de Ministerio de Educacion Presidencia de la Nación: <http://portal.educacion.gov.ar/superior/formacion-docente/>
- Pacheco, H. M. (17 de Oct de 2014). *Organización de los Estados Americanos*. Obtenido de Organización de los Estados Americanos: <https://web.oas.org/childhood/ES/Lists/Recursos%20%20Estudios%20e%20Investigaciones/Attachments/34/27.%20Curri,%20plan.pdf>
- Puing, J. M., Martín, X., Escardibul, S., & Nocella, A. M. (1999). Cómo fomentar la Participación en la Escuela. En J. M. Puing, X. Martín, S. escardibul, & A. M. Nocella, *Cómo fomentar la Participación en la Escuela* (págs. 54, 55). Barcelona: Graó.
- Reimers, F., & Camoy, M. (1 de Julio de 2005). Organización de Estados Iberoamericanos. *Revista PRELAC*, 12.
- Ríos, D. C. (2014). *Revistas Catalanes*. Obtenido de Revistas Catalanes: <http://www.raco.cat/index.php/assaigteatre/article/viewFile/145685/260909>
- Rivilla, A. M., & Dominguez, M. C. (Enero de 2011). *Pontificia Universidad Católica de Valparaiso*. Obtenido de Pontificia Universidad Católica de Valparaiso: <http://www.perspectivaeducacional.cl/index.php/peeducacional/article/viewFile/15/13>
- Rivilla, A. M., & Navío, E. P. (2014). *Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE*. Obtenido de Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE: http://ued.espe.edu.ec/wp-content/materiales_instruccionales/1_CAPITULO%20IV.pdf
- Rodríguez, S. (2010). *Universidad Nacional de Loja*. Obtenido de <http://www.unl.edu.ec/educativa/wp-content/uploads/2010/06/MODULO-8-2010-2011.pdf>
- Ronda, G. (Marzo de 2002). *Concepto de estrategia*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/34/estrategia.htm>

- Ros, R. M., & Martínez, F. L. (2007). La Organización del Centro Educativo . En R. M. Ros, & F. L. Martínez, *La Organización del Centro Educativo* (pág. 12). Alicante: Club Universitario.
- Ruiz, G. (4 de 10 de 2014). *Educ.ar*. Obtenido de <http://www.educ.ar/sitios/educar/recursos/ver?id=91901>
- Salamea, T. (2012). *Universidad Nacional Técnica Particular de Loja*. Obtenido de <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/6465/1/Salamea%20Rubio%20Teresa%20del%20Rosario.pdf>
- Sánchez, B. d. (2011). *La Relacion Familia - Escuela y su repercusión en la Autonomia y Responsabilidad de los Niños/as*. Obtenido de https://extension.uned.es/archivos_publicos/webex_actividades/5385/repercusiones8.pdf
- Sánchez, E. M. (2014). *Universidad de Huelva*. Obtenido de Universidad de Huelva: <http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/0014procesoaprendizaje.htm>
- Sánchez, J. (2012). *Unión de Universidades de America Latina y el Caribe*. Obtenido de <http://www.udual.org/CIDU/Revista/22/DesarrolloProfesional.htm>
- Sanz, M. (1994). Psiquiatría del Niño y del Adolescente. En M. Sanz, *Psiquiatría del Niño y del Adolescente* (pág. 46). MADRID: Ediciones Días de Santos S.A.
- Tablada, J. (15 de Julio de 2008). *El Nuevo Diario*. Obtenido de <http://www.elnuevodiario.com.ni/blogs/articulo/165-liderazgo-educativo-debe-de-liderazgo-transformador>
- Tezanos, A. (2010). El Camino de la Profesionalización Docente. *Prelac*, 72.
- Vaillant, D. (2013). En *Integración de TIC en los Sistemas de Formación Docente Inicial y Contínua para la Educación Básica en América Latina* (págs. 26, 27). Argentina: Unicef.
- Valdéz, H. (2004).
- Villegas, O., Mariscal, P., & Bibiano, M. A. (2012). *Heuristica Educativa sc*. Obtenido de <http://heuristicaeducativa.org/NewForo21x/FORO21/8EDICION/8.htm>
- Viteri, J. (2012). *ESPE La Universidad de las Fuerzas Armadas*. Obtenido de repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/6749

PROPUESTA

AMBITO:	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%;">LEGAL</td> <td style="width: 40%; text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>PLANIFICACION INSTITUCIONAL Y CURRICULAR</td> <td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>APRENDIZAJE</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	LEGAL	<input type="checkbox"/>	PLANIFICACION INSTITUCIONAL Y CURRICULAR	<input checked="" type="checkbox"/>	APRENDIZAJE	<input type="checkbox"/>	LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN	<input type="checkbox"/>
LEGAL	<input type="checkbox"/>								
PLANIFICACION INSTITUCIONAL Y CURRICULAR	<input checked="" type="checkbox"/>								
APRENDIZAJE	<input type="checkbox"/>								
LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN	<input type="checkbox"/>								
PROBLEMA IDENTIFICADO:									
La problemática detectada se la identificó en el ámbito, de la gestión de la planificación institucional y curricular en la Unidad Educativa “Provincia Napo Pastaza” presentando falencias en la participación del diseño de instrumentos para el cumplimiento de metas del (POA), no se diseñan proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas de conocimiento, habiendo un bajo nivel de incorporación de las necesidades educativas en el (PAA).									
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:									
Fortalecer la participación de la comunidad educativa en la ejecución de la gestión de planificación institucional y curricular en la Unidad Educativa “Provincia Napo Pastaza”									
OBJETIVO:									
Promover la participación de los docentes en los planes institucionales a través de la ejecución de los instrumentos (POA) y (PAA) en la Unidad Educativa “Provincia Napo Pastaza” en el periodo 2013-2014									
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:						
1. Planificar reuniones para aplicar las metas propuestas en los instrumentos (POA).	1. Fijar fecha, hora y lugar para socializar entre directivos y docentes la participación en la aplicación de los objetivos y metas que se desea alcanzar en la institución.	1. <input checked="" type="checkbox"/> Humanos (personal docente y directivos) <input checked="" type="checkbox"/> Materiales de oficina:	1. Registro de asistencia, participación y ejecución de los objetivos.						
2. Diseñar técnicas que fortalezcan el conocimiento intelectual de los estudiantes.	2. Emplear técnicas de enseñanza (expositiva) aplicándolas dentro del aula para el desarrollo intelectual de los alumnos.	2. <input checked="" type="checkbox"/> Humanos (docentes y alumnos) <input checked="" type="checkbox"/> Materiales didácticos <input checked="" type="checkbox"/> Computador <input checked="" type="checkbox"/> Económicos	2. Nivel de Comprensión y desarrollo de las técnicas.						
3. Realizar taller de capacitación para ejecutar el (PAA) en las necesidades educativas de la institución.	3. Determinar la fecha, hora y lugar para la capacitación de los docentes reiterando los beneficios que se obtienen al incorporar el instrumento (PAA)	3. <input checked="" type="checkbox"/> Humanos <input checked="" type="checkbox"/> Material de oficina <input checked="" type="checkbox"/> Computador <input checked="" type="checkbox"/> Proyector	3. Cronograma que establece el tiempo, procedimiento y el orden para la ejecución.						
BIBLIOGRAFIA:									
<ul style="list-style-type: none"> • Aguilar, J., & Vargas, J. (2011). <i>Conductitlan</i>. Obtenido de Conductitlan: www.conductitlan.net/.../140_planeacion_educativa_c... • Pesantes, A. (Marzo de 2010). <i>Educarec</i>. Recuperado el 22 de Noviembre de 2014, de http://www.educar.ec/noticias/planes.html • Varela, J. (2008). <i>Red Maestros de Maestros</i>. Recuperado el 22 de Noviembre de 2014, de http://www.rmm.cl/index_sub.php?id_seccion=6108&id_portal=741&id_contenido=1417 • Rodríguez, S. (2010). <i>Universidad Nacional de Loja</i>. Obtenido de http://www.unl.edu.ec/educativa/wp-content/uploads/2010/06/MODULO-8-2010-2011.pdf • Pacheco, H. M. (17 de Oct de 2014). Organización de los Estados Americanos. Obtenido de Organización de los Estados Americanos: https://web.oas.org/childhood/ES/Lists/Recursos%20%20Estudios%20e%20Investigaciones/Attachments/34/27.%20Curri,%20plan.pdf 									

ANEXOS

Anexo 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.**

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA



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



Recibido
06-01-2014
10:00 am
Autorizado

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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, Julio del 2014

Señor(a)

DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación.

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	

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

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

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

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL.	1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales.			
	1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la Organización Institucional señalada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y desarrollados en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional tomando como base el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.			

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

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

¡Gracias por su colaboración!

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

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

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

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

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

AMBITO	N°	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA	
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	1.1.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.		
		1.1.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
		1.1.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.		
	1.2	DESARROLLO	1.2.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
			1.2.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	
			1.2.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
			1.2.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
			1.2.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
			1.2.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
			1.2.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
	1.3	EVALUACIÓN	1.3.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
			1.3.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
			1.3.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
1.3.4			Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.		
2. 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.			

1

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



Estas dos fotografías representan el momento en el que se aplicó los cuestionarios de registro de observación de las actividades al Lic. Jaime Wilfrido Martínez Zolórsano docente del paralelo 7° “B”



Aquí se aprecia al Lic. Ángel German Valle Gálvez docente de la materia de Lengua y Literatura del paralelo 7° “A”



En esta fotografía esta la Lic. Viviana Graciela Jumbo Ortiz docente del paralelo 6° "A" impartiendo clases de Matemáticas.



Aquí tenemos a la Lic. Juana Lorena Vargas Flores docente del paralelo 4° "B" enseñando clases de Estudios Sociales.



Estas instantáneas corresponde al Lic. José Mario Bravo Romero docente del paralelo 6 “B”



En esta imagen se visualiza a la investigadora la Sra. Esthela Sedamano y a un grupo de estudiantes del 7 ° “B”