



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TÍTULO DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, en el nivel de Educación Básica del centro educativo Escuela Fiscal Mixta “Nueva Aurora” de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE TITULACIÓN.

AUTORA: Ullauri Abad, Vanessa Elizabeth

DIRECTORA: Iriarte Solano, Margoth Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO
2015

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magister

Margoth Iriarte Solano

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, en el nivel de Educación Básica del centro educativo Escuela Fiscal Mixta “Nueva Aurora” de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013-2014, realizado por Ullauri Abad Vanessa Elizabeth ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, abril del 2015

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Ullauri Abad Vanessa Elizabeth declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, en el nivel de Educación Básica del centro educativo Escuela Fiscal Mixta “Nueva Aurora” de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013-2014.”, de la Titulación de Licenciada en Ciencias de la Educación, siendo Margoth Iriarte Solano directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 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 o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f.

Autora Ullauri Abad Vanessa Elizabeth

Cédula 1717255085

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico a Dios, quien siempre guía mi camino dándome fuerzas para seguir adelante y no caer ante los problemas que se presentan, siempre enfrentándolos, con dignidad y fortalecimiento.

A mis padres por darme su apoyo, comprensión, ayuda y amor en todo momento; Gracias también a mi esposo y a mis hijos quienes forman parte de la nueva etapa de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a todos y cada uno de las personas que contribuyeron en mi formación, a valorar mis estudios, forjándome cada día.

Agradezco a La Universidad Técnica Particular de Loja, por abrirme las puertas para plasmar mis sueños, a los directivos y profesores de la Escuela de Educación Básica Fiscal Mixta “Nueva Aurora” quienes con mucho cariño y predisposición me ayudaron al proceso investigativo.

INDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|-----|
| APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN..... | ii |
| DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS..... | ii |
| DEDICATORIA..... | ii |
| AGRADECIMIENTO..... | iii |
| INDICE DE CONTENIDOS..... | iv |
| RESUMEN..... | 1 |
| ABSTRACT..... | 2 |
| INTRODUCCION..... | 3 |
| CAPITULO 1..... | 5 |
| MARCO TEÓRICO..... | 5 |
| 1.1.Desempeño docente..... | 6 |
| 1.1.1.Definiciones de desempeño docente..... | 6 |
| 1.1.2Factores que influyen en el desempeño docente..... | 7 |
| 1.1.2.1 Formación inicial y capacitación docente..... | 7 |
| 1.1.2.2 Motivación..... | 8 |
| 1.1.2.3 La relación profesor-estudiante..... | 11 |
| 1.1.2.4 Relación familia escuela..... | 12 |
| 1.1.2.5 Organización Institucional..... | 14 |
| 1.1.2.6 Políticas educativas..... | 16 |
| 1.1.3Características del desempeño Docente..... | 17 |
| 1.1.4. Desafíos del desempeño docente..... | 20 |
| 1.1.4.1 Desarrollo Profesional..... | 20 |
| Dimensiones de la profesionalidad del docente:..... | 22 |
| 1.1.4.2 Relación familia-escuela-comunidad..... | 24 |
| 1.1.4.3 Fundamentación teórica de la práctica docente..... | 28 |
| 1.2Gestión Educativa..... | 28 |
| 1.2.2. Características de la gestión..... | 29 |

| | |
|--|----|
| 1.2.3. Tipos de gestión..... | 30 |
| 1.2.4. Ámbitos de gestión docente | 32 |
| 1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje | 35 |
| 1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación | 36 |
| 1.2.4.4. Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación | 37 |
| 1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente. | 37 |
| 1.3.1 Definiciones de estrategias | 37 |
| 1.3.2. Tipos de estrategias..... | 38 |
| 1.3.2.1. En la gestión legal | 39 |
| 1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular | 40 |
| 1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje | 41 |
| 1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación | 42 |
| CAPITULO II | 44 |
| METODOLOGÍA | 44 |
| 2.1. Diseño de investigación | 45 |
| 2.2. Contexto | 45 |
| 2.3. Participantes | 45 |
| 2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación..... | 46 |
| 2.4.1 Métodos | 46 |
| 2.4.2 Técnicas | 46 |
| 2.4.3 Instrumentos | 47 |
| 2.5. Recursos | 47 |
| 2.5.1. Talento Humano | 47 |
| 2.5.3. Materiales | 47 |
| 2.5.4. Económicos. | 47 |
| 2.6. Procedimiento..... | 48 |
| CAPÍTULO 3 | 49 |
| RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN | 49 |
| 3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal..... | 50 |

| | |
|--|----|
| 3.2.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación | 55 |
| 3.2.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente. | 57 |
| 3.3.1.3. Conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente. | 63 |
| 3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje..... | 64 |
| 3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación..... | 80 |
| CAPITULO IV | 87 |
| CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA | 87 |
| Conclusiones | 88 |
| Recomendaciones | 89 |
| BIBLIOGRAFIA | 93 |
| ANEXOS..... | 94 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal | 50 |
| Tabla 2: Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente | 51 |
| Tabla 3: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su Desempeño. | 53 |
| Tabla 4: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación | 54 |
| Tabla 5: Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente | 56 |
| Tabla 6: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente | 57 |
| Tabla 7: Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje | 59 |
| Tabla 8: Importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje. | 61 |
| Tabla 9: Conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente. | 63 |
| 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. | 64 |
| Tabla 11: 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. | 66 |
| Tabla 12: 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. | 67 |
| Tabla 14: Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Inicio | 70 |
| Tabla 15: Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. DESARROLLO | 71 |
| Tabla 16: Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Evaluación | 72 |
| Tabla 17: Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. VISION GLOBAL. | 73 |
| Tabla 18: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Inicio | 74 |

Tabla 19: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. 76

Tabla 20: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje EVALUACIÓN. 77

Tabla 21: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje. 78

Tabla 22: Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje. 79

Tabla 23: Frecuencia del desempeño en el ámbito del liderazgo y comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador. 80

Tabla 24: Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente. 82

Tabla 25: conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente. 83

Tabla 26: Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes. 85

Tabla 27: Desempeño profesional del docente (análisis global) 86

INDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1 Las habilidades del Coaching basado en las necesidades..... | 11 |
| Figura 2. Organización Escolar..... | 15 |
| Figura 3. Tradiciones Sociales, Culturales y Políticas..... | 17 |
| Figura 4: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal..... | 51 |
| Figura 5: Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente..... | 52 |
| Figura 6: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación..... | 55 |
| Figura 7: Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente..... | 56 |
| Figura 8: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente..... | 58 |
| Figura 9: Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje..... | 59 |
| Figura 10: Importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza-aprendizaje..... | 62 |
| Figura 11: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje..... | 65 |
| Figura 12: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Desarrollo..... | 66 |
| Figura 13: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. EVALUACIÓN..... | 68 |
| Figura 14: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. VISION GLOBAL..... | 69 |

| | |
|---|----|
| Figura 15: Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Inicio..... | 70 |
| Figura 16: Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. DESARROLLO . | 71 |
| Figura 17: Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Evaluación..... | 72 |
| Figura 18: Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. VISION GLOBAL | 74 |
| Figura 19: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje..... | 75 |
| Figura 20: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. DESARROLLO..... | 76 |
| Figura 21: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje EVALUACIÓN..... | 77 |
| Figura 22: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje..... | 78 |
| Figura 23: Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje..... | 79 |
| Figura 24: Frecuencia del desempeño en el ámbito del liderazgo y comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador..... | 81 |
| Figura 25: Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente. | 82 |
| Figura 26: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente..... | 84 |
| Figura 27: comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes..... | 85 |
| Figura 28: Desempeño profesional del docente (visión global) | 86 |

INDICE DE ANEXOS

| | |
|---------------|-----|
| Anexo 1 | 96 |
| Anexo 2 | 97 |
| Anexo 3 | 98 |
| Anexo 4 | 99 |
| Anexo 5 | 100 |
| Anexo 6 | 101 |

RESUMEN

El presente trabajo de investigación caracteriza el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, en el nivel de Educación Básica del centro educativo Escuela Fiscal Mixta “Nueva Aurora” de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013-2014; tuvo como objetivo general la 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. Su diseño metodológico es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, se empleó un cuestionario de autoevaluación y se valoró el desempeño docente a 10 educadores de la educación básica que constituyen el 25% de la población total. Para la realización de este proyecto se utilizó las técnicas investigativas de campo y documental. Se concluye que el docente enfatiza con mayor importancia la práctica diaria de técnicas metodológicas que suscitan el proceso enseñanza-aprendizaje contribuyendo a una educación de excelencia regida a las exigencias educativas actuales.

Palabras claves: desempeño docente, educación del siglo XXI, creatividad, profesionalismo.

ABSTRACT

This research characterizes the performance of teachers in the teaching-learning process at the level of Basic Education Mixed Fiscal School "New Dawn" in the city of Quito, Pichincha Province, in the 2013-2014 school year school; the overall objective was to determine teacher performance of professionals in science education considering the areas of management: legal, institutional and curriculum planning, learning, leadership and communication. Methodological design is quantitative, exploratory and descriptive, self-assessment questionnaire was used and the performance of teachers and 10 teachers of basic education which constitute 25% of the total population was assessed. Investigative documentary field and techniques used for the realization of this project. We conclude that the most important teaching emphasizes daily practice of methodological techniques that raise the teaching-learning process by contributing to an excellent education governed by current educational requirements.

Keywords: teacher performance, XXI century education, creativity, professionalism.

INTRODUCCION

Cuando hablamos sobre el desempeño de los profesionales en ciencias de la Educación, nos enfrentamos a un verdadero desafío, pues nos estamos refiriendo al trabajo que realizan los docentes en el ámbito profesional sus capacidades, sus saberes, haceres, experiencias. El presente trabajo nos permite determinar el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en la Escuela Fiscal Mixta “Nueva Aurora” en el año lectivo 2013-2014; en su desarrollo se pudo caracterizar la práctica docente y corroborar las carencias que existen en las clases diarias impartidas por los educadores y que más adelante se pueda mejorar las estrategias específicas para lograr aprendizajes significativos.

El desempeño docente implica que el maestro maneje aspectos científicos, pedagógicos, didácticos, psicológicos, curriculares y administrativos operativizados en la práctica en cada institución puesto quede la calidad de desempeño dependerá en gran medida de la calidad de información y actualizaciones que se den en el aprendizaje.

Actualmente, la República del Ecuador por intermedio del Ministerio de Educación promueve las leyes y reglamentos en las cuales el docente cumple un rol fundamental y los reconoce como entes de calidad, disponiendo de herramientas metodológicas que facilitan la toma de decisiones para reajustarse a los procesos de educación; por ello, la educación debe dirigirse al protagonismo del estudiante en los procesos de enseñanza aprendizaje, pues ya no es un mero espectador sino un generador de su aprendizaje.

Ahora bien, los principios teóricos, didácticos y metodológicos que rigen actualmente a la educación están orientados desde la demanda social, pues se ha dejado de lado conceptos caducos que partían del paradigma positivista y que no promovía el desarrollo integral del estudiante ni la integración del desempeño docente para sus actividades investigativas y de gestión académica.

En este contexto, para el desarrollo de la presente investigación se ha recibido todo el apoyo de las autoridades, del personal docente y alumnos; este aspecto sin duda alguna ayudó para la aplicación del cuestionario auto evaluativo del desempeño docente como para las observaciones de las actividades.

Para el cumplimiento del primer objetivo relacionado con el desempeño docente y los roles que ejerce, se trabajó con la investigación documental. Para comprobar el segundo objetivo

basado en la frecuencia de la realización de actividades se utilizó la autoevaluación a los docentes; para el verificar el tercer objetivo, la importancia que dan los docentes a las actividades se utilizó la observación directa del proceso de enseñanza aprendizaje que desarrolla el maestro en el aula.

El cuarto objetivo se cumplió a través de la identificación del nivel de conocimiento que poseen los docentes y su relación con el desempeño en las actividades; se lo analizó y contrastó con las observaciones del aula. El quinto objetivo específico, analizar el desempeño docente en los ámbitos de gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación se lo cumplió a partir de los resultados de la autoevaluación y la observación lo desarrollamos con análisis y cuadros estadísticos.

Para finalizar el sexto objetivo específico se plantea una estrategia pedagógica para mejorar el rol del docente la misma que se plasma en una propuesta.

Estructuralmente el presente documento se encuentra estructurado de la siguiente manera: Capítulo I, Marco teórico, donde consta el desempeño docente, definiciones del desempeño docente, factores que influyen en el desempeño docente, características del desempeño docente, desafíos del desempeño docente, gestión educativa, definiciones de gestión educativa, características de la gestión, tipos de gestión, ámbitos para evaluar el desempeño docente. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.

Capítulo II, Metodología, el desarrollo de la metodología, se la específico de la siguiente forma: diseño de investigación, contexto, participantes, métodos, técnicas e instrumentos de investigación, recursos humanos, materiales institucionales, económicos y el procedimiento.

Capítulo III, abarca los resultados, análisis y discusión del desempeño docente dentro de los ámbitos de gestión legal, planificación institucional y curricular, enseñanza aprendizaje, y del liderazgo y comunicación.

Finalmente se plantean las conclusiones, recomendaciones, propuesta, bibliografía y los anexos que prueban la autenticidad del trabajo.

CAPITULO 1
MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

Spranger, E (1963) manifiesta que la capacidad educadora de un maestro estará en relación directamente proporcional al esfuerzo y la energía que haya puesto en su propia educación. Solo podrá transmitir energía espiritual quien haya gastado anteriormente esta energía en su formación, solo podrá enseñar quien haya trabajado antes en sí mismo.

En el transcurso de la enseñanza la tarea del docente se enfatizara en las exigencias de los estudiantes y de la sociedad actual. El avance de la tecnología ha desarrollado capacidades y valores inherentes a este tiempo; con una gran variedad de culturas y lenguas, donde “El docente es el actor principal en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa” (Camcarranza, 2005, p.170); el maestro activa el proceso formativo de la educación.

“El perfil del docente deseable es de un profesional capaz de analizar el contexto en el que se desarrolla su actividad y de planificarla, de dar respuesta a una sociedad cambiante y de combinar de una enseñanza para todos, en las etapas de educación obligatoria, con las diferencias individuales, de modo que se superen las desigualdades pero se fomenta al mismo tiempo la diversidad latente en los sujetos.” (Roa, Moreno, Vacas, 2001. p. 53).

El desempeño docente tiene como labor dirigir a las siguientes generaciones, en el ámbito psicológico, educativo, y práctico; su profesionalismo lo conllevara a formar sus propios instrumentos y a participar premeditadamente en las decisiones rápidas donde actué y valore el trabajo sistemático.

Las actividades que los maestros realizan y realizaran, son multifactoriales y su capacidad de servicio se verá reflejado en el rendimiento y en el saber de los educandos, su labor forjara entes del futuro.

El perfil adecuado de un docente es dejar de lado al maestro tradicional y convertirse en un maestro democrático. En opinión de algunos autores:

“El perfil del docente deseable es el de un profesional capaz de analizar el contexto en el que se desarrolla sus actividad y de planificarla, de dar respuesta a una sociedad cambiante y de combinar la comprensión de una enseñanza para as etapas de la educación obligatoria, con las diferencias individuales, de modo que se superen las

desigualdades pero se fomente al mismo tiempo la diversidad latente en los sujetos”.
(Roa, et. al. 2001, p. 41).

El trabajo docente se ha convertido en multifacético donde cada maestro debe acoplarse a las adversidades y exigencias que hoy en día se presentan en la educación; cabe recalcar que el trabajo que cumplen como orientadores y guías han superado las expectativas de la enseñanza de la época actual.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

La enseñanza se basa en dos posiciones: una que, el maestro posee estos dones innatos y otra, que gracias a un buen proceso formativo logran capacitarse, acoplándose a los cambios de la educación que rigen en el desempeño de los docentes.

Estos son algunos de los factores influyentes: formación inicial y capacitación del docente, motivación, relación profesor-estudiante, relación familia escuela, organización institucional y políticas educativas.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación docente.

La educación del siglo XXI ha experimentado una metamorfosis social por el cambio que se ha efectuado dentro de las generaciones actuales. Las renovaciones han invertido el papel del docente ya no es el actor principal sino más bien un colaborador; no obstante que su educación debe ser de forma permanente y adecuada de acuerdo al tiempo que estos lleven laborando dentro de las instituciones. Además la formación “son todas aquellas actividades planificadas por instituciones o por el propio docente para perfeccionar su enseñanza y desarrollarse como profesional durante su fase de actividad laboral” (Camerino y Buscá, 2001, p. 61).

Adicionalmente, la Declaración de Hamburgo sobre la educación de adultos aprobada por la CONFITEA afirma que:

“Por la educación de adultos se entiende el conjunto de procesos de aprendizaje, formal o no, gracias al cual las personas cuyo entorno considera adultos desarrollan sus capacidades, enriquecen sus conocimientos y mejoran sus competencias técnicas o profesionales y las reorientan a fin de atender sus propias necesidades y las de la sociedad” (Declaración de Hamburgo, 1997, p. 1)

Por su parte Martínez (2002) explica:

“...la educación como proceso continuo, que prosigue durante toda la vida, con el propósito de que toda persona pueda mantenerse actualizada respecto a las transformaciones poblacionales, económicas, políticas, tecnológicas, científicas, artísticas, socioculturales y ambientales de nuestro mundo; logrando el máximo desarrollo individual y social que les sea posible, y englobando todo tipo de experiencias y actividades que sean o puedan ser portadoras de educación” (p. 82)

El proceso de actualización permite reconstruir la realidad, por ende el docente debe estar preparado para renovar sus conocimientos hacia las innovaciones pedagógicas o un cambio curricular determinado.

La actualización es un proceso que permite reconstruir la realidad produce cambios no solamente en el docente, también en sus alrededores, el interesarse en leer temas sugestivos o escuchar charlas innovadoras no significa transformación en la educación; más bien se lo puede catalogar como un proceso constante de reflexión y de innovación tanto de pensamiento como de la práctica.

La actualización en el tema de la enseñanza produce modificaciones en los juicios de los maestros, como dice Porlán (1975):

“no solo determinan nuestra manera de ver la realidad, sino que de hecho guían y orientan nuestra actuación en el aula. Los docentes crecen personalmente para mejorar su conocimiento, sus habilidades y aptitudes profesionales, para enfrentarse a las escuelas de hoy y del mañana, utilizando los recursos de aprendizaje de manera eficaz.”(p.41)

Las capacitaciones constantes que se dan a los docentes son hechos irrelevantes, imprescindibles para una educación de calidad no solo porque ayudan al desarrollo de la sociedad; sino de índole personal fortalece su enseñanza y su aptitud de transmitir a los entes que de estos conocimientos dependen. El estar siempre modernizados y preparados para cualquier cambio que se produzca en la enseñanza reformara el pensamiento ambiguo que se tenía de la educación.

1.1.2.2. Motivación.

La motivación es un conjunto de estímulos emocionales que activa la conducta hacia situaciones preferenciales. Young (1961) “la considera como el proceso para despertar la acción, sostener la actividad en progreso y regular el patrón de actividad” (p. 3)

En el proceso de enseñanza-aprendizaje, los procesos de motivación deben pasar por diferentes fases, desde el impulso a los docentes a realizar acciones con persistencia hasta llegar a la culminación, trabajando activamente en el estado interno. Esto es muy

importante para mantener la energía en todo el proceso educativo frente al comportamiento de los alumnos.

La motivación puede definirse como un proceso que al activarse dirige la conducta de los individuos a conseguir los objetivos que se han propuesto (Roussel, 2000)

Müller, (2009) realiza un estudio respecto a cómo se puede mantener la motivación de los docentes a lo largo de su carrera profesional, a través de una encuesta realizada con una N= 590.

En dicho estudio relacionan algunos aspectos motivacionales:

Las actividades realizadas con creatividad, flexibilidad ayuda a que no se vuelva la enseñanza como una rutina; devolviéndonos tiempo atrás los maestros desempolvaban cuadernos que habían utilizados durante un largo periodo, donde los cansados y aburridos no solo resultaban los estudiantes sino los mismo maestros, con sus propias actividades. Es por esto que la profesión docente es la exigente y la que más evoluciona; las disposiciones pedagógicas y actividades intraescolares son exclusivamente de autonomía del educador reflejado en el conocimiento de los jóvenes.

Existen diversos factores que pueden desmotivar a los docentes en su labor, uno de ellos es la carga de trabajo sin respetar los horarios de entrada y salida e implementar actividades sin previo aviso al igual que reuniones imprevistas; las reformas institucionales deben realizarse de acuerdo a un consenso con los educadores porque son los que van a poner en práctica en el contenido a enseñar, en las actualizaciones de la reforma son los docentes los últimos en ser comunicados y pregonar su consentimiento, la imagen del docente es degradada, esta profesión es considerada la de menor categoría y la menos remunerada. Esperemos que con el pasar del tiempo esto pueda cambiar y los docentes ocupemos el lugar que nos merecemos como profesionales que tenemos a cargo el desarrollo de un país. Los cinco sistemas clave que inducen a la motivación docente, planteados por Leonard, (1999). Se describen a continuación:

- Sistema de tareas (por ejemplo: definición de trabajo, descripción del trabajo, evolución de las responsabilidades y actividades, estructuras y procesos para el desarrollo de las actividades).
- Sistema de liderazgo (por ejemplo: desarrollo profesional, orientación y apoyo para llevar a cabo actividades profesionales).
- Sistema de recompensas (por ejemplo: salarios y condiciones de trabajo).
- Sistema social (por ejemplo: la percepción del rol docente en la sociedad, trabajo en equipo y procedimientos de retroalimentación, visión compartida y un conjunto de normas).

- Sistema de desarrollo (por ejemplo, oportunidades para adquirir habilidades y conocimientos) (p. 92-93)

Un docente debe adquirir los conocimientos previos, para planificar las actividades y descubrir sus dificultades, forjando un ambiente agradable dentro del aula con familiaridad, respeto y condición positiva, se debe evitar situaciones donde se humille al alumno y más bien plantear problemas que resuelvan los estudiantes, activando su curiosidad e interés y que tengan la necesidad de investigar, organizando sus pensamientos mentales.

Algunos autores han dividido a la motivación en: extrínseca e intrínseca;

Refiriéndose a la motivación extrínseca, Skinner (1989) nos dice “no hay ninguna razón por la que no se pueda enseñar a un hombre a pensar” (p. 17) Para motivar a una persona no hay que entender sus necesidades ni razones. En cambio la motivación intrínseca se realiza por gusto propio sin recibir incentivos externos.

Según Bruner (1987), la motivación intrínseca se presenta en tres formas:

- La curiosidad (aspecto novedoso de la situación)
- La competencia (que motiva al sujeto a controlar el ambiente y a desarrollar las habilidades personales y de reciprocidad).
- La necesidad de adoptar estándares de conducta acordes con la demanda de la situación.

En la educación se trabaja con la motivación intrínseca y extrínseca, ya que para éxito del desarrollo evolutivo del pensamiento de los alumnos se ayudan con su autoestima y con la confianza que tienen en ellos, resolviendo sus problemas, recibir halagos y no discriminaciones ayuda a la mejora de su rendimiento escolar.

Figura 1 Las habilidades del Coaching basado en las necesidades.



Fuente: Universidad Autónoma de Madrid. *Motivación Educativa*.2011.

1.1.2.3. La relación profesor-estudiante.

En la actualidad la relación profesor-alumno, se ha vuelto caótica generando problemas tanto de personalidad como de rendimiento, por lo tanto, las características individuales de cada alumno deben ser tomadas en cuenta para analizar su respectiva conducta.

De acuerdo a Leonard (1999), este vínculo, implica mayor comunicación entre las partes, donde los educandos no deben ser solo receptivos, sino entes activos y el maestro tiene la obligación de escucharlos y apreciar sus propuestas, en un clima cordial; realizando el trabajo de creatividad y de investigación entre ambas partes.

Amidon y Hunter, (1996) definieron la enseñanza como un “proceso de interacción que implica ante la conversación en clase que se desarrolla entre el maestro y los alumnos” (p. 102)

En el ámbito general, los protagonistas del proceso educativo son el maestro y el alumno, en donde el aula será la forjadora de una buena o mala relación, el maestro será un gran servidor de los alumnos, entregando todo de acuerdo a los fines del estudiante, el maestro “da” y el alumno “recibe” sin devolver, donde Morente los cualifica así:

Alumno.- Protagonista del proceso de aprendizaje, participación activa del desarrollo de su propio pensamiento e información, tendrá la capacidad de decidir de manera individual y colectiva, se podrá autocalificar e identificar su verdadero potencial.

Docente.- Es el coordinador, amigo, tiene el deber de atender a sus alumnos, descubrir sus aptitudes aprovecharlas desde el inicio, el docente debe crear un clima apropiado que endose calidez en la relación con sus alumnos, como dice Morente (1986):

“la ejemplaridad constituye un elemento esencial en la profesión del magisterio. En el docente la eficiencia de la misma profesión viene condicionada por la ejemplaridad, porque la acción del docente sobre el educando no se cumpliría correctamente si el educando que es sujeto excipiente, descubriera en el docente los mismos defectos o vicios contra los cuales el docente predica” (p. 221).

En la relación entre educando-educador, los papeles de desempeño se establecen con funciones específicas de cada uno, el maestro instruye, corrige y forma a sus alumnos dentro de un aprendizaje autónomo, colaborativo, con la capacidad de autoevaluarse. El contar con las habilidades adecuadas, comprensión en la comunicación, y ser enfático en las decisiones de raciocinio, es el labor del maestro actual.

En el proceso de enseñanza-aprendizaje, el aula es el escenario principal de educación, un clima positivo, abierto, flexible y cordial mantiene el equilibrio y se denotará la eficacia de la educación en el desenvolvimiento por parte de educandos, su participación como entes pensantes dispuestos a resolver problemas que le sean presentados, y con la guía de un docente. No existiría educación si no existiese la relación docente-alumno.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

En su conferencia Iberoamérica (Marchersi, entrevista, 18 de abril de 2007), aclara que:

“es importante tener en cuenta que la estructura familiar está cambiando de forma acelerada y que nuevas formas de relación y de vida en común se están consolidando. El trabajo de los dos miembros de la pareja, la presión laboral, la rigidez en el horario reduce las posibilidades de una mayor dedicación a los hijos y de participación en las actividades escolares. Todo ello conduce a que los profesores tengan escasas expectativas sobre la actividad educadora de las familias, lo que se esfuerza la constatar la creciente distancia entre los padres y la escuela y las negativas repercusiones que ello tiene para el aprendizaje y la educación de los alumnos. Junto

con esta visión pesimista, los profesores consideran que la mayor implicación de las familias en la educación de sus hijos es una de las principales condiciones para mejorar la calidad de la enseñanza” (p. 7).

La familia, núcleo de la educación, equilibra a la escuela con su presencia, autoridad y constancia, trabaja intrínsecamente en las personalidades de los aprendices, en sus ideales, aptitudes de cada uno; su labor es indispensable en la continuidad y permanencia, se rigen en el desenvolvimiento de ellos en la escuela. La familia debe trabajar conjuntamente con los maestros, ambos dirigidos hacia el mismo objetivo: mejorar la educación y las relaciones con sus familias.

En la familia, como dice, Havighurst (1962)

“Cuando el niño ingresa en la escuela no es ya una personalidad neutral, sin formación previa, que pueda ser modelada en muchas de las diversas formas posibles. No es ya, como lo fue en el momento de nacer, una criatura no socializadora y sin experiencia, sin actitudes ni objetivos ni ideas propias. Cuando penetra a la sala de clases es, por el contrario, un producto de la educación familiar y tiene tras sí una larga historia social. Aun cuando ejerza una fuerte influencia y cambie su comportamiento en muchos e importantes aspectos, la escuela nunca opera sola, lo hace siempre en relación con la familia” (p.96).

La participación familia es significativa, así como afirman Rich y Sattes(1985) en sus estudios, señalando que cuando los padres se involucran en la educación de sus hijos e hijas, los resultados son positivos, mejorando las actitudes y conducta de los estudiantes, con una comunicación positiva entre padres e hijos, así mismo, se mejora el apoyo a la comunidad escolar.

Al igual como Swaps (1987) en sus investigaciones encontró que se produce un efecto positivo fundamental cuando los padres se involucran, y en una mejoría en las relaciones padres y sus hijos e hijas.

González (2009) define a la familia como “un grupo humano primario en el que los individuos nacen, establecen unos contactos, realizan un tipo de encuentro y en el que encuentran el ambiente propicio para establecer un tipo humano de comunicación enriquecedora y perfectiva” (p. 89).

La primera escuela es el hogar, y uno de los problemas latentes es delegar con totalidad a los maestros la educación de sus hijos, recalando que la escuela se convierte en la compañera pero no reemplaza a la familia; es en ella donde se forjan los valores de cada individuo, como lo expresa Bronfenbrenner (2002) “La educación y la formación del niño se configura a partir del entramado de relaciones e influencias entre los ambientes en los que se desenvuelve” (p. 52).

Grolnick y Slowiaczek (1994), por su parte, “participar es dedicar recursos por parte de los padres hacia el niño a partir de unos dominios dados que son: 1) participación de comportamiento, 2) participación cognitivo-intelectual, 3) participación personal” (p. 32).

De otro lado Kohl (2000) habla de seis formas de materializar la participación:

- 1) La participación de los padres en el entorno escolar.
- 2) La participación de los padres en la educación de sus hijos realizando tareas en casa.
- 3) El aval o apoyo que los padres ofrecen a la escuela.
- 4) El contacto entre padres y educadores.
- 5) La calidad de la relación entre padres y profesores.
- 6) La percepción de los profesores sobre el rol que ejercen los padres. (p. 97-103).

La familia debe estar dispuesta a colaborar, para formar niños y niñas que enriquezcan sus conocimientos, la conexión entre familia y escuela, en la actualidad se le está dando prioridad, para motivarlos tanto a los alumnos como a los docentes, porque educar es tarea en conjunto, y deben estar implicados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

1.1.2.5. Organización Institucional.

La organización institucional necesita realizar un replanteo de sus modelos pedagógicos, generando nuevas propuestas escolares y reemplazando lo tradicional por lo innovador.

Ruiz (2012) señala que para aprender es necesario trabajar y para trabajar es muy importante estar organizado, relacionando el conocimiento con las habilidades. De igual manera, su criterio señala que las organizaciones nuevas están relacionadas con el conocimiento de las habilidades, destrezas y técnicas, que permiten la adaptación al cambio continuo y con la capacidad de adaptación al cambio continuo en las organizaciones y las nuevas necesidades de tipo normativo-legislativo.

En las escuelas de este siglo, los conocimientos deben ser activos, dinámicos y renovados permanentemente, la organización abarca a toda la comunidad educativa, administrativa y disciplina.

En cuanto al desarrollo organizacional algunos autores afirman:

Benis (1992), manifiesta que el desarrollo organizacional es una respuesta al cambio de la compleja estrategia educativa, con la finalidad de cambiar las creencias, actitudes, valores y la estructura de las organizaciones, adaptándose a las nuevas tecnologías, mercados y retos, conscientes del al ritmo vertiginoso del cambio mismo

Beckhard (1995), se refiere a este tema como un esfuerzo planificado para toda una organización, cuyo fin es aumentar la eficacia y salud organizacional, a través de interacciones planeadas en los procesos internos, utilizando conocimientos de la ciencia relativos al comportamiento humano.

Moscópulos (1994) resalta la importancia desde el punto de vista de la distribución de las fuerzas reactivas y proactivas relacionadas con cambios existentes en la organización.

Figura 2. Organización Escolar



Fuente : Pérez, Alba. *Organización y gestión de instituciones*. Bogotá. 2011.

Handy (1978) por su parte expresa que las organizaciones son muy diferentes a las organizaciones educativas.

La organización institucional, debe tener un conocimiento reflexivo, comunicativo, honesto, extendido hacia sociedades modernas, donde se ha considerado como:

- Un conocer: Ciencia
- Un hacer: Práctica-Arte
- Un saber hacer: Técnica-Tecnología

Para una educación de calidad hace falta una organización de excelencia tanto extrínsecamente como intrínsecamente redimiéndose hacia las actualizaciones de las escuelas modernas donde cada uno de nosotros contribuirá para la mejora de la misma, una organización bien establecida formará una educación de futuro.

1.1.2.6. Políticas educativas.

Según la Ley Orgánica General del Sistema Educativo de (1970):

Es muy importante que las políticas educativas se las revise desde los parámetros mismos de la práctica docente, de tal manera que se puedan percibir de una forma más clara los proyectos políticos que pretenden normar o mejorar la educación. Simultáneamente, estas prácticas se deben examinar desde las tradiciones sobre las que se han ido estructurando a lo largo de su historia y de su proceso de construcción institucional. La revisión del proceso sufrido en España en el periodo de elaboración de la LOGSE¹ puede ser relevante en este análisis.

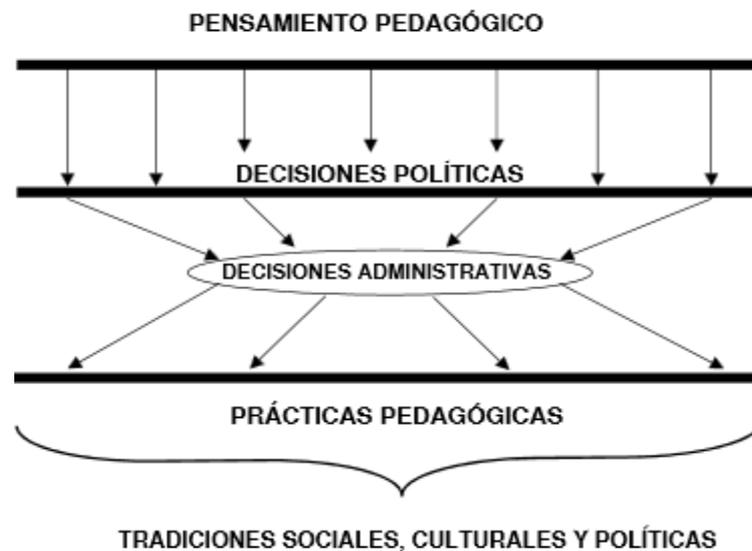
Benítez (1996), manifiesta que mediante la política e la educación se podrá conocer la realidad desde un doble plano: por un lado permite estudiar a un grupo social en todas sus manifestaciones de poder, y por otra parte, surge la necesidad de estudiar esas manifestaciones desde el poder político por excelencia: el Estado, concretado en la carta magna que es la constitución.

Las políticas son el trabajo acumulativo realizado por parte de los representantes de cada institución, se presentan como variables complejas que van actuar en diversos niveles.

La Ministra de Educación, Gloria Vidal (Ecuador, 07 de diciembre de 2012) habla acerca de la implementación de la política educativa: “Ecuador viene realizando continuos esfuerzos desde 2006 para mejorar la cobertura y la calidad de la educación, concebido como servicio público, a través del desarrollo de programas y proyectos orientados a resolver problemas estructurales del sector, en cumplimiento del Plan Decenal de Educación (2006-2015), así como el Plan Nacional del Buen Vivir (2009-2013).

Sin lugar dudas que las inversiones dentro de la Educación las han triplicado, así mismo han reformado el marco legal, han transformado la Educación Pública, desde la Básica hasta el Bachillerato. El pensamiento educativo, sirve de guía y dirige a la toma de decisiones políticas, por otro lado tenemos a las prácticas docentes que de igual forma participan activamente en los decretos políticos; tenemos un elemento mediador entre pensamiento educativo y las prácticas educativas, encontramos un apartado administrativo. Las tres dimensiones antes mencionadas deben dar forma a la política educativa donde su valor en la escuela es irrelevante, permite el éxito o el fracaso de la educación, así como se muestra en la siguiente figura.

Figura 3. Tradiciones Sociales, Culturales y Políticas



Fuente: Rivas F. Ignacio. *Política Educativa y Prácticas Pedagógicas*. 2004.

1.1.3. Características del desempeño Docente.

La profesión docente se la entiende como una amplia gama de actividad que podrán en práctica en las escuelas, esfuerzo, dedicación, creatividad, son aptitudes que crecerán a lo

largo de su trabajo, las expectativas de los maestros es formar alumnos capaces de razonar, resolver problemas y participar en la mejora de propia educación.

El eje principal de la educación es el desempeño docente, es dar un servicio de calidad educativo, realizando gestiones concretas. Las evaluaciones son sistemáticas, exigiendo modelos y procesos estandarizados. Así lo define Heller (1998) “El rol de formador el cual debe estar comprendido dentro del que hacer educativo” (p. 34).

La educación actual permite ver al alumno desde otra perspectiva, trabajar conjuntamente con el docente, participar y reflexionar dentro de la clase, donde el maestro es guía u orientador, ya no el sujeto que posee toda la información; favoreciendo los procesos endógenos y exógenos.

Los maestros tienen como fin reformar las estrategias según las necesidades de los alumnos e implementarlas en las aulas. Las técnicas a utilizar se regirán al desarrollo del pensamiento cognoscitivo y los beneficios que representan en el desarrollo de nuestro cerebro.

De acuerdo a la Junta de Andalucía (2012), algunas de las características que se ponen en práctica día a día en la labor docente pueden ser:

- Comunicador. Tanto de estrategias, tener visión de las actividades a realizarse.
Y ser ético, reflejando con el ejemplo diario, y tareas que contengan la práctica de los mismos.
- Socializador. Ser mediador, líder, promover tareas sociales y culturales sin distinción de grupos.
- Creador. Ser intuitivo, creativo, emplear la pedagogía constructivista, modificar las destrezas constantemente.
- Estimular, fortalecer constantemente el desempeño de los alumnos.
- Asesor. De eficiencia, conocimientos filosóficos y con criterio propio.
- Facilitador. De experiencias, evaluaciones diagnósticas, formativas, sumativas, tareas innovadoras.

El participar en las mejoras de la educación es una labor que estrictamente lo realizan los docentes como señala Materan (1999)

”La supervisión educativa, como parte fundamental del proceso educativo, suministra orientaciones precisas de orden pedagógico, metodológico, técnico, administrativo y legal, al personal en servicio. Así mismo, deberá propiciar el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y estimular la supervisión profesional de los docentes, mediante su participación en el proceso educativo, tanto en lo administrativo como en lo académico, el cual se realiza a través de un proceso continuo, utilizando adecuadamente los recursos materiales y humanos, con la finalidad de alcanzar las metas concretas.” (p. 5).

Dentro de las características del desempeño docente se relaciona un ciclo dinámico que evoluciona constantemente igualmente el grupo debe efectuar actividades que trabajen en los niveles de acuerdo al desempeño que se exija entre los miembros para lograr un beneficio grupal.

Un aspecto fundamental es reconocer a los docentes como protagonistas del sistema educativo. Magaly Robalino (2005), evoca a los docentes a que sean profesionales provistos de un amplio capital social y cultural, de tal manera que sean sujetos sociales deliberantes con gran capacidad de reflexión y diálogo, dando su caracterización de protagonismo.

La labor docente aplica un sin número de factores para la mejora dentro de sus mismas acciones. Al docente se lo considera como ser multifuncional por su flexibilidad en adaptarse de acuerdo a las circunstancias que se le presente, su parte emocional formara parte importante en la conexión que este mantenga con los alumnos se vivirá un clima tranquilo y la comunicación fluirá de manera integral. Un docente no solo transmite el contenido más bien se enfoca en la construcción de conocimientos para la formación del individuo tanto personal como académica, donde el docente pone en práctica todas sus capacidades para lograr un aprendizaje en sus estudiantes.

El perfil de un docente se lo puede exponer en tres variables:

- Factor 1 (la parte interna). Toma en cuenta las cualidades internas del profesor de manera positiva: paciencia afectividad, humildad y sencillez.
- Factor2 (parte profesional) basadas en las asignaturas de enseñanza, el dominio y la metodología adecuada.
- Factor 3 (parte externa) son de tipo no profesional, lo que es exteriorizado por el maestro como: relación democrática, se manifiesta alegre, acepta la crítica y comprende a sus alumnos.

De acuerdo a Mendoza (2001), la aplicación de estrategias adecuadas en las aulas permitirá un verdadero proceso de enseñanza-aprendizaje, comenzando desde las experiencias de los alumnos y no solo con conocimientos abstractos, un cambio significativo es la motivación y la participación de los alumnos en las clases.

El trabajo docente fortalece la educación y el desempeño que tenga el educando en el manejo de cada labor que se le encomiende, la creatividad y flexibilidad que cada maestro pone en práctica dentro de cada clase además de las destrezas empleadas donde cada una de ellas se dirigen a las personalidades de cada ente a ser educado.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

“Los docentes son el factor más importante en la organización y entrega de los servicios educativos” afirmaron numerosos Ministros de Educación en el PRELAC (Proyecto Regional de Educación para América latina y el Caribe, 2002)

La formalidad con lo que se ha venido presentando el trabajo docente se lo puede remplazar con el rompimiento de lo tradicional es decir “lo que piensan y los que hacen” para avanzar con su formación y desarrollo de los docentes en sus capacidades de pensar, buscar proponer y participar adecuadamente en la vida escolar, la toma de decisiones por parte de ellos. Son capacidades que en generaciones actuales forman parte de los procesos educativos formales y no formales.

1.1.4.1 Desarrollo Profesional.

Una de las carreras que exigen mayor preparación y actualizaciones es la docencia. El simple hecho de la era de la tecnología ha perjudicado ciertas formas el trabajo exclusivo de profesor –alumno; un maestro ha demostrado que podemos enseñar de la mano de computadora una educación actual y llamativa a la vez. Para formar parte del grupo de docentes hay que tener la profesionalidad y la capacidad para impartir enseñanza y que la misma sea entendida por quien la escucha, haciéndoles crecer como personas y más aún si realizamos una labor que sea de nuestro agrado.

La sociedad ha tomado a la profesión docente como algo fácil de hablar y la otra persona de recibir, pero en el mundo actual esto no es así más bien deben estar preparados con la capacidad suficiente de enseñar creativamente. El desarrollo profesional es el resultado de una planeación, en donde la persona enriquece o mejora de acuerdo a su organización.

Esta situación implica una mejora de sus carreras docentes, que se puede dar de manera individual o en este caso por el apoyo del gobierno. Si hablamos de un desarrollo individual, se mantendrán metas y la responsabilidad que esto significa, mejorar sus niveles de desempeño, y reconocer el trabajo como un logro alcanzado.

Gastón Bachelard (1884-1962) habla de, “una observación es una interpretación: es integrar determinada visión en la representación teórica que nos hacemos de la realidad lo que llamamos un hecho, ya es un modelo teórico de interpretación que habrá que establecer o probar” (Citado por Fourez, 2000, p. 42)

Así mismo el autor Enrique Castro (2008), menciona que “la noción de ruptura en la evolución de la ciencia se ha puesto en marcha por Gastón Bachelard. Para él, el problema del conocimiento científico se plantea en términos de obstáculos a superar y que se generan en el propio acto de conocer. La mente científica se debe formar en contra de los hechos” (pg. 62).

De acuerdo al "Marco de un Buen Desempeño Docente", elaborado por el Ministerio de Educación del Perú (2012) los dominios de un docente se los puede dividir en cuatro:

- **Prepararse para el aprendizaje de los estudiantes.-** esto lo puede hacer previo a un conocimiento de las características de todos sus alumnos y un principalmente de los contenidos disciplinares que enseña, conjuntamente con los enfoques y procesos pedagógicos con el propósito de promover una formación integral. En este sentido también se hace referencia a la planificación del tema de enseñanza por parte del docente, de tal manera que exista coherencia entre los temas a impartir en los estudiantes.
- **Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.-** creando un clima propicio para la prevalencia de la democracia y vivencia en la diversidad, formando personas críticas e interculturales, de tal manera que sean reflexivos al momento de dar solución a los problemas relacionados con su proceso de aprendizaje e intereses personales.
- **Participar en las gestiones de la escuela.-** contribuir a la mejora continua de la entidad educativa, siempre con respeto y responsabilidad con los estudiantes, familias y comunidad en general.

- **Desarrollar la profesionalidad y la identidad del docente.-** a través de una continua reflexión de la manera de ejercer la profesión desde el respeto a los derechos humanos en general y con altos valores morales.

Dimensiones de la profesionalidad del docente:

El “Marco de un Buen Desempeño Docente”, (2012), distingue cuatro dimensiones compartidas en dentro de la profesión docente:

- Dimensión reflexiva. Combinar los conocimientos de los alumnos y sus diferencias
- Dimensión ética. Practicar la responsabilidad, ubicándolos en el rol que cada uno debe cumplir.
- Dimensión colegiada. Proponer la participación tanto grupal como individual y las responsabilidades que den asumir cada uno de ellos.
- Dimensión relacional. Realizar los actos en mejora continua y con enorme compromiso moral con los estudiantes y sus logros.

La calidad de trabajo del maestro se la asemeja a los resultados de los estudiantes. Su profesionalismo es el principio clave de la docencia, investigaciones realizadas en el Laboratorio Latinoamericano de Calidad de la Educación de la UNESCO 2002, hablan de la formación universitaria y su permanente educación, forjando profesores de excelencia, en algunos países la preparación docentes es un verdadero desafío.

Al desarrollo profesional se entiende

“como el proceso de aprendizaje de los docentes a lo largo de toda la vida profesional que integra la formación inicial, el periodo de inserción en la profesión, la formación en servicio (entendida como programas formales dirigidos), la superación permanente en el nivel local (entre pares, en los equipos docentes) y la autoformación de los profesores, todo este proceso para garantizar el desarrollo y fortalecimiento de competencias sociales, éticas, y técnicas en el marco de una profesión en permanente construcción“ (Robalino, 2006, p. 26).

Desde tiempo atrás la profesión docente la han desmerecido, catalogándola como una carrera de baja categoría es por esto que dentro de los cambios que se están dando dentro de los proyectos educativos es revertir la apreciación que tiene la sociedad en cuanto a ella,

recuperando su crédito y fusionarla como profesión interesante para los futuros profesionales.

Cabe recalcar que la carrera en mención debe tener el apoyo de directivos, docentes y del Ministerio de Educación se obtendrá docentes de calidad donde la sociedad también tiene responsabilidades en su formación. La Ley Orgánica de Educación (2011), plantea así “el personal docente estará integrado por quienes ejerzan funciones de enseñanza, orientación, planificación, investigación, experimentación, evaluación, dirección, supervisión y administración en el campo educativo y por los demás que determinen las leyes especiales y los reglamentos. Son profesionales de la docencia, los egresados de los institutos universitarios pedagógicos, de las escuelas universitarias con planes y programas de formación docente y de otros institutos de nivel superior, entre cuyas finalidades esta la formación y el perfeccionamiento docente. La Ley Especial de la Educación Superior y los reglamentos respectivos determinaran los requisitos y demás condiciones relaciones con este artículo” (p. 145)

La reforma del Reglamento del Ejercicio del Docente en su artículo 6, menciona algunos de los deberes que conforman el un docente de calidad se nombran algunos:

1. Observar una conducta ajustada a la ética profesional, a la moral, a las buenas costumbres y a los principios establecidos en la constitución.
2. Cumplir las actividades docentes conforme a los planes de estudios y desarrollar la totalidad de los objetivos, contenidos y actividades, establecidos en los programas oficiales, de acuerdo con las previsiones de las autoridades competentes, dentro del calendario escolar y de su horario de trabajo, conforme a las disposiciones legales y vigentes.
3. Planificar el trabajo docente y rendir oportunamente la información que le sea requerida.
4. Cumplir con las disposiciones de carácter pedagógico, técnico, administrativo y jurídico que dicten las autoridades educativas.
5. Cumplir con las actividades de evaluación.
6. Cumplir con eficiencia las exigencias técnicas relativas a los procesos de planeamiento, programación, dirección de las actividades de aprendizaje, evaluación y demás aspecto de la enseñanza-aprendizaje.
7. Orientar y asesorar a la comunidad educativa en la cual ejerce sus actividades docentes.

8. Contribuir a la elevación del nivel ético, científico, humanístico, técnico y cultural de los miembros de la institución donde trabaja (p. 2)

Gracias a las exigencias de la sociedad el mejoramiento profesional tiene carácter obligatorio y es un derecho para todo el personal en servicio, los programas permanentes de actualización, perfeccionamiento y especialización de los profesionales, donde planifiquen seminarios, conferencias y más actividades a favor del desarrollo profesional de la docencia.

1.1.4.2. Relación familia-escuela-comunidad.

Marchesi (2004), manifiesta: “hoy en día la profesión se enfrenta a una crisis de confianza y de identidad profesional, sentimientos que están estrechamente relacionados” (p. 77). En vista de ello se puede decir que la confianza es la que permite a los profesores tener seguridad en las acciones que desarrollan y enfrentarse con más fuerza a los riesgos que conlleva esta profesión. Así mismo, reduce la ansiedad, posibilita un juicio más equilibrado y aumenta la capacidad para innovar.

Sin embargo, en la sociedad post-moderna existe una pérdida de confianza que provoca inseguridad en las relaciones interpersonales y las propias instituciones. Una desconfianza que se extiende también a la escuela a los que participan en ella: administraciones educativas, profesores, padres y alumnos. En el caso de los docentes, las críticas permanentes sobre el bajo nivel educativo de los estudiantes, sobre los problemas de convivencia en los centros y sobre las malas condiciones de la enseñanza, despiertan la alerta en los ciudadanos y en las familias y extienden la sensación de desconfianza ante el trabajo de los profesores (Marchesi, 2004).

Se ha levantado sobre ellos una sospecha de falta de profesionalidad, sensación que va influyendo en muchas de las relaciones que estos deben establecer y socava la necesaria confianza mutua.

De acuerdo a Marchesi (2014), “la confianza, además implica seguridad, dominio, tranquilidad y satisfacción en la relación con los otros, y contribuye a la autoestima profesional. Podríamos decir entonces que confianza y autoestima constituyen el núcleo básico de la identidad profesional” (p. 77).

Al respecto, la educación pública considera que la enseñanza que se da dentro de la escuela también debe ser fuera de ella, donde el grupo docente de las instituciones no

puede ir más allá de lo que determina la comunidad. Según Eisner, (2002) nuestra tarea es, en parte, alimentar la conversación para crear una visión colectiva de la educación.

Frente a esta realidad, es importante tener en claro las funciones que cumplen las escuelas, y que no son las únicas en impartir la educación, en docentes sino también intervienen la familia y los medios de comunicación. Aquí es muy importante el trabajo comunitario que integre la tirada: familia, escuela y la comunidad, cuya asociación permite alcanzar objetivos establecidos y metas comunes, bajo un proceso de comunicación, convirtiendo a los sujetos implicados en los principales aliados

- **La escuela**

“La escuela es una institución social que tiene como misión la formación de las nuevas generaciones, para ello tiene que lograr dirigir acertadamente a todos los elementos que intervienen en la educación de los niños y jóvenes: la familia, organizaciones políticas y de masas, la comunidad” (EcuRed, 2013, p. 1).

La educación no ha estado ajena al desarrollo de la sociedad, por el contrario, ha sufrido transformaciones sustanciales, convirtiéndose su prioridad en encontrar vías, métodos y estrategias para perfeccionar el proceso de enseñanza aprendizaje acorde con las nuevas exigencias. (EcuRed, 2013, p.1).

La revista cibernética cubana EcuRed, desarrolla ideas prácticas relacionadas con el tema en estudio:

En los momentos actuales, los principales psicólogos, pedagogos y didactas del mundo han reconocido que la función de la escuela no es dotar a los alumnos de una cantidad determinada de conocimientos sino, lograr el desarrollo del pensamiento y de las estructuras cognitivas del sujeto que aprende, así como, elevar cada día más la calidad de la educación, encarnando los valores y virtudes del futuro, es la que enfrenta defectos y errores, la que busca formas adecuadas de organización y disciplinas, pues la enseñanza y el saber deben ser cuidados con exquisita pulcritud por todos los que en ella laboran, por todos los que se consagran con amor a la obra de educar. La escuela debe distinguirse por su desempeño profesional pedagógico, y autoevaluar constantemente su gestión, sólo así podrá lograr el éxito necesario en su vínculo con la familia y la comunidad. (EcuRed, 2013, p. 1).

Características y rol de la escuela en el funcionamiento de la Tríada

La escuela es una institución que se encarga del proceso de enseñanza de conocimientos integrales al niño. Surge como la necesidad de completar la acción de la familia, en donde ambos padres deben estar ausentes debido a la compleja situación laboral.

En una escuela, el trabajo comunitario es considerado como un proceso de transformación de la comunidad, cuyo fin es promocionar la autogestión en la determinación y solución de sus necesidades, “sobre la base de una participación crítica que fortalece el sentido de pertenencia y de identidad cultural así como el establecimiento de un compromiso revolucionario con la mejora pública y el desarrollo humano” (EcuRed, 2013, p. 1).

- **Familia**

“El origen etimológico de la palabra familia es muy incierto, algunos sostienen que procede de la voz latina “*fames*” que significa **hambre**; otros afirman que proviene de las voces latinas “*famulus-famel*” que significa **sirviente-esclavo** romano”(EcuRed, 2013, p. 1).

La familia es el primer y principal grupo social en el cual se desenvuelve el niño, en donde debe cumplir con deberes como parte de la sociedad, la cual supone la incorporación del niño a otros colectivos, a la escuela, a la comunidad, a la organización pionerilla. Las estrechas relaciones entre el hogar y la escuela son fruto de una profunda admiración y respeto de los padres, de tal manera que se conjugan dos aspectos en la formación de su vida: casa y escuela.

Este vínculo debe identificarse por el deseo de trabajar juntos para lograr la meta planteada, con responsabilidades compartidas, comunicación clara, comprensión, empatía y evaluación conjunta de los progresos.(EcuRed, 2013, p. 1).

La asociación de estos factores en pos del logro de las metas educativas, implica el trabajo conjunto, promoviendo el desarrollo integral de la personalidad de los niños, adolescentes y jóvenes. Los padres y la comunidad en sentido general se involucran conjuntamente con la institución docente en la educación de las nuevas generaciones (Azañero, 2013, p. 25)

Finalmente, es importante que la familia enfatice en que la primera tarea del alumno es estudiar, pero indudablemente, es obligatorio ayudarles a organizar la vida del hogar para tener tiempo de hacer todo lo que demanda la escuela y la casa.

Derechos y deberes de la familia en el funcionamiento de la Tríada

En primera instancia, la familia emerge como un grupo natural de sujetos unidos por dos funciones básicas:

- "Procreación - que genera nuevos miembros del grupo.
- Asistencia - que pretende proteger a los miembros de las condiciones de ambiente, que marcan el desarrollo de los jóvenes y que mantienen al grupo unido." ("Educación, Familia, Comunidad", s/f)

Sociológicamente una familia es un conjunto de personas unidas por lazos de parentesco que son principales de dos tipos:

1. Vínculos de afinidad.- establecidos comúnmente mediante un vínculo de afectividad, como el matrimonio.
2. Vínculos de consanguinidad.- dados por la filiación entre padres e hijos.

Con el cambio de la sociedad, las funciones de la familia evolucionan, pero para muchos analistas, esta evolución concibe un retraso social, desde el punto de vista que la familia es el principal componente estructural de la sociedad. En el campo educacional, la familia tiene derechos y deberes fundamentales. Se mencionan los aspectos más relevantes de acuerdo a la Ley orgánica de Educación, España 2006.

Derechos fundamentales de la familia frente a los hijos:

- a) A que reciban una educación, de alta calidad.
- b) A escoger un centro educativo acorde a sus requerimientos, tanto público como privado.
- c) A que reciban formación religiosa o moral de acuerdo a las convicciones familiares.
- d) A manifestar impugnaciones en decisiones que afecten la orientación académica y profesional de los niños.

Frente a estos derechos, existen también claras obligaciones con la institución educativa, mencionando las que a criterio personal son las más importantes:

- a) Adoptar las medidas necesarias para lograr que sus hijos asistan regularmente a clase
- b) Proporcionar los recursos necesarios para el progreso escolar.

- c) Participar activamente en las actividades educativas para mejorar el rendimiento de sus hijos.
- d) Respetar y hacer respetar las normas establecidas
- e) Impulsar respeto por todos los componentes de la comunidad educativa.

Como se puede ver, la educación de los hijos es un derecho y un deber, que involucra obligatoriamente a los padres en el vínculo escuela-familia. Finalmente, es importante recalcar que los padres de familia son una pieza importantísima en la educación de los niños.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

Es importante integrar los procesos enseñanza-aprendizaje, cognitivo-afectivo, procedimental-conductual, para guiar a los alumnos en el ámbito del aprendizaje y lograr motivación y la adquisición de destrezas. No obstante, es importante realizar un riguroso proceso de acumulación de información, habilidades y competencias por parte de los docentes, que incluya especialmente desarrollo de la sensibilidad.

De acuerdo a estos conocimientos adquiridos, se debe trabajar en base a cuatro ejes importantes en los que se basa la praxis educativa: libertad, participación, disciplina y esfuerzo, de tal manera que se pueda integrar lo cognitivo, lo afectivo y la acción. En definitiva, lo que debe forjarse es un ambiente en donde la pluralidad sea respetada y el diálogo sea el principal mediador ante la solución de conflictos, logrando un ambiente de respeto mutuo. (Gramajo, 2008)

1.2. Gestión Educativa.

En términos educativos, la gestión educativa es capaz de proporcionar las adecuadas sinergias entre todos los actores que cooperan en un centro educativo. Esto significa que el sistema educativo debe trabajar en función de las necesidades de formación de los ciudadanos.

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

Existen varios conceptos de Gestión Educativa, evocadas de acuerdo a cada autor, sin embargo, todas se refieren a un punto común: resolver situaciones de una institución educativa.

Vázquez Mota (2009), manifiesta que es un proceso dirigido a fortalecer todo tipo de Proyectos Educativos, guardando la autonomía institucional, dentro del marco de las políticas públicas, enriqueciendo los procesos pedagógicos, cuyo fin último es responder a las necesidades educativas de la sociedad.

La UNESCO (2009), define la gestión educativa en los siguientes términos: “Es el conjunto de procesos teórico-prácticos integrados y relacionados, tanto horizontal como verticalmente, dentro del sistema educativo para atender y cumplir las demandas sociales realizadas a la educación” (Marconi, 2012)

En las instituciones educativas, ha sido definida como “la capacidad y el proceso e dirección para la construcción, afirmación o desarrollo de la nueva institución educativa caracterizada por la innovación permanente” (Mosquera, 2012)

1.2.2. Características de la gestión.

De acuerdo a la Universidad Nacional Loja (2009), se establecen las siguientes características de la gestión educativa:

- ϕ Autoconstructivo: porque mediante la gestión educativa las instituciones se podrán manejar los procesos educativos ligados a la comunidad con absoluta autonomía y calidad.
- ϕ Democrático: obliga a que las decisiones relacionadas con los principales problemas de una institución sean producto del consenso de los integrantes de la institución educativa.
- ϕ Participativo: puesto que la participación es en conjunto integrado por los miembros de la comunidad y los miembros de la institución educativa.
- ϕ Desconcentrada: las propuestas están acordes con las necesidades educativas actuales, sin dejar de lado la responsabilidad del Estado.
- ϕ Pertinente: ya que parte directamente de las fortalezas de la institución como de las potencialidades de cada uno de los miembros de la misma.
- ϕ Flexible: el diseño de procesos e instrumentos está basado en las condiciones y exigencias de la realidad en la que se desenvuelve la institución, utilizando criterios que pueden variar en sus diferentes fases de un contexto a otro.
- ϕ Dinámico: ya que incorpora cambios en el desarrollo de la gestión, en respuesta a las necesidades específicas de la realidad local.

Se observa que son un conjunto de acciones que se relacionan entre sí, emprendidas siempre por un equipo directivo de una institución educativa cuyo objetivo es promover, facilitar y posibilitar estrategias educativas en favor siempre del sector educativo. Estas acciones deberán contar con una característica común, la de adaptarse al entorno para responder a cualquier contingencia o aquellas situaciones no previstas, siempre buscando el mejoramiento de la calidad de la educación y la satisfacción de las necesidades básicas del aprendizaje, evitando al máximo la deserción, ausentismo, entre otros aspectos negativos que puedan afectar a los alumnos.

Así mismo, la gestión educativa amerita el desarrollo de una cultura organizativa y democrática, con autoridades que siempre desarrollen y potencien la participación responsable y transparente entre los integrantes de la triada educativa.

1.2.3. Tipos de gestión.

La Institución Educativa es un espacio organizacional carente de comunicación e interacción lo cual impide establecer propósitos y procesos comunes. Ante esta situación, es importante la determinación de responsabilidades entre la comunidad y la institución.

Par Rosas (2006), la gestión de ambientes virtuales de aprendizaje trae como consecuencia cinco dimensiones: la social, la político-institucional, la administrativa y el técnico pedagógico

Dimensión social.

La educación toma lugar en un contexto histórico y social determinado que le imprime las características esenciales de su función (el ¿para qué educar?), y de ahí, las formas y los medios como se educa. Las ciencias de la educación dan cuenta de ello al recopilar el ideario histórico de grandes teóricos que han aportado ideas e interpretaciones sobre el binomio educación-sociedad y su influencia cíclica, permanente (Rosas, 2006, p. 26).

En esta dimensión se invita al maestro a que reflexione acerca del momento actual en el que vive, en las expectativas que se generan en torno a él y en las presiones que recibe de sus alumnos, padres de familia y estado en particular, obligándole a revisar su concepción de sociedad – escuela. En definitiva, esta dimensión se desarrolla dentro de un contexto histórico, político, cultural, económico y social, que imponen ciertas exigencias al maestro.

Dimensión político-institucional.

Las políticas son las directrices, acciones y recursos de la organización que se centrarán en ciertos objetivos que desde luego llevan implícitos las ideologías y los intereses del grupo que sustenta el poder. En la incidencia de ese ánimo de los grupos que están en el poder radica parte de las funciones y del compromiso de las organizaciones que gestionan e-learning (Rosas, 2006, p. 28).

Dicho de otra manera, el trabajo de un educador es realizado en una escuela, que no es otra cosa que un espacio institucional que marcan condiciones específicas en base a normas para el ejercicio de la docencia, y es ahí en donde el maestro conjuga sus habilidades y conocimientos para ejercer su trabajo. Entre las acciones y actividades dentro de esta dimensión están: continuar con las tradiciones de una escuela, festejos escolares, etc.

Dimensión administrativa

Esta dimensión ya va en un contexto micro aunque pegado al macro porque hay una gran interdependencia. Es aquí donde los gestores sortean todos los escollos propios de la gestión de los diversos programas y de la institución educativa. (Rosas, 2006, p. 31).

Desde esta dimensión se analizan todas las acciones de gobernabilidad que afectan positiva o negativamente al maestro, mismas que incluyen manejo de recursos humanos, recursos financieros y tiempos. Esto a su vez implica manejo de la información, desde un plano retrospectivo que contribuya con la toma de decisiones. Esta dimensión también está relacionada con el cumplimiento de un plan pedagógico establecido por el Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador.

Dimensión técnico-pedagógica

Es el expertise que cada organización que gestiona e-learning aporta al cambio. Este expertise pasa por conocer y escoger las herramientas más adecuadas para los propósitos pedagógicos. Implica gestar a nuevos docentes y estudiantes, y desde aquí se da esa función de reflexión y adscripción a líneas del cambio social (Rosas, 2006, p. 33).

Dicho de otro modo, la tarea del maestro es forzosamente facilitar el acceso al conocimiento a los estudiantes, de tal forma que ellos se apropien de él. Para ello, cada maestro está en la obligación de analizar la forma en la que se aproxima al alumno en el salón de clases.

1.2.4. Ámbitos de gestión docente.

La actuación del docente debe redimirse a los objetivos y evaluaciones que se han establecido tanto en forma legal, en la organización dentro del aula, planes de clase, donde se valorizara su desempeño estratégico.

Sierra (1999, p. 32) lo define “como el resultado de confrontar las metas planeadas, los estándares y el desempeño logrado”. Cada docente debe establecer expectativas agigantadas y cumplir con todas las demandas de la sociedad donde contribuyan de manera integral la participación activa y responsable en cada actividad que se vaya a realizar. Se las puede clasificar así:

- Ámbito de la Gestión legal.
- Ámbito de la gestión del aprendizaje.
- Ámbito de la gestión de planificación.
- Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación.

1.2.1.1. Ámbito de la gestión legal.

Es importante trabajar de acuerdo a la normativa vigente considerada por el Ministerio de Educación, que contribuyen a establecer el marco para un estilo de gestión educativa distinto: (gestión para directivos)

- Participación de la familia y la comunidad.
- Atención ágil y oportuna a los requerimientos de los padres de familia
- Trabajar bajo los nuevos estándares educativos.
- Evaluación continua educativa
- Capacitación permanente y profesionalización docente.

Según el Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador confirma que:

“El Plan Decenal de Educación 2006 – 2015 (PDE) es un instrumento de gestión estratégica diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo ecuatoriano.

Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad garantizando el acceso y permanencia de todos al sistema. El acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, puesto que puede aportar en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos” (p. 7)

Políticas del Plan Decenal de Educación

Política 1. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años: Brindar educación inicial para niños (as) menores de 5 años, equitativa y de calidad que respete sus derechos, la diversidad, el ritmo natural de crecimiento y aprendizaje y fomente valores fundamentales, incorporándolos a la familia y a la comunidad, en el marco de una concepción inclusiva.

Política 2. Universalización de la Educación General Básica (EGB) de primero a décimo: Brindar educación de calidad con enfoque inclusivo y de equidad, a todos los niños (as), para que desarrollen sus competencias de manera integral y se conviertan en ciudadanos positivos, activos, capaces de preservar el medio natural y cultural y de sentirse orgullosos de su identidad pluricultural y multiétnica.

Política 3. Incremento de la matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente: Formar jóvenes en competencias, con enfoque inclusivo, que les permitan continuar con los estudios superiores y/o incorporarse a la vida productiva, conscientes de su identidad nacional, con enfoque pluricultural y multiétnico, en el marco de respeto a los derechos humanos y colectivos, la naturaleza y la vida.

Política 4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la Educación Continua para Adultos: Garantizar a través del sistema Nacional de Educación Básica para Jóvenes y Adultos (EBJA) el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población con rezago educativo, a través de los programas nacionales de educación básica para adultos, considerando a la alfabetización como su punto de partida, en el marco de una educación inclusiva.

Política 5. Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas: Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos, con adecuados recursos físicos y tecnológicos; complementar, adecuar y rehabilitar la infraestructura educativa para cumplir con las condiciones mínimas de

confort; dotar de mobiliario y apoyos tecnológicos; establecer un sistema de acreditación del recurso físico.

Política 6. Mejoramiento de calidad y equidad de la educación e implementación del Sistema Nacional de Evaluación (SER): Ofrecer a los ciudadanos igualdad efectiva de oportunidades, para compensar las desigualdades sociales, culturales, lingüísticas y educativas, a través de educación de calidad y calidez. Implementar un sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas.

Política 7. Revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida: Estimular el ingreso a la carrera formación docente, mejorando su formación inicial, la oferta de sus condiciones de trabajo, calidad de vida y la percepción de la comunidad frente su rol.

Política 8. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%: Garantizar los recursos financieros necesarios para que el sistema educativo promueva el desarrollo sostenido y sustentable del país. (Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador, 2010, (p. 17-48)

Además varios autores exponen acerca del Plan Decenal de la Educación como refuerzan la educación estratégicamente:

Como señala Grossman (2006) en su artículo:

“Theemergingacademic discipline of Knowledge Management, donde hace una revisión de la literatura de la producción académica del KM- GC (Gestión del Conocimiento) aún no está presente como parte integral decursos de la curricular de licenciatura; se estudia de forma marginal en los cursos optativos del nivel de licenciatura y en algunos de posgrado. Hay una mayor presencia relativa en tesis de doctorado de los últimas décadas, ya que de 1991 a 2002 se identifica la producción de 137 tesis en todo el periodo” (Citado por Minakata Arceo, 2009, p.1)

Por su parte Susan Santo (2004), “se cuestiona si este hecho se debe a que muchos académicos de las universidades creen que no tienen nada que aprender de organizaciones diferentes a las suyas, especialmente si estas se encuentran fuera del ámbito educativo”(Citado por Minakata Arceo, 2009, p.1)

Finalmente, se puede acotar que en este ámbito se incluye el diseño y la implementación de reglas, procedimientos, rutinas y manejo disciplinario, que aseguren un ambiente de aprendizaje adecuado. (Seguimiento docente p. 59)

1.2.4.2. **Ámbito de la gestión del aprendizaje.**

En este ámbito es importante considerar el grado de cuidado, respeto y justicia ejercida por el docente, de tal manera que los estudiantes sientan motivación por el aprendizaje.

Estas prácticas orientaran al logro de objetivos previstos en la planificación curricular. La gestión estará direccionada a determinar aspectos como:

“La planificación didáctica no debe ceñirse a un formato único; sin embargo, es necesario que se oriente a la consecución de los objetivos desde los mínimos planteados por el currículo y desde las políticas institucionales” (Pesantez, 2011, p. 1).

Por lo tanto, de acuerdo a Pesantez (2011), se debe tomar en cuenta los siguientes elementos, en el orden que la institución y/o el docente crean convenientes:

-Objetivos educativos específicos; son propuestos por el docente y buscan contextualizar la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010, los mismos que se desagregan de los objetivos educativos del año.

-Destrezas con criterios de desempeño: Se encuentra en el documento curricular. Su importancia en la planificación estriba en que contienen el saber hacer, los conocimientos asociados y el nivel de profundidad.

-Estrategias metodológicas: están relacionadas con las actividades del docente, de los estudiantes y con los procesos de evaluación. Deben guardar relación con los componentes curriculares anteriormente mencionados.

-Indicadores esenciales de evaluación: planteados en la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010, que se deben cumplir por todos los estudiantes del país al finalizar un año escolar. Estos indicadores se evidenciarán en actividades de evaluación que permitan recabar y validar los aprendizajes con registros concretos.

-Recursos: son los elementos necesarios para llevar a cabo la planificación (p. 1).

Es importante que los recursos a utilizar se detallen; no es suficiente con incluir generalidades como “lecturas”, sino que es preciso identificar el texto y su bibliografía. Esto permitirá analizar los recursos con anterioridad y asegurar su pertinencia para que el logro de destrezas con criterios de desempeño esté garantizado. Además, cuando corresponda, los recursos deberán estar contenidos en un archivo, como respaldo.”

Evaluación.- direccionada de manera dinámica, de tal manera que los alumnos sientan inquietud y pasión por demostrar las destrezas logradas, así lo define Tyler (1930) la evaluación está definida como congruencia:

- Las pruebas deben medir los cambios producidos por los medios educativos. Aspectos del currículum, a saber, a los planes de estudio, al programa, etc.
- Permite vislumbrar la importancia de los procesos educativos, y no sólo el producto.
- La desventaja recae en que si los objetivos son deficientes, correspondería necesariamente a una evaluación deficiente
- Como también al relajo de parte del profesor, descuidando la posibilidad de retroalimentación durante el proceso y centrarse en el logro final.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.

En el ámbito docente, se refiere a la planificación de una unidad didáctica, misma que requiere de aspectos esenciales que concreten y especifiquen el proceso educativo en función de cada unidad de estudio (Rentería Ramírez, 2009).

1. Análisis de los contenidos seleccionados.- de acuerdo al programa oficial, los cual deberán ser organizados en unidades en un documento aparte, haciendo los respectivos ajustes, a fin de actualizar cualquier dato o información.
2. Planteamiento de Objetivos.- deben ser objetivos específicos en función de los objetivos generales formulados en el plan anual, y con el fin de lograr cambios deseados en los alumnos, por lo tanto deben ser claros, precisos y realistas.
3. Distribución del tiempo.- la administración del tiempo puede variar de acuerdo a las circunstancias, sin embargo, es una ayuda para una mejor organización del trabajo de acuerdo al periodo ora-clase.
4. Selección de actividades.- las actividades deben ser previstas anticipadamente, con un orden lógico, acordes con los objetivos.
5. Selección de material didáctico.- pese a que en el plan anual consta como un inventario de todo lo que dispone el maestro, es muy importante que dentro del plan de unidad se seleccione materiales de ese inventario.
6. Selección de mecanismos de evaluación.- deben ser de carácter formativo y sumativo, para verificar el cumplimiento de los logros y objetivos de la unidad respectiva. (Rentería Ramírez, 2009, p. 42).

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

Este ámbito hace referencia al trabajo en clase, haciendo referencia a las habilidades comunicativas del docente, que abarcan habilidades verbales y orales propias.

Acotando la gestión del docente, es importante también su participación en reuniones y consejos de la institución educativa, así como la entrega de documentos y reportes solicitados por dicha institución. (Ramírez, 2009)

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

Las estrategias aplicadas por los docentes deberían establecer un vínculo de sentido entre contextos socioculturales y aprendizajes.

La estrategia a nivel docente puede ser 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 estudiantes. Estas estrategias están enfocadas a la construcción de un camino de acuerdo al propósito que persigue. Es importante señalar que las estrategias de los docentes no solamente ayudan a organizar su propio trabajo, sino también el de los alumnos. "Para ello, es imprescindible que los estudiantes cuenten con conocimientos básicos sólidos, pero también y sobre todo, con herramientas propias para adaptar esos conocimientos a diferentes situaciones, para completarlos en función del contexto, etc." (Álvarez, 2008, p. 12)

1.3.1 Definiciones de estrategias

Es necesario señalar que el concepto de estrategia es un término de estructura militar, adaptado a la pedagogía o a la gestión pedagógica.

El término estrategia proviene del griego "*stratégia*", de "*stratégos*", que significa el arte de dirigir (M. De Toro, 1968 y P. Foulquié, 1967). En concepto es un plan de acción sistematizado para conseguir un fin determinado; destreza o habilidad para dirigir un asunto. (Rentería Ramírez, 2009)

Actualmente, este término es más utilizado por las empresas del sector privado, en su afán de planear una serie de actividades orientadas a mejorar su posición en el mercado en el que se desarrollan.

Ya en el sector educativo, se realiza una extrapolación del significado, manifestando, de acuerdo a Ramírez (2009), que la “estrategia es un conjunto de acciones organizativas, administrativas, sociales y culturales para mejorar los niveles de convivencia escolar.” (p. 45)

De acuerdo a Serna Gómez (2003), una estrategia concibe a un conjunto de “planes de acción concretos, con definición de responsables, proyección de tiempo, definición de objetivos y las estrategias de cada área funcional y el diseño de planes de acción concretos”. (Rentería Ramírez, 2009, pág. 48)

“Antes que nada, debemos puntualizar el concepto de estrategia para el autor Serna Gómez donde afirma que para el proceso de cada proyecto deben definirse las estrategias mediante las cuales se desarrollará. Las estrategias son el **cómo** de los proyectos son aquellas actividades que permiten alcanzar o realizar cada proyecto estratégico. (Serna Gómez, 2003, p 246) Citado por (Rentería Ramírez, 2009)

1.3.2. Tipos de estrategias

Para comprender los planteamientos de la gestión educativa, es importante comprender antes la administración moderna y la educación desde las políticas educativas actuales.

El tema de la gestión educativa es relativamente nuevo, que une conceptos de administración y educación, influyendo directamente en su práctica en las aulas. “En su estado actual, la gestión educativa es una disciplina en gestación en la cual interactúan los planos de la teoría, los de la política y los de la pragmática” (Casassus, 2000, p. 2)

Es por ello que se ha mencionado a Serna (2003), quien propone tres tipos de categorías de alineamientos estratégicos, aplicables en la educación:

- a. Vertical.
- b. Horizontal.
- c. Integral.

El alineamiento vertical es un conjunto integrado por programas y acciones realizadas por una organización para lograr que todas las personas conozcan y se incorporen a la estrategia de la empresa: talleres, eventos. El **alineamiento horizontal** busca encontrar compatibilidad en los procesos claves y de soporte que abarcan necesidades y

expectativas de los maestros, los profesores y los padres de familia. Finalmente, el **alineamiento integral** relaciona los procesos y la comunidad educativa. El alineamiento vertical y horizontal no logran integrar que requiere una institución educativa.

(Serna Gómez, 2003)

Adicionalmente, existen varios autores estudiosos de este tema. De acuerdo a De Juan (1996) señala algunas de las estrategias más utilizadas en la enseñanza: 1.) **Enseñanza teórica:** caracterizada principalmente por estar dirigida a lograr objetivos cognoscitivos; utilizada en lugares tradicionales como las aulas, en donde existe un número considerable de alumnos. 2.) **La clase magistral:** es de carácter informativa, en donde el profesor se dirige al grupo de alumnos para la presentación de contenidos de cualquier unidad temática, sin existir interacción de los alumnos con el docente, siendo el profesor quien ejerce directa y absolutamente el control sobre los contenidos. 3.) **Trabajos en grupo:** Esta estrategia promueve el pensamiento crítico y lógico de los estudiantes, ya que existe una interacción entre alumnos y con el maestro, en la exposición de su criterio en relación a diferentes puntos de vista respecto de un ensayo. 4.) **Resolución de resolución de problemas:** esta es una estrategia eficaz para el desarrollo de la creatividad, que parte del planteamiento de un problema que el un grupo de estudiantes debe resolver. El objetivo de esta estrategia es facilitar el aprendizaje basado en la relación alumno-profesor. En esta estrategia, de acuerdo a Tejada (1997), señala que se deben considerar las siguientes fases:

- Definir el problema
- Proponer alternativas
- Analizar alternativas
- Seleccionar alternativas
- Establecer pasos para la acción
- Ejecución
- Evaluación

1.3.2.1. En la gestión legal

Dentro del ámbito legal, las estrategias estarán basadas en relación a un proceso integrador en donde todos los niños y niñas tengan derecho a la educación.

- **Relaciones sociales basadas en el desarrollo de la autonomía individual y el reconocimiento de la diversidad:** es una estrategia orientada al desarrollo socio-

cognitivo de un grupo dentro de una dinámica de relaciones sociales basadas en la cooperación. (Álvarez, 2008)

- **Centrar la enseñanza en la resolución de problemáticas de la vida cotidiana vigente en los distintos grupos de alumnos.-** esto significa un nuevo proceso de enseñanza con una integración de todos los grupos sociales o integración de los estudiantes de una comunidad específica. (Álvarez, 2008)

Adicionalmente, se deben promover actividades que permitan la cooperación de los estudiantes que favorezcan la integración y la consideración de la diversidad en las aulas.

1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular

De Juan (1996 p. 87), basándose en Peterssen, sugiere que una buena planificación debe tomar en cuenta los siguientes principios:

- Principio de Continuidad: una vez que se adopta una decisión, debe mantenerse. La actividad docente debe ser consecuente y no arbitraria.
- Principio de Reverencia: las decisiones pueden ser revisadas y en determinadas circunstancias cambiadas por otras o incluso anuladas.
- Principio de Precisión: que reflejen claramente medidas intencionadas en relación con la actividad docente.
- Principio de Ausencia de contradicción: todas las decisiones didácticas han de tomarse en forma que sean concordantes.
- Principio de Adecuación: las decisiones didácticas deben tomarse teniendo en cuenta puntos de vistas racionales y deben adecuarse a las exigencias reales de la docencia.

En base a esto, se plantean estrategias que deberían ser enfocadas desde el punto de vista de facilitar el aprendizaje de los alumnos, en base a la malla curricular establecida. “Esto significa un proceso de búsqueda y mejora por parte de los docentes.” (Álvarez, 2008, p. 87). Sin embargo, persiste una dificultad de relación de contenidos a aprender con la vida real de los sectores favorecidos, siendo esto una traba adicional para alumnos con dificultades de aprendizaje. (Álvarez, 2008)

No obstante, se plantean las siguientes estrategias a ser desarrolladas a nivel docente:

- Metodología de proyectos.- trabajar en base a planificación constante con énfasis en objetivos y metas. Desde luego que existen varias metodologías con diferentes estrategias para la elaboración de proyectos educativos. En ocasiones estos proyectos podrían ser realizados en base a las propuestas y necesidades de los estudiantes, que deberán ser recogidas con ayuda de un docente para que estas sean concretas. En conclusión, la metodología es una manera que responde a: ¿cómo hacer para conseguir las metas deseadas? Esto implica que todos los recursos didácticos con los que contaría el maestro estarán al servicio de la escuela, los jóvenes y los maestros.
- Desarrollo de la capacidad de compromiso de los estudiantes con el aprendizaje.- tiene relación directa con la metodología de proyectos, lograda en base a la interacción directa del maestro con el alumno, y la retroalimentación de conocimientos. En esta estrategia se parte con una tarea difícil: lograr que los alumnos sean responsables y asuman de manera autónoma el compromiso pleno con su proceso de aprendizaje.
- Innovación educativa.- estar siempre alertas de los nuevos avances en teorías y estrategias aplicadas en el ámbito educativo. Se puede referir también a la identificación de diversas fuentes de información que se pueden encontrar en el internet, bibliotecas, hemerotecas, centros de información institucional. También se puede incluir innovaciones en base a coloquios, congresos, talleres, seminarios que aborden temas educativos y que se consideren útiles para el estudio de un tema específico. Aquí es importante también estimular a los estudiantes para que ellos desarrollen actividades innovadoras, con lo que también la institución educativa lograría reconocimiento público.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje

Los maestros refuerzan el proceso del aprendizaje en tres pilares que retroalimentan y enriquecen mutuamente. De acuerdo al Ministerio de Educación del Ecuador, (2013) en una publicación denominada Guía Metodológica Para la Construcción Participativa del Proyecto Educativo Institucional, estas estrategias son:

- **Observar.-** esto con el fin de diagnosticar problemas, necesidades y aspectos que requieren ser mejorados. Esto puede iniciar desde la simple observación del lenguaje oral, conocimiento del abecedario, vocabulario, conceptos sobre la palabra impresa y sonidos de las letras, desenvolvimiento en la escritura, lectura, relatos. La

idea es que el maestro pueda observar las destrezas y habilidades del niño acorde con su edad, para que ellos puedan construir un nuevo conocimiento sobre la base de lo que ya saben.

- **Formar.-** a través de talleres, materiales de lectura, disertaciones internas, conceptualizaciones propias, y el análisis desde la sistematización de experiencias en el aula. Sin embargo, estas actividades deben ser evaluadas desde la óptica del maestro hacia el maestro para descubrir los logros, falencias e innovaciones que se han logrado, es decir cuan productivas fueron. Se calificara tomando en cuenta la formación académica lograda y la formación personal como ciudadanos digitales, porque la sociedad esta digitalizada, pudiéndose lograr esto en base a la programación, multimedia, manejo de datos, tecnología y seguridad electrónica.
- **Acompañar.-** es una forma de guiar al alumno en el aula para implementar innovaciones que pueden descubrir en el desarrollo de las actividades de aprendizaje en el aula, en donde se da un cumulo de experiencias que lleva a los maestros a descubrir la necesidad de dialogar con los alumnos o el alumno para que pueda comprender lo que se le pretende enseñar.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación

En base a investigaciones realizadas por distintas instituciones educativas, recopiladas por Álvarez (2008), se refieren a las siguientes estrategias de prácticas docentes relativas a liderazgo y comunicación:

- **Conocimiento de las características socio – culturales de los grupos de alumnos.-** debería ser el primer paso para construir una referencia socio-cultural y poner en práctica las actividades curriculares. Muchas de las instituciones de EGB2 a las que ingresan los educandos realizan un diagnóstico orientado a “determinar los conocimientos previos de los alumnos y secuenciar sus aprendizajes en función de su punto de partida”, según opinión de algunos docentes. (Álvarez, 2008)
 - **Identificación de las características socio cognitivas de los alumnos.-** implica desarrollar instrumentos que permitan conocer y/o diagnosticas conocimientos previos, intereses, habilidades de los estudiantes. Este debería ser un primer momento de gran importancia en las aulas, porque mediante el previo conocimiento de estas características se establecerá lineamientos de trabajo en las
-

aulas. Este diagnóstico y evaluación, se convierte en un proceso transversal que va a trascender de manera importante en la situación inicial o final de la formación. (Álvarez, 2008)

Adicionalmente, de acuerdo a Álvarez (2008), se plantean otras estrategias como:

- Establecer lineamientos institucionales en lo académico y formativo
- Desarrollo de la motivación de logro
- Desarrollo del autocontrol

CAPITULO II
METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

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

- ✓ **Transversal:** Investigaciones que recopila datos en un momento único.
- ✓ **Exploratorio:** Se trata de una exploración inicial en un momento específico.
- ✓ **Descriptivo:** se podrán indagar los niveles de una o más variables en una población dada.

2.2. Contexto

La escuela Fiscal Mixta “Nueva Aurora”, se encuentra entre la calle QuitumbeÑan y Calle L, parroquia Chillogallo, cantón Quito. Esta institución es una de las pioneras dentro de este sector urbano, la misma que consta de todos los servicios básicos luz eléctrica, agua potable, alcantarillado, telefonía; el alumnado es de un nivel económico bajo, existen una gran cantidad de indígenas dedicados al comercio.

En el periodo Presidencial del Dr. Rodrigo Borja, quien trabajó con la campaña Nacional de Alfabetización monseñor Leonidas Proaño inaugurando la Escuela Fiscal Mixta “Nueva Aurora” beneficiando a ciudadanos del sector y demás alrededores.

Con el pasar del tiempo las autoridades administrativas gestionan ante las instancias correspondientes la mejora de las aulas de la escuela y poder dar a un mejor servicio educativo a la comunidad, contribuyendo al crecimiento de los niños.

En la actualidad el plantel consta de 48 docentes (Directivos, personal docente y administrativo). Cuenta con 1728 estudiantes distribuidos de la siguiente manera: en la sección matutina 986 y en la vespertina 742. Dentro de las aulas, pose el material necesario como: pizarra, pupitres y con espacios recreativos.

2.3. Participantes

En este proyecto de investigación se investigó a 5 profesores de la Escuela Fiscal Mixta “Nueva Aurora” de la sección vespertina donde actualmente trabajan con Educación General Básica en los grados Segundo “F” con 40 niños, cuarto “G” con 36 niños, 43 niños del sexto “E”, 43 niños del sexto “G” y 37 niños del séptimo “E”. Además cooperó la directora y la investigadora. Las encuestas realizadas se hicieron a personal solo femenino en una edad promedio entre 25 a 32 años.

En cuanto a la experiencia laboral el 80% de las encuestadas son tituladas en ciencias de la educación y el 20% son profesoras con una experiencia entre 5 a 9 años, además el 80%

están con nombramiento y las restantes a contrato en un 20%. Su jornada de trabajo es 100% presencial.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1 Métodos

De entre los métodos de investigación que se pueden utilizar en el presente estudio, se describe los propuestos por Hernández (2006):

Método descriptivo

La aplicación de este método permitió explicar y analizar el fenómeno de investigación basado en el proceso de enseñanza aprendizaje desempeñado por el docente, se pudo conocer los medios y actitudes gracias al desglose enfático de actividades, técnicas y personas se produjo una correlación entre las variables incluyendo la recolección de datos.

Método analítico-sintético

Se lo aplicó para analizar la problemática; en la elaboración del marco teórico, para plantear las conclusiones y determinar las recomendaciones en el proceso de investigación.

Método inductivo y deductivo

Con este método se obtuvo información de los datos de la evaluación, la formulación del problema llevó posteriormente a construir las conclusiones. Cabe recalcar que una vez formulado el problema se lo descompone en sus elementos factibles, en la estructuración de objetivos, preguntas temas y subtemas.

Método estadístico

Este método favoreció en el análisis, interpretar y establecer la información utilizando la estadística descriptiva donde los resultados fueron tabulados comprendiendo de manera precisa y confiable, que fueron plasmados en gráficos comparativos con sus respectivos porcentajes.

Método hermenéutico

Este método se lo utilizó en la reconstrucción del marco teórico gracias a la recaudación de información teórica, se pudo analizar la misma dejando de lado la información empírica.

La utilización de libros, internet, fortaleció la investigación; contribuyeron también las personas que tenían conocimientos relacionados con el tema facilitando esta búsqueda.

2.4.2 Técnicas

Dentro de las técnicas de aplicación, está la **lectura** que permitió la comprensión de información donde se da el diálogo entre el lector y el texto incluyendo la práctica bibliográfica para elaborar el marco teórico con el respectivo análisis de la información.

El resumen o paráfrasis reduce a un texto a términos precisos lo principal de un tema facilita el conocimiento del tema y además se sintetiza la emisión de juicios con mayor claridad, exactitud y calidad.

Dentro de la aplicación de nuestro proyecto forma parte la encuesta recaudando datos por medio del cuestionario preelaborado, las preguntas fueron normalizadas y dirigidas hacia los docentes de forma definida con el fin de obtener respuestas específicas y precisas donde puedan ser analizadas e interpretadas.

2.4.3 Instrumentos

Para la realización del trabajo investigativo se utilizó el cuestionario de autoevaluación y el registro de observación el propósito fue conocer el desempeño docente en los siguientes ámbitos: legal, de planificación del aprendizaje y de liderazgo y comunicación para poder deliberar sobre el nivel de gestión docente y optimar su práctica.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento Humano

- Directora
- Docentes
- Estudiantes
- Investigadora

2.5.2. Institucionales

- Escuela fiscal Mixta “Nueva Aurora”
- Universidad Técnica Particular de Loja.

2.5.3. Materiales

- Fotocopias del cuestionario de autoevaluación y el registro de observación.
- Hojas de papel bond
- Cámara fotográfica

2.5.4. Económicos.

ASIGNACIÓN DE LOS RECURSOS POR ACTIVIDAD

| MATERIAL UTILIZADO | GASTOS |
|---------------------------|---------------|
| Internet | \$ 3 |
| Impresiones | \$12 |
| Transporte | \$5 |
| Total | \$20 |

Elaborado por: Ullauri, V (2015)

2.6. Procedimiento

Con el tema del proyecto de investigación determinado se inició con la construcción del marco teórico, con las consultas previas del internet, bibliotecas, argumentos científicos, entre otros.

Gracias a la colaboración de la señora directora de la escuela “Nueva Aurora” se pudo realizar la encuesta a las cinco docentes y observar cómo desarrollan las actividades con el registro de observación; el desenlace del trabajo se dio de la siguiente manera:

Se partió con la presentación de la respectiva autorización firmada por la señora Directora hacia los maestros, se expuso en qué consistía la encuesta, la primera parte hace hincapié en los datos de identificación los mismos que son de forma anónimo y confidencial; y la segunda parte se basa en la autoevaluación del desempeño docente distribuida en cuatro ámbitos, para esta evaluación se tomara en cuenta lo siguiente: frecuencia, importancia, nivel de conocimiento, con un rango de 0 a 10. Además se expuso los proyectos e importancia de la investigación. Después de dar las explicaciones requeridas se aplicó la encuesta a las docentes, las cuales nos facilitaron el trabajo sin ningún tipo de inconveniente.

En el aula de cada docente se realizó el registro de observación, se pudo resaltar que no todas las actividades están laborando con estrategias reformadas y metodología adecuada a partir de ello se obtuvo aspectos positivos y negativos.

Para culminar se agradeció amablemente la aportación de cada uno de los participantes. Una vez aplicada la encuesta investigativa se realizó la tabulación y categorización de los datos en la matriz de Excel, donde se pudo hacer el análisis y discusión de resultados posteriormente construimos las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO 3

RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

El estudio del desempeño docente su desarrollo tanto de forma macro y meso curricular de nivel ministerial e institucional ha despertado el interés en la educación y en sus orientaciones e intencionalidades donde los docentes han realizado un acogimiento por estos planteamientos, sin embargo se pudo constatar que presentan vulnerabilidad en algunos haceres educativo.

3.1.1. 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 | 10.00 | 100% |
| 1.2 | Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano | 9.60 | 96% |
| 1.3 | Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional | 10.00 | 100% |
| 1.4 | Aplica el Código de Convivencia Institucional | 10.00 | 100% |
| 1.5 | Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos | 8.20 | 82% |
| 1.6 | Resuelve conflictos en su aula e institución | 9.80 | 98% |
| 1.7 | Organiza las actividades docentes | 9.60 | 96% |
| 1.8 | Fomenta el cumplimiento del reglamento | 9.20 | 92% |
| PROMEDIO | | 9.55 | 96% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Fiscal Mixta "Nueva Aurora"

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

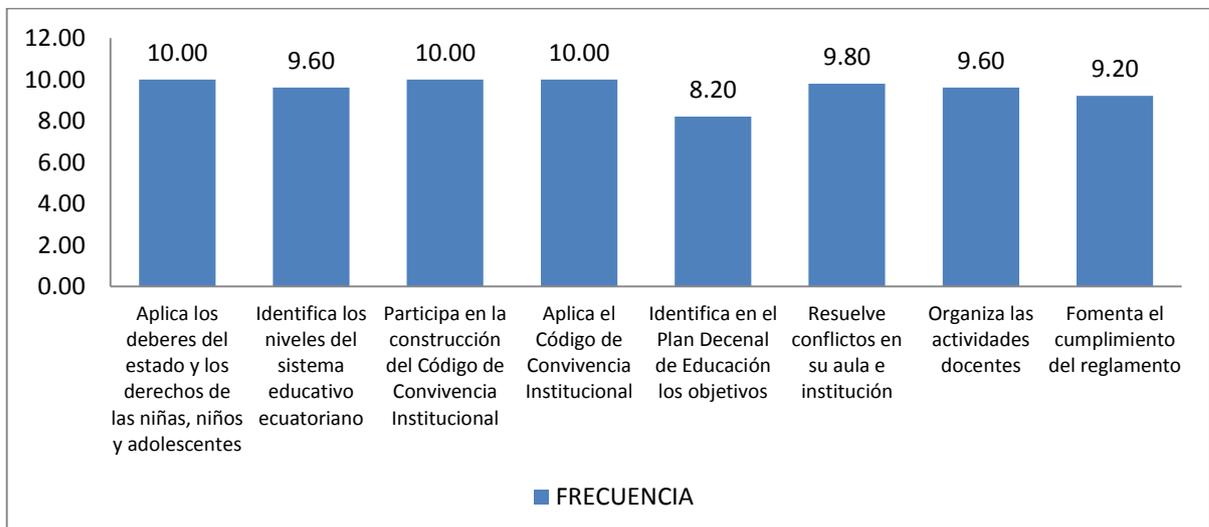


Figura 1: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Fiscal Mixta “Nueva Aurora”

En la labor docente el educador emplea los deberes y derechos de los niños, además participa y aplica el código de la convivencia, donde se presentan con una frecuencia del 100%. Según las leyes de educación actualmente forman parte imprescindible la familia, escuela y comunidad para el desarrollo de la educación y las normas que ellas abarquen. Sin embargo en el indicador de frecuencia 1.5 “identifica en el plan decenal de educación los objetivos” alcanzó un 82% con un porcentaje bajo referente a los demás indicadores, se resume que el maestro debe conocer y emplearse con mayor frecuencia para la aplicación de la misma.

3.1.2. 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 | 10.00 | 100% |
| 1.2 | identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano | 9.60 | 96% |
| 1.3 | Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional | 10.00 | 100% |
| 1.4 | Aplica el Código de Convivencia Institucional | 10.00 | 100% |
| 1.5 | Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos | 8.40 | 84% |
| 1.6 | Resuelve conflictos en su aula e institución | 10.00 | 100% |
| 1.7 | Organiza las actividades docentes | 9.60 | 96% |
| 1.8 | Fomenta el cumplimiento del reglamento | 9.20 | 92% |
| | PROMEDIO | 9.60 | 96% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Fiscal Mixta “Nueva Aurora”

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

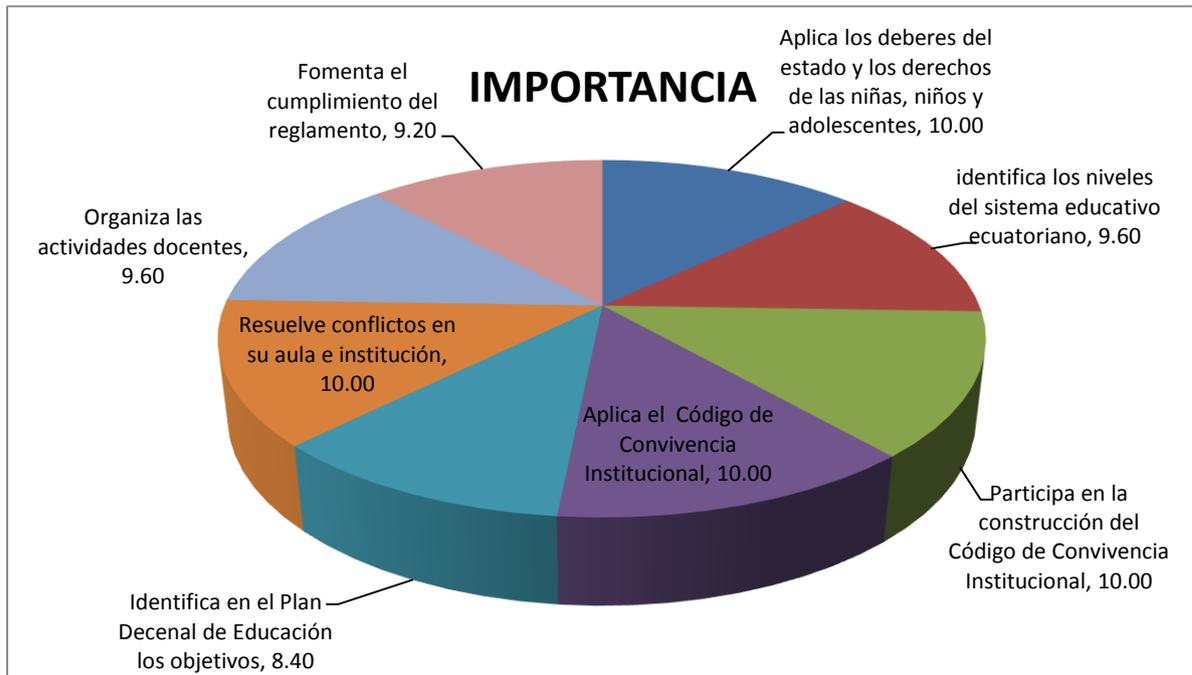


Figura 2: Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

Fuente: **Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Fiscal Mixta "Nueva Aurora"**

Al referirnos a la importancia de gestión legal los docentes construyen y conocen el código de convivencia, resuelve conflictos en su aula e institución sin dejar de lado la práctica de los deberes y obligaciones de los niños donde se obtuvo un alto porcentaje del 100%, a diferencia en el indicador 1.5 (identifica en el Plan Decenal de educación los objetivos) se obtuvo un porcentaje del 84% como promedio mínimo dentro de las demás. Cabe recalcar que para el exitoso desarrollo del proceso educativo se necesita de cada uno de los apartados expuestos, el conocimiento y aplicación de los deberes y derechos proporciona el legitimar la mejora educativa.

3.1.3. Nivel de 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.

| N° DEL ÍTEM | INDICADORES | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|-------------|---|-----------------------|------------|
| 1.1 | Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes | 10.00 | 100% |
| 1.2 | identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano | 9.60 | 96% |
| 1.3 | Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional | 10.00 | 100% |
| 1.4 | Aplica el Código de Convivencia Institucional | 10.00 | 100% |
| 1.5 | Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos | 8.20 | 82% |
| 1.6 | Resuelve conflictos en su aula e institución | 9.80 | 98% |
| 1.7 | Organiza las actividades docentes | 9.60 | 96% |
| 1.8 | Fomenta el cumplimiento del reglamento | 9.20 | 92% |
| | PROMEDIO | 9.55 | 96% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Fiscal Mixta “Nueva Aurora”

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

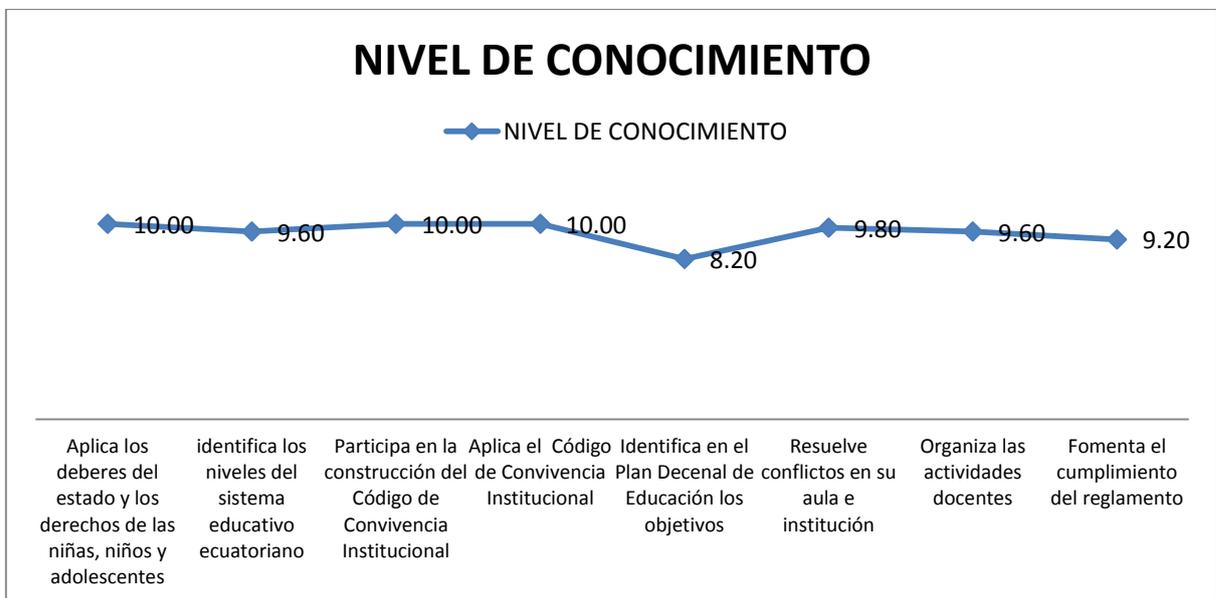


Figura3: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Fiscal Mixta “Nueva Aurora”

En la muestra tomada a los docentes la aplicación de los deberes y derechos de los niños y la participación y aplicación del código de convivencia se obtuvo un porcentaje máximo del 100% lo que demuestra que nuestros encuestados conocen los parámetros planteados

dentro de dicho código, no obstante en la identificación del Plan decenal de educación alcanzo un porcentaje del 82% siendo esta la valoración más baja. De lo expuesto concluimos que los docentes deben conocer y laborar de forma macro, meso y microcurricular de manera conjunta para el éxito educativo sin dejar de lado el apoyo de la comunidad y familia.

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

La planificación es una unidad didáctica la cual conforma el espacio de aprendizaje y el desarrollo del mismo donde implica la relación entre el educando y el educador determinando la eficacia del proceso de aprendizaje.

3.2.1. 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 | 8.40 | 84% |
| 2.2. | Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras | 9.20 | 92% |
| 2.3 | Participa en la ejecución del POA | 9.00 | 90% |
| 2.4 | Participa en el diseño de instrumentos | 9.40 | 94% |
| 2.5 | Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos | 9.40 | 94% |
| 2.6 | Relaciona los elementos del Currículo Nacional | 10.00 | 100% |
| 2.7 | Participa en la elaboración del PAA | 10.00 | 100% |
| 2.8 | Utiliza el PAA | 9.60 | 96% |
| 2.9 | Construye una planificación de clase | 10.00 | 100% |
| 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 | 9.60 | 96% |
| 2.13 | Adapta el currículo en las diferentes áreas | 9.80 | 98% |
| 2.14 | Diseña proyectos con fines educativos | 9.00 | 90% |
| 2.15 | Incorpora el PAA | 8.80 | 88% |
| PROMEDIO | | 9.44 | 94% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Fiscal Mixta "Nueva Aurora"

3.2.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

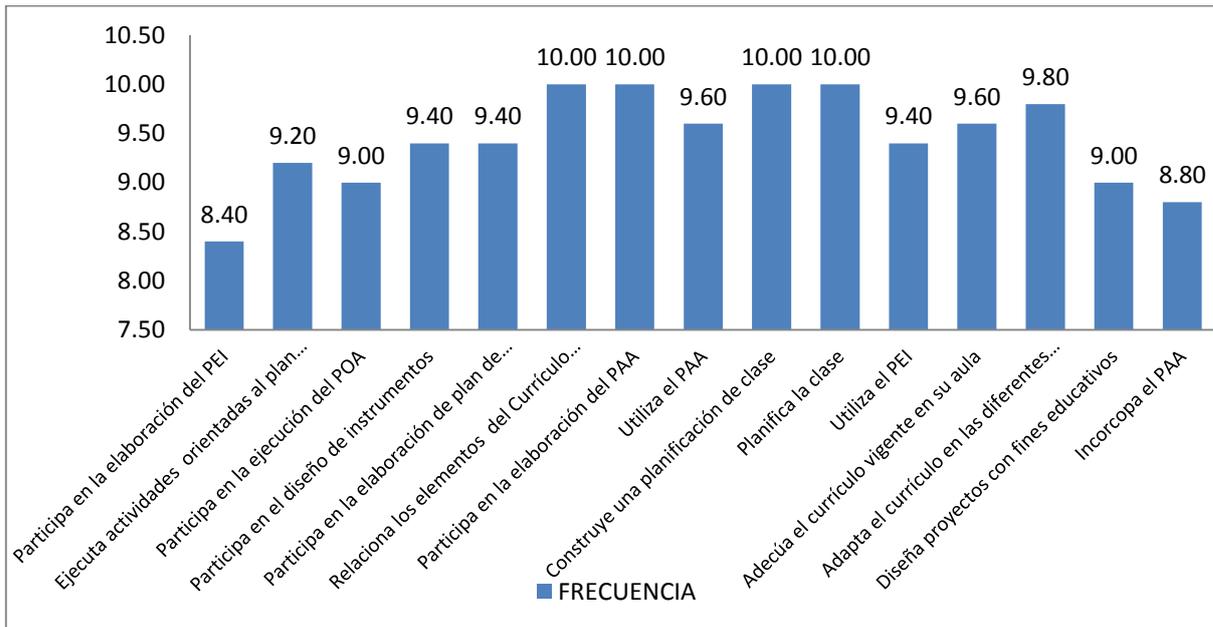


Figura 4: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Fiscal Mixta “Nueva Aurora”

En el desempeño de la planificación se identificó un alto porcentaje del 100% en la relación de elementos curriculares, la elaboración del Plan de Acción Anual (PAA) además la construcción y planificación de aula donde esta inverso objetivos, contenidos, criterios metodológicos, estrategias que están siendo aplicadas por los docentes, de forma contradictoria se valoró un bajo porcentaje en el indicador de frecuencia 2.1 (Participa en la elaboración PEI) donde se obtuvo 84%. De esto se extrae que presentan un desnivel en la elaboración de planificar adecuadamente para un aprendizaje significativo.

El docente debe ser un investigador así como lo señala Martínez (1997), “ el profesor como investigador destaca la necesidad de la reflexión constante sobre la propia practica; considera al profesor como un profesional critico que asume un papel activo en la construcción del conocimiento y en elaboración y desarrollo de la propia enseñanza”.

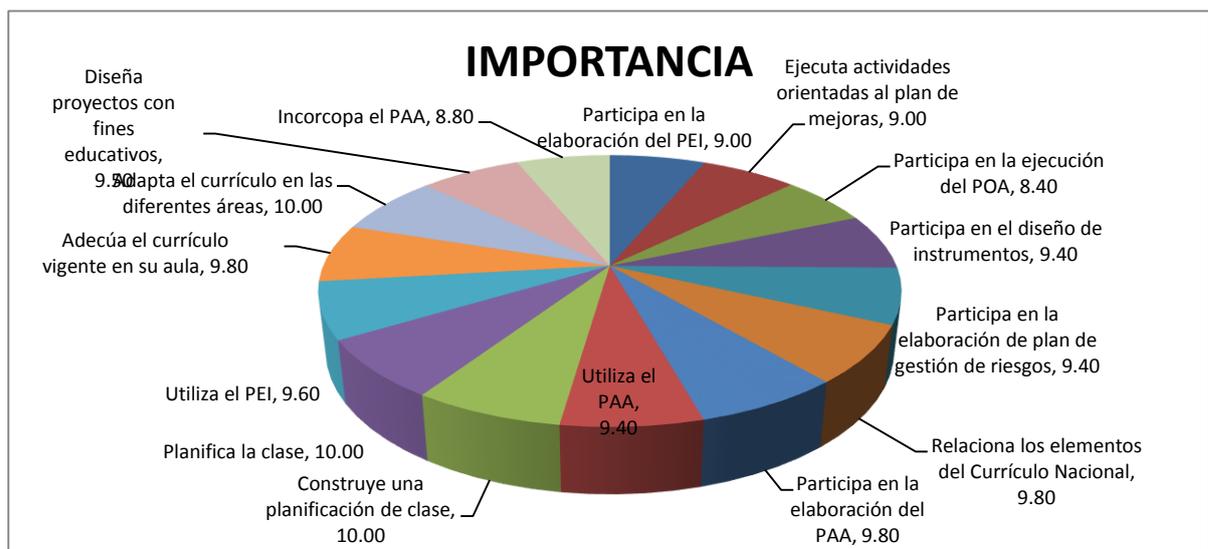
3.2.2. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

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 | 9.00 | 90% |
| 2.2. | Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras | 9.00 | 90% |
| 2.3 | Participa en la ejecución del POA | 8.40 | 84% |
| 2.4 | Participa en el diseño de instrumentos | 9.40 | 94% |
| 2.5 | Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos | 9.40 | 94% |
| 2.6 | Relaciona los elementos del Currículo Nacional | 9.80 | 98% |
| 2.7 | Participa en la elaboración del PAA | 9.80 | 98% |
| 2.8 | Utiliza el PAA | 9.40 | 94% |
| 2.9 | Construye una planificación de clase | 10.00 | 100% |
| 2.10 | Planifica la clase | 10.00 | 100% |
| 2.11 | Utiliza el PEI | 9.60 | 96% |
| 2.12 | Adecúa el currículo vigente en su aula | 9.80 | 98% |
| 2.13 | Adapta el currículo en las diferentes áreas | 10.00 | 100% |
| 2.14 | Diseña proyectos con fines educativos | 9.50 | 95% |
| 2.15 | Incorpora el PAA | 8.80 | 88% |
| | PROMEDIO | 9.46 | 95% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Fiscal Mixta “Nueva Aurora”

2.2 Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

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

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela “Fiscal Mixta Nueva Aurora”

Dentro de los indicadores planteados, la construcción y aplicación del plan de clase y adaptar el currículo en las diferentes aéreas alcanzo un alto porcentaje el 100%, la

creatividad docente apropia la clase según las necesidades que se presenten, según lo expresa Marchesi (2007), “lo que caracteriza al docente cualificado es el pensamiento práctico que se construye a partir del conocimiento en la acción, de la reflexión en la acción y de la reflexión sobre la acción”. Sin embargo un grupo no tan significativo no participa en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional (PEI) donde dio un porcentaje del 90%. De esto se concluye que para la organización del plan de clase debe regirse a los parámetros establecidos por el PEI para el éxito de la enseñanza.

3.2.3. 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 | 8.40 | 84% |
| 2.2. | Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras | 8.60 | 86% |
| 2.3 | Participa en la ejecución del POA | 8.80 | 88% |
| 2.4 | Participa en el diseño de instrumentos | 9.20 | 92% |
| 2.5 | Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos | 9.20 | 92% |
| 2.6 | Relaciona los elementos del Currículo Nacional | 9.20 | 92% |
| 2.7 | Participa en la elaboración del PAA | 9.20 | 92% |
| 2.8 | Utiliza el PAA | 9.40 | 94% |
| 2.9 | Construye una planificación de clase | 10.00 | 100% |
| 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 | 9.60 | 96% |
| 2.13 | Adapta el currículo en las diferentes áreas | 9.80 | 98% |
| 2.14 | Diseña proyectos con fines educativos | 9.25 | 93% |
| 2.15 | Incorpora el PAA | 8.80 | 88% |
| | PROMEDIO | 9.26 | 93% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Fiscal Mixta “Nueva Aurora”

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

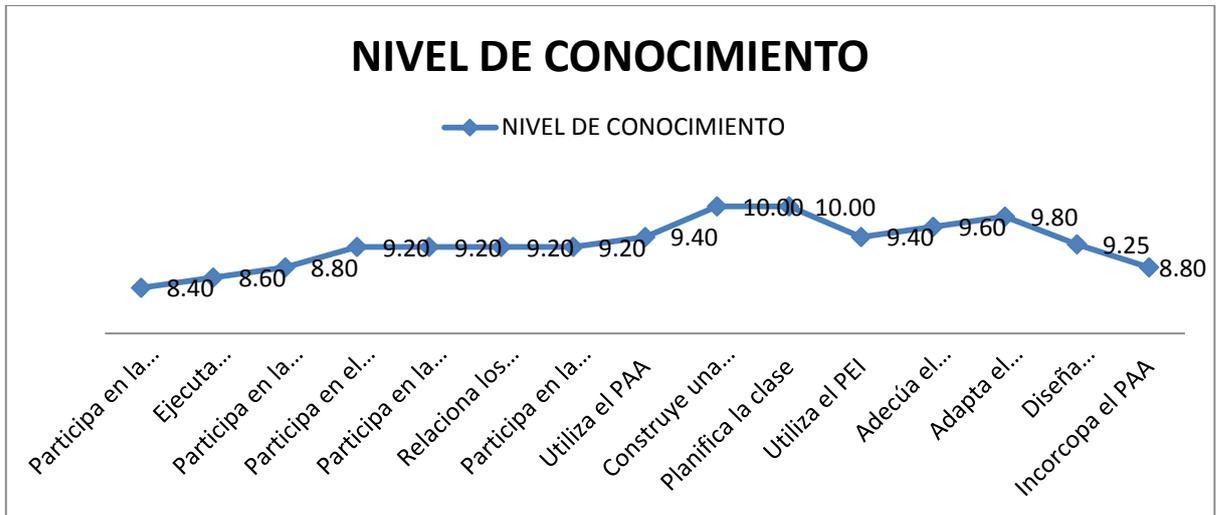


Figura 6: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela “Fiscal Mixta Nueva Aurora”

Al referirnos al conocimiento queda forjado que la utilización del plan de clase forma parte de la enseñanza diaria y su manejo donde la creatividad y motivación son parte esencial en la construcción de la clase diaria, alcanzando un alto nivel del 100% pero sin embargo el indicador 2.1 (Participa en la elaboración del PEI) presenta un nivel bajo del 84%. Se resume que para la construcción del plan de aula los docentes deben tomar en cuenta los elementos del currículo, el cual se los define “Currículo es el conjunto de criterios, planes de estudio, programas, metodologías y procesos, que contribuyen a la formación integral y a la construcción de la identidad cultural nacional, regional y local, incluyendo también los recursos humanos, académicos y físicos para poner en práctica las políticas y llevar a cabo el Proyecto Educativo Institucional (PEI.)” Ministerio de Educación (2010).

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

La gestión del aprendizaje es un saber pedagógico donde la reflexión teórico-práctico se dirige a mejorar el crecimiento educativo y una excelente docencia que conllevara al logro del aprendizaje de los estudiantes.

3.3 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

3.3.1.1. 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 | 9.60 | 96% |
| 3.2 | Emplea los principios didácticos de la disciplina | 9.80 | 98% |
| 3.3 | Fundamenta su práctica docente | 9.80 | 98% |
| 3.4 | Realiza procesos de investigación educativa | 9.00 | 90% |
| 3.5 | Utiliza los elementos de la estructura curricular | 9.60 | 96% |
| 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 | 10.00 | 100% |
| 3.9 | Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje | 9.60 | 96% |
| 3.10 | Selecciona y diseña recursos didácticos | 9.20 | 92% |
| PROMEDIO | | 9.60 | 96% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Fiscal Mixta "Nueva Aurora"

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

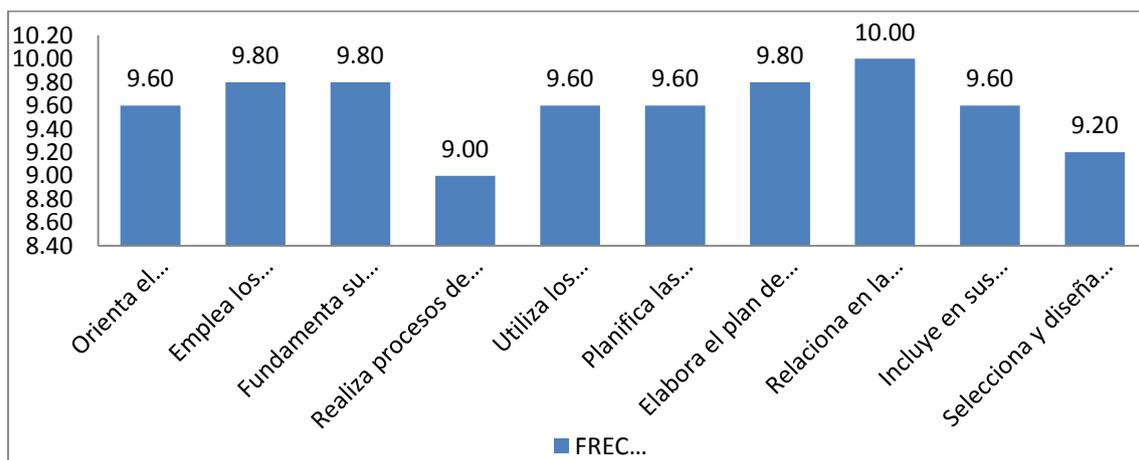


Figura 7. Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Fiscal Mixta "Nueva Aurora".

Con estos resultados apreciamos el factor que influye de manera positiva es la relación del plan de clase con los elementos que son los siguientes:

Se los puede emplear según el esquema de la institución y/o la docente crea convenientes:

Objetivos educativos específicos; son propuestos por el docente y buscan contextualizar la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010, los mismos que se desagregan de los objetivos educativos del año.

Destrezas con criterios de desempeño: Se encuentra en el documento curricular. Su importancia en la planificación estriba en que contienen el **saber hacer**, los **conocimientos asociados** y **el nivel de profundidad**.

Estrategias metodológicas: están relacionadas con las actividades del docente, de los estudiantes y con los procesos de evaluación. Deben guardar relación con los componentes curriculares anteriormente mencionados.

Indicadores esenciales de evaluación: planteados en la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010, que se deben cumplir por todos los estudiantes del país al finalizar un año escolar. Estos indicadores se evidenciarán en actividades de evaluación que permitan recabar y validar los aprendizajes con registros concretos.

Recursos: son los elementos necesarios para llevar a cabo la planificación.

Fuente: ministerio de Educación del Ecuador Marzo 2010.

Y con un porcentaje más bajo el indicador 3.10 (Selecciona y diseña recursos didácticos) con un 92%. De lo expuesto deducimos que los materiales con los que contamos actualmente no están siendo aprovechadas las ventajas que estas brindan a la educación y evitar efectos negativos por falta de conocimiento.

3.3.1.2. 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 | 9.60 | 96% |
| 3.2 | Emplea los principios didácticos de la disciplina | 9.80 | 98% |
| 3.3 | Fundamenta su práctica docente | 9.80 | 98% |
| 3.4 | Realiza procesos de investigación educativa | 8.80 | 88% |
| 3.5 | Utiliza los elementos de la estructura curricular | 10.00 | 100% |
| 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 | 10.00 | 100% |
| 3.9 | Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje | 9.80 | 98% |
| 3.10 | Selecciona y diseña recursos didácticos | 9.40 | 94% |
| | PROMEDIO | 9.66 | 97% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Fiscal Mixta “Nueva Aurora”

3.3.1.2. Importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza-aprendizaje



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

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Fiscal Mixta “Nueva Aurora”

La mayoría se centra en la planificación microcurricular y macrocurricular así como señala los indicadores 3.5 (utilización de los elementos de la estructura curricular) y 3.8 (relaciona en la planificación de clase los elementos) con un resultado del 100%. Y en menor porcentaje realizan proceso de investigación educativa con un 88% en ella se privatiza que los métodos microcurriculares están inmiscuidos en los macrocurriculares donde prestan más atención a la construcción y ejecución de la clase dejando de lado a las innovaciones que pueden encontrar en las nuevas investigaciones con una gran variedad de técnicas y que ayudan a resolver las nuevas interrogantes educativas.

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|-----------------|--|-----------------------|------------|
| 3.1 | Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos | 9.60 | 96% |
| 3.2 | Emplea los principios didácticos de la disciplina | 9.60 | 96% |
| 3.3 | Fundamenta su práctica docente | 9.80 | 98% |
| 3.4 | Realiza procesos de investigación educativa | 8.80 | 88% |
| 3.5 | Utiliza los elementos de la estructura curricular | 9.80 | 98% |
| 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 | 10.00 | 100% |
| 3.9 | Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje | 9.80 | 98% |
| 3.10 | Selecciona y diseña recursos didácticos | 9.60 | 96% |
| PROMEDIO | | 9.64 | 96% |

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Fiscal Mixta "Nueva Aurora"

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

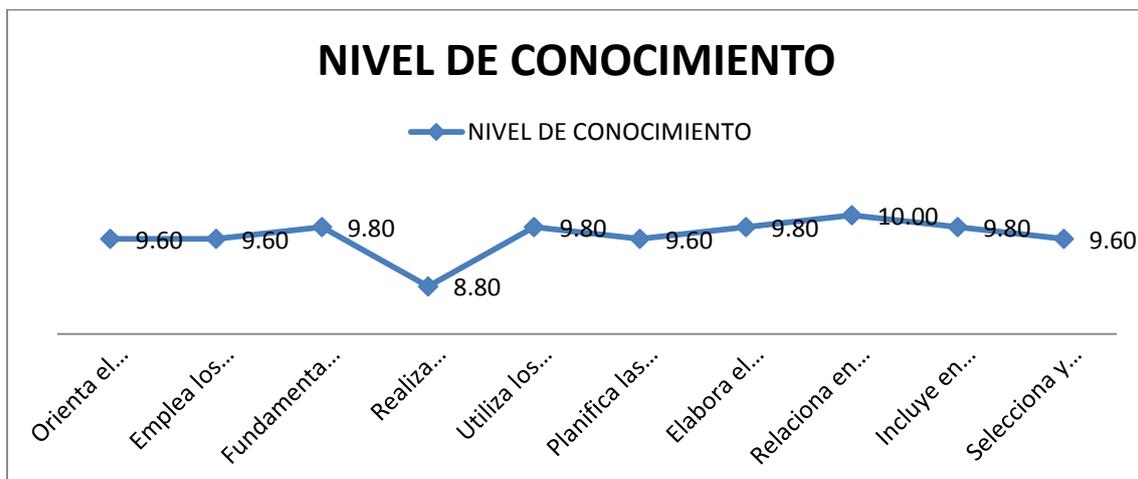


Figura9. Conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Fiscal Mixta "Nueva Aurora"

Dentro de los conocimientos que ponen en práctica es relacionar en la planificación de clase los elementos que abarca el mayor porcentaje el 100%. Sin embargo se presenta en menor porcentaje la realización de procesos de investigación educativa; deducimos que al abordar la fabricación del plan de aula necesitamos necesariamente de los procesos de investigación donde se organizan con métodos y teorías nuevas para mejorar la utilidad de estos métodos en la clase.

3.3.2 Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

El comprender el proceso de enseñanza-aprendizaje abarca varios enfoques de organizativos que tiene como fin respaldar el éxito de la enseñanza conociendo la particularidad de cada alumno donde estas características se reflejan a continuación.

3.3.2.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | FRECUENCIA (DOCENTE) | FRECUENCIA (INVESTIGADOR) | PORCENTAJE (DOCENTE) | PORCENTAJE (INVESTIGADOR) |
|-------------|--|----------------------|---------------------------|----------------------|---------------------------|
| 3.11.1 | Desarrolla estrategias didácticas | 9.00 | 10.00 | 90% | 100% |
| 3.11.2 | Recupera experiencias previas de los estudiantes | 9.60 | 9.90 | 96% | 99% |
| 3.11.3 | Presenta situaciones reales para motivar el tema | 9.60 | 9.80 | 96% | 98% |
| | PROMEDIO | 9.40 | 9.90 | 94% | 99% |

Fuente: Registro de observación de las actividades docentes aplicado en la escuela Fiscal Mixta "Nueva Aurora"

3.3.2.1 Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza- aprendizaje INICIO

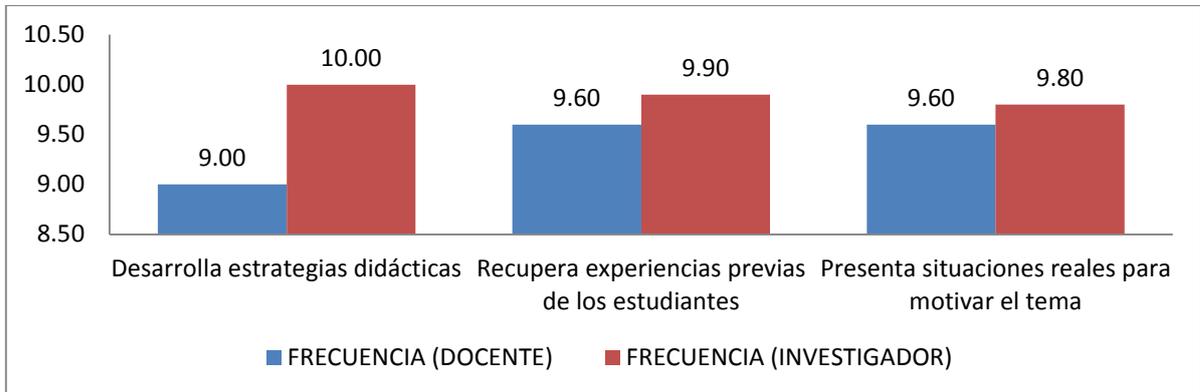


Figura 10. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Registro de observación de las actividades docentes aplicado en la escuela Fiscal Mixta “Nueva Aurora”

Como resultado de esta encuesta basada en la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje se presentaron valores casi similares en los indicadores donde el punto 3.11.3 (Presenta situaciones reales para motivar el tema) con un porcentaje del 98%.

En el transcurso de esta observación realizada a los docentes en su trabajo diario, el presentar un nuevo tema de forma motivante no está siendo aplicada continuamente la misma que dificulta la atención que los estudiantes presten a temas nuevos, así lo señala Gómez (2008) “afirma que si el docente es eficaz en la intervención sobre la motivación del alumnado, puede conducir su conducta y determinar el ambiente del aula y le rendimiento académico”.

3.3.2.2. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Desarrollo.

Tabla 11: 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 | 9.60 | 9.70 | 96% | 97% |
| 3.12.2 | Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento | 9.20 | 9.40 | 92% | 94% |
| 3.12.3 | Propone actividades alternativas metodológicas | 9.80 | 9.20 | 98% | 92% |
| 3.12.4 | Realiza actividades para organizar, sistematizar | 9.20 | 9.50 | 92% | 95% |
| 3.12.5 | Utiliza estrategias metodológicas | 8.40 | 9.50 | 84% | 95% |
| 3.12.6 | Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje | 9.20 | 9.60 | 92% | 96% |
| 3.12.7 | Realiza actividades para la aplicación del conocimiento | 9.80 | 9.50 | 98% | 95% |
| PROMEDIO | | 9.31 | 9.49 | 93% | 95% |

Fuente: Registro de observación de las actividades docentes aplicado en la escuela Fiscal “Nueva Aurora”

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

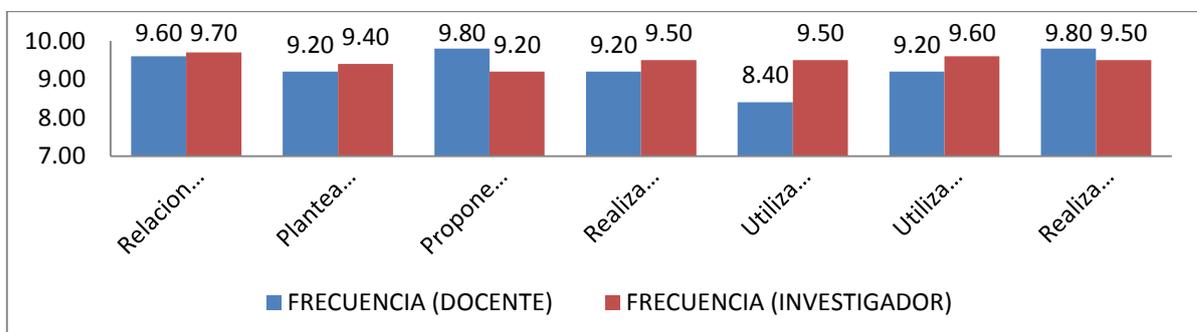


Figura 11: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Desarrollo

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Fiscal Mixta “Nueva Aurora”

En la realización de esta encuesta la cuantificación realizada por el mismo docente se presentó baja en el indicador 3.12.2 (Propone actividades alternativas metodológicas) con un 92% y en el indicador 3.12.5 (Utiliza estrategias metodológicas) con un 84%. Mientras que para el investigador alcanza un alto porcentaje en la realización de actividades para la aplicación del conocimiento donde se obtuvo un 97%. Se puede concluir para la planificación y exposición de la clase se necesita de todas y cada de las estrategias que están inmersas en su elaboración porque de ellas dependerá el éxito o fracaso de los resultados que se pueda conseguir.

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | FRECUENCIA (DOCENTE) | FRECUENCIA (INVESTIGADOR) | PORCENTAJE (DOCENTE) | PORCENTAJE (INVESTIGADOR) |
|-------------|---|----------------------|---------------------------|----------------------|---------------------------|
| 3.13.1 | Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados | 9.60 | 9.50 | 96% | 95% |
| 3.13.2 | Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula | 9.80 | 9.40 | 98% | 94% |
| 3.13.3 | Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula | 8.60 | 9.40 | 86% | 94% |
| 3.13.4 | Propone actividades para transferir el conocimiento | 9.20 | 9.50 | 92% | 95% |
| | PROMEDIO | 9.30 | 9.45 | 93% | 95% |

Fuente: Registro de Observación de las actividades docentes aplicado en la escuela Fiscal Mixta "Nueva Aurora"

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

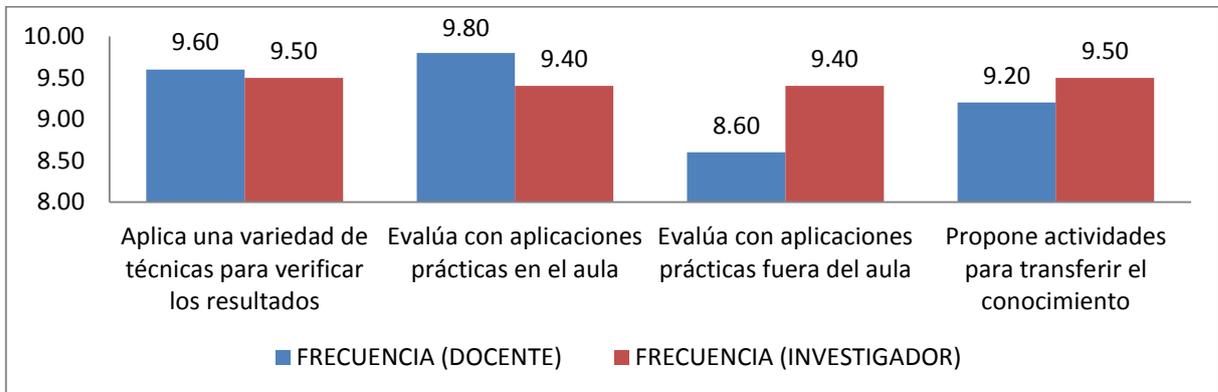


Figura 12. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. EVALUACIÓN

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la escuela Fiscal Mixta “Nueva Aurora

Los resultados de esta encuesta practica a los docentes alcanzo un alto porcentaje en la Evaluación con aplicaciones prácticas en el aula donde se obtuvo un 98%, sin embargo se presenta con un bajo porcentaje en el indicador 3.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) con un 86%, se resume que se presenta una controversia, evalúan con prácticas del aula pero no con las fuera de ellas las cuales no permiten un análisis e interpretación adecuada de conocimientos por parte de los alumnos. Como lo cataloga Fermín (1994.”La evaluación es un proceso sistemático, continuo, integral destinado a averiguar hasta qué punto se ha logrado los objetivos educacionales previamente determinados” (p. 96).

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | FRECUENCIA (DOCENTE) | FRECUENCIA (INVESTIGADOR) | PORCENTAJE (DOCENTE) | PORCENTAJE (INVESTIGADOR) |
|-------------|-----------------|----------------------|---------------------------|----------------------|---------------------------|
| 3.11 | INICIO | 9.40 | 9.90 | 94% | 99% |
| 3.12 | DESARROLLO | 9.31 | 9.49 | 93% | 95% |
| 3.13 | EVALUACIÓN | 9.30 | 9.45 | 93% | 95% |
| | PROMEDIO | 9.34 | 9.61 | 93% | 96% |

Fuente: Registro de Observación de las actividades docentes aplicado en la escuela Fiscal Mixta “Nueva Aurora”

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

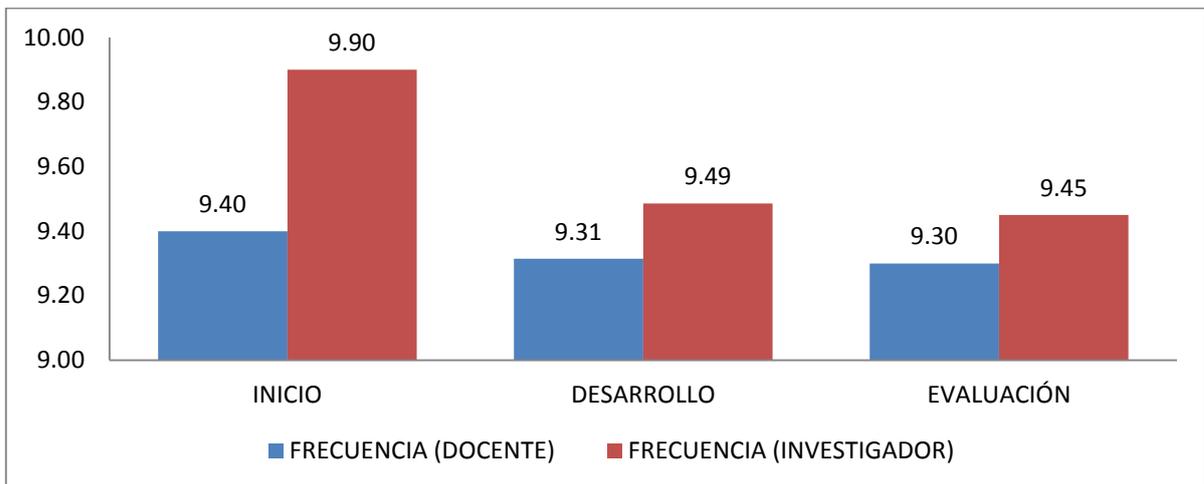


Figura 13. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. VISION GLOBAL

Fuente: Registro de Observación de las actividades docentes aplicado en la escuela Fiscal Mixta “Nueva Aurora”.

Al finalizar esta encuesta de observación de la práctica docente los resultados obtenidos son relativos, y con porcentaje mínimo de diferencia del 5% con referencia a los demás se presenta el (Desarrollo y evaluación). Podemos expresar una baja utilización en cuanto a las planificaciones y los elementos que abarca, no están siendo empleados aspectos motivantes para el manejo de la clase retroalimentando sus conocimientos previos al igual que evaluar para conocer el nivel de aprendizaje adquirido dentro de la enseñanza.

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

Tabla 13: Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Inicio

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | IMPORTANCIA | PORCENTAJE |
|-------------|--|-------------|------------|
| 3.11.1 | Desarrolla estrategias didácticas | 9.60 | 96% |
| 3.11.2 | Recupera experiencias previas de los estudiantes | 9.80 | 98% |
| 3.11.3 | Presenta situaciones reales para motivar el tema | 9.80 | 98% |
| | PROMEDIO | 9.73 | 97% |

Fuente: Registro de observación de las actividades docentes aplicado en la escuela Fiscal Mixta “Nueva Aurora”

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



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

Fuente: Registro de Observación de las actividades docentes aplicado en la escuela Fiscal Mixta “Nueva Aurora”.

Los resultados obtenidos por la aplicación del cuestionario a los docentes sobre la importancia de la evaluación en el proceso de enseñanza aprendizaje.

En la realización de la encuesta se presenta valores altos en los indicadores 3.11.2 (Recupera experiencias previas de los estudiantes) y el 3.11.3 (Presenta situaciones reales para motivar el tema) con un 98%. Y con un porcentaje más bajo el indicador 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas). Se deduce que no todas las estrategias metodológicas no son tomadas donde los estudiantes no alcanzaran un desarrollo integral, los maestros deben tener su propio modelo de actuación donde la puede realizar con experiencias vividas

o previas para su labor rutinaria, y motivantes como lo expresa, Gómez (2008), “afirma que si el docente es eficaz en la intervención sobre la motivación del alumnado, puede conducir su conducta y determinar el ambiente del aula y el rendimiento académico.”

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

Tabla 14: Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. DESARROLLO

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | IMPORTANCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|---|-------------|------------|
| 3.12.1 | Relaciona el tema con la realidad | 9.80 | 98% |
| 3.12.2 | Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento | 9.60 | 96% |
| 3.12.3 | Propone actividades alternativas metodológicas | 9.80 | 98% |
| 3.12.4 | Realiza actividades para organizar, sistematizar | 9.80 | 98% |
| 3.12.5 | Utiliza estrategias metodológicas | 8.80 | 88% |
| 3.12.6 | Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje | 9.40 | 94% |
| 3.12.7 | Realiza actividades para la aplicación del conocimiento | 10.00 | 100% |
| PROMEDIO | | 9.60 | 96% |

Fuente: Registro de Observación de las actividades docentes aplicado en la escuela “Nueva Aurora”

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

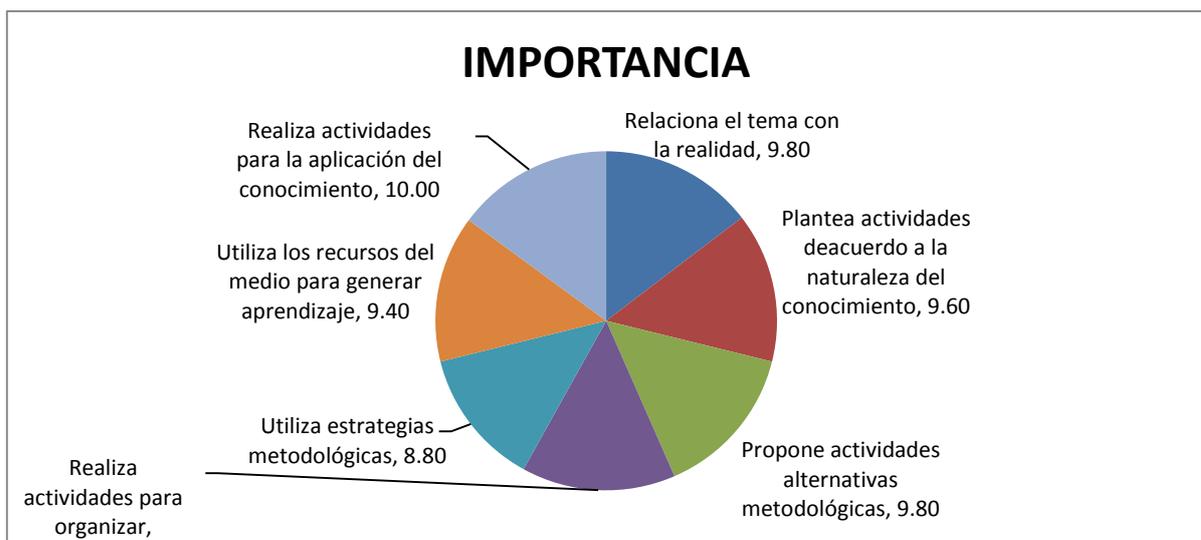


Figura 15. Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. DESARROLLO

Fuente: Registro de Observación de las actividades docentes aplicado en la escuela “Nueva Aurora”

En la realización de esta encuesta se alcanzó un porcentaje del 100% en el indicador 3.12.7 (Realiza actividades para la aplicación del conocimiento), mientras que en menor rango el indicador 3.12.5 (Utiliza estrategias metodológicas) se obtuvo el 88%, cabe recalcar que no está utilizando las estrategias para la elaboración de la planificación ocasionando desconcierto en fortalecimiento del aprendizaje porque para llegar a la aplicación del conocimiento necesitamos basarnos en las necesidades que se presenten en los alumnos y las particularidades de cada uno de ellos.

Tomemos en cuenta que las estrategias deben estar bien definidas en cuanto a capacidades intereses, habilidades para despertar su motivación ayudándoles al desarrollo educativo.

3.3.2.7. Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Evaluación

Tabla 15: 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 | 9.80 | 98% |
| 3.13.3 | Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula | 9.40 | 94% |
| 3.13.4 | Propone actividades para transferir el conocimiento | 9.40 | 94% |
| PROMEDIO | | 9.60 | 96% |

Fuente: Registro de Observación de las actividades docentes aplicadas en la escuela “Nueva Aurora”

3.3.2.7. Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Evaluación

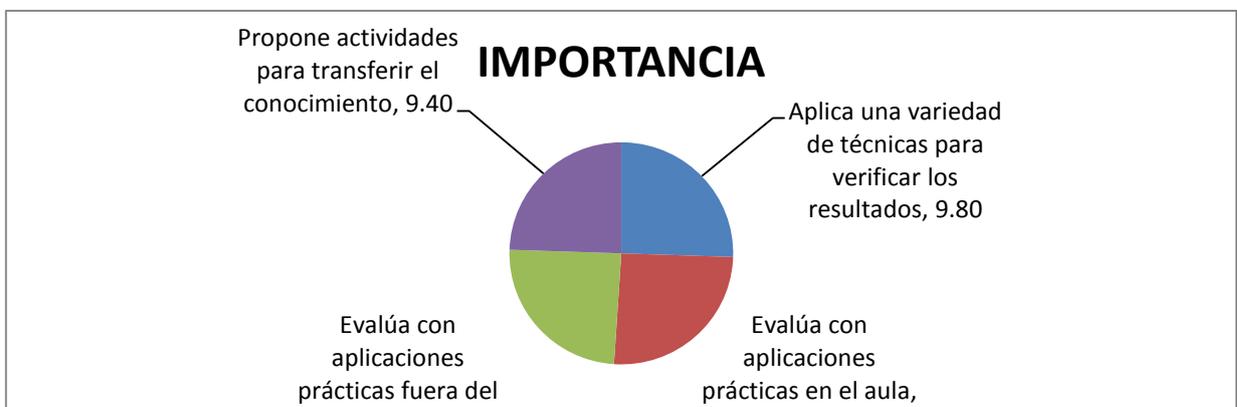


Figura 16. Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Evaluación

Fuente: Registro de Observación de las actividades docentes aplicadas en la escuela “Nueva Aurora”

Los resultados obtenidos por el cuestionario a los docentes sobre la importancia de la evaluación en el proceso de enseñanza aprendizaje se demuestra que dentro de las actividades del aula los docentes aplican una variedad de técnicas para verificar resultados, además evalúa con aplicaciones prácticas en el aula ambas con un porcentaje igual del 98 % y con un porcentaje más bajo el indicador 3.13.3 (evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) y el indicador 3.13.4 (propone actividades para transcribir el conocimiento) donde en ambos indicadores se obtuvo un 94%, cabe recalcar que los porcentajes que obtuvimos son casi equitativos donde podemos deducir que falta un poco más de interés en el método evaluativo y en la transcripción de conocimientos, hoy en día la evaluación es un recurso irrefutable en el proceso de enseñanza, así también lo señala el Ministerio de Educación del Perú, a través de la Dirección Nacional de Educación Básica Alternativa (2007) en el material bibliográfico titulado “Evaluación de los Aprendizajes en EBA – Módulo II define a la evaluación como un proceso permanente, sistemático e integral de obtención y análisis de información, inherente a los procesos de enseñanza aprendizaje y sus resultados, con la finalidad de emitir juicios y tomar decisiones (pág. 123).

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

Tabla 16: 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 | 9.73 | 97% |
| 3.12 | DESARROLLO | 9.60 | 96% |
| 3.13 | EVALUACIÓN | 9.60 | 96% |
| | PROMEDIO | 9.64 | 96% |

Fuente: Registro de Observación de las Actividades Docentes aplicadas en la escuela “Nueva Aurora”

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



Figura 17. Importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. VISION GLOBAL

Fuente: Registro de Observación de las Actividades Docentes aplicadas en la escuela “Nueva Aurora”.

Dentro del parámetro de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza -aprendizaje resultaron porcentajes excelentes, nos percatamos que los valores dados en cada indicador se presentaron casi iguales, por lo que los docentes trabajan más con conocimientos previos con un 97%, y los de menor valor tienen una diferencia del 1%, haciendo referencia al desarrollo como la evaluación, para alcanzar los objetivos que se han propuestos.

3.3.2.9 Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Inicio

Tabla 17: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. Inicio

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|-----------------|--|-----------------------|------------|
| 3.11.1 | Desarrolla estrategias didácticas | 9.40 | 94% |
| 3.11.2 | Recupera experiencias previas de los estudiantes | 9.80 | 98% |
| 3.11.3 | Presenta situaciones reales para motivar el tema | 9.80 | 98% |
| PROMEDIO | | 9.67 | 97% |

Fuente: Registro de observación de las actividades docentes aplicado en la escuela Fiscal Mixta “Nueva Aurora”

3.3.2.9 Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje



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

Fuente: Registro de observación de las actividades docentes aplicado en la escuela Fiscal Mixta “Nueva Aurora”

Al finalizar este registro de observación se obtuvo resultados elevados en el indicador 3.11.2 (Recupera experiencias previas de los estudiantes) y el indicador 3.11.3 (Presenta situaciones reales para motivar el tema) ambos con un porcentaje del 98% donde se recalcó que el trabajar con las experiencias de la alumno y temas motivadores favorece para abordar un tema nuevo.

A diferencia del indicador 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas) se presenta un porcentaje bajo del 94%. El docente debe reivindicarse en emplear las estrategias para mejora de la enseñanza diaria. Para Álvarez (2008) “Para ello, es imprescindible que los estudiantes cuenten con conocimientos básicos sólidos, pero también y sobre todo, con herramientas propias para adaptar esos conocimientos a diferentes situaciones, para completarlos en función del contexto, etc.”

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

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|-----------------|---|-----------------------|------------|
| 3.12.1 | Relaciona el tema con la realidad | 10.00 | 100% |
| 3.12.2 | Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento | 9.40 | 94% |
| 3.12.3 | Propone actividades alternativas metodológicas | 9.60 | 96% |
| 3.12.4 | Realiza actividades para organizar, sistematizar | 9.80 | 98% |
| 3.12.5 | Utiliza estrategias metodológicas | 9.00 | 90% |
| 3.12.6 | Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje | 9.40 | 94% |
| 3.12.7 | Realiza actividades para la aplicación del conocimiento | 10.00 | 100% |
| PROMEDIO | | 9.60 | 96% |

Fuente: Registro de observación de las actividades docentes aplicado en la escuela Fiscal Mixta “Nueva Aurora”

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

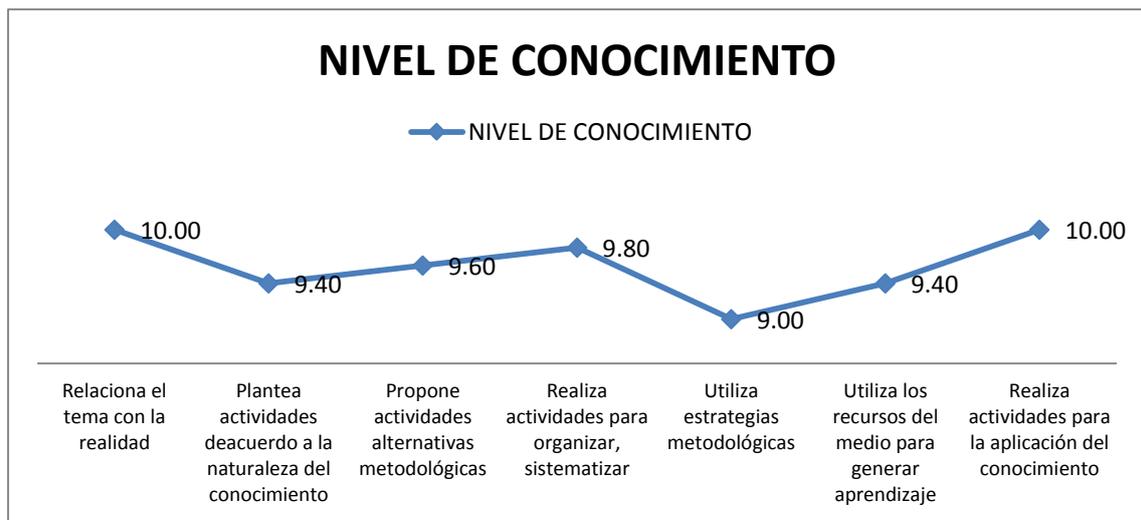


Figura 19. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. DESARROLLO

Fuente: Registro de observación de las actividades docentes aplicado en la escuela Fiscal Mixta “Nueva Aurora”

El maestro dentro de la práctica trabaja conjuntamente la relación del tema con la realidad, además realiza actividades aplicadas hacia el conocimiento fortaleciendo la enseñanza y mejora el aprendizaje en un 100%, según Aristóteles “el ser humano a través del tiempo va adquiriendo experiencia al respecto de lo que hace y adquiere conocimiento, es un proceso continuo en el que está involucrado: la sensibilidad, memoria e imaginación.”El proceso de enseñanza-aprendizaje sigue una metodología, pero basándonos a este registro la aplicación de estrategias metodológicas fueron obviadas.

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

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

| Nº DEL ÍTEM | INDICADOR | IMPORTANCIA | PORCENTAJE |
|-------------|---|-------------|------------|
| 3.13.1 | Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados | 9,80 | 98% |
| 3.13.2 | Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula | 9,80 | 98% |
| 3.13.3 | Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula | 9,40 | 94% |
| 3.13.4 | Propone actividades para transferir el conocimiento | 9,40 | 94% |
| PROMEDIO | | 9,60 | 96% |

Fuente: Registro de observación de las actividades docentes aplicado en la escuela fiscal mixta "Nueva Aurora"

3.3.2.11. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje evaluación.

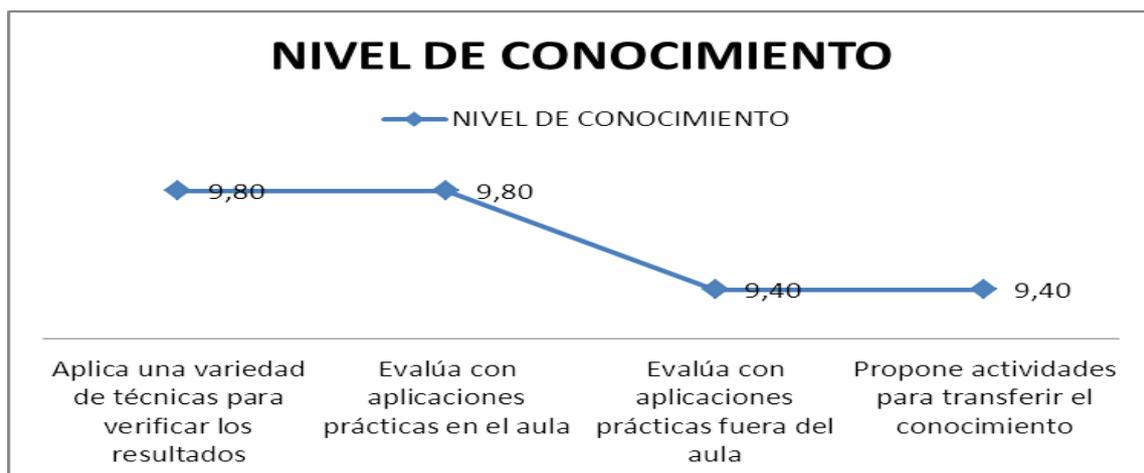


Figura 20. Conocimiento que tiene el docente en le amito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje EVALUACIÓN.

Fuente: Registro de observación de las actividades docentes aplicado en la escuela Fiscal Mixta "Nueva Aurora"

Dentro de este registro se obtuvo resultados satisfactorio en el indicador 3.13.1 (aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados) así como también el indicador 3.13.2 (Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula) ambos con el 98%, además de acoplarse a los regimientos evaluativos impuesto en las nuevas leyes de educación basados en que la evaluación no es simplemente medir sino conocer hasta donde fueron alcanzados los objetivos determinados incluyendo las actividades prácticas, el autor García Ramos (1989) define a evaluación "como una actividad o proceso sistemático de identificación, recogida o tratamiento de datos sobre elementos o hechos educativos, con el objetivo de valorarlos primero y, sobre dicha valoración, tomar decisiones" p. 2.sin embargo los indicadores 3.13.3

y 3.13.4 que se rigen a evaluaciones practicas fuera del aula y actividades para transferir el conocimiento los resultados crean una controversia al no utilizar todos los medios posibles para las respectivas evaluaciones y fortalecer el aprendizaje.

3.3.2.12. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje. Visión Global.

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

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | NIVEL DE CONOCIMIENTO | PORCENTAJE |
|-------------|-----------------|-----------------------|------------|
| 3.11 | INICIO | 9,67 | 97% |
| 3.12 | DESARROLLO | 9,60 | 96% |
| 3.13 | EVALUACION | 9,60 | 96% |
| | PROMEDIO | 9,62 | 96% |

Fuente: Registro de observación de las actividades docentes aplicado en la escuela fiscal mixta “Nueva Aurora”

3.3.2.12. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje. Visión Global.



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

Fuente: Registro de observación de las actividades docentes aplicado en la escuela fiscal mixta “Nueva Aurora”

Los resultados obtenidos muestran porcentajes casi similares donde el desarrollo y la evaluación se valora un porcentaje del 96% y con el 1% más, se lo ubica el conocimiento con aprendizajes previos, la aplicación de cada uno de estos parámetros están siendo utilizados con equidad dando un resultados satisfactorio en la enseñanza, como recalca Brunner(1934)en su teoría del aprendizaje “es un proceso activo en el cual los alumnos construyen nuevas ideas o conceptos basándose en su conocimiento corriente o pasado. El alumno selecciona y transforma información, construye hipótesis, y toma decisiones, confiando en una estructura cognitiva para hacerlo”.

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

Tabla 21: Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje.

| 3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje | Inicio | Desarrollo | Evaluación |
|---|--------|------------|------------|
| FRECUENCIA | 9,40 | 9,31 | 9,30 |
| IMPORTANCIA | 9,73 | 9,60 | 9,60 |
| NIVEL DE CONOCIMIENTO | 9,67 | 9,60 | 9,60 |

Fuente. Registro de observación de las actividades docentes aplicado en la escuela fiscal mixta “Nueva Aurora”

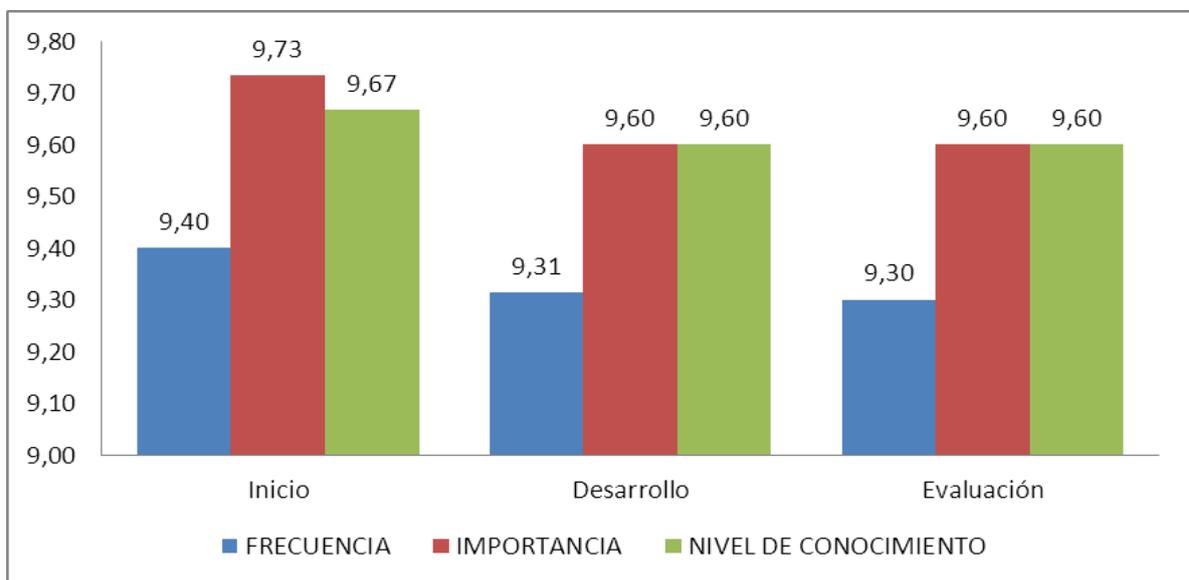


Figura 22. Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Registro de observación de las actividades docentes aplicado en la escuela fiscal mixta “Nueva Aurora”

En este registro de observación obtuvo resultados satisfactorios, los docentes trabajan con actividades idóneas en el transcurso de la clase, sin embargo notamos un pequeño desnivel en el indicador de la evaluación se presentó con un 93%, cada uno de estas etapas debe ser trabajadas por igual optimizando el desempeño docente. Como lo afirma Montenegro “El desempeño docente 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 socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente una acción mediante una acción reflexiva”. Y más adelante agrega el porqué es importante medir este desempeño: “El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y calificar la profesión docente.” p.

3.4 Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.

Entender que las habilidades que debe tener el estudiante universitario para poder un docente tiene que ser un profesional competente analista, sintético y comunicarse adecuadamente en la toma de decisiones, tenemos como responsabilidad generar un desempeño que contribuya con el desarrollo permanentemente, empleando herramientas didácticas que favorezcan el proceso de aprendizaje.

3.4.1 Frecuencia del desempeño en el ámbito del liderazgo y comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Tabla 22: Frecuencia del desempeño 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 | 8,80 | 9,50 | 88% | 95% |
| 4.2 | Vincula a los actores educativos | 8,60 | 8,80 | 86% | 88% |
| 4.3 | Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales | 9,00 | 8,60 | 90% | 86% |
| 4.4 | Promueve acciones orientadas al servicio | 8,20 | 9,30 | 82% | 93% |
| 4.5 | Promueve en los estudiantes el interés | 9,00 | 9,40 | 90% | 94% |
| 4.6 | Propicia en el aula la amistad | 10,00 | 9,40 | 100% | 94% |
| 4.7 | Aplica estrategias para atender las necesidades | 9,80 | 9,40 | 98% | 94% |
| 4.8 | Promueve el cumplimiento de las actividades | 9,40 | 9,60 | 94% | 96% |
| 4.9 | Trabaja el orden y la organización en las actividades | 9,40 | 9,60 | 94% | 96% |
| 4.10 | Promueve acuerdos para la convivencia armónica | 9,60 | 9,60 | 96% | 96% |
| 4.11 | Involucra a los estudiantes en la planeación | 9,00 | 9,70 | 90% | 97% |
| 4.12 | Aplica estrategias cooperativas | 9,20 | 9,50 | 92% | 95% |
| 4.13 | Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos | 10,00 | 9,70 | 100% | 97% |
| | PROMEDIO | 9,23 | 9,39 | 92% | 94% |

Fuente: Registro de observación de las actividades docentes aplicado en la escuela fiscal mixta "Nueva Aurora"

3.4.1. Frecuencia del desempeño en el ámbito del liderazgo y comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador.

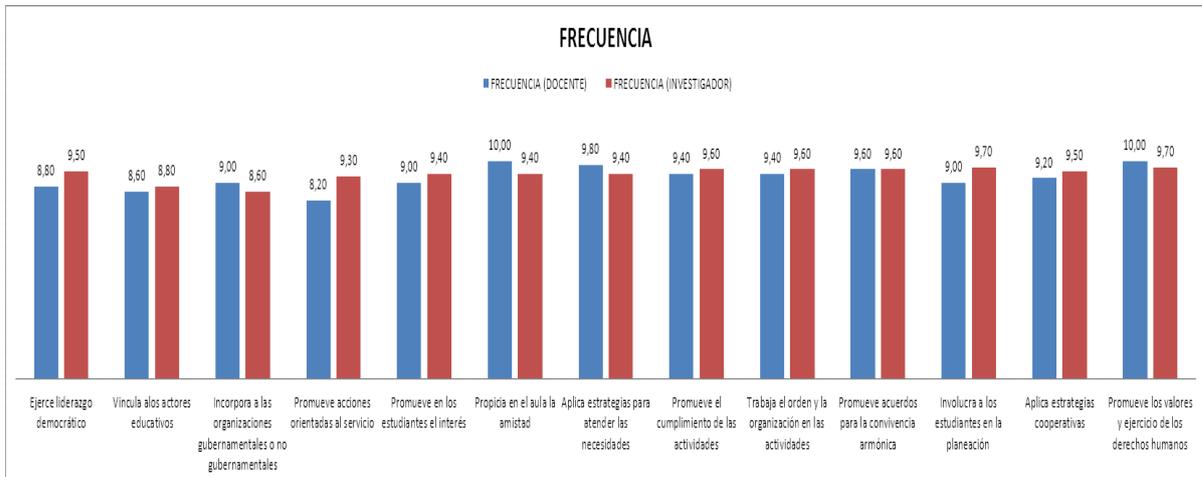


Figura 23. Frecuencia del desempeño en el ámbito del liderazgo y comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Registro de observación de las actividades docentes aplicado en la escuela fiscal mixta “Nueva Aurora”

Con los resultados obtenidos en la ficha de observación nos damos cuenta que existe similitud con los porcentajes tanto del docente como del investigador en casi todos los indicadores, sin embargo hay ciertos vacíos en las aplicaciones de las mismas, es así como se presenta un porcentaje más bajo en la vinculación de los actores educativos con un 86% correspondiente al porcentaje docente y con respecto al investigador el 86%, el cual se basa en incorporar las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales. Uno de los problemas más erróneos es pensar que son artículos nefastos mismos que nos han demostrado el vacío que puede ocasionar al no ser aplicados; así como lo manifiestan:

Pérez Esclarin (2007) “los docentes son pieza clave para conformar una educación de calidad”. En el mismo sentido, Angrist, J. D., & Guryan, J. (2008) “sostiene que la calidad educativa depende en definitiva de la calidad de las personas que lo desempeñan. Enfatiza que la razón de una buena institución de enseñanza radica en la calidad de su rendimiento docente”.p.33

3.4.2. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Tabla 23: Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

| N° DEL ÍTEM | INDICADOR | IMPORTANCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|---|-------------|------------|
| 4.1 | Ejerce liderazgo democrático | 9,00 | 90% |
| 4.2 | Vincula a los actores educativos | 9,40 | 94% |
| 4.3 | Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales | 9,20 | 92% |
| 4.4 | Promueve acciones orientadas al servicio | 8,80 | 88% |
| 4.5 | Promueve en los estudiantes el interés | 9,20 | 92% |
| 4.6 | Propicia en el aula la amistad | 10,00 | 100% |
| 4.7 | Aplica estrategias para atender las necesidades | 9,80 | 98% |
| 4.8 | Promueve el cumplimiento de las actividades | 9,60 | 96% |
| 4.9 | Trabaja el orden y la organización en las actividades | 9,60 | 96% |
| 4.10 | Promueve acuerdos para la convivencia armónica | 9,60 | 96% |
| 4.11 | Involucra a los estudiantes en la planeación | 9,20 | 92% |
| 4.12 | Aplica estrategias cooperativas | 9,60 | 96% |
| 4.13 | Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos | 10,00 | 100% |
| PROMEDIO | | 9,46 | 95% |

Fuente: Registro de observación de las actividades docentes aplicado en la escuela fiscal mixta “Nueva Aurora”

**Figura 24:** Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Fuente: Registro de observación de las actividades docentes aplicado en la escuela fiscal mixta “Nueva Aurora”

De estos resultados se concluye que los indicadores poseen porcentajes satisfactorios, no obstante el indicador 4.4 (Promueve acciones orientadas al servicio) con un porcentaje del 88%.

Dentro de las aulas se debe implementar trabajos relacionado en beneficio de la comunidad además de trabajos solidarios que fortalezcan los valores educativos.

La National and Community Service Act estadounidense de 1990 lo definía como:

"un método por el cual los estudiantes o participantes aprenden y se desarrollan a través de la participación en servicios concienzudamente organizados, que se realizan en una comunidad y se dirigen a satisfacer las necesidades de dicha comunidad; se coordina con una escuela primaria, secundaria o una institución de educación superior, o un programa de servicio comunitario, y con la propia comunidad; ayuda a promover el civismo; se integra en el currículo académico de los estudiantes, reforzándolo, o en aquellos componentes educativos del programa de servicio comunitario en el cual los participantes toman parte; y proporciona un tiempo estructurado para que los estudiantes o participantes reflexionen sobre la experiencia del servicio comunitario" p. 42.

3.4.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Tabla 24: 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 | 9,00 | 90% |
| 4.2 | Vincula a los actores educativos | 9,40 | 94% |
| 4.3 | Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales | 9,20 | 92% |
| 4.4 | Promueve acciones orientadas al servicio | 8,60 | 86% |
| 4.5 | Promueve en los estudiantes el interés | 9,80 | 98% |
| 4.6 | Propicia en el aula la amistad | 10,00 | 100% |
| 4.7 | Aplica estrategias para atender las necesidades | 9,60 | 96% |
| 4.8 | Promueve el cumplimiento de las actividades | 9,80 | 98% |
| 4.9 | Trabaja el orden y la organización en las actividades | 9,40 | 94% |
| 4.10 | Promueve acuerdos para la convivencia armónica | 9,60 | 96% |
| 4.11 | Involucra a los estudiantes en la planeación | 9,40 | 94% |
| 4.12 | Aplica estrategias cooperativas | 9,60 | 96% |
| 4.13 | Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos | 10,00 | 100% |
| | PROMEDIO | 9,49 | 95% |

Fuente: Registro de observación de las actividades docentes aplicado en la escuela fiscal mixta "Nueva Aurora"

3.4.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

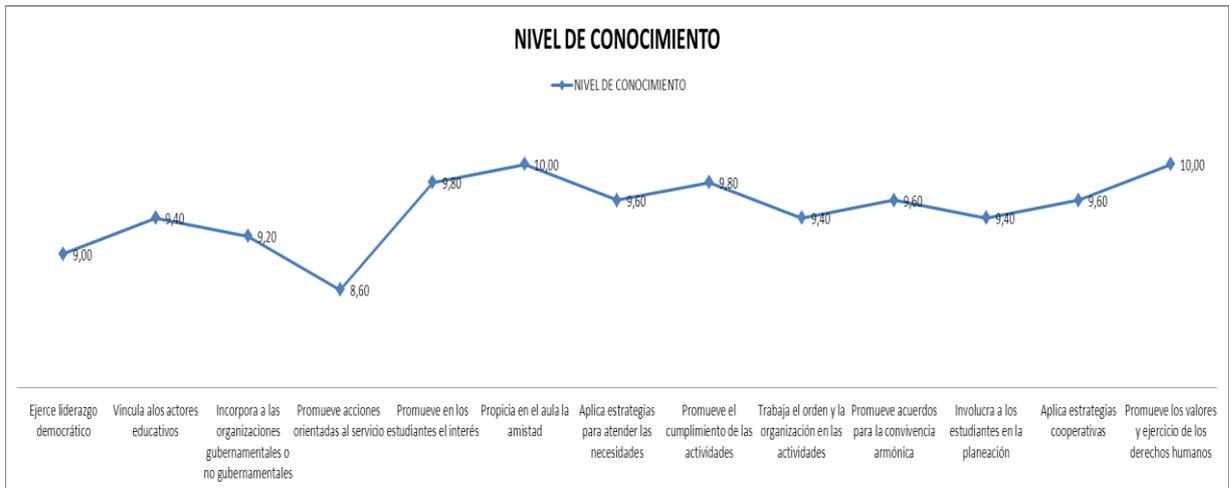


Figura 25: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Registro de observación de las actividades docentes aplicado en la escuela fiscal mixta "Nueva Aurora"

Los resultados obtenidos se demuestran considerables, las desventaja del indicador 4.4 (promueve acciones orientadas al servicio) con un 88%; demuestra que el conocimiento referente al liderazgo y comunicación no está proyectando el servicio fuera de las aulas, así como lo publica Grao (2009) "una metodología que combina en una sola actividad el aprendizaje de contenidos, competencias y valores con la realización de tareas de servicio a la comunidad. El aprendizaje al servicio parte de la idea como una ayuda mutua; es un mecanismo de progreso personal, económico y social mejor que la persecución obsesiva del provecho individual. Además de situar al lector en lo que es el aprendizaje al servicio, esta obra presenta varios ejemplos, lo enmarca en el seno de las principales tradiciones de la pedagogía contemporánea y aborda los elementos que lo caracterizan: las necesidades que atiende, la idea de servicio que propone y los aprendizajes que proporciona; así como las cuestiones que deben tenerse en cuenta cuando se quiere generalizar el aprendizaje servicio en un territorio."sp.

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

Tabla 25: 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 | 9,40 | 9,90 |
| | Desarrollo | 9,31 | 9,49 |
| | Evaluación | 9,30 | 9,45 |
| | Visión Global | 9,34 | 9,61 |
| 4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN. | | 9,23 | 9,39 |

Fuente: Registro de observación de las actividades docentes aplicado en la escuela fiscal mixta "Nueva Aurora"

Tabla 26: COMPARACION DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACION CON EL REGISTRO DE OBSERVACION DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES.

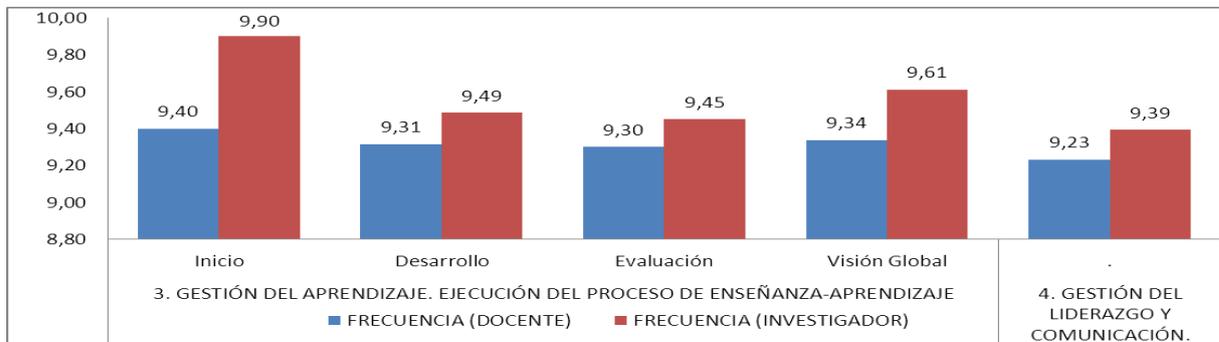


Figura 26. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

Fuente: Registro de observación de las actividades docentes aplicado en la escuela fiscal mixta "Nueva Aurora"

Se concluye en cuanto a los resultados, los porcentajes son equitativos es decir satisfactorios, donde con un mínimo de diferencia el docente obtiene 9.31 (desarrollo) al contrario el investigador con un 9,45 en (Evaluación), cabe recalcar que se están tomando en cuenta cada uno de los procesos educativos reforzando la educación. Como lo confirma Valdés (2006) señala que el desempeño de un profesor es "un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad".(p.32).

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 26: Desempeño profesional del docente (análisis global)

| ÁMBITO | FRECUENCIA | IMPORTANCIA | NIVEL DE CONOCIMIENTO |
|--|------------|-------------|-----------------------|
| 1. GESTIÓN LEGAL. | 9,55 | 9,60 | 9,55 |
| 2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR. | 9,44 | 9,46 | 9,26 |
| 3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje | 9,60 | 9,66 | 9,64 |
| 3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje | 9,34 | 9,64 | 9,62 |
| 4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN. | 9,23 | 9,46 | 9,49 |

Fuente: Registro de observación de las actividades docentes aplicado en la escuela fiscal mixta “Nueva Aurora”

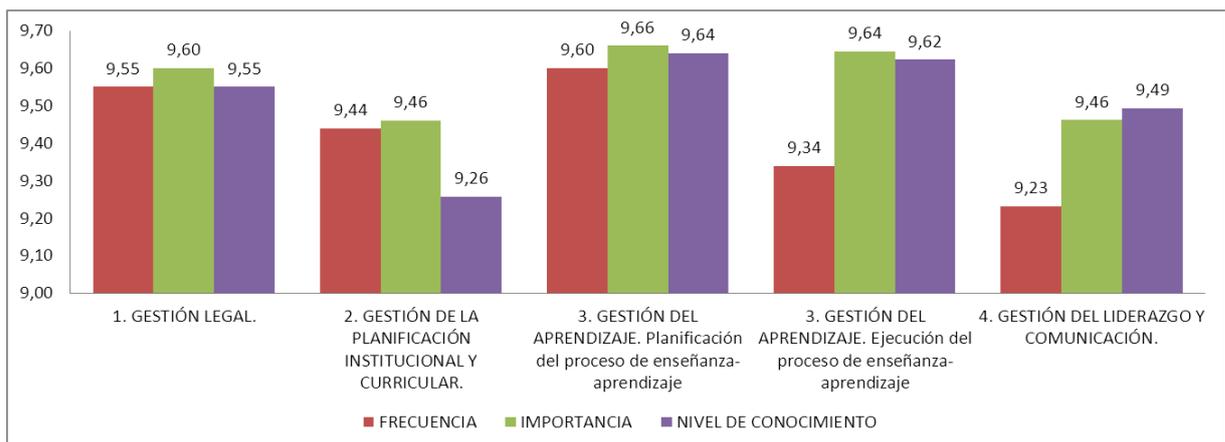


Figura 27: Desempeño profesional del docente (visión global)

Fuente: Registro de observación de las actividades docentes aplicado en la escuela fiscal mixta “Nueva Aurora”

Al referirnos al indicador gestión del liderazgo y comunicación se presenta con un porcentaje más bajo el 92,3 % con referencia a los demás, el docente debe tomar en cuenta que no debe dejar de lado ningún proceso educativo debe considerar el trabajar conjuntamente con cada uno de ellos para facilitar el procedimiento como los señala Barriga (2004) “manifiesta que algunos tratadistas del campo de la pedagogía han planteado una nueva forma de organizar los contenidos de la enseñanza. Según esta propuesta, se trata de organizar el currículo en torno a ciertas áreas y no en torno a las clásicas asignaturas. La organización por asignaturas se ha venido aplicando por muchos años, claramente a partir de la educación secundaria y acentuadamente en el nivel universitario, aunque no en el nivel primario”.

CAPITULO IV
CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA

Conclusiones

- Se puede resaltar la incorporación y aplicación del código de la convivencia donde está impregnado los derechos y deberes de los niños que favorecen la efectividad dentro del proceso enseñanza-aprendizaje donde el constante uso de estos reglamentos contribuyen al proceso formativo como base para la educación.
- Después de examinar de forma extensa se concluye que el uso de la planificación microcurricular es la más aceptada como decisión estratégica y teórica en cambio la planificación macrocurricular tiene un pequeño déficit en su aplicación y la acreditación puede variar en el proceso educativo.
- El desempeño profesional del docente surge como una decisión estratégica en la incursión del proceso enseñanza aprendizaje donde su desempeño es motivar la clase creando una familia dentro de la misma y liderazgo en trabajar con actividades previas donde promueve la estabilidad de los estudiantes. De la misma forma el investigador se afianza más en la utilización de las estrategias metodológicas donde se concluye que cada estrategia va dirigida a las diferentes aptitudes de cada discente.
- La educación de calidad incorpora dentro de su proceso los valores sobre la enseñanza gracias a la reflexión y autoconocimiento que se imparte y la desarrollan consecutivamente la confianza y seguridad que se les de ayuda al desenvolvimiento para el futuro.
- Por último, se puede concluir el resalte de efectividad con una formación permanente y adaptada a los nuevos contextos de la sociedad y nuevos roles que se les asigna a los profesores para su desenvolvimiento donde garantizan calidad en la educación.

Recomendaciones

- Los docentes deben conocer acerca del Plan Decenal de Educación (PDE) que sirve como medio general de mejora de la educación, es por esto que la escuela fiscal mixta Nueva Aurora debe capacitar a sus docentes en la utilización y aplicación dentro de los proyectos educativos.
- El docente debe trabajar conjuntamente con los directivos en la elaboración del PEI , además del proyecto organizativo anual (POA) realizando talleres en base al código de la convivencia destacando cada uno de los deberes y derechos que tiene los alumnos dentro de sus aulas.
- El personal docente debe trabajar con técnicas, métodos y estrategias metodológicas que vayan acorde a las necesidades de la educación, es por ello que los directivos deben promover capacitaciones permanentes en sus actualizaciones educativas.
- Los docentes debe trabajar conjuntamente con la comunidad y la familia unificando a cada uno en la participación dentro de la educación, la participación de la ciudadanía es fundamental en el desarrollo del proceso de aprendizaje.
- El personal docente deben ser entes de liderazgo democrático concienciando en la participación voluntaria en los actos que se vayan a desarrollar dentro de la institución como el minuto cívico, casas abiertas, actos deportivos y culturales.
- Los directivos deben realizar actualizaciones permanentes conjuntamente con la tecnología a emplearse y sea utilizada adecuadamente por todos y cada un con estrategia metodológica.

PROPUESTA

ESTRATEGIA: GESTIÓN DEL APRENDIZAJE

PROBLEMA IDENTIFICADO:

La actividad de aprendizaje se relaciona con activar los conocimientos previos donde actualmente su participación está obsoleta dentro de la institución, sin embargo en el proyecto educativo consta como enfoque principal de enseñanza, donde en muchos de los casos esta visto como eje dispensable. La educación del siglo XXI debe erradicar el conflicto participativo y dirigirse a la evolución activa del alumna o alumna en la fabricación de su propio conocimiento.

TEMA:

LAS DESTREZAS CONSTRUCTIVISTAS, PARA FORTALECER EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

OBJETIVO:

Fomentar la utilización de las destrezas constructivistas en la enseñanza – aprendizaje, por medio de actividades individuales grupales que construyan un pensamiento crítico e imaginativo del centro educativo escuela fiscal mixta “Nueva Aurora” durante el año lectivo 2013-2014.

PROPUESTA

| ACTIVIDADES | PROCEDIMIENTO | RECURSOS | EVALUACION |
|--|--|----------------------------------|--|
| Análisis de las destrezas a utilizar. | Mediante una entrevista abierta se conocerá las estrategias que emplean los docentes. Se las especificará de acuerdo a los conocimientos. | Pequeños carteles Cinta | Conocer las destrezas metodológicas manejadas. |
| Exhibición de las bases pedagógicas del currículo. | Por medio de grupos pequeños de trabajo, se dialogara en el conocimiento, estándares de preguntas. | Papelotes Marcadores video | Conoce los ejes constructivistas. |

| | | |
|---|--|---|
| Proponer nuevas destrezas que fortalezcan los ejes del currículo. | Dentro del mismo círculo docente formulan Carteles Cintas acordados al contenido del currículo. | Los maestros docentes diseñan destrezas estratégicas con su respectiva metodología. |
| | Exposición de las propuestas referidas a las destrezas con los maestros, con equipos de trabajo. | |

BIBLIOGRAFÍA

- Ausubel, D. (1968). Teoría del Aprendizaje Significativo responde a una concepción cognitiva del aprendizaje.
- Diaz, Jordi. (1999). La enseñanza y el aprendizaje de las habilidades y destrezas motrices básicas, Recuperado de, https://books.google.com.ec/books?id=Qv-KHmPxkG8C&pg=PA119&lpg=PA119&dq=destrezas+constructivistas&source=bl&ots=U7EeFSa_zV&sig=W7W1kNnVSkX6OVcvoFY0JPnnF2E&hl=es-419&sa=X&ei=cDvQVJLhMcK6ggSzt4K4BQ&ved=0CDwQ6AEwBA#v=onepage&q=destrezas%20constructivistas&f=false
- Estrada, Lesly. . Desempeño docente., recuperado de, https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPE%C3%91O_DOCENTE.pdf
- Marchesi, A., Tedesco, J.C. y Coll, C. *Calidad, equidad y reformas en la enseñanza. Organización de Estados Ibero-americanos*, Recuperado de, <http://www.oei.es/metas2021/CALIDAD.pdf>

BIBLIOGRAFIA

Borja, I (22 de septiembre del 2012). *Las ocho políticas del plan decenal de educación y el análisis de edu ciudadanía* [mensaje de blog]. Recuperado de <http://www.grupofaro.org/content/las-ochopol%C3%ADticas-del-plan-decenal-de-educaci%C3%B3n-y-el-an%C3%A1lisis-de-educiudadan%C3%ADa-en-ecuador-r>

González, R. A., Sánchez, A., Tabernero, B., Llanos, C. (2001). *Análisis de la formación permanente del profesorado de educación física a través de los C.P.R y los C.F.I.E. de la provincia de Zamora*. Zamora. Recuperado de <http://cienciadeporte.eweb.unex.es/congreso/04%20val/pdf/C127.pdf>

Marco metodológico y enfoque de la investigación. (sf). *En marco metodológico de univo.edu*. Recuperado de http://www.univo.edu.sv:8081/tesis/021532/021532_Cap3.pdf

Marco del buen desempeño docente (sf). Ministerio de Educación Perú. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf

Martínez, V (sf). *La relación maestro-alumno como motivación del aprendizaje*. Recuperado de <http://genesis.uag.mx/posgrado/revistaelect/educa/edu005.htm>

Marroquin Peña, R (2012). *Metodología de la Investigación*. (Tesis doctoral Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). Recuperado de http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia_de_la_investigacion.pdf

Mejía, C., Grisales, J. (2012). *El saber pedagógico y la formación de maestros*. Recuperado de http://www.ucm.edu.co/wp-content/uploads/docs/COMPILACION_CONGRESO.pdf

Metodología (sf). Capítulo III en catrina. upñad. Recuperado de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lhr/victoria_a_a/capitulo3.pdf

Palmero, F. (sf). Revista Electrónica de Motivación y Emoción. *Motivación: Conducta y Proceso*. VIII. 20-21. Recuperado de <http://reme.uji.es/articulos/numero20/1-palmero/texto.html>

Prats, J (2004). Técnicas y recursos para la elaboración de tesis doctorales bibliografía y orientaciones metodológicas. Universidad de Barcelona.

SánchezNúñez, C (2006). Educación e valores interculturales.(Tesis Doctoral). Universidad de Granada.

Salguero, J (2004). *Educar para la paz: el caso de un país dominado por la violencia: Colombia*. (Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid). Recuperado de <http://pendientedemigracion.ucm.es/BUCM/tesis/edu/ucm-t27290.pdf>

Sistema de interacción familiar asociado a la autoestima de menores en situación de abandono moral o prostiucional. (1996). Capítulo III de unmsm.edu.pe. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/salud/ferreira_ra/cap3.pdf

Reyes Tejada, N (sf). *relación entre el rendimiento académico, la ansiedad ante los exámenes, los rasgos de personalidad, el autoconcepto y la asertividad en estudiantes del primer año de Psicología de la UNMSM*. (Tesis grado, universidad Nacional Mayor de San Carlos). Recuperado de <http://www.scribd.com/doc/22472175/tesis-completa>

Zorrilla, M (2002). *¿Qué relación tiene el maestro con la calidad y la equidad en educación?*. Recuperado de http://www.oei.es/docentes/articulos/relacion_maestro_calidad_equidad_educacion_zorrilla.pdf

ANEXOS

Anexo 1



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABERTA 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



Anexo 2



Notf. Grad. # 261
Loja, 28 de abril de 2015
Centro Universitario: QUITO-VILLAFLORA

GRADO DE LICENCIADO (A) EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Por medio de la presente se convoca a: **VANESSA ELIZABETH ULLAURI ABAD** con documento de identidad **1717255085** para la recepción de grado oral de LICENCIADO, el cual se realizará en la ciudad de Loja el día, **jueves siete de mayo del año dos mil quince**, a partir de las **08:00** ante los miembros del TRIBUNAL N°- 4 integrado por los siguientes profesores:

| TRIBUNAL N°- 4 | |
|---|---|
| DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN | MIEMBROS |
| Mgtr. Mónica Unda Costa (e) | Mgtr. Margoth Briarte Solano Mgtr. Ricardo Patricio Hlacio Maldonado |

En el momento del grado debe entregar a la secretaria que da lectura a su acta de grado los siguientes documentos: Cd con caja grabado el TPT en formato PDF fondo blanco con letras azules, Declaración de Autoría y Cesión de Derechos (firmados con esfero color azul), Aprobación del Director del Trabajo de Fin de Titulación, hoja impresa con el correo de aprobación de la Biblioteca, 1 anillado del trabajo y la ficha de ex alumnos debidamente llena e impresa por anverso y reverso.

La ceremonia de incorporación es de carácter obligatorio y se realizará el día **viernes 8 de mayo de 2015**, en el Centro de Convenciones de la Universidad Técnica Particular de Loja, a partir de las **11h00**.

Atentamente

Sandra Patricia Díaz
**SECRETARIA DE GRADUACIONES
DEL AREA SOCIO HUMANÍSTICA**

NOTA: Dada la solemnidad del caso, se ruega presentarse al grado y al acto de incorporación en traje formal y con medio hora de anticipación al evento; así mismo, si existe algún error en su número de cédula o los nombres y apellidos, favor comunicar a través del correo electrónico.

Anexo 3

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

| CODIGO: | | |
|--------------|---------------------|----------------------|
| Investigador | Ubicación Educativa | Docente investigador |
| | | |

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: Escuela Rural Nueva "Paseo Andino"

2. Tipo de Institución:

Pública Municipal Particular Fiscomisional

3. Ubicación geográfica:

Urbana Rural

✓ DATOS DEL DOCENTE:

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

4. Posee título relacionado con la docencia Si (✓) NO ()

5. Nivel de estudio:

Bachiller Profesor Tercer nivel Cuarto nivel

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

Inicial Básica Bachillerato Básica y Bachillerato

7. Modalidad de trabajo:

Presencial Semipresencial Distancia

8. Relación laboral:

Contrato Nombramiento Honorario

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

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

| ÁMBITOS | N° DEL ÍTEM | INDICADORES | VALORACIÓN | | |
|------------------|-------------|--|------------|-------------|-----------------------|
| | | | 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. | 10 | 10 | 10 |
| | 1.2 | Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la Organización Institucional establecida en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y desarrollados en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. | 10 | 10 | 10 |
| | 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. | 10 | 10 | 10 |
| | 1.4 | Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa. | 10 | 10 | 10 |

Anexo 4

| AMBITOS | Nº DEL ÍTEM | INDICADORES | Frecuencia | Importancia | Nivel de conocimiento | | |
|---|-------------|---|---|---|-----------------------|----|----|
| | | | | | | | |
| 3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje | 3.11 | 3.11.1 | Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos. | 9 | 9 | 9 | |
| | | 3.11.2 | Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase. | 10 | 10 | 10 | |
| | | 3.11.3 | Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema. | 10 | 10 | 10 | |
| | 3.12 | DESARROLLO | 3.12.1 | Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto). | 10 | 10 | 10 |
| | | | 3.12.2 | Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante. | 9 | 9 | 9 |
| | | | 3.12.3 | Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula. | 9 | 9 | 9 |
| | | | 3.12.4 | Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento. | 9 | 9 | 9 |
| | | | 3.12.5 | Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución. | 9 | 9 | 9 |
| | | | 3.12.6 | Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes. | 10 | 10 | 10 |
| | | | 3.12.7 | Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula. | 10 | 10 | 10 |
| | 3.13 | EVALUACIÓN | 3.13.1 | Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje. | 10 | 10 | 10 |
| | | | 3.13.2 | Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula. | 9 | 9 | 9 |
| | | | 3.13.3 | Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula. | 9 | 9 | 9 |
| | | | 3.13.4 | Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos. | 9 | 9 | 9 |
| 4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN. | 4.1 | Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula. | 9 | 9 | 9 | | |
| | 4.2 | Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad. | 9 | 9 | 9 | | |
| | 4.3 | Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales. | 9 | 9 | 9 | | |
| | 4.4 | Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario. | 8 | 8 | 8 | | |
| | 4.5 | Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas. | 10 | 10 | 10 | | |
| | 4.6 | Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes. | 10 | 10 | 10 | | |
| | 4.7 | Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes. | 9 | 9 | 9 | | |
| | 4.8 | Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula. | 10 | 10 | 10 | | |
| | 4.9 | Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula. | 9 | 9 | 9 | | |
| | 4.10 | Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas. | 9 | 9 | 9 | | |
| | 4.11 | Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras. | 9 | 9 | 9 | | |
| | 4.12 | Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logran un objetivo común de aprendizaje. | 9 | 9 | 9 | | |
| | 4.13 | Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula. | 10 | 10 | 10 | | |

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 5

ESCUELA FISCAL MIXTA NUEVA AURORA



Anexo 6

