



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

AREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 3ro, 4to, 5to, 6to y 7mo de Educación general Básica de la Escuela Fiscal “Veinte de Enero” del Cantón Santa Isabel, provincia del Azuay, en el año lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Merchán Lalvay, Carmen Herlinda

DIRECTOR: Quezada Ochoa, Henry Antonio. Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO SANTA ISABEL

2014



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NC-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

2017

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Mgs.

Henry Antonio Quezada Ochoa.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, en la Escuela Veinte de Enero, año lectivo 2014-2015, realizado por Merchán Lalvay Carmen Herlinda, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, julio.... de 2014.

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Merchán Lalvay Carmen Herlinda declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, en la Escuela Veinte de Enero, año lectivo 2014-2015, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo el Mgs. Henry Antonio Quezada Ochoa director del presente trabajo, y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autora: Merchán Lalvay, Carmen Herlinda

Cédula: 0704424928

DEDICATORIA

Esta tesis lo dedico a mi Dios, a mis queridos Padres en el cielo, por enseñarme a ser perseverante en la vida, en alcanzar mis sueños y anhelos, a mis queridos hermanos y sobrinos, por darme la mano cuando sentía que el camino se terminaba por la paciencia que me han sabido tener en este fascinante caminar de mis estudios, a ustedes por siempre mi corazón y eterna mi gratitud.

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por haberme acompañado a lo largo de mi carrera, por haberme dado fortaleza, sabiduría y constancia en mis estudios.

Mi más sincero agradecimiento a la prestigiosa Universidad Técnica Particular de Loja, por ofrecerme la oportunidad de superarme profesionalmente, a mis profesores a quienes les debo gran parte de mis conocimientos, gracias por su paciencia y enseñanza en mi formación académica.

A mi Director de tesis al Mgs. Henry Antonio Quezada Ochoa por ser una excelente persona en guiarme en el proyecto de investigación mi respeto y consideración.

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	7
1.1. Desempeño docente.....	8
1.1.2. <i>Factores que influyen en el desempeño docente.....</i>	10
1.1.2.1. <i>Formación inicial y capacitación docente.....</i>	12
1.1.2.2. <i>Motivación.</i>	14
1.1.2.3. <i>Relación profesor estudiante</i>	15
1.1.2.4. <i>Relación familia escuela.....</i>	18
1.1.2.5. <i>Organización institucional.....</i>	19
1.1.2.6. <i>Políticas educativas.....</i>	22
1.1.3. <i>Características del desempeño docente.....</i>	23
2.4.1. <i>Desafíos del desempeño docente.</i>	26
1.1.4.1, <i>Desarrollo profesional</i>	27
1.1.4.2. <i>Relación familia escuela comunidad.....</i>	28
1.1.4.3. <i>Fundamentación teórica de la práctica docente.....</i>	28
1.2. Gestión educativa.....	30
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	30
1.2.2. Características de la gestión.....	32

1.2.3.	Tipos de gestión.....	34
1.2.4.	Ámbitos de gestión docente.....	35
1.2.4.1.	Ámbito de la gestión legal.....	37
1.2.4.3.	Ámbito de la gestión de planificación.....	40
1.2.4.4.	Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación.	42
1.3.	Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.	44
1.3.1.	<i>Definiciones de estrategias.</i>	<i>44</i>
1.3.2.	<i>Tipos de estrategias.</i>	<i>45</i>
1.3.2.1.	<i>En la gestión legal.</i>	<i>45</i>
1.3.2.3.	<i>En la gestión del aprendizaje.....</i>	<i>49</i>
1.3.2.4.	<i>En la gestión del liderazgo y la comunicación.</i>	<i>50</i>
CAPÍTULO II.	METODOLOGÍA.....	61
1.	Diseño de investigación.....	62
2.2.	Contexto.....	62
2.3.	Participantes.....	63
2.4.	Métodos, técnicas, e instrumentos de investigación.....	64
2.4.1.	<i>Métodos.....</i>	<i>65</i>
2.4.2.	<i>Técnicas.....</i>	<i>65</i>
2.4.3.	<i>Instrumento.....</i>	<i>67</i>
2.5.	Recursos.....	68
2.5.1.	Talento Humano.....	68
2.5.2.	Institucionales.....	69
2.5.3.	Materiales.....	69
2.5.4.	Económicos.....	69
2.6.	Procedimiento.....	70
CAPÍTULO III.	RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	72
3.1.	Desempeño Profesional en el ámbito de la gestión legal.....	73

3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.	73
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	75
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	76
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	78
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	78
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	80
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	82
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje.....	84
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	84
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	84
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.....	86
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	88
3.3.2. <i>Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.....</i>	<i>90</i>
3.3.2.1. <i>Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. INICIO.....</i>	<i>90</i>
3.3.2.2. <i>Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. DESARROLLO.</i>	<i>92</i>
3.3.2.3. <i>Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. EVALUACIÓN.....</i>	<i>95</i>

3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. VISIÓN GLOBAL	96
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO.	98
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO.....	100
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACIÓN.	102
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente sección de la enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.	103
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO.....	105
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO.....	107
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACIÓN.	108
3.3.2.13. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISIÓN GLOBAL	110
3.3.2.13. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.	112
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	113
3.4.1. Nivel de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	113
3.4.2.. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	116

3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	118
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	120
3.6.Desempeño profesional del docente (análisis global).	122
CONCLUSIONES.....	124
RECOMENDACIONES	126
PROPUESTA	131
ANEXOS	¡Error!
Marcador no definido. 137	
Anexo 1.Carta de autorización de ingreso al centro educativo.....	137
Anexo.2.Carta de entrega recepción.....	138
Anexo.3.Modelo de los instrumentos de la investigación.....	139
Anexo.4.fotografías.....	143
Anexo.5 fichas de participantes.....	146

RESUMEN

El problema principal de investigación es: El desempeño docente en los ámbitos de la gestión legal, la planificación institucional y curricular, del aprendizaje, el liderazgo y la comunicación.

El objetivo general de este estudio es: determinar el desempeño docente de los profesionales en ciencias de la educación, considerando los ámbitos de la gestión educativa, para lo cual se abordó a 5 docentes de la Escuela “Veinte de Enero” del Cantón Santa Isabel, Provincia del Azuay.

Los métodos utilizados para la investigación fueron: el descriptivo, inductivo y deductivo; las técnicas: investigación bibliográfica, de campo, observación científica, entrevista y encuesta; y los instrumentos: cuestionarios y registros.

A final de esta investigación se concluye que: el desempeño profesional de los docentes es muy bueno, por el conocimiento que tienen del marco legal y pedagógico, con la frecuencia con que acuden a los documentos curriculares, y el liderazgo; por lo tanto podemos decir que el presente trabajo de investigación, existen debilidades en la gestión pedagógica, la comunicación y planificación curricular.

Estimado lector, le invito a revisar la propuesta de mejora educativa, la misma que, podría contribuir a su gestión educativa.

PALABRAS CLAVES

Desempeño docente en la enseñanza aprendizaje.

ABSTRACT

The main problem of this research work is the role of the teacher in the sphere of the legal management, the institutional planning and curricular learning, the leadership and communication.

The overall objective of this study is to determine the teacher performance of professionals in science education career, accounting for the fields of educational management, thus five teachers of “Veinte de Enero” school at Santa Isabel Canton, Azuay province, participated in this job.

The methods used for this research work were: descriptive, inductive and deductive; the techniques:

Dear reader, I invited you to review this proposal of educational improvement; it will contribute to your educational management.

KEYWORDS

Teacher performance in the learning.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación está centrado en el desempeño docente, en los ámbitos de la gestión legal, la planificación institucional y curricular, del aprendizaje, el liderazgo y la comunicación. En la actualidad es un tema muy relevante, pues, el Ministerio de Educación del Ecuador a partir del año 2007 ha implementado nuevas políticas para el mejoramiento de la calidad educativa en el Ecuador.

En el año 2008 se realizó la evaluación SER a los docentes y estudiantes, con la finalidad de detectar la gestión de los docentes y el rendimiento académico de los estudiantes en las cuatro áreas fundamentales, y a partir del año 2012, se han definido los estándares de calidad, con el propósito de lograr la excelencia en la gestión de la calidad educativa. A nivel cantonal y en la escuela “Veinte de Enero”, en la que se realizó este trabajo, no se han realizado trabajos de esta índole.

Abordar el estudio en el ámbito de la gestión educativa, es de vital importancia, ya que permite a los directivos y docentes, detectar las fortalezas y debilidades de la misma, y así poder emprender estrategias para mejorar y corregir, todo esto en beneficio de los estudiantes de la institución educativa estudiada.

Los recursos para el presente estudio tales como: La amplia bibliografía del tema, la guía didáctica facilitada por el tutor del trabajo y su acompañamiento, la apertura de los docentes y autoridades de la escuela en estudio y los recursos económicos, que fueron mínimos, facilitaron la realización de este trabajo. La motivación principal para este trabajo ha sido el tema en sí, pues tiene una total sintonía con la carrera y los aprendizajes alcanzados en la misma.

Por lo cual se logró alcanzar, tanto el objetivo general, como los objetivos específicos, planteados en este estudio, entre los que podemos destacar:

- Determinar el desempeño docente en cinco profesionales de Ciencias de la Educación considerando los ámbitos de la gestión: legal, de la planificación

institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis.

- Fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión, a través de una lectura reflexiva, crítica y minuciosa de los temas en cuestión.
- Determinar la frecuencia con que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente, por medio de la observación científica y la aplicación de otras técnicas, tales como: la entrevista y encuesta a cinco docentes de la institución educativa.
- Describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente, a través de la observación del comportamiento del docente frente a sus estudiantes.
- Identificar el nivel de concomitamiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad, este objetivo se logra a través de las repuestas obtenidas en las encuestas y la observación de la responsable de este proyecto.

También se logró verificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y la comunicación a través de la observación de clases impartidas por los docentes y el contraste de resultados de la autoevaluación.

Finalmente, se pudo elaborar una propuesta de mejora en el ámbito de la gestión pedagógica, a partir del análisis comparativo entre las conclusiones, debilidades y objetivos planteados en la investigación, que se realizó la misma que se encuentra dividida en tres grandes capítulos como: marco teórico, metodología, resultados, análisis y discusión.

Como se podrá observar el CAPÍTULO I: se trabajó en tres conceptos diferentes: el desempeño docente, gestión educativa, estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.

EL CAPÍTULO II: se refiere a la Metodología de la Investigación, en el cual se perfila el diseño de la investigación, el contexto en el que se realiza la investigación, en este caso, en el cantón Santa Isabel de la provincia del Azuay.

Los métodos utilizados para la investigación fueron: el descriptivo, analítico sintético, inductivo, deductivo y el método estadístico; las técnicas que utilizadas fueron la:

investigación bibliográfica, de campo, observación científica, entrevista y encuesta; y los instrumentos: cuestionarios y registros.

Se hace una descripción de los participantes y la muestras requeridas para la investigación, considerando los siguientes datos: cinco docentes, de los cuales cuatro son mujeres y un varón, de edades comprendidas entre 27 a 56 años; dentro de las características profesionales de los investigados podemos decir que todos poseen un título de tercer nivel apegado a la docencia; además cuentan con una experiencia laboral de 4 a 15 años de pertenecer Ministerio de Educación.

Para realizar la investigación se utilizó el método descriptivo, el mismo que nos permitió analizar y describir las problemáticas de estudio. Con la aplicación del método analítico – sintético se procedió a distinguir cada uno de los elementos de estudio por separado y la explicación de sus relaciones entre elementos del todo y alcanzar una visión de la unidad de estudio.

Entre los recursos utilizados para la investigación, tenemos los recursos humanos: Director de la institución educativa Veinte de Enero, cinco docentes de Educación Básica, niños y niñas de los grados: tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo de básica e investigador, director de tesis. Además se contó con recursos económicos como: impresiones, transporte, internet, suministros de oficina...dentro de los recursos de materiales utilizados para la investigación contamos con: guía didáctica, cuestionarios, fichas de observación, USB.

EL CAPÍTULO III: resultados, análisis y discusión del desempeño docente en el ámbito de la gestión legal, el desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular, desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal y el liderazgo y la comunicación, en el cual se destaca una buena gestión legal de los docentes y directivos, así también las debilidades de la misma, entre la más significativa: Conocimiento limitado de las estrategias didácticas, de recursos del medio para el aprendizaje y la falta de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje de los estudiantes

En lo referente a conclusiones, recomendaciones y propuesta; entre las conclusiones más sobresalientes podemos decir que los docentes realizan sus actividades de forma organizada y fundamentada en el marco legal de la educación, también han participado en

la elaboración de los documentos institucionales como el Código de Convivencia; sin embargo en esta investigación se denota, que no se acude con una alta frecuencia a los documentos legales por falta de un conocimiento más profundo. En cuanto a la gestión de la planificación institucional y curricular los docentes de la institución en estudio le dan una importancia a los lineamientos curriculares, destacándose con un alto uso, el ámbito de la planificación de clases, utiliza los elementos de la estructura curricular.

Con la finalidad aportar a la solución de las debilidades encontradas en esta investigación se ha diseñado una propuesta con el nombre: talleres a docentes de la escuela 20 de Enero a cerca de estrategias metodológicas, recursos didácticos y verificadores de resultados del aprendizaje; con el objetivo de mejorar el desempeño docente y el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiante de la escuela 20 de Enero del cantón Santa Isabel.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.

1.1 Desempeño docente.

El desempeño docente es el nivel de acción y efecto de enseñar, de aprender; esta importante labor recae sobre el factor humano que es la clave del éxito, donde se toma en cuenta una serie de indicadores importantes como: capacidad de tiempo, destrezas, habilidades, capacidad de organización, tiempo respuesta, aprovechamiento de recursos, productividad y acometividad entre otros para la labor encomendada. El desempeño docente es tan importante pero sin que este pierda la naturaleza que es de permitirle al docente su desarrollo integral.

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

Las actividades del docente han ido evolucionando en el transcurso de la historia, en cuanto a las funciones desempeñadas y a la denominación de su labor como tal, por esta razón es conveniente determinar la denominación y las actividades realizadas por los docentes en la edad antigua, media, moderna y contemporánea. En la edad antigua los griegos llamaron “paidogogos” al sirviente encargado de acompañar a los niños, el cual, unas veces los conducía al lugar de enseñanza y otras veces los instruía por sí mismo. En este contexto histórico todos los servidores de las familias eran esclavos y como este oficio no necesitaba fuerzas corporales, sino paciencia, se destinaban a los esclavos viejos o tullidos. De esta humilde condición los pedagogos o maestros., sin dejar de pertenecer a la clase servil, tuvieron una gran estimación en Roma. (Rodriguez, 2002, p. 171).

En esta misma época surgieron algunos pedagogos ilustres como es el caso de Sócrates, Platón y Aristóteles, quienes utilizaron el método heurístico para despertar el interés del educando y su metodología, era la mayéutica espiritual que trata de ayudar al alumno a alumbrar los tesoros escondidos en el espíritu.

De lo antes mencionado podemos deducir que, en la edad antigua, se estaba iniciando el proceso para definir el perfil del docente, en la cual no se daba la importancia y los recursos necesarios para el desempeño del docente como tal, más bien se consideraba como un acompañante e instructor de los niños; y la formación en cursos superiores para la formación de los jóvenes todavía no se existía una plena de educación formal.

Con el transcurrir de los siglos y ya llegando a la edad media, los conceptos y el estilo del docente también tiene otras connotaciones, entre las cuales cabe mencionar: el resquebrajamiento del imperio romano, invadido por los bárbaros, marca un nuevo periodo para la pedagogía. Los santos padres heredaron lo más jugoso de la cultura helénica y lo incorporaron al cristianismo. La pedagogía se convierte en la nueva conductora hacia la virtud, a través de una disciplina severa que defiende, si es preciso, los castigos físicos. Como grandes educadores de esta época citamos a Orígenes, San Gregorio Nacianceno y san Juan Crisóstomo. (Sañudo L. p., 2006, pág. 104).

En la edad media se formaliza la educación y por tal razón el papel del profesor es más protagónico. También se define la metodología a través de una disciplina estricta para conseguir el logro de los aprendizajes y el buen comportamiento de los estudiantes. Las familias adineradas o poderosas de aquella época, preferían enviar a sus hijos a los centros de formación en los cuales los maestros eran los monjes de las comunidades religiosas.

En la edad moderna el profesor tiene una nueva connotación y su papel es más significativo para los estudiantes, el estilo y el trato hacia los alumnos cambia, el alumno tiene un nuevo rol, así podemos mencionar que: frente a la enseñanza tradicional centrada en el docente que marca el ritmo escolar, dirige, organiza, ordena y prepara todo el saber, se revaloriza la figura del niño, que deja de ser un sujeto pasivo receptor de la labor del maestro y espectador de su propia educación (Rodríguez, 2002). Es un avance en la pedagogía y sobre todo en el protagonismo del estudiante, el cual pasa a ser el protagonista de su propia educación; el maestro tiene una labor más compleja, que al mismo tiempo le facilita el desempeño de sus funciones y el logro de los aprendizajes por parte de los educando.

“En la edad contemporánea “se apostó por una formación integral, donde los maestros deben conocer todo el proceso de aprendizaje, las características evolutivas de los educandos así como la metodología didáctica de las diferentes materias a impartir” (Rodríguez, El Maestro y las Instituciones Educativas , 2002,p.98). Es importante destacar que en este periodo de la historia se da importancia a la formación de los niños menores de 6 años o educación preescolar, pues se crean muchos “Jardines de Infantes”. Podemos

percibir también nuevas exigencias para los docentes en cuanto a la pedagogía, la didáctica y la aplicación de nuevos materiales para el proceso de aprendizaje.

Con la revisión de las concepciones y conceptos de la labor del profesor en el transcurso de la historia, es oportuno puntualizar en qué consiste el desempeño docente en la actualidad, es así que, se entiende por desempeño docente al conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario como: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación. (Valdés, 2000). Es notable que el desempeño docente sea muy amplio y variado, pues en la actualidad, las condiciones socioculturales y globales, la tarea educativa es compleja, ya que los niños y adolescentes que reciben la formación tienen su particularidad; a eso se suman las responsabilidades designadas por la autoridad competente.

En lo referente a la evaluación del docente existen algunas aseveraciones entre la que más se aproxima a nuestro contexto tenemos: la evaluación del desempeño docente tiene por finalidad el mejoramiento de la escuela y la enseñanza en el aula a través de la identificación de conocimientos, sentimientos y actitudes que presentan los maestros y que se pueden modificar a través de su participación en programas de capacitación (Valdés, 2000, p.107.)

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

Son múltiples los factores que influyen en el desempeño docente y que de una u otra manera determinan el grado de incidencia y efectividad en su labor. Se podría decir que existen dos factores claramente definidos que afectan la labor del docente, entre las más relevantes tenemos las motivaciones intrínsecas o internas y las extrínsecas o externas. Las intrínsecas se las podría definir como: aquellas que proceden del propio sujeto, que está bajo su control y tiene capacidad de auto reforzarse. Se asume que cuando se disfruta ejecutando las tareas se induce una motivación intrínseca positiva. Es más, aquellas emociones positivas que no están directamente relacionadas con el contenido de las tareas también pueden ejercer una influencia positiva en la motivación intrínseca, como

por ejemplo la satisfacción de realizar con éxito una redacción. (Rodenas, Función Docente, 2010).

También podemos afirmar que los factores externos son muy variados y que influyen directamente en el desempeño docente como: “aquellas que proceden de fuera y que conducen a la ejecución de la tarea” (Rodenas, 2010.parrf.5) En este caso, las emociones que influyen pueden ser prospectivas o retrospectivas, ligadas a los resultados. Se consideran emociones prospectivas positivas aquellas que están ligadas de forma directa con los resultados que se esperan alcanzar en las tareas (notas, alabanzas, etc.) como son la esperanza, las expectativas de disfrute, etc...

En nuestro contexto ecuatoriano en la actualidad el desempeño docente ha recobrado una revalorización notable, ya que a través de las políticas de estado y el interés brindado a la educación en los últimos cinco años, ha mejorado la autoestima del docente y en el compromiso por optimizar su rendimiento, acorde a las exigencias del Ministerio de Educación y los estándares de calidad fijados por el mismo.

Existen dos factores claramente definidos que afectan directa e indirectamente en el desempeño docente, ya que esta tarea implica, desde el ingreso de un docente a la actividad de educador una relación laboral con el estado y al mismo tiempo una vinculación directa con el centro educativo en el que desarrolla su acción educadora según algunos aportes establecidos en la según aportes establecidos en la (LOEI.2012).

Los factores externos que afecta el desempeño docente; según podremos referirnos a:

- ✱ La relación y dependencia laboral y de dependencia del docente con el Estado o con los dueños de los centros educativos en el caso de los particulares.
- ✱ El apoyo y respaldo de la comunidad que está en el contorno del centro educativo.
- ✱ El interés de las organizaciones no gubernamentales por respaldar a la labor educativa.
- ✱ La normativa legal que define las políticas, leyes, deberes y derechos de los docentes, estos están determinados básicamente en la LOEI y su Reglamento.

- ✱ El seguimiento y evaluación de las autoridades de la educación hacia el desempeño docente.
- ✱ La capacitación que reciban de parte del Ministerio de educación son relevantes en la actualización para el desempeño docente.

Dentro de los factores internos que influyen en el educador y su desempeño LOEI-2012, tenemos los siguientes:

- ♣ Los alumnos, son ellos los protagonistas del proceso de enseñanza aprendizaje, por tanto influyen directamente en el docente.
- ♣ Los directivos, están al frente de todo el personal que trabaja en la institución y define las directrices y estrategias para el trabajo, sustentándose en lo establecido por el marco legal.
- ♣ Los compañeros docentes, dentro del trabajo educativo implica una coordinación permanente y cercana con los compañeros, para realizar una labor efectiva en el ámbito de la formación de los estudiantes.
- ♣ Los recursos con los que trabaja el docente, son muy importantes, pues el disponer o tener limitaciones para realizar cualquier actividad influyen notablemente no sólo en él, sino en los estudiantes.
- ♣ Los contenidos académicos o currículo, son determinantes en el proceso de aprendizaje que aplica el docente.
- ♣ El modelo pedagógico, que se aplique en un centro educativo es fundamental para la docencia, pues en él debe sujetarse el docente y aplicarlo.
- ♣ Los documentos institucionales como el Proyecto Educativo Institucional PEI, el Reglamento Interno y el Código de Convivencia, son recursos orientadores para desarrollar la labor académica en un marco de respeto, cordialidad y profesionalismo de los docentes.
- ♣ Los padres y madres de familia son muy influyentes en la labor del docente, por ello es importante el tino y el trato que dan los docentes hacia ello.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación docente.

En Ecuador las modalidades de formación docente que sobresalen son la presencial y semi presencial, éstas son utilizadas tanto por las propuestas de formación inicial que desarrollan los institutos pedagógicos, como por los programas de capacitación de docentes en ejercicio y las propuestas que atienden a nivel superior. Estas modalidades se evidencian en los programas que intervienen tanto en la región amazónica como en la sierra.

En los últimos cinco años el esfuerzo del Gobierno Ecuatoriano por mejorar la calidad de la educación son notables y eso lo reconocen las entidades extranjeras, a ello se debe el siguiente análisis: en Ecuador, la propuesta de Rediseño Curricular para la formación de profesores en Educación Básica Intercultural Bilingüe del nivel tecnológico prevé un porcentaje de entre el 10,81% y 8,11% del contenido curricular a la práctica profesional, pasantía y trabajo de graduación, y propone que éstas se desarrollen en los últimos semestres de la carrera para facilitar el afianzamiento de las competencias profesionales y la ejecución de la investigación. (UNICEF, 2009).

Con la actual Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador LOEI, los requisitos para el ingreso al Magisterio ecuatoriano como docentes están estipulados para que los candidatos cumplan todas las competencias y los méritos requeridos, así lo estipula el Acuerdo Ministerial 1249-13 del 31 de julio del 2013.

El nivel de la educación ecuatoriana es una tarea de toda la comunidad, que parte con las políticas de estado, por tal motivo es importante señalar que la formación de los docentes es un proceso, que se debe iniciar desde la formación de los estudiantes en sus primeros niveles de escolaridad, luego a través de un discernimiento vocacional y finalmente con una formación de excelencia. A esto hay que puntualizar que actualmente existe un alto nivel de docentes que por el impacto de la globalización, la tecnología y modelos pedagógicos actualizados, se han quedado desactualizados, considerándose esta una tarea emergente de actualización integral de los docentes.

En tal sentido se asume la formación como un proceso totalizador. La formación de los docentes debe ser visto como un proceso amplio, difícil tarea que deberá enfrentarse desde dos aristas, la una de los propios docentes y la otra desde el Ministerio de Educación. Con solo capacitar, evaluar, mantenerlos viviendo en el miedo de perder su

trabajo no se podrá lograr los cambios que se operan, cuando el proceso de formación no es asumido desde la necesidad individual.

1.1.2.2. Motivación.

La motivación es uno de los factores primordiales que afectan a una persona para la realización u omisión de una actividad, por ello es importante tener en cuenta este concepto en el ámbito educativo. “El término motivación se deriva del verbo latino movere, que significa ‘moverse’, ‘poner en movimiento’ o ‘estar listo para la acción’. Cuando un alumno quiere aprender algo, lo logra con mayor facilidad que cuando no quiere o permanece indiferente”. (Peña, 2009, p.45).

Podemos ver que la motivación está ligada a la predisposición y voluntad del docente para realizar las actividades encomendadas, sin embargo habría que preguntarse cuáles son las motivaciones del docente ecuatoriano: ¿su vocación como tal?, ¿su necesidad laboral?, ¿un accidente laboral?, ¿por tradición familiar? etc...

Los retos de la sociedad y la demanda de profesionales con calidad para la docencia implican que tengan una motivación muy fuerte, en caso contrario se estaría realizando una actividad por costumbre, rutina o imposición del ente superior del área educativa. Es oportuno mencionar que la labor del docente va más allá de un trabajo cualquiera, es un don y una vocación, por ello preciso estas sabias palabras: ¡Qué trabajo tan maravilloso hemos escogido!. No cabe duda que, por el hecho de ser maestros, debemos tener una vocación que nos inspire a dar lo mejor de nosotros a los niños y niñas con quienes compartimos la jornada escolar y cuya educación está en nuestras manos. Ahora bien, habrá días en los cuales amanezcamos con el pie izquierdo, un poco cansados o tristes y, sin embargo, al llegar a nuestro lugar de trabajo nos encontremos con muchas caritas ansiosas por vernos y por aprender algo nuevo. Es entonces cuando debemos responsabilizarnos de nuestra actitud, ya que somos el referente para nuestros alumnos y debemos dejar las preocupaciones atrás, voltear la página y sonreír a un nuevo día. (MarcadorDePosición5).

La motivación del docente no debe ser únicamente la parte laboral o el hecho de figurar como maestro, por el contrario, debe ser una vocación y preferencia por la formación de niños y adolescentes, pues la responsabilidad de educar a seres humanos, es

una ardua y noble tarea; en este lineamiento el llamado del Ministerio de Educación “quiero ser maestro”, en el cual se nos manifiesta una voluntad y una motivación especial.

La motivación tiene un ciclo, y es oportuno conocer los pasos de este para conocer el proceso y sus impactos: el ciclo motivacional empieza con el surgimiento de una necesidad. La necesidad es una fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento, luego surge un estado de tensión o insatisfacción; este estado lleva al individuo a una acción, si la acción o comportamiento es eficaz el individuo encontrará la satisfacción de su necesidad, y por tanto la recarga de la tensión producida por ella. (Educando, 2014, p- 132).

Es de suma importancia conocer este ciclo de la motivación, ya que siempre necesitamos estar motivados, siempre hay necesidades que cubrir. Además debemos señalar que los docentes tienen múltiples necesidades y por tanto múltiples motivaciones, pero estas referidas a los docentes como tal, deben orientarse a cubrir las demandas en el ámbito educativo en primer lugar y luego a la satisfacción personal del docente.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante

Los viejos prototipos de una educación tradicional se han ido opacando con una nueva propuesta educativa desde su pedagogía, en la cual prevalece la cooperación antes que la imposición, Freire así lo menciona: “Nadie educa a nadie, nadie se educa solo, nos educamos mutuamente, mediante el diálogo frente a la vida, crítica y creadoramente”. (Freire, Faundez, 1986, p. 107.).

La relación profesor estudiante ha ido evolucionando en el transcurso de la historia, en sus inicios con la pedagogía antigua tradicional la relación era vertical, en la cual el profesor imponía su autoridad sobre el alumno por sobre todos los argumentos o razones: predomina la autoridad del docente, que es el centro del proceso de enseñanza, es el agente principal de transmisión de conocimientos de forma acabada hacia los alumnos, es el que piensa. El profesor tiene un papel autoritario, coercitivo, sus principios educativos son bastante inflexibles, impositivos, que deben ser respetados por el alumno. El docente debe dar todo el conocimiento en la enseñanza, distante del alumno, por lo que existe poco espacio para éste, el cual tiene un papel pasivo, receptivo de los conocimientos, con poca

independencia cognoscitiva; se anula toda comunicación entre los alumnos durante la clase, siendo el silencio el medio más eficaz para asegurar la atención en el aula. (Torres, Samuel, 2010).

El maestro es el centro y el protagonista en la escuela tradicional, por tanto los estudiantes estaban en un segundo plano; dejando de lado los principios de la nueva pedagogía; en este sentido al alumno no le quedaba otra actitud, que la de sumisión, respeto y obediencia.

La relación entre el profesor y el estudiante ha cambiado notablemente, pues la pedagogía moderna propone una relación horizontal de equidad y respeto. Busca apoyar al estudiante y lograr que aprenda a aprender, razonando por sí mismo y desarrollando su capacidad de deducir, de relacionar y de elaborar síntesis. Le proporciona instrumentos para pensar, para interrelacionar hechos y obtener conclusiones y consecuencias válidas. Se basa en la participación activa del alumno en el proceso educativo y la formación para la participación en la sociedad, pues propone que solo participando, investigando, buscando respuestas y problematizando se llega realmente al conocimiento. (Luna, 2007).

Podemos percibir que la propuesta de la nueva pedagogía se centra en el estudiante, convirtiéndolo en el protagonista de su aprendizaje y de toda la actividad educativa, dejando de lado estereotipos jerárquicos. Con esta nueva concepción los estudiantes tienen la posibilidad de construir sus aprendizajes y su personalidad, con el apoyo del profesor, considerándolo a él como un guía, un facilitador, un mediador y un colaborador.

Son necesarias algunas condiciones y actitudes que deben darse en la interacción entre el profesor y estudiante para que se facilite el aprendizaje:

- Relación horizontal entre el estudiante y el profesor.
- El profesor se muestra amigo dentro y fuera de la clase.
- El trato debe ser cordial, amable y comprensivo.

- El profesor permite al estudiante participar activamente en sus clases, respetando las ideas de cada uno de ellos, siempre y cuando sean coherentes.
- El profesor permite dar a conocer el punto de vista de los estudiantes y respeta sus opiniones.
- El docente muestra interés y preocupación cuando ve en el estudiante comportamientos no usuales en los estudiantes.

Los aspectos antes mencionados son muy positivos para que la relación entre profesor y estudiante se lleven en un marco de cercanía, confianza y respeto, pues esto realza la labor del docente y motiva al estudiante a continuar en las actividades, no solo académicas sino todas aquellas, que tengan que ver con su desarrollo humano.

Según Prosner, (1993) la relación profesor estudiante ha ido cambiando a lo largo de la historia de acuerdo a los modelos pedagógicos, por tal razón presento este cuadro comparativo en el cual se establece, los contenidos, los métodos y la relación entre el profesor y el alumno.

Tabla.1

Cuadro comparativo.

Modelos/ Variables	Tradicional	Pragmatista	Naturalista	Progresista	Socio –crítico
Contenidos	Acordes a las normas e informaciones socialmente aceptadas.	Responden a los objetivos de desarrollar destrezas preconcebidas.	Son las experiencias que permiten el desarrollo del niño.	Centrados en los procesos, para el desarrollo de las potencialidades intelectivas, afectivas y motoras.	Contextualiza n e interrelaciona n la realidad.
	Academicista, verbalista y escolástico:	La ejercitación para lograr una	Permitir la libertad del alumno, para permitir	Participativa, para facilitar la reflexión y la creatividad.	Colectiva, dinámica y creativa

Metodología	prioriza la memoria y la exposición verbal de los contenidos.	conducen el desarrollo de destrezas deseadas.	el desarrollo de las capacidades innatas.		
Relación profesor – alumno	Vertical, excluyente, sumisión del alumno frente al profesor.	Vertical, el profesor modela para lograr comportamientos deseados.	El profesor es un simple auxiliar o a lo sumo propone actividades.	Directiva-propositiva, el educador es un facilitador, mediador, asesor.	Democrática y participativa.

Fuente. (Prosner, 1993)

1.1.2.4. Relación familia escuela.

La labor educativa debe ser una tarea conjunta en la cual intervienen todos los miembros de la comunidad educativa. Lamentablemente en nuestro ámbito educativo ecuatoriano, todavía podemos percibir el desinterés de ciertos padres de familia, que se desvinculan o alejan de la actividad académica, en algunos casos con el pretexto de las actividades domésticas o del trabajo; acudiendo al centro educativo en el cual estudian sus hijos en fechas determinadas, ya sea para la entrega de certificados de calificaciones o cuando hay un llamado de atención a través de una escuela. En algunos casos se ve la iniciativa de los padres de familia por acudir a la escuela para saber cómo están sus hijos en los estudios.

Debemos tener muy claro cuál es el rol de la familia con el centro educativo en los cuales se ha confiado la formación de nuestros hijos; La Educación es una tarea compartida entre padres y educadores cuyo objetivo es la formación integral del niño/a. La línea de acción debe llevarse a cabo de manera conjunta, el tutor tiene la responsabilidad de hacer partícipes a los padres y facilitarles toda la información necesaria para que se sientan unidos a la escuela y por tanto responsables del proceso educativo de sus hijos/as. Los padres son protagonistas fundamentales en el proceso educativo de sus hijos. Para ello,

estableceremos unos cauces de información y participación que proporcionen un intercambio sobre las actitudes y progresos de los niños/as, y una mutua transmisión de información sobre los acontecimientos cotidianos (Garden, 2009).

Los padres de familia de las instituciones educativas de nuestro país tienen un papel protagónico y representativo en las instituciones educativas, pues así lo determina el artículo 76 del Reglamento General de la LOEI, en el cual se determinan las funciones que deben cumplir los padres de familia en coordinación con las autoridades del plantel, entre las que se destacan: “ ejercer por elección entre sus pares, la representación ante el Gobierno Escolar de cada uno de los establecimientos públicos del Sistema Educativo Nacional; ejercer la veeduría del respeto de los derechos de los estudiantes del establecimiento... (REGLAMENTO-LOEI, 2012).

De esta manera, la relación familia, escuela queda bien definida y reconoce de manera positiva el papel preponderante de los padre de familia o representantes legales de los estudiantes, y así los resultados de la formación de los educandos será más efectiva y el resultado de una corresponsabilidad participativa.

1.1.2.5. Organización institucional

El partir de una idea clara de qué es una organización y sus condiciones o requerimientos para que esta funcione de manera exitosa es primordial, aquí una definición acertada: Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas. La cooperación entre estas personas es esencial para la existencia de la organización, una organización existe solo cuando: hay personas capaces de comunicarse, dispuestas a contribuir en una actividad conjunta a fin de alcanzar un objetivo común.

Al referirnos a una organización educativa, podemos afirmar que, ha tenido un proceso de cambio en cuanto a su forma de gobierno, en sus inicios esta se consideraba como una administración vertical y rígida, en la actualidad existe una propuesta más abierta y flexible, tal es el caso del centro educativo versátil, como: aquella institución educativa cuya estructura organizativa no ha sido establecida con carácter definitivo y permanente, sino que se ha previsto con la suficiente flexibilidad, como para permitir

posibilidades de cambio y reorientación de parte de la totalidad de sus fórmulas organizativas en función de los modelos socioeducativos que se pretenda desarrollar en cada caso. (Martín Quintina, Cerrillo Moreno , 2006, p. 61).

Es importante esta nueva propuesta en la organización de centros educativos, pues esto le permite hacer ciertos ajustes o adaptaciones en los distintos niveles, con la finalidad de corregir y mejorar todas las actividades que se desarrollan los centros educativos.

En el siglo XXI es oportuno tener un centro educativo con nuevas propuestas en su organización, estructura, currículo, sistemas de aprendizaje, flexibilidad y trabajo en equipo; estas condiciones se ajustarían a los parámetros que señala el centro educativo versátil, como son: diseños curriculares diferenciados, metodología dirigida a la enseñanza individualizada, evaluación continua, agrupamientos muy flexibles del alumnado, enseñanza del profesorado en equipo, incremento de recursos materiales para el aprendizaje, diversificación del espacio escolar, atención a la variabilidad de los ritmos escolares, disciplina basada en los niveles de convivencia social y de realización escolar, toma de decisiones institucionales colegiada e incremento de relaciones en su entorno. (Martín Quintina, Cerrillo Moreno, 2006).

La propuesta centro educativo versátil es un modelo ideal, dadas las condiciones en las cuales se encuentran los estudiantes de los centros educativos del Ecuador, pues factores como, la migración, delincuencia, desempleo, alcoholismo, drogadicción, mal uso de los (MCS) medios de comunicación Social, pobreza y desintegración familiar; hacen que los niños y adolescentes, destinatarios principales de la educación, necesiten una educación personalizada, con calidad y calidez.

La posibilidad de contar con un centro educativo versátil implica partir de una organización con una planificación previa, personal especializado, docentes con visión de futuro, liderazgo directivo y sobre todo con apoyo estatal.

También es oportuno recalcar el tipo de organización educativa y las características que propone el ministerio de educación del Ecuador.

Según el artículo 37 y 38 de la LOEI, El Sistema Nacional de Educación comprende: los tipos, niveles y modalidades educativas, además de: instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo. Así como acciones en los niveles de educación: Inicial, Básica; y, Bachillerato, y estará articulado con el Sistema de Educación Superior. Para los pueblos ancestrales y nacionalidades indígenas rige el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe, que es instancia desconcentrada.

El Sistema Nacional de Educación en el Ecuador ofrece dos tipos de educación: la educación escolarizada; y no escolarizada, con pertinencia cultural y lingüística.

La educación escolarizada es acumulativa, progresiva, conlleva a la obtención de un título o certificado. Tiene un año lectivo cuya duración se definirá técnicamente en el respectivo reglamento. Responde a estándares y currículos específicos definidos por la Autoridad Educativa en concordancia con el Plan Nacional de Educación. Brinda la oportunidad de formación y desarrollo de las y los ciudadanos dentro de los niveles inicial, básico y bachillerato.

La educación no escolarizada brinda la oportunidad de formación y desarrollo de los ciudadanos a lo largo de la vida y no está relacionada con los currículos determinados para los niveles educativos.

El sistema de homologación, acreditación y evaluación de las personas que han recibido educación no escolarizada será determinado por la Autoridad Educativa Nacional en el respectivo reglamento.

Las personas menores de quince años con escolaridad inconclusa tienen derecho a la educación general básica y el bachillerato escolarizados. Los ciudadanos con escolaridad inconclusa recibirán educación general básica, que incluye alfabetización y bachillerato escolarizados o no escolarizados.

Además debemos tener en cuenta que la estructura interna de una institución educativa local, de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 33 de la LOEI, está liderada por el organismo denominado Gobierno Escolar, en el cual forman parte todos los miembros de la comunidad educativa y en la cual es notable el rol que asumen los padres de familia o representantes legales de los estudiantes.

Cada establecimiento educativo público, de conformidad con la Ley y los reglamentos correspondientes establecerá un espacio de participación social para su comunidad educativa denominado gobierno escolar.

Los centros educativos y sus autoridades, también están sujetos a una supervisión externa e interna. Corresponde al gobierno escolar realizar la veeduría ciudadana de la gestión administrativa y la rendición social de cuentas. El gobierno escolar es la instancia primaria de participación y veeduría ciudadana en la gestión de las instituciones educativas públicas. El Gobierno escolar está integrado por: delegados de las y los estudiantes, las y los docentes, directivos y padres de familia o representantes legales. El gobierno escolar estará presidido por la persona designada por voto universal de entre sus miembros para el período de un año lectivo.

1.1.2.6. Políticas educativas

Todas las instituciones por su naturaleza deben tener sus políticas definidas para el cumplimiento de sus metas y objetivos, pues de estas dependen el éxito o el fracaso de las mismas.

En lo referente a las políticas educativas en el Ecuador, ya están determinadas en la Constitución Política de la Republica en sus artículos 26-29, así también en el Plan Decenal de Educación 2006-2015, en el cual se determinan las prioridades que debe asumir el Estado en lo referente al ámbito educativo, entre las que se pueden destacar: la universalización de la educación, erradicar el analfabetismo, mejoramiento de infraestructura, mejoramiento de la calidad educativa, revalorización de la profesión docente y mejorar el presupuesto para la educación. Todas estas políticas han sido consideradas por el presente gobierno en el Plan nacional de desarrollo y direccionadas a través de la Secretaria nacional de planificación y desarrollo SEMPLADES.

Todas las metas propuestas por el gobierno ecuatoriano a través del Ministerio de Educación conllevan un proceso a mediano y largo plazo, pues implica una transformación en el sistema educativo, y sobre todo en la mentalidad de los docentes ecuatorianos. No se trata únicamente de asignar recursos o emprender proyectos sino además la respuesta y el compromiso de todos los miembros de la comunidad educativa ecuatoriana.

Las nuevas políticas de la educación en el Ecuador están orientadas a priorizar la educación de los niños y adolescentes, descentralizar la gestión y administración de la educación, prueba de ello es la creación de los distritos y circuitos. Además se ha recobrado la imagen la profesión y la misión del docente; en la actualidad el maestro está ingresando al magisterio con todos los méritos requeridos, eso le da más prestigio y dignidad a su labor educativa.

1.1.3. Características del desempeño docente.

El desempeño docente está basado en los derechos y obligaciones de los mismos y que están establecidos en la LOEI, en la cual se detallan claramente las actividades que desarrolla el docente tanto en las horas pedagógicas como en las complementarias, con las cuales cumple su carga horaria.

Las características del docente tienden a cambiar, por cuanto el interés del gobierno es el de contar con un buen perfil de docentes, así lo determinan las políticas y el marco legal. Además es oportuno mencionar que se están haciendo inversiones para la creación de nuevos centros educativos con una infraestructura moderna, pero lo más importante, después de los estudiantes, son los docentes, por ello, El Jefe de Estado aseguró que no sirve de nada tener escuelas del milenio y planteles con infraestructura moderna y última tecnología, si no se tiene profesores de calidad. En el año 2007, el Ministerio de Educación determinó un nuevo sistema de ingreso al Magisterio, mediante la aprobación de pruebas nacionales estandarizadas. (Prosner, 1993).

Disponer de un docente ideal, para la formación de sus hijos, es el máximo anhelo de los padres de familia y también es el deseo de la sociedad, sin embargo, este

anhelo es muy difícil conseguirlo, por muchos motivos o limitaciones que se puedan encontrar en el proceso de formación del docente o en el desempeño. A continuación se destacan cuatro cualidades del profesor, que las menciona Jesús Muños (Muñoz, 2000), que considero importantes para que exista un buen desempeño docente:

Cualidades Humanas.

❖ Capacidad de autocontrol.

- Estabilidad psíquica.
- Sentido de la justicia y el respeto.
- Capacidad de escucha y de diálogo.
- Paciencia, comprensión y tolerancia
- Apertura de miras ante la necesaria evolución de los conocimientos.

➤ *Rigor Científico*

- * Competencia científica: formación en el ámbito específico de su asignatura.
- * Hábito de razonar con corrección.
- * Dominio de diversos procedimientos metodológicos para conocer científica y filosóficamente la realidad.

➤ *Capacidad pedagógica*

- ❖ Conocimientos y habilidades en aspectos instrumentales, técnicos o didácticos que le permitan responder los variados y complejos problemas educativos y docentes.
- ❖ Cuestiones organizativas y de orientación.
- ❖ Estudios históricos y comparados
- ❖ Análisis de los elementos que subyacen en los procesos de comunicación y aprendizaje.
- ❖ Justificación teórica de la práctica docente.
- ❖ Fundamentación filosófica de los objetivos y finalidades, individuales y sociales, que se pretenden con la educación en su conjunto.

➤ *Formación filosófica educativa*

- ♣ Que proporcione una visión integradora de los saberes y de la cultura.
- ♣ Que cuestione la exactitud de lo científico y la seguridad del descubrimiento de lo que existe.
- ♣ Que nos enfrente con la idea del hombre (antropología).
- ♣ Que cuente con los principios y fundamentos del currículo.
- ♣ .Las cualidades antes mencionadas destacan el perfil que debe tener un docente y esto repercute en su desempeño; se debe tener en cuenta que, el desempeño docente no depende únicamente de los contenidos y recursos que dispone, sino, del desarrollo de todas sus cualidades al servicio de la docencia.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

Los avances científicos y tecnológicos, las condiciones sociales, políticas, económicas y culturales de la población ecuatoriana, especialmente la más joven, como los niños y adolescentes, exigen un nuevo perfil de docentes, capaces de formar a los estudiantes del siglo XXI, por ello es importante considerar que se requiere una “formación inicial donde logren los futuros profesores apropiarse del capital cultural de su grupo y certificar su saber profesional, que deberá caracterizarse por sólidos conocimientos disciplinarios, didácticos y pedagógicos” (Matus, 2012, p- 102).

La formación de los docentes y su desempeño deben estar orientados a la consecución de los estándares de calidad propuestos por el ministerio de Educación, entendidos estos como: Los estándares de calidad educativa son Descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. (Márquez, 2012).

El desempeño docente está ligado a las propuestas y propósitos que se ha fijado el Ministerio de educación del país y las necesidades de los estudiantes, un docente

de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país. El propósito de los estándares de desempeño docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita, que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato. (definición de liderasgo).

Por tanto, los desafíos del docente están en concordancia con los parámetros establecidos en los estándares de la calidad educativa del país, los más relevantes serían: actualización pedagógica, uso de nuevas tecnologías, investigación y emprendimiento.

Es necesario en el docente una autocrítica y un volver a las fuentes de la filosofía y origen de la docencia, hace falta el amor a la labor educativa en la cual no se escatima esfuerzos para lograr el éxito de los estudiantes, y algún momento en trascender en la historia como verdaderos maestros que lo han dado todo para el bien de la niñez y adolescencia, quedan muchos desafíos por cumplir.

1.1.4.1. Desarrollo profesional

La profesión del docente no se debe centrar exclusivamente en el aula, debe ir más allá, hacia la escuela, la familia del estudiante y la sociedad, e ir dejando atrás la pedagogía y praxis tradicional.

Ya entrando directamente en el caso de la profesión de la docencia, se aprecia que ha sido considerada de manera tradicional, tomando en cuenta por lo menos tres aspectos: la lucha por el incremento salarial, la modificación de la carrera del profesor y el cambio en la formación docente. Aunque en todos los casos son aproximaciones válidas, aún quedan vacíos respecto a otros temas igualmente fundamentales para el reconocimiento de la profesión docente. “Algunos de ellos tienen que ver con la ambigüedad de la autonomía real del trabajo docente, el escaso reconocimiento de su labor “moral” en la construcción de los seres humanos y el poco reconocimiento de la función social de la docencia”. (MarcadorDePosición8).

Con seguridad debemos afirmar que en el último lustro en nuestro país, se han dado progresos significativos en lo referente a la concepción y el respaldo del Estado a la profesión del docente.

1.1.4.2. *Relación familia escuela comunidad*

Es importante tener en cuenta que la formación de los niños y adolescentes es una tarea conjunta de todos los miembros de la comunidad educativa, estos están definidos como: docentes, padres de familia, autoridades y la comunidad. La educación no es un factor aislado o responsabilidad exclusiva de los docentes, sino que se inicia con la familia, en la cual se dan los primeros pasos de la educación integral de los niños.

No es correcto que la familia o representantes de los estudiantes deleguen tareas de la formación de sus hijos únicamente a los docentes. No podemos olvidarnos que familia y escuela son los dos grandes agentes que influyen en el desarrollo de los niños. Por tanto, si ambas no actúan de manera coordinada en cuanto a una serie de objetivos y expectativas a marcarse, la evolución de los niños y niñas se verá limitada. Y eso se puede fundamentar dirigiendo la mirada hacia ambas realidades, percibiendo la importancia que tanto la escuela como la familia tienen en la vida de las personas. (León, 2011, p- 153).

Los niños y adolescentes en su proceso de formación, dependen directamente de sus progenitores o familias, sin embargo la interacción de estos con sus pares y miembros de la comunidad, también son espacios de formación y en los cuales están gran parte de su tiempo, para Vygotsky, el *contexto social* influye en el aprendizaje más que las actitudes y las creencias; tiene una profunda influencia en cómo se piensa y en lo que se piensa. El contexto forma parte del proceso de desarrollo y, en tanto tal, moldea los procesos cognitivos. (Leong, 2005)

1.1.4.3. *Fundamentación teórica de la práctica docente.*

Partimos de la idea que, la docencia no es un tema acabado o definido, sino que cada día tiene que irse adaptando a distintos ambientes y realidades, no

existe una pedagogía o didáctica definidas para el proceso de enseñanza, son necesarias las adaptaciones e implementación de ciertos cambios para llegar al alumno . (Martínez M).

Dentro de los fundamentos teóricos de la labor docente, “considero que son cuatro los ítems que dirigen la labor docente: la pedagogía, El modelo pedagógico, la teoría del aprendizaje y la didáctica " (Martínez M).

- ♣ *La pedagogía:* es la ciencia que orienta y sustenta la actividad educativa por medio de sus leyes y principios acerca de la deducibilidad del individuo en sus posibilidades y potencialidades intelectuales, afectivas, volitivas, motrices, psicológicas, espirituales; a nivel personal y social.

- ♣ *El modelo pedagógico:* es la identidad de cómo se lleva a cabo la práctica educativa dentro de un país, una época histórica... o concretamente una u otra institución. Identidad que se diferencia de otras por las teorías en las que se sustenta, en la concepción del hombre, la visión social, los intereses políticos y económicos a los cuales responde. El modelo pedagógico se plasma directamente en la propuesta curricular, marcando la orientación de los contenidos, la relevancia de los objetivos, las formas metodológicas e incluso los protocolos de relaciones interpersonales. Suelen identificarse con formas histórico-culturales, lo que les hace cerrados y limitadores.

- ♣ *La teoría del aprendizaje:* es una propuesta de cómo el ser humano, se acerca a la realidad, la concibe, la asimila, la interpreta, la asume; cómo se concibe a sí mismo dentro de esa realidad, en la medida en que puede ser absorbido por ella o al contrario transformarla. Es una propuesta del camino cognoscitivo que hace el ser humano para aprehender y ubicarse en el mundo externo a sí mismo. La teoría del aprendizaje responde a las necesidades del entorno científico y educativo en el que se desarrolla, por ello, unas se contradicen, otras se complementan... Las teorías del aprendizaje, aunque hayan sido experimentadas en su momento, no son absolutas.

- ♣ *La didáctica:* es la ciencia que nos proporciona las herramientas y los métodos, nos orienta sobre las actitudes y aptitudes necesarias para la concreción de la educación; entra directamente en el campo de la planificación, se basa en teorías válidas, ayuda al mejoramiento continuo de la práctica.

- ♣ El sustento de las acciones u omisiones deben ser los cuatro elementos antes planteados, pues no se puede realizar actividades improvisadas o repetitivas, ya que el éxito depende de la aplicación correcta de los principios, lineamientos y valores en la educación.

1.2. Gestión educativa

En general la gestión educativa es la que se encarga de fortalecer los proyectos educativos establecidos por el Ministerio de Educación, en hacer respetar las políticas públicas para garantizar el derecho a la educación de los ecuatorianos mediante la ejecución de una planificación anticipada y orientada que cubran necesidades educativas, con el claro propósito de ayudar a mantener una unidad de aprendizaje...donde se reconozca las instituciones educativas como un conjunto de personas en interacción incesante que tienen la responsabilidad del mejoramiento continuo y de calidad en educación pedagógica.

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

Existen múltiples definiciones de gestión educativa, de las cuales mencionamos las más sobresalientes:

- ✱ A la gestión educativa se la define como el proceso a través del cual se orienta, conduce, una labor docente, utilizando los recursos de forma ética y responsable, con la finalidad de resolver problemas, solventar necesidades y conseguir objetivos.
- ✱ La gestión educativa representa la movilización de recursos, tales como: personas, tiempo, dinero, materiales y otros; esto implica la planificación de acciones, la distribución de tareas y responsabilidades, dirigir, coordinar, evaluar procesos y dar a conocer resultados.

- ✱ Según Sañudo (2006). “La Gestión Educativa es un nuevo paradigma en el cual los principios generales de la administración y la gestión se aplican al campo específico de la educación. Por tanto, la gestión educativa se enriquece con los desarrollos teóricos-prácticos de estos campos del saber”.

- ✱ La gestión educativa promueve el aprendizaje de los estudiantes y entes involucrados. “Es el proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, y regionales”. (Landolfi, 2012).

- ✱ Con relación a la gestión educativa, se la considera "el conjunto de procesos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación" (Ministerio de Cultura y Educación de la Nación Argentina, 1996).

- ✱ La gestión educativa en nuestros establecimientos educativos, todavía es una tarea por cumplirse, puesto que ha sido entendida como “un cargo” en algunos casos “una obligación”, destinada a cumplir ciertas responsabilidades y vigilar el cumplimiento de reglamentos, con lo cual la gestión se ha convertido en pasiva e improductiva.

- ✱ Además, la gestión mal llevada ha desencadenado en un cierto paternalismo y dependencia de entidades gubernamentales.

A continuación me permito señalar lo establecido en el artículo 41 del Reglamento de la LOEI, del año 2012, del ministerio del Ecuador en el cual se detalla lo referente a la gestión del docente en el cual se señala las dos categorías:

- ♣ De gestión individual, que corresponden a no más del 65% del total de horas destinadas a labor educativa fuera de clase, y que incluyen actividades tales como las siguientes: planificar actividades educativas; revisar tareas estudiantiles, evaluarlas y redactar informes de retroalimentación; diseñar materiales pedagógicos; conducir investigaciones relacionadas a su labor; asistir a cursos de formación permanente, y otras que fueren necesarias según la naturaleza de la gestión docente.

- ♣ De gestión participativa, que corresponden al menos al 35% del total de horas destinadas a labor educativa fuera de clase, y que incluyen actividades tales como las siguientes: realizar reuniones con otros docentes; atender a los representantes legales de los estudiantes; realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten; colaborar en la organización, supervisión y control de las diversas actividades estudiantiles, y otras que fueren necesarias según la naturaleza de la gestión docente.

- ♣ Las actividades señaladas para la gestión del docente están muy explícitas y permiten al docente aprovechar el tiempo y utilizar el tiempo de la mejor manera para la gestión, facilitando así un trabajo cooperativo con los demás miembros de la comunidad educativa.

1.2.2. Características de la gestión.

De la gestión y el estilo de la misma que realicen las autoridades y todos los miembros de la comunidad educativa, para el beneficio de la misma, depende el éxito o deficiencias de las acciones emprendidas. Para que las metas y objetivos se cumplan, es necesario tener una gestión con las características que a continuación se recomiendan:

a Incluyente y participativa.

Los únicos responsables de la gestión no son solo directivos o los líderes de una organización, sino que estos deben tener en cuenta el apoyo y la participación de los miembros de la organización. “Debemos considerar que: Inclusión es una actitud que abarca escuchar, dialogar, participar, cooperar, preguntar, aceptar y acoger las necesidades de otros, pero también es un proceso inacabado y continuo; se trata de una práctica que parte de reconocer a las personas, sus necesidades y sus diferencias para construir con ellas a partir de un proceso participativo”. (Vallez, 2011, p- 65).

b Reflexiva.

Sugiere un espacio de reflexión en la acción, es decir la reflexión constante de la práctica profesional de quienes desarrollan funciones de supervisión, asesoría, dirección y docencia para asegurar el alcance de los propósitos planteados. Esta reflexión facilita el análisis de

los resultados y de la práctica, con la finalidad de tomar nuevas medidas en la gestión, dejando de lado la pasión y los sentimientos, que suelen ser buenos pero no efectivos.

c Comunicación permanente.

La comunicación y el intercambio de criterios y críticas constructivas entre los miembros encargados de la gestión y los demás miembros de la comunidad educativa o instituciones, permite la explotación de ideas innovadoras. Dialogar con los otros permite la exploración de sus ideas, así como el conocimiento de uno mismo. Este proceso, sin duda, contribuye a dejar atrás la imposición de opiniones para obtener acuerdos producto de la reflexión, el diálogo y la información, mejorando la respuesta del equipo de trabajo. (Vallez, 2011).

d Relaciones horizontales.

La interacción mutua sin preferencias ni apegos, entre autoridades, directores, rectores, docentes y demás miembros de la comunidad educativa potencializa el desarrollo de las actividades y la consecución de las metas. “Por tal razón: “Es necesario superar la cultura de la jerarquía y de la verticalidad; su transformación establece estrecha relación con conceptos de colaboración, solidaridad y participación”. (Gómez, 2013).

e Trabajo colegiado y cooperativo.

El trabajo colegiado implica, un alto grado de compromiso y responsabilidad de cada uno de los miembros del equipo directivo y de los integrantes de la comunidad educativa. “El trabajo colegiado implica un alto nivel de compromiso y responsabilidad de cada uno de los integrantes del equipo de supervisión y de los integrantes de la comunidad escolar en los diferentes momentos de participación”.

f Fomenta la participación social.

La gestión de cualquier institución y menos aún de una entidad educativa, no puede estar al margen de la sociedad y sus factores, los mismos que influyen directa o indirectamente en la gestión escolar. En los procesos de desarrollo social, entre ellos la educación, resulta esencial la participación de los padres

de familia en los asuntos relacionados con el aprendizaje de sus hijos. En esta nueva gestión institucional, la participación social es indispensable; para que ocurra, es fundamental abrir espacios para la constitución de los Consejos Escolares de Participación Social. (Vallez, 2011).

1.2.3. Tipos de gestión.

El trabajo colegiado implica un alto nivel de compromiso y responsabilidad de cada uno de los integrantes del equipo de supervisión y de los integrantes de la comunidad escolar en los diferentes momentos de participación.

A continuación se toma como referencia la clasificación de las organizaciones de (Likert, 1961), y de acuerdo a la experiencia observada en algunos centros educativos del país, se puede considerar cuatro tipos de gestión educativa, como los más notables y definidos:

- a **Gestión autoritaria.**- las decisiones son tomadas por el director o la cumbre directiva de la institución educativa. Los procesos de seguimiento y control se encuentran centralizados y formalizados. El clima institucional en este tipo de gestión provoca en los elementos de la institución: desconfianza, temor e inseguridad.
- b **Gestión Paternalista.**- las decisiones son tomadas por los escalones superiores de la organización; en este tipo de gestión, existe una mayor delegación que en la primera. Las autoridades tienen todo el poder, pero, conceden ciertos tipos de facilidades a sus subordinados. El clima institucional se basa en relaciones de confianza condescendiente desde la cumbre hacia la base y la dependencia desde la base a la cúspide jerárquica. Para los subordinados, sus necesidades parecen estar cubiertas, en la medida en que, se respeten las reglas del juego establecidas por su director o jefe.
- c **Gestión Consultiva.**- en este tipo de gestión, podríamos afirmar que, existe un mayor grado de descentralización y delegación de las decisiones. Se mantiene un sistema jerárquico, pero las decisiones específicas son adoptadas por escalones medios e inferiores. También el control es delegado a escalones inferiores. El clima institucional

generado por este tipo de gestión es de altos niveles de confianza en sus autoridades y responsabilidad en el trabajo.

- d *Gestión Participativa*.- en este tipo de gestión la toma de decisiones no se encuentra centralizada, sino distribuida en los diferentes órganos o áreas, comisiones y miembros de cada una de estas. La comunicación entre los miembros de la organización son tanto horizontales y verticales. El clima institucional es de confianza y se logra altos niveles de compromiso por parte de los elementos de la institución y con los objetivos trazados. Las relaciones entre el director y los docentes son buenas y reina la confianza con los demás miembros de la institución educativa.

Se debe optar por una gestión participativa, puesto que está desecha el centralismo tradicional todavía latente en nuestras instituciones educativas, y da paso a la participación activa y comprometida de los miembros de la institución, de esta forma se podrán establecer equipos de trabajo para cada una de las áreas y departamentos, respetando las atribuciones y responsabilidades. La comunicación y la confianza de los involucrados en la gestión no dejan de ser recursos valiosos y motivadores para la misma.

1.2.4. Ámbitos de gestión docente.

En nuestro Ecuador, el proceso de evaluación a las instituciones educativas se viene dando de manera especial en la última década; no se la hace por novelería, sino más bien como, una necesidad de mejorar el sistema educativo ante los avances tecnológicos y el auge de un sistema capitalista-consumista. Es necesario hacer un análisis del proceso de evaluación y en sus áreas, administrativa, financiera, académica, de servicios, para verificar el cumplimiento o no de la misión, visión, propósitos y objetivos para los que fue creado.

La evaluación de las instituciones educativas debe cumplir con ciertos requisitos o parámetros para que esta sea objetiva, real y libre de intereses políticos y económicos, por esta razón la misma debe cumplir los siguientes criterios: factibilidad, precisión, utilidad y ética. Además la evaluación debe ser definida desde los marcos de referencia, los mismos que basa entre los dos extremos: Teoría versus experiencia, holística versus atomista, objetiva versus subjetiva, y cuantitativa versus cualitativa. En la medida en que se definen los marcos de referencia y los criterios la evaluación será verídica e imparcial. los que fue creado. (ESTANDARES C. E, 2012).

La Evaluación a las instituciones educativas se la entiende como un proceso y a la vez como un producto, cuya aplicación nos permite estimar el grado en que un proceso educativo favorece el logro de las metas para las que fue creado.

Es oportuno señalar que en pleno siglo XXI, es necesario identificar los logros y las deficiencias del proceso educativo en nuestro país, pues el desarrollo de los pueblos sólo se da en la medida en que sus habitantes están formados científicamente y técnicamente, y de esta manera podremos proponer alternativas para el mejoramiento de la educación en todos sus niveles.

Conocemos que en algunas instituciones educativas existen algunas falencias en la parte administrativa y académica, las mismas que requieren correctivos, pero estos no se pueden dar desde una decisión política o financiera sino, que se deben conocer las causas concretas y las circunstancias de las instituciones. Además debemos tener en cuenta que en nuestro país existen cuatro regiones naturales y dos regímenes escolares, esto nos da la pauta para establecer evaluaciones adecuadas a la realidad; por ello la necesidad de la aplicación a las instituciones educativas.

Debemos precisar que los estándares de la calidad están orientados a mejorar los ámbitos a los cuales se aplica, no tienen la finalidad de persecución o censura como se piensa en el común de nuestra colectividad, por ello antes de abordar los estándares para evaluar el desempeño docente es pertinente señalar qué son los estándares: “Los *estándares de calidad educativa* son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.” (Estandares, 2011).

Es importante conocer que en nuestro país se tiene en la actualidad las metas más claras con respecto a la educación, el interés está más centrado en los logros a obtener, en otros tiempos, el centro de atención eran los conflictos entre el Estado y los docentes, las huelgas y protestas de los docentes captaban la atención pública. Sin el afán de entrar en materia política, debemos reconocer que con este gobierno, en nuestro país, las condiciones para los docentes y estudiantes han mejorado, y hay mucho por mejorar.

La calidad de la educación y la calidez de la misma, no serán el resultado de la sino un proceso a largo plazo, en el cual se deberán involucrar todos los actores de la educación.

Los estándares de la calidad educativa y la evaluación de las mismas, son algo nuevo para el magisterio ecuatoriano, se trata de dar cuenta de las actividades pedagógicas y demás actividades desarrolladas por el docente.

Antes de mencionar los estándares propuestos por el Ministerio de Educación es importante tomar los criterios de autores involucrados en la educación, que al referirse a los estándares para evaluar el desempeño docente, así se dice que: Se debe considerar tres tipos de estándares de desempeño profesional docente: mínimos, competitivos y de desarrollo. Los estándares mínimos señalan los rendimientos estrictamente suficientes que deben alcanzar y mantener los profesores. Los estándares competitivos proporcionan incentivos y compensaciones por un rendimiento superior. Los estándares de desarrollo están diseñados para fomentar el desarrollo de los conocimientos y capacidades de los profesores especificando las áreas de mejora. (Valdés, 2000).

Se puede percibir que el desempeño docente está sujeto a parámetros que pueden detectar: El desempeño básico, las competencias y el empeño que pongan los docentes para su formación permanente y actualización.

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.

Desde el punto de vista legal la gestión educativa ecuatoriana, básicamente se encuentra fundamentada en los siguientes documentos: la Constitución Política de la República del Ecuador, La ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI, el Reglamento General de la LOEI, el Código de la Niñez y Adolescencia y los Estándares de la calidad educativa. A nivel interno o de cada institución educativa también existe un sustento legal, entre Reglamento Interno y el Código de Convivencia

La Constitución Política del Ecuador en el artículo 343 al 357 acerca de la gestión educativa señalan que el sistema nacional ecuatoriano de educación velará por el

área educativa a través de políticas, recursos, para brindar un servicio público de calidad como es la educación, respetando la diversidad y hará un seguimiento y evaluación con el afán de mejorar la educación. Así mismo, manifiesta qué: el Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente. (SENPLADES, 2011.)

La autoridad Educativa Nacional, está conformada por cuatro niveles de gestión, uno de carácter central (Ministerio de Educación) y tres de niveles de gestión desconcentrada que son: Zonal Intercultural y bilingüe (Coordinaciones Zonales), Distrital intercultural y bilingüe (Distritos) y circuitos educativos interculturales bilingües (circuitos). Según estos datos recabados de la misma LOEI, se trata de descentralizar el sistema educativo, para realizar una gestión más cercana a las instituciones educativas y de esta manera atender de forma más oportuna a las necesidades de los miembros de la comunidad educativa, en especial a los estudiantes.

Los estándares planteados en el nuevo sistema educativo ecuatoriano, sobre el desempeño del docente, están determinados por dimensiones, que estarán fundamentados en las labores, se destaca que: un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

El propósito de los estándares de desempeño docente es “fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato” (definición de liderasgo).

Además, los estándares de desempeño profesional docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad. Por ello los estándares: están planteados dentro del marco del Buen Vivir; respetan las diversidades culturales de los

pueblos, las etnias y las nacionalidades; aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas; contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje; favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

1.2.4. 2. *Ámbito de la gestión del aprendizaje.*

El aprendizaje es un tema de trascendental importancia en la educación, es la razón de ser de la mina, y por el cual los padres de familia o representantes de los estudiantes se acercan a un centro educativo. Uno de los parámetros esenciales para determinar el estado de un estudiante en el proceso de formación es el logro de los aprendizajes, entendidos estos, no sólo en la parte académica, sino, en la formación integral de un niño o adolescente.

En primer lugar partimos definiendo qué es un aprendizaje: para Piaget el aprendizaje es un proceso mediante el cual, el sujeto a través de la experiencia, la manipulación de objetos, la interacción con las personas, genera o construye conocimiento, modificando en forma activa sus esquemas cognoscitivos del mundo que lo rodea, a partir de la adaptación, proceso conocido como la asimilación y acomodación.

Según Vygotsky, el aprendizaje se produce en un contexto de interacción entre: adultos, pares, cultura, instituciones. Estos son agentes de desarrollo que impulsan y regulan el comportamiento del sujeto, el cual desarrolla sus habilidades mentales (pensamiento, atención, memoria, voluntad) a través del descubrimiento y el proceso de interiorización, que le permite apropiarse de los signos e instrumentos de la cultura, reconstruyendo sus significados.

Naturaleza y concepto de aprendizaje y enseñanza según Bruner: proceso activo en que los alumnos construyen o descubren nuevas ideas o conceptos, basados en el conocimiento pasado y presente o en una estructura cognoscitiva, esquema o modelo mental, por la selección, transformación, construcción de hipótesis, toma de decisiones, ordenación de los datos para ir más allá de ellos.

Luego de revisar las nociones de aprendizaje vamos a determinar lo que son los estándares del aprendizaje a los cuales se debe evaluar, se define a los estándares de aprendizaje como: “descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar, desde la Educación Inicial hasta el Bachillerato. (definición de liderasgo).

De acuerdo a los lineamientos establecidos en lo estándares de calidad educativa del Ministerio de Educación, se han determinado cuatro dimensiones a evaluar dentro del desempeño profesional del docente: “dominio disciplinar y curricular, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético”. (definición de liderasgo).

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.

Una de las condiciones indispensables en todas las profesiones y acciones es la planificación, pues de está depende la consecución de las metas y objetivos que en ella se definen. En el ámbito educativo la planificación es el pilar fundamental, en el cual se sustenta el docente para realizar sus actividades.

Antes de detallar los tipos de planificación y su impacto en el docente y el aprendizaje de los estudiantes, considero importante definir lo que es la planificación

En el desempeño del docente es importante considerar básicamente dos tipos de planificación: la macro planificación y micro planificación, las mismas que deben tener su secuencia y estructura.

La macro planificación hace referencia a la planificación en general y de forma amplia de los contenidos y actividades que va a desarrollar el docente en un tiempo determinado, puede ser este un año lectivo. En este tipo de planificación dentro de nuestro sistema educativo ecuatoriano tenemos: el Plan Curricular Anual PCA y Plan por Bloques Curriculares PBC, que antes se denominaban Plan de Unidad Didáctica, en los cuales se detallan los contenidos académicos, los ejes transversales, los recursos y la metodología. Esta planificación debe estar sujeta a los lineamientos propuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador y a las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica de Educación

Intercultural LOEI. Este tipo de planificaciones, además, deben ser presentadas a la autoridad al consejo académico al inicio del año lectivo, para la revisión y aprobación. Otro dato importante de estas planificaciones es que se deben adaptar a la realidad de la institución y de los estudiantes, con la finalidad de que sean aplicables, caso contrario, serían ineficientes o descontextualizadas de la realidad. Los aspectos que más se deben tener en cuenta para esta adaptación deben ser la metodología y los recursos.

La metodología en la planificación es de suma importancia, ya que ella define los procedimientos para lograr el aprendizaje de los estudiantes.

Otro aspecto importante en la planificación son los recursos, pues estos deben ser seleccionados de tal manera que se les pueda conseguir en la institución o en el entorno de trabajo, la selección de los recursos permite que el docente pueda disponer de ellos en el momento oportuno y que los estudiantes puedan alcanzar los aprendizajes requeridos. Los recursos se suelen clasificar en humanos, materiales, técnicos y tecnológicos. Los que se deben tener en cuenta con más precisión son los materiales y tecnológicos. Los materiales por el hecho de que son manejables y más accesibles a la economía de los padres de familia, y los tecnológicos, porque no siempre se cuentan en todas las instituciones educativas.

El docente debe adaptarse a las condiciones que presenta el establecimiento educativo. Es un reto para él, en el caso de no contar con los recursos necesarios la gestión para obtener los mismos en un corto o largo plazo.

Las planificaciones micro curriculares desglosan en el Plan de clase, en donde, se detallan minuciosamente los objetivos, contenidos, destrezas con criterio de desempeño, los recursos, estrategia o método y criterios de evaluación. Es fundamental que el docente realice y disponga de esta planificación, de esta manera evitará la improvisación, algo que es muy común en nuestro medio ecuatoriano. Cabe mencionar que en muchos casos la tendencia es seguir el día a día a través de la lectura y explicación de los textos escolares, algo que provoca una monotonía y el desinterés de los estudiantes, lo más grave es, el escaso logro de los aprendizajes.

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

El liderazgo ha sido abordado en la historia y actualmente se lo considera como una especialidad en algunas universidades, puesto que las empresas e instituciones necesitan de quienes puedan estar al frente de las mismas. Las instituciones educativas con mayor razón necesitan profesionales que respondan a las demandas de los estudiantes y a las metas planteadas por los organismos que rigen la educación, por ello es importante conocer las múltiples acepciones del liderazgo educacional a partir de los aportes de autores destacados en esta área. (Sañudo L. p., 2006).

La calidad humana es prerequisite fundamental para contar con un líder efectivo y eficiente, es importante la formación académica de los líderes, pero eso no es garantía para un liderazgo exitoso. La investigación y la experiencia han evidenciado que el comportamiento y la actitud de la persona que asume las funciones de dirección en la institución educativa son elementos fundamentales que determinan, la existencia, la calidad y el éxito de los procesos de cambio de la misma. También se puede definir el liderazgo como: “la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo” (Landolfi, 2012).

De esta forma, es posible afirmar que si se quiere cambiar los centros educativos y, con ello, mejorar la educación, es necesario contar con personas que ejerzan un liderazgo desde su interior; que inicien, impulsen, faciliten, gestionen y coordinen el proceso de transformación, que posean una preparación técnica adecuada y, sobre todo, con una actitud y un compromiso con la institución educativa y la sociedad.

En este apartado se pretende hacer una revisión de la investigación sobre dirección para el cambio, partiendo de sus inicios hasta llegar a la promisorio idea del liderazgo distribuido. Con ello, se pretende poner en primer término del debate técnico, político y la necesidad de redoblar los esfuerzos por hallar un modelo de dirección que contribuya en el desarrollo de una institución educativa de calidad para todos.

Como sugerencias generales para el mejoramiento de la comunicación pedagógica se deben plantear:

- ❖ Carácter participativo de la educación en todos sus niveles de organización.
- ❖ Comunicación democrática entre: el profesor, alumnos y grupo general.
- ❖ Utilización de métodos activos y participativos de enseñanza.
- ❖ Utilización del grupo como espacio y medio para el aprendizaje.
- ❖ Aprendizaje activo y reflexivo como proceso de construcción del conocimiento.

Después de todo lo expresado debemos concluir de la siguiente forma:

- ✓ La comunicación constituye un proceso determinante para el desarrollo de la subjetividad humana, que expresa la interacción entre los sujetos de la actividad y permite la apropiación socio histórica, de todo el desarrollo de la humanidad por cada uno de los seres humanos.
- ✓ La comunicación pedagógica, como forma especial de comunicación que ocurre en el proceso docente entre el profesor y los alumnos, resulta vital para la educación de los sujetos en dicho proceso.
- ✓ En el transcurso de interacción comunicativa del proceso pedagógico, presenta una serie de características que afectan su influencia adecuada en la educación como: estilo de dirección autoritario verticalizado, comunicación pedagógica autoritaria, centrada en la información y escasa facilitación de la interacción y comunicación grupal. (Márquez, 2012, párrf, 8).
- ✓ Como sugerencia fundamental para el mejoramiento de la interacción comunicativa pedagógica, se hace necesario su democratización a través de estilos de dirección y comunicación más abiertos, flexibles y participativos, que permitan mayor autonomía y responsabilidad personal de los sujetos que intervienen.
- ✓ El ser humano aprende a expresarse y comprender a los otros por medio de gestos y comunicaciones no verbales y posteriormente con la palabra que, poco a poco, va enriqueciendo sus posibilidades expresivas, la palabra interiorizada se vuelve pensamiento; a través de éste, él puede resolver problemas, recordar, analizar, anticipar y crear, por todo ello la inteligencia lingüística- verbal es una característica

humana indispensable para la convivencia social y suele ser descrita como la sensibilidad a los sonidos, ritmos y significado de palabras.

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

Los documentos legales y las directrices son el pilar fundamental de la educación, pero todas estas se podrán ejecutar con el apoyo de estrategias de la gestión docente.

Un docente no puede limitarse únicamente a conformarse con los que está dispuesto en un código o planificación. El docente, cuando encuentre un vacío, deficiencia o limitación debe tomar las medidas o estrategias pertinentes para la solución de ese conflicto o necesidad.

1.3.1. Definiciones de estrategias.

Existen múltiples definiciones de estrategias y algunas apegadas al plano de la educación, por tal razón es importante partir de la definición de la palabra estrategia: “La palabra estrategia deriva del latín *strategia*, que a su vez procede de dos términos griegos: *stratos* (“ejército”) y *agein* (“conductor”, “guía”). Por lo tanto, el significado primario de estrategia es el arte de dirigir las operaciones militares”. (OCEÁNO, 2008.p.152).

El concepto también se utiliza para referirse al plan ideado para dirigir un asunto y para designar al conjunto de reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento. En otras palabras, una estrategia es el proceso seleccionado a través del cual se prevé alcanzar un cierto estado futuro.

La estrategia en el ámbito educativo tiene una connotación muy particular, pues la labor docente está ligada directamente a su destinatario y estos son seres humanos, a diferencia de otras instituciones o empresas, en las cuales las estrategias están orientadas al manejo de bienes, objetos o artículos comerciales.

1.3.2. Tipos de estrategias.

El docente debe garantizar el uso de estrategias metodológicas, creativas e innovadoras que generen procesos de enseñanza aprendizaje más activos, más eficientes y de mayor calidad, perfeccionándose y capacitándose en busca de un mejor perfil profesional y así poder disponer de las herramientas que faciliten su labor al momento de enseñar, ejecutando actividades para que el conocimiento llegue a los estudiantes de diferentes formas.

1.3.2.1. *En la gestión legal.*

La gestión legal de los docentes debe estar sujeta a los lineamientos establecidos en los documentos del Estado y del Ministerio de Educación entre los que debemos mencionar: La Constitución Política de la República del Ecuador, La LOEI, El Reglamento a la LOE, El código de la Niñez y Adolescencia, La LOSEP. Internamente o a nivel institucional los lineamientos legales para el desempeño del docente están determinados por: El Proyecto Educativo Institucional PEI, El Reglamento Interno y el Código de Convivencia.

La gestión del docente debe considerar los deberes y responsabilidades que debe cumplir, pues básicamente de estos se desprenden las gestiones que debería realizar.

Por ello, se tomó algunas de las obligaciones del docente, estipulados en el artículo 11 de la LOEI:

- ❖ Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación.
- ❖ Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo.
- ❖ Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la ley y sus reglamentos.

- ❖ Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes.
- ❖ Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos.
- ❖ Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa.
- ❖ Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos.
- ❖ Podemos vislumbrar la enorme responsabilidad de los docentes al asumir esta noble pero sacrificada tarea, lo que implica una entrega total a sus estudiantes y coordinación con los directivos y compañeros docentes. En la gestión de la planificación institucional y curricular.

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

Es apremiante hacer notar que los términos: planificación institucional y curricular, tienen su propio significado es por eso que

Se entiende por planificación institucional como: “ el proceso a través del cual cada identidad establece, sobre la base de su situación actual, del contexto que el rodea, de las políticas nacionales, sectoriales y territoriales, de su rol y competencias de cómo debería actuar, para brindar de forma efectiva y eficiente servicios y productos, que le permitan garantizar derechos a través del cumplimiento de las políticas propuestas y sus correspondientes metas”.

Para Kaufman R.A. (1973). Planificación curricular es, el proceso de prevención de las acciones que debe realizarse en la institución educativa con la finalidad de vivir, construir e interiorizar en experiencias de aprendizaje deseables en los estudiantes. Orientar sus esfuerzos al diseño y elaboración del plan curricular, en el cual están estructurados todos los componentes.

Es por ello, que en la gestión y el trabajo del docente, no deben ser aislados e individuales, por el contrario, deben realizarse en coordinación con las autoridades y sustentarse en los lineamientos del Ministerio de Educación.

Currículo

Sin ignorar la amplia exposición acerca de la definición de currículo de George Posner, en su obra “Análisis del Currículo” págs. 5-12; pero, sin desconocer que el currículo debe ser abordado en la doble finalidad de la educación tanto como búsqueda de fines (resultados), tanto como medios (planes). En respuesta a las necesidades prácticas de nuestras instituciones, el currículo es el conjunto de los elementos que hacen posible la práctica de la educación como quehacer de enseñanza-aprendizaje. Estos elementos son: los objetivos, los contenidos, la metodología, los recursos y la evaluación; se armonizarán de acuerdo al modelo pedagógico que rige la práctica educativa. Además, el elemento primordial del currículo es el talento humano, cristalizado en la personalidad y el perfil tanto del educando como del educador. (Posner, 1999) .

Del significado de currículo, y haciendo una síntesis de lo que plantea, (Posner, 1999. p. 145).tenemos cinco currículos concurrentes: Currículo oficial.

Es el conjunto de directrices que con carácter de mandato, decreto o acuerdo emitido y/o aprobado por las autoridades competentes, enmarcan y encaminan la planificación, la ejecución, el seguimiento, la validación y la certificación de las actividades a realizarse en el ámbito nacional, a nivel institucional y en el aula. Según cada caso y los objetivos propuestos se regirán por un tiempo determinado.

En nuestro país, está determinado por la Ley de Educación en sus diferentes particularidades, los acuerdos y decretos ministeriales a veces del ejecutivo, por las disposiciones de las subsecretarías o direcciones provinciales, etc. A nivel institucional depende del director académico, las juntas de área, etc.

Currículo operativo.

Es el conjunto de todos los elementos de la vivencia misma del quehacer educativo, hace posible la cristalización del currículo oficial, pero no sin antes transformarlo y

exigir ciertas alineaciones e inclusive adecuaciones. Las mismas que necesitan de adaptaciones curriculares, reciben la influencia de la personalidad y la experiencia de los profesores, se acomodan a la negociación alumno-profesor para la ejecución, la forma de la ejecución e inclusive la no realización de lo preestablecido. En definitiva, es lo que se hace o se deja de hacer para el éxito de la labor educativa, ya sea, dentro del margen estipulado en el currículo oficial.

Currículo oculto.

Es el “valor agregado” que marca la particularidad de una institución concreta e inclusive de una aula en particular; más allá de la frialdad del currículo oficial define silenciosamente el estilo de relaciones interpersonales, un esquema particular de valores, las actitudes frente a circunstancias institucionales y comunitarias, la cosmología; la visión de la realidad, estas manifestaciones son alimentadas oculta y fehacientemente por las condiciones del mismo contexto escolar y comunitario, las circunstancias espacio-temporales en la que está inmerso el quehacer educativo, las riquezas culturales y naturales del espacio socio-geográfico, la personalidad de directivos y profesores, las potencialidades individuales y grupales de los estudiantes, entre otros.

Currículo nulo.

Es el conjunto de las omisiones voluntarias o involuntarias, que podrían hacerse pero no se hacen en virtud de la falta de emprendimiento, creatividad o por miedo a lo desconocido, por falta de recursos materiales y tecnológicos; es lo que debería hacerse pero no se hace por “fidelidad” a las imposiciones oficiales y sobre todo por la carencia de talentos humanos. Según (Posner.1998.p.14), al exponer el currículo nulo se refiere puntualmente a las disciplinas que no se dan; sin embargo, me atrevo a agregar que el currículo nulo está también, en la ausencia de creatividad que nos hace yacer en la rutina privándonos de talleres, proyectos y otras actividades... que vendrían a enriquecer los currículos oficial, operativo y nulo.

Currículo adicional

Lo conocemos como currículo externo o actividades extracurriculares, está conformado por todas las actividades concretas que se organizan, ejecutan y evalúan al margen del currículo oficial, rompe el esquema del aula e incluso del perímetro del plantel,

se sale de los horarios y protocolos establecidos; generalmente son protagonizados por los mismos estudiantes o por personas especializadas en otros, campos del aprendizaje como son las artes, el deporte, la artesanía, la microempresa, la tecnología, la industria, los eventos académicos y culturales, etc.

Podemos darnos cuenta que, la tarea del docente es muy amplia e inagotable, y que su labor formadora está dentro y fuera del aula en todos los tiempos, pues ante el docente es un referente en todo momento, bien lo dicen muchos, que ser docentes es una tarea noble que no tiene fin.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje

El aprendizaje es uno de los objetivos a lograr por parte de los estudiantes y uno de los parámetros en los cuales se sustenta la labor académica de la institución educativa. La gestión para el aprendizaje debe ser un proceso en el cual se involucren los directivos y docentes de la institución, se debe considerar cuatro parámetros: “Diagnóstico y análisis, investigación y desarrollo, programación e implementación”. (Martín Quintina, 2006). La gestión para el aprendizaje debe sustentarse en la realidad y contexto de los estudiantes, por ello la importancia de un diagnóstico de las fortalezas y debilidades, oportunidades y amenazas, para determinar los objetivos y recursos del aprendizaje.

El reto de los docentes es la investigación y el desarrollo de los aprendizajes dentro en un ambiente adecuado para los estudiantes, en el cual ellos puedan desarrollar sus habilidades y destrezas.

La programación e implementación de los aprendizajes, permite determinar los objetivos, recursos, responsables y espacios adecuados para el aprendizaje; además evita la improvisación, que es algo notable en algunos sectores de la educación de nuestro país.

Lamentablemente algunos docentes se han acomodado a la pedagogía tradicional y se repiten las mismas metodologías para la enseñanza. Cuando existen

cambios e implementación de nuevas metodologías para el aprendizaje, dispuestas desde el ministerio de educación existe una resistencia ante estas exigencias.

Los lineamientos para la evaluación de los aprendizajes están determinados en los artículos 194 al 196 del Reglamento de la LOEI, con sus escalas respectivas.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

Un liderazgo bien llevado se fundamenta en la formación del líder y en las competencias que dispone para estar al frente de una institución educativa. De las características que dispone el líder y de la manera en que sean transmitidas a cada uno de los miembros de la institución, estas se van a multiplicar y a difundir, de tal forma que el clima institucional va a ser el más adecuado para el trabajo, la comunicación y las buenas relaciones...entre las características más destacadas del liderazgo, podemos citar:

a Liderazgo autoritario.

- El líder determina toda la política administrativa y de la institución educativa.
- Dicta una de las técnicas o los pasos a seguir para la realización de las actividades.
- Ordena a cada miembro la tarea que realizará y a sus compañeros de trabajo.
- Tiende a ser personal al elogiar y criticar el trabajo de cada miembro, pero se mantiene alejado de toda participación activa, excepto en las manifestaciones.

a. Liderazgo democrático.

- ❖ Toda política queda a discusión y decisión, animado y apoyado por el líder.
- ❖ Se analizan las alternativas para la solución de conflictos con el apoyo y sugerencias del líder.

- ❖ Los miembros pueden trabajar con quien deseen y dejan al grupo dividir las tareas.
- ❖ Al elogiar el líder es objetivo y justo, y trata de ser un miembro regular del grupo en espíritu sin realizar demasiado trabajo.

a. Liderazgo socioemocional.

- El líder actúa en la institución educativa de acuerdo a su estado de ánimo, esto influye en el desempeño de los demás miembros de la institución.
- Cuenta con los recursos necesarios para el personal de la institución, de acuerdo a las exigencias de los subordinados.
- Busca el bienestar de los miembros de la organización a través del involucramiento de la comunidad.

b. liderazgo “laissez faire”

- El líder asume su rol como una tarea honorífica, mas no como una responsabilidad directa de la organización.
- No acompaña al grupo en los procesos y actividades académicas.
- El líder deja que cada uno haga por propia iniciativa, con esto se rompe el principio de autoridad y no se cumplen las metas de la institución educativa.

El líder educacional es el profesional que tiene un proyecto educativo, arrastra tras de sí a sus compañeros docentes y los capacita. Además, debe propiciar el desarrollo de todos sus subordinados, creando oportunidades, retirando barreras, y logrando una alta activación para propiciar el cambio.

Un líder educacional es la persona que, antes de tomar decisiones considera las opiniones, los deberes y derechos de los integrantes de la institución educativa, entre ellos están los estudiantes, padres de familia, docentes, administrativos y personal de servicio.

El tipo más idóneo para la dirección de un centro educativo es el liderazgo democrático, ya que promueve las relaciones humanas, la motivación, el

desarrollo personal, la superación profesional, la promoción de los valores y la participación en la toma de decisiones; todo esto a favor de los miembros de la institución.

Tal como está nuestra sociedad, muy conflictiva y materialista, cabe este tipo de líder; además es latente que, en nuestros establecimientos educativos, desde los mismos organismos de la educación técnica, se está promoviendo el desarrollo profesional mecanicista, el mismo que deja de lado las actitudes y da preferencia a las aptitudes, con lo cual se está gestando técnicos y líderes materialistas. No debemos olvidarnos que, en la educación el objetivo y el fin último es la persona.

La comunicación es un elemento primordial en la educación, a la que quizá no se le ha dado la importancia que se merece, pues de esta depende el éxito o el de los aprendizajes propuestos, al respecto mencionamos que la educación, los dos matices de la comunicación se concretan en dos palabras: enseñar y aprender, tan importante es la primera como la segunda. El maestro que enseña pone en común el conocimiento que posee con la ayuda de un método, y el estudiante debe tratar de apoderarse lo que le muestra, poniendo ilusión y confianza en la labor de su maestro. (Gómez, 2013). Es cierto que, muchas veces los docentes deben descender de la palestra de autoridad para interrelacionarse con los docentes.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.

2.1. Diseño de investigación.

Esta investigación, establecida por la Universidad Técnica Particular de Loja desde el Departamento de Ciencias de la Educación, con el tema: El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, tiene como objetivo recopilar información, bibliográfica y de campo, en los cuatro ámbitos de la educación: Gestión legal, planificación institucional y curricular, aprendizaje, liderazgo y de la comunicación; y posteriormente analizarla e interpretarla a la luz del marco teórico. A partir de este análisis, determinar la incidencia del objeto de estudio a cinco profesionales de los niveles de educación básica de la Institución Educativa “Veinte de Enero” y de esta manera dar respuesta al objetivo planteado en el presente trabajo.

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

- ✓ Transversal: investigación que se recopila 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 investigación de campo, se realizó en la Institución Educativa Veinte de Enero, la misma que se encuentra ubicada en Cantón Santa Isabel Provincia del Azuay, calle: Rolando Sarmiento y Rodrigo Palacios, la misma que fue creada en el mes mayo de 1970 por iniciativa del Lic. Jorge Vásquez y varios Padres de Familia, ya que al iniciar el año lectivo existía un elevado número de estudiantes que no tenían cabida en otros centros educativos, sensibles ante la educación de sus hijos lo que les llevo a arrendar un local particular ...

pasaron los años y después de varias gestiones realizadas obtienen un local propio adecuado a las necesidades educativas de los niños; el 4 de octubre de 1977, el Sr. General de Brigada Fernando Dobrosky, Ministro de Educación y Cultura y del Sr. Dr. Eduardo Granja Garcés, Subsecretario de Educación firman el decreto, según el cual el plantel pasó a llamarse Escuela Fiscal Mixta "Veinte de Enero" nombre que lo daba en homenaje a las fiestas de cantonización de Santa Isabel.

En la actualidad, la Institución Educativa tiene un espacio físico de 1200 metros cuadrados y una infraestructura de doce salas distribuidas para cada grado de EGB, donde laboran 18 docentes entre: hombres, mujeres y cuenta con 350 estudiantes de los niveles educación Inicial y Educación General Básica, los mismos que asisten en un horario vespertino; además ofrece los siguientes servicios: Laboratorio de computación, Salón de Actos, canchas múltiples, servicio de bar y espacios verdes.

2.3. Participantes

En el proceso de investigación, contamos con la colaboración de cinco docentes de educación básica de la Institución Educativa Veinte de Enero del centro urbano del Cantón Santa Isabel, de los cuales cuatro son mujeres y un varón, de edades comprendidas entre 27 a 56 años; dentro de las características profesionales de los investigados podemos decir que todos poseen un título de tercer nivel apegado a la docencia; además cuentan con una experiencia laboral de 4 a 15 años de pertenecer Ministerio de Educación. Este proyecto de investigación recibió el apoyo del Director de la Institución Educativa, equipo de investigación de la Universidad Técnica particular de Loja, tutor de tesis e investigadora...donde se obtuvo información de los cuatro ámbitos: Gestión legal, de la planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación.

Niños de séptimo de Básica concentrados en sus actividades académicas.



Fuente tomada por: Carmen Merchán.

Docente encuestada realizando la: lectura, análisis, del cuestionario de autoevaluación facilitado por la investigadora y poder dar la respuesta acertada.



Fuente tomada por: Carmen Merchán.

2.4. Métodos, técnicas, e instrumentos de investigación.

Toda investigación requiere de métodos, técnicas y procedimientos para recabar la información en el lugar donde se establece la problemática o el establecimiento educativo, donde obtendremos información de importan.

2.4.1. Métodos

Para realizar la investigación se utilizó los siguientes métodos que a continuación se detallan en la guía didáctica por Hernández (2006).

- método descriptivo, el mismo que nos permitió analizar y describir el objeto de la investigación, es decir ¿Cómo es el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Con la aplicación del método analítico –sintético se procedió a distinguir cada uno de los elementos de estudio por separado y la explicación de sus relaciones entre elementos del todo y alcanzar una visión de la unidad de estudio.
- El método inductivo deductivo se aplicó durante todo el proceso de la investigación, permitiendo deducir las acciones más concretas para luego generalizar de forma lógica la problemática del desempeño docente en todos los ámbitos.
- Para la organización de los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos durante investigación, nos ayudamos con el método estadístico el mismo que nos ayuda a la recolección, recuento, presentación, descripción y análisis de la información empírica a la luz del marco teórico.

2.4.2. Técnicas

Para el proceso de recolección de información tenemos las siguientes:

- ❖ Técnica de investigación bibliográfica, la que nos ayudó a recolectar información teórica e empírica, mediante la lectura donde se consiguió, conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos de la comunidad científica sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

❖ Técnicas de investigación de campo:

En este proceso de recolección de información de campo utilizamos dos técnicas: la de observación y la encuesta.

- ❖ La observación: esta técnica fue utilizada mediante la ficha de observación, la misma que permitió obtener información directa y confiable, a cinco docentes de la Institución Educativa Veinte de Enero, sobre las actividades que realizan en el aula, en los ámbitos: gestión del aprendizaje, del liderazgo y la comunicación en diferentes periodos clase y de este manera construir el diagnóstico del desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje.
- ❖ La encuesta, permitió la recolección de datos mediante la aplicación de un cuestionario a cinco docentes de la Institución Educativa Veinte de Enero del Cantón Santa Isabel, el mismo que fue previamente elaborado y estructurado con preguntas claras y concretas sobre el desempeño docente, en los cuatro ámbitos: de la gestión legal, de la planificación, del aprendizaje y del liderazgo y la comunicación; con el fin de obtener respuestas precisas que permitan una rápida tabulación, e interpretación y análisis de la información recopilada.

En esta fotografía se observa un período clase de sexto año educación básica, para así poder llenar el registro de actividades docentes.



Fuente tomada por: Carmen Merchán.

2.4.3. Instrumento.

Para la presente investigación se trabajó con dos instrumentos:

- Cuestionario *ad hoc*.

Este cuestionario se utilizó para autoevaluar el desempeño docente en los ámbitos: de la gestión legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación; este cuestionario fue elaborado por el equipo de investigación, tomando como fundamento criterios de los estándares de desempeño docente propuestos por el Ministerio de Educación (2011); así como competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL y que se desarrollan a través de prácticum ofertados por la malla curricular.

El objetivo del cuestionario, fue identificar el desempeño docente en los cuatro ámbitos de la gestión descritos anteriormente, con el fin de reflexionar sobre el nivel docente y mejorar el nivel de gestión y mejorar su práctica.

El cuestionario se encuentra estructurado en dos partes: la primera que corresponde a los datos de la institución como: nombre, tipo y ubicación de la institución, de los docentes se detalla, sexo, edad, años de experiencia, nivel de formación, nivel de educación en el que trabaja, modalidad de trabajo y relación laboral; la segunda parte del cuestionario corresponde a la autoevaluación del desempeño docente en los cuatro ámbitos del desempeño docente, de cada uno de ellos, se tomaron en cuenta aspectos como: frecuencia, importancia y el nivel de conocimientos que tienen los docentes de los siguientes parámetros:

- ❖ Gestión legal, los principios fundamentales contemplados en el marco legal educativo y la aplicación en su práctica profesional.

- ❖ *Gestión de planificación institucional y curricular*, en el diseño y operatividad de la planificación institucional y curricular.
 - ❖ *Gestión de aprendizaje*, en relación a las actividades desarrolladas en el proceso didáctico.
 - ❖ *Gestión de liderazgo y comunicación*, que el docente promueve para la interacción e interrelación en el aula y con el entorno educativo.
- ***Registro de observación del proceso didáctico pedagógico de los docentes en el aula.***

Este registro de observación fue elaborado tomando como fundamento los estándares de gestión del aprendizaje de los docentes propuestos por el Ministerio de Educación (2011); así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL y que se desarrollan a través de la Prácticum 3.1. y 3.2.

El objetivo del registro de observación es identificar la gestión: del aprendizaje, liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa. Este instrumento se compone de dos ámbitos de gestión: el de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación que se evalúa a través de la frecuencia, es decir el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo ofertados en la malla curricular.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento Humano

- ❖ Director de la institución educativa Veinte de Enero.
- ❖ Cinco docentes de Educación Básica.

- ❖ Niños y niñas de los grados: tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo de básica.
- ❖ Investigador.
- ❖ Director de tesis.
- ❖ Equipo de investigación de la UTPL.
- ❖ Conserje.

2.5.2. Institucionales.

- ❖ Institución educativa “Veinte de Enero”

2.5.3. Materiales

- ❖ Cuestionarios y fichas de observación elaborados por el equipo de investigación de la UTPL.
- ❖ Guía didáctica del Programa Nacional de Investigación
- ❖ Papel bond A4.
- ❖ Esferos, lápiz.
- ❖ Borrador
- ❖ Computadora
- ❖ Cámara fotográfica
- ❖ USB.

2.5.4. Económicos.

Impresiones, transporte, internet, suministros de oficina.

Descripción de los gastos realizados en la de la investigación.

Cuadro N.1.

CANT.	DESCRIPCIÓN	V.UNIT.	V.TOT AL.
1	Computador	500	500
1	Alquiler de un proyector para la socialización de la investigación	40	40
1	Agenda	5	5
45	copias	0.05	2,25
200	impresiones	0.15	20
1	Movilización	20	21
40	Gasto de internet	0.75.c/hora	30
3	Anillados	4.00	12.00
6	Refrigerios	2	12
Total de gastos			642.25

2.1.2 Procedimiento.

Una vez conocido objetivo de investigación del tema: desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje, se revisó la guía didáctica para seguir con los parámetros establecidos por el equipo de investigación, se procedió a realizar la investigación bibliográfica mediante la lectura de, textos, revista, páginas web; con el propósito de obtener información bibliográfica y poder elaborar del primer apartado marco teórico. Para la investigación de campo se visitó la Institución Educativa Veinte de Enero del Cantón Santa Isabel, se solicitó al Director del establecimiento, el permiso de ingreso al centro educativo mediante una carta enviada por la UTPL, se estableció hora y fecha para la entrevista con los cinco profesores a trabajar en la investigación, donde se socializó el objetivo propuesto, como también se fijó la hora y día a realizar la observación de clase...luego se procedió a aplicar el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y la ficha de observación en cada periodo clase; una

vez recolectado la información se pasa a tabular en las plantillas electrónicas de Excel 2007 facilitadas por el equipo de investigación.

En el apartado de metodología se procedió a seguir cada parámetro de la guía didáctica para la elaboración del informe.

CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

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

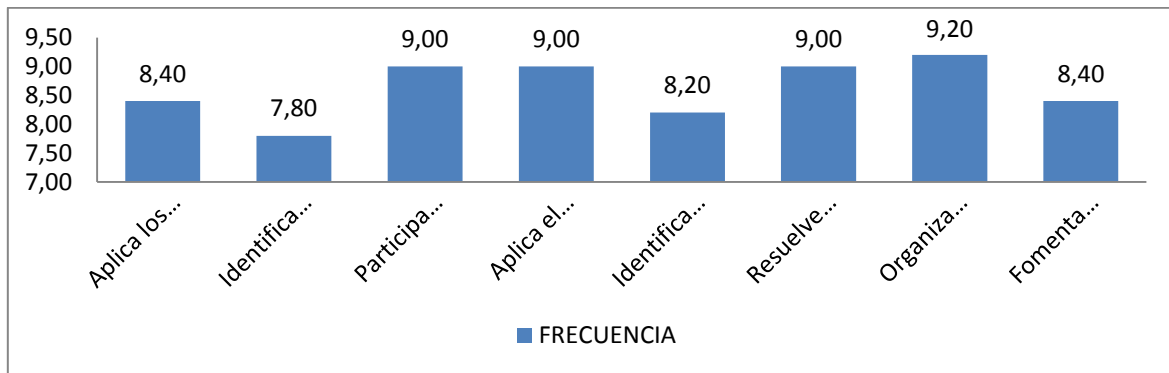
3.1.1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Tabla1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,40	84%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	7,80	78%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,20	82%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e Institución	9,00	90%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,20	92%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,40	84%
	TOTAL	69,00	
	PROMEDIO	8,63	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal aplicado a la Escuela Veinte de Enero.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal aplicado a la Escuela Veinte de Enero.

El desempeño de los docentes en el ámbito legal se destaca de una manera relevante en el ítem 1.7: (La organización de sus actividades docentes), con una frecuencia de 9,20 en relación a los otros indicadores; seguido por el ítem 1.6: (Resuelve los conflictos en su aula e institución) con una frecuencia de 9. Además se puede identificar que existe un aspecto bajo que se refiere al ítem: 1.2: (Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano), en el que se obtiene una frecuencia de 7,80. Es importante destacar el desempeño del docente como una respuesta al cumplimiento de la misión de la enseñanza aprendizaje; es aquí donde sistematizará todas sus habilidades creativas propias y después poder llegar a los alumnos; considero, también que la organización de las actividades del docente, siempre son importantes para el aprendizaje de los estudiantes, por la razón que un docente organizado con sus actividades es un docente preparado, así se lo señala en la pedagogía en la edad contemporánea: “Se apostó por una formación integral, donde los maestros deben conocer todo el proceso de aprendizaje, las características evolutivas de los educandos así como la metodología didáctica de las diferentes materias a impartir” (Rodriguez, El Maestro y las Instituciones Educativas, 2002). Un aspecto superar es el que se refiere a la identificación de los niveles del sistema educativo ecuatoriano, pues a partir de la según el artículo 27 del Reglamento de la LOEI, se identifican los niveles: Inicial, Básica y Bachillerato con sus grados o cursos.

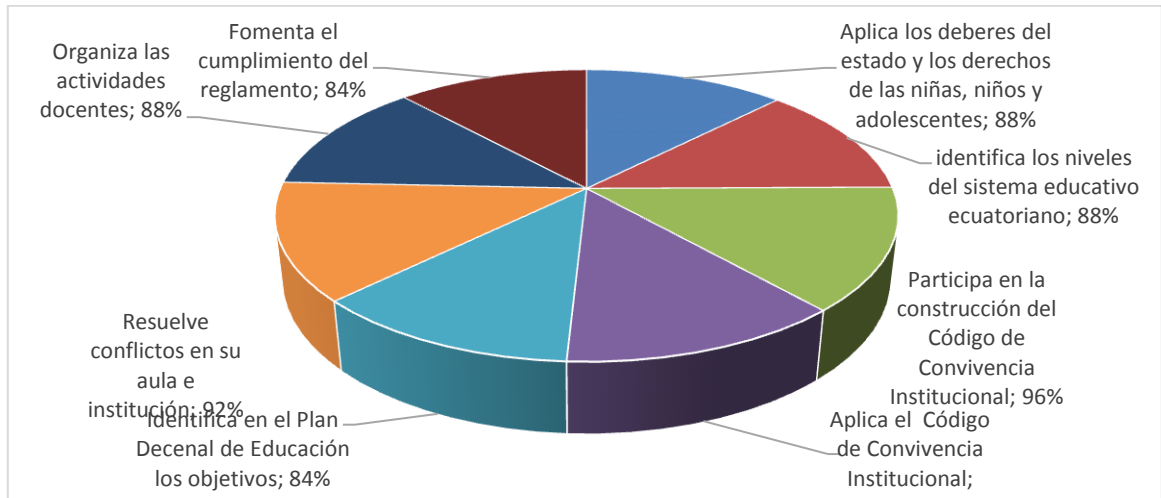
3.1.2 Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,80	88%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,80	88%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,40	84%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,80	88%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,40	84%
TOTAL		70,80	
PROMEDIO		8,85	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente aplicado a la Escuela Veinte de Enero.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente aplicado a la Escuela Veinte de Enero.

En lo que se refiere al nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente, se identifica los datos, de acuerdo al ítem 1.3: (Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional) con una importancia de 9,60, seguido del ítem 1.6: (Resuelve los conflictos en sus aula e institución) con una importancia de 9,20. Un aspecto débil en la gestión se evidencia en el ítem 1.5: (Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos), con una importancia de 8,40. La participación de los docentes en la construcción de documentos legales y pedagógicos es importante; ya que permitirá dar un aporte valioso en la: planificación estratégica, organización administrativa, convivencia escolar, relación, armónica entre centro educativo y comunidad; pues estos valiosos aportes siempre deben fundamentarse en la realidad de los niños y su contexto, un documento relevante es el código de convivencia, que sirve para que las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa sean más cálidas y armónicas. La falta de identificación los objetivos del Plan decenal de educación del Ecuador, (2006-2015) puede llevar a perder la perspectiva y el horizonte del proceso de enseñanza aprendizaje, pues en sus cinco objetivos estratégicos se enmarca el desempeño docente.

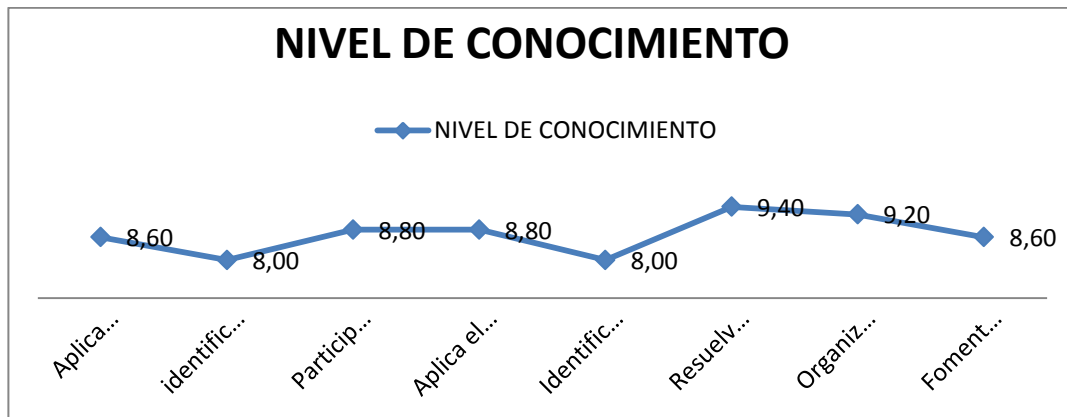
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,60	86%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,00	80%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,00	80%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,20	92%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,60	86%
	TOTAL	69,40	
	PROMEDIO	8,68	87%

Fuente: cuestionario de autoevaluación del nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente aplicado a la Escuela Veinte de Enero.

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



Fuente: cuestionario de autoevaluación del nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente aplicado a la Escuela Veinte de Enero.

En mención al nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente, se evidencia un conocimiento significativo, pues según el ítem 1.6: (Resuelve los conflictos dentro de su aula) e institución con un 9.40 lo demuestra. Un punto neurálgico es el ítem 1.2 (identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano), con un nivel de 8. Uno de los requisitos para la resolución de conflictos en el aula es el conocimiento del Reglamento de la LOEI, expresado en los artículos 222-224, en el que se especifica el tipo de faltas que puede cometer un estudiante; pero sobre todo el docente resuelve los conflictos a través del diálogo. Al parecer en la observación realizada en este apartado, los docentes si saben resolver conflictos en el aula, eso es fundamental para conseguir en los estudiantes las mejores condiciones para el aprendizaje. Un aspecto a mejorar es, el conocimiento de los niveles del sistema educativo ecuatoriano, pues este nos señala las características de los estudiantes en su desarrollo y el nivel de destrezas de los mismos.

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

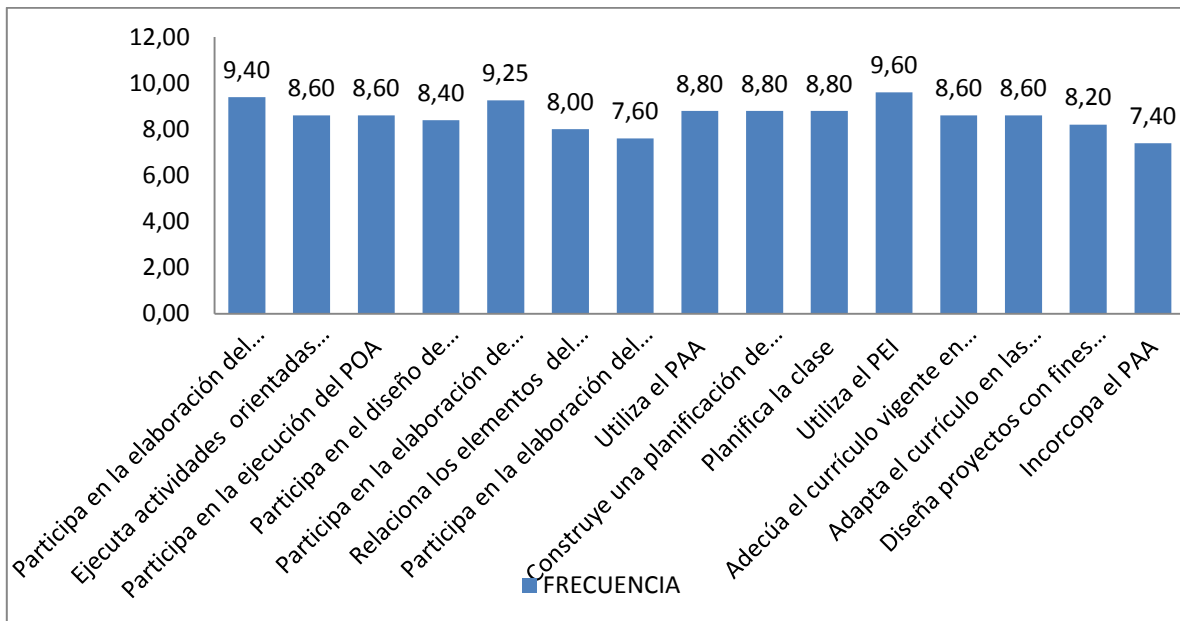
3.2.1 Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,60	86%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,60	86%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,40	84%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,25	93%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,00	80%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	7,60	76%
2.8	Utiliza el PAA	8,80	88%
2.9	Construye una planificación de clase	8,80	88%
2.10	Planifica la clase	8,80	88%
2.11	Utiliza el PEI	9,60	96%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,60	86%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,60	86%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,20	82%
2.15	Incorpora el PAA	7,40	74%
TOTAL		128,65	
PROMEDIO		8,58	86%

Fuente: cuestionario de autoevaluación del nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación aplicado a la Escuela Veinte de Enero.

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



Fuente: cuestionario de autoevaluación del nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación aplicado a la Escuela Veinte de Enero.

Los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación, se reflejan con el ítem 2.8. (Utiliza el PEI) con una frecuencia de 9.60, después se ubica el ítem 2.9: (Construye una planificación de clases) con la frecuencia de 8.80. El aspecto más bajo en esta valoración es el ítem 2.15 (Incorpora el PAA) con una frecuencia de 7,40. Como mencionamos en el marco teórico de nuestra investigación: “Los documentos institucionales, son recursos orientadores para desarrollar la labor académica en un marco de respeto, cordialidad y profesionalismo de los docentes” (definición de liderazgo); por ello el uso del PEI en el ámbito de la planificación es una de las garantías para el desempeño docente en la institución en estudio. El plan anual de actividades se lo está realizando en una margen esperado, esto puede provocar la improvisación de algunas actividades e incluso en incumplimiento de otras, pues este plan debe ajustarse al calendario académico del año lectivo, y en sus régimen, puede ser este, régimen sierra o costa.

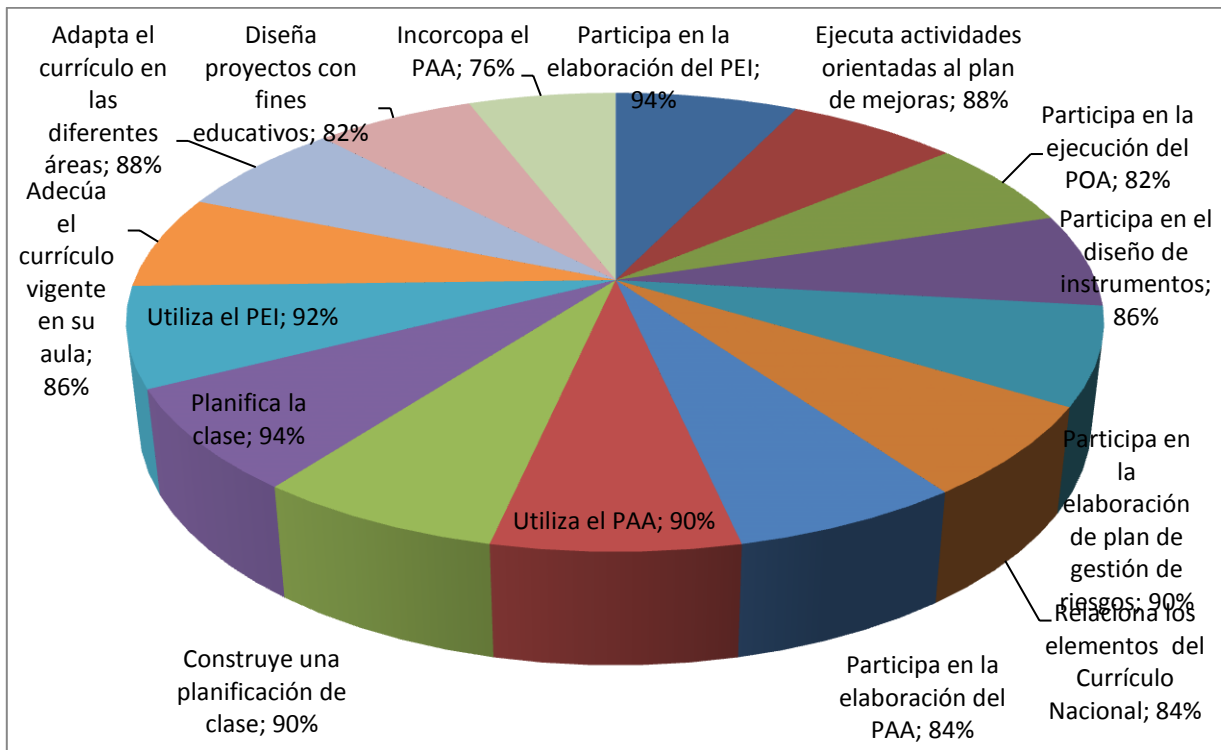
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,80	88%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,20	82%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,60	86%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,00	90%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,40	84%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,40	84%
2.8	Utiliza el PAA	9,00	90%
2.9	Construye una planificación de clase	9,00	90%
2.10	Planifica la clase	9,40	94%
2.11	Utiliza el PEI	9,20	92%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,60	86%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,80	88%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,20	82%
2.15	Incorpora el PAA	7,60	76%
	TOTAL	130,60	
	PROMEDIO	8,71	87%

Fuente: cuestionario de Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente aplicado a la Escuela Veinte de Enero.

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



Fuente: Fuente: cuestionario de nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente aplicado a la Escuela Veinte de Enero.

En lo que hace relación a el Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente se evidencia, según el ítem 2.10 (la planificación de clase), con una importancia de 9,40, que existe una alto interés por este aspecto. Como un aspecto a superar está el ítem 2.15 (incorpora el plan anual de actividades PAA), con el 7,60. La planificación de clase, según los docentes investigados, cobra mayor importancia en las actividades que desempeñan, ya que es parte de su tarea como lo estipula el Art. 1, literal d. del Reglamento de la LOEI en el cual se especifica las obligaciones del docente. Un aspecto a superar es la planificación de actividades anuales, según los resultados de la observación, no se le está dando la importancia debida y esto puede repercutir en las actividades del proceso de enseñanza aprendizaje, en los estudiantes, mas a un, que en este aspecto se planifica de acuerdo a la realidad del entorno que viven los educandos portal motivo en toda institución se debe priorizar el (PAA).Plan de actividades anuales.

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

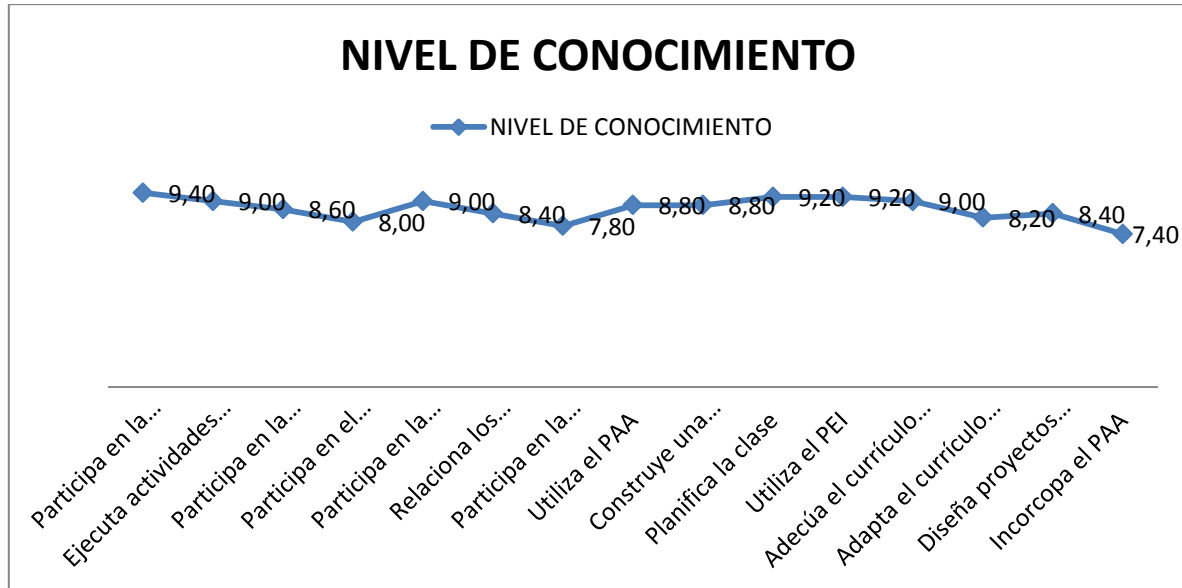
Tabla 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,60	86%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,00	80%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,00	90%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,40	84%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	7,80	78%
2.8	Utiliza el PAA	8,80	88%
2.9	Construye una planificación de clase	8,80	88%
2.10	Planifica la clase	9,20	92%
2.11	Utiliza el PEI	9,20	92%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,00	90%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,20	82%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,40	84%
2.15	Incorpora el PAA	7,40	74%
TOTAL		129,20	
PROMEDIO		8,61	86%

Fuente: cuestionario de autoevaluación del nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente aplicado a la Escuela Veinte de Enero.

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

Fuente: cuestionario de autoevaluación del nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente aplicado a la Escuela Veinte de Enero.



El conocimiento de la planificación del desempeño docente refleja un mayor alcance en el ítem 2.1. (Participación en la elaboración del PEI), con 9,40 de conocimiento, en relación a las otras actividades, seguido del ítem 2.11 (utiliza el PEI) con un 9,40. En el aspecto más deficiente se refleja en el ítem 2.15 (incorpora al PAA), con una importancia de 7,40, denotándose que, no se hace de una manera armonizada con los demás documentos institucionales, o se realiza actividades de forma aislada. Ante esto es importante considerar que las actividades deben estar programadas de forma clara y precisa, de acuerdo a lo estipulado en la LOEI y su reglamento Art.11, porque esto, evitará la improvisación y el uso inadecuado del tiempo y espacio para las mismas.

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

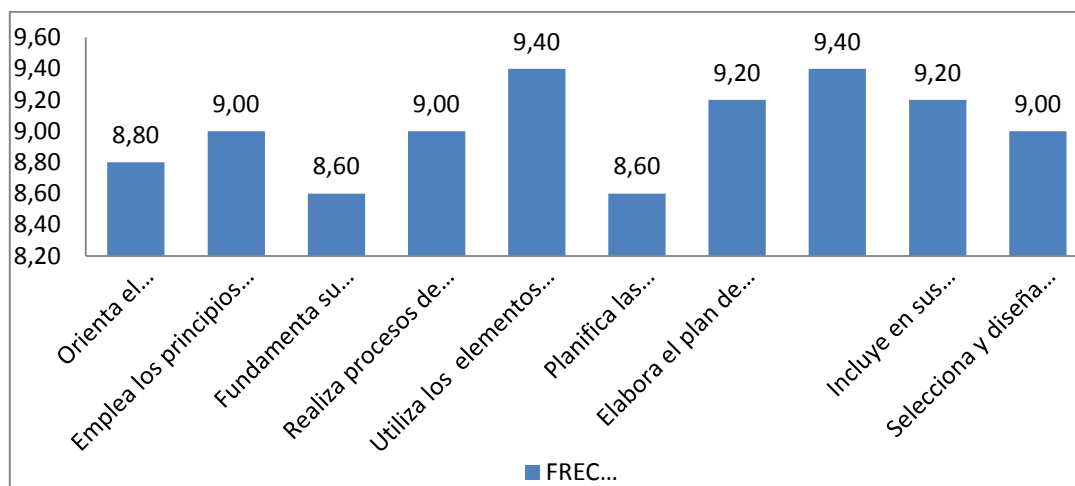
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,80	88%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,60	86%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,60	86%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,20	92%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,20	92%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,00	90%
	TOTAL	90,20	
	PROMEDIO	9,02	90%

Fuente: cuestionario de autoevaluación del nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje aplicado a la Escuela Veinte de Enero.

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



Fuente: cuestionario de autoevaluación del nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje aplicado a la Escuela Veinte de Enero.

En la sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, se identifica que existe una relación de los elementos en la planificación según el ítem 3.8, con una frecuencia de 9,40, seguido del ítem 3.5, (Utiliza los elementos de la estructura curricular), con una frecuencia de 9,40. Se nota un alcance mínimo en el ítem 3,6 (Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional) con una frecuencia de 8,60. Según los resultados alcanzados se percibe que se está siguiendo los lineamientos presentados por el Ministerio de Educación en lo referente a la Malla curricular de EGB, en la cual se describe las asignaturas, su carga horaria y sus contenidos, los cuales permiten hacer en algunos caso las adaptaciones de acuerdo a las circunstancias, diagnóstico y necesidades de los estudiantes; pero, se debería tener en cuenta al relacionar las actividades con el currículo nacional, alejarse de estos sería perder el horizonte de la educación ecuatoriana.

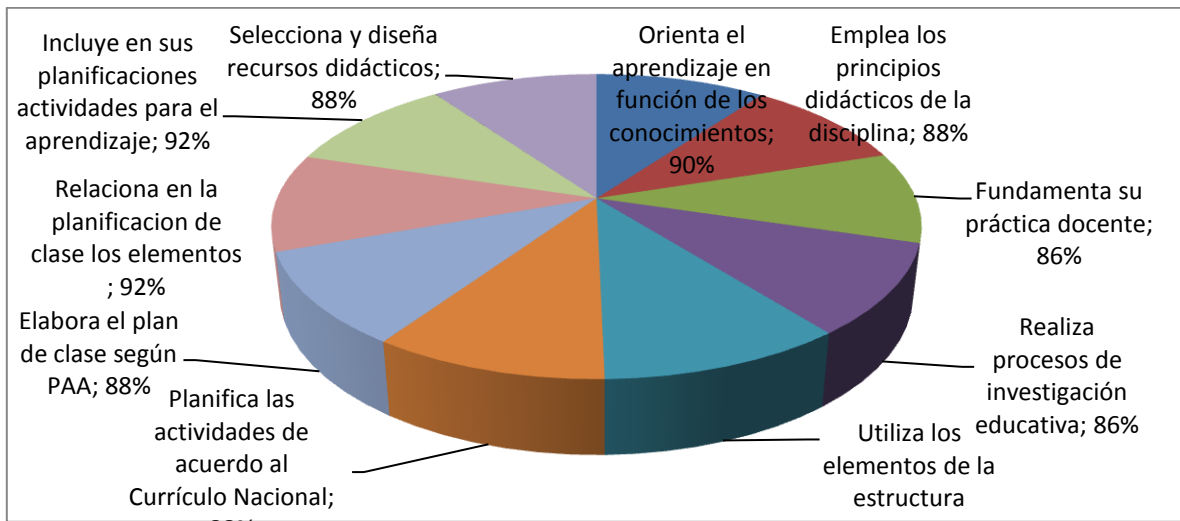
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTAN CIA	PORCENTA JE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,00	90%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,80	88%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,60	86%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,60	86%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,20	92%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,80	88%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,80	88%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,20	92%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,20	92%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,80	88%
	TOTAL	89,00	
	PROMEDIO	8,90	89%

Fuente: cuestionario de autoevaluación del nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza- aprendizaje aplicado a la Escuela Veinte de Enero.

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



Fuente: cuestionario de autoevaluación del nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza- aprendizaje aplicado a la Escuela Veinte de Enero.

En lo referente a la planificación para el proceso de enseñanza aprendizaje, se verifica en el ítem 3.5. (Utiliza los elementos de la estructura curricular con una importancia de 9,20 de las actividades académicas, seguido del ítem 3.1, (orienta el aprendizaje en función de los conocimientos), con una importancia de 9, de la actividad académica, demostrando un aprendizaje desde los prerrequisitos que el estudiante posee. El aspecto con un valor inferior es el del ítem 3.4, (realiza procesos de investigación educativa), con una importancia de 8,60, demostrando que no se realiza un acercamiento y actualización de los conocimientos en función de potenciar el aprendizaje de los estudiantes. Así lo señala Prosner, en la gestión pedagógica que debe realizar el docente (Prosner, 1993). En el siglo XXI la tarea del docente es más exigente, pues los cambios tecnológicos dados por la globalización, exigen la actualización inmediata, con la finalidad de poder orientar y enseñar de una mejor manera a los docentes, ya que es de suma importancia estar actualizada en los conocimientos pedagógicos para así poder despejar las dudas e inquietudes de los estudiantes y no dejar vacíos de conocimientos.

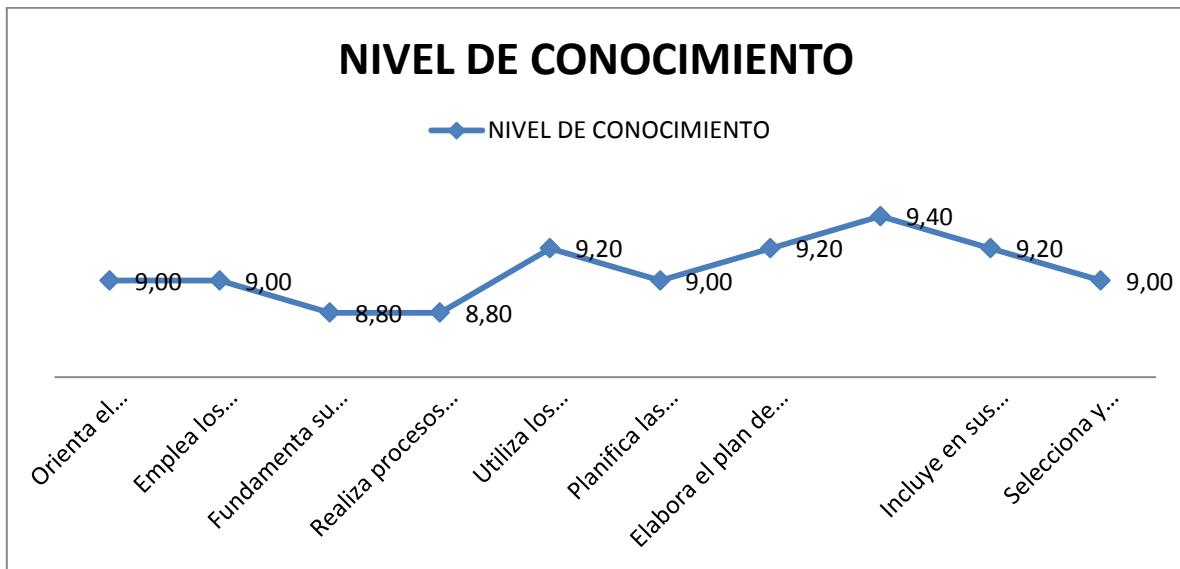
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENT AJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,00	90%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,80	88%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,80	88%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,20	92%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,00	90%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,20	92%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,20	92%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,00	90%
	TOTAL	90,60	
	PROMEDIO	9,06	91%

Fuente: cuestionario de autoevaluación del nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente, aplicado a la Escuela Veinte de Enero.

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



Fuente: cuestionario de autoevaluación del nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente, aplicado a la Escuela Veinte de Enero.

Se evidencia que al ítem 3.8. (Relaciona en la planificación de clase los elementos) se le da mayor importancia con un puntaje de 9,40, y con un nivel inferior se ubica al ítem 3. 3. (Fundamenta su práctica docente) con un aspecto rotante de 8,80. Los fundamentos científicos son los que sustentan la práctica docente por tal razón siempre se debe considerar la bibliografía y las fuentes del conocimiento. También se evidencia en los docentes de la institución el conocimiento de las labores y compromisos de su desempeño profesional, pues están haciendo de las estrategias y documentos institucionales para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje, resaltándose una vez más que, deben apostar por la investigación educativa para actualizarse en los contenidos y modelos pedagógicos.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje.

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

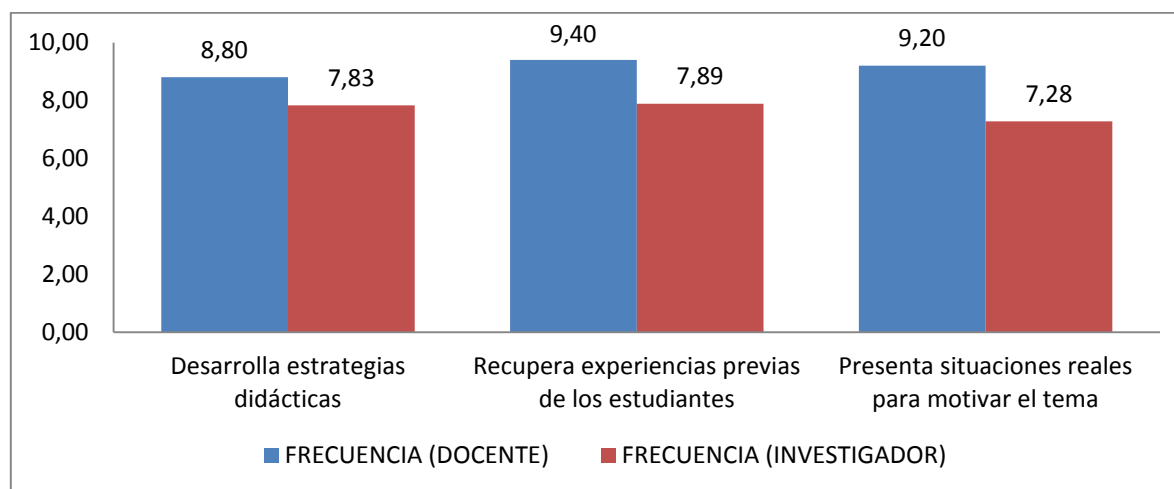
El proceso de enseñanza-aprendizaje contiene algunos pasos, concretamente en el desarrollo de la clase se cuenta con sus pasos, los mismos que son: Inicio, desarrollo y evaluación, por tal motivo en este trabajo investigativo se han diseñado los cuadros de valoración para cada uno. Es así que en el inicio se cuenta con el detalle de cuadro y sus resultados.

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,80	7,83	88%	78%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	7,89	94%	79%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	7,28	92%	73%
TOTAL		27,40	23,00		
PROMEDIO		9,13	7,67	91%	77%

Fuente: cuestionario de autoevaluación y registro de observación de los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje aplicado a la Escuela Veinte de Enero. (Inicio).

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



Fuente: cuestionario de autoevaluación y registro de observación de los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje aplicado a la Escuela Veinte de Enero. (Inicio).

Se evidencia que en la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje, en el inicio de la misma, el ítem más destacado es el 3.11. 2. (Recupera experiencias previas de los estudiantes) con una frecuencia de 9.4, y el ítem 3.11.1. (Desarrolla estrategias didácticas) con una frecuencia de 8.80, revela que existe una debilidad en el desarrollo de las estrategias didácticas para la enseñanza. La enseñanza en la escuela en estudio debe ser más viva y eficaz, en la medida en que sea significativa para el estudiante, es decir que le sirva para la vida y la resolución de conflictos, por ello es interesante que en esta observación se perciba que, se considere las experiencias previas de los estudiantes, a partir de aquello es posible continuar con la enseñanza; pues, según Bruner, , el aprendizaje es: “Un proceso activo en que los alumnos construyen o descubren nuevas ideas o conceptos, basados en el conocimiento pasado y presente o en una estructura cognoscitiva” (1965, p. 42).

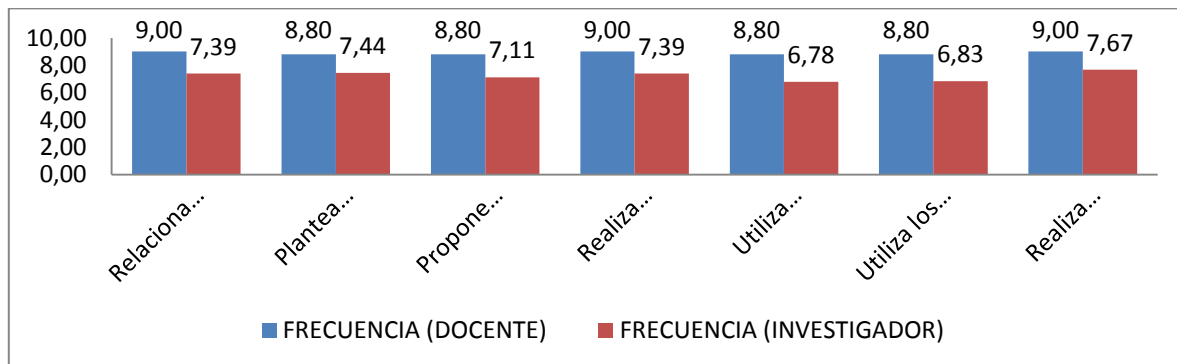
3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. DESARROLLO.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,00	7,39	90%	74%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,80	7,44	88%	74%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,80	7,11	88%	71%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,00	7,39	90%	74%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,80	6,78	88%	68%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,80	6,83	88%	68%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,00	7,67	90%	77%
	TOTAL	62,20	50,61		
	PROMEDIO	8,89	7,23	89%	72%

Fuente: cuestionario de autoevaluación y registro de observación de los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje aplicado a la escuela Veinte de Enero. (Desarrollo).

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



Fuente: cuestionario de autoevaluación y registro de observación de los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje aplicado a la Escuela Veinte Enero. (Desarrollo).

En la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje, concretamente en el desarrollo del mismo, podemos observar los datos con mayor relevancia son los ítems: 3.12.4. (Realiza actividades para organizar, sistematizar), con una frecuencia de 9, sin embargo desde la percepción del observador se nota que la frecuencia es más baja ubicándola en una frecuencia de 7,39. Como un aspecto con falencias en el desarrollo del proceso de enseñanza está el ítem 3.12.5 (Utiliza estrategias metodológicas) con una frecuencia de 8.80, esto según el docente y, según el observador la frecuencia es más baja de 6,78, equivalente a un 13%. Los indicadores a superar son, (las estrategias metodológicas en el proceso de enseñanza aprendizaje), estas son la base del proceso de enseñanza- aprendizaje, las mismas que están delimitadas en los estándares de calidad del Ministerio de educación del Ecuador, concretamente en la dimensión: B.2. (El docente implementa procesos de enseñanza-aprendizaje en un clima que promueve la participación y el debate). (Estándares, 2012). Un aspecto importante a tomar en cuenta a la hora de plantear propuestas para el aprendizaje, porque el ambiente y las interrelaciones entre los actores debe ser el más adecuado e idóneo.

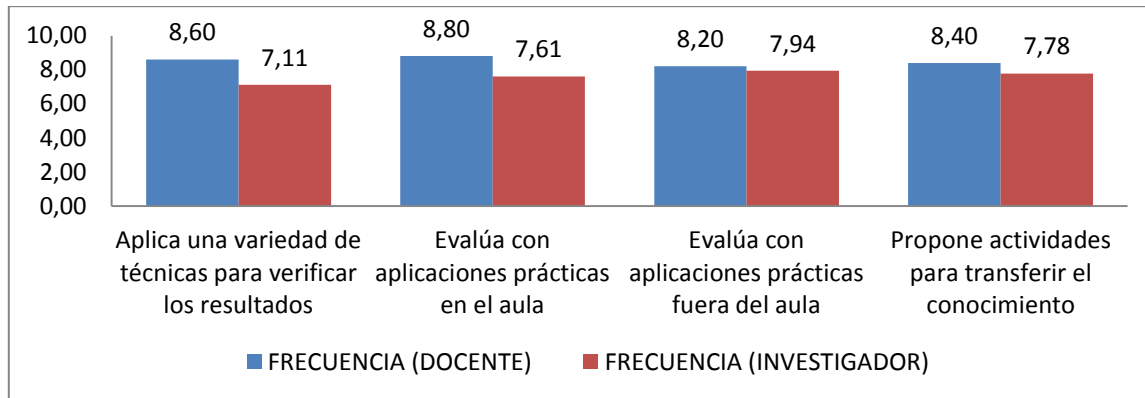
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. EVALUACIÓN.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADO)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,60	7,11	86%	71%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,80	7,61	88%	76%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,20	7,94	82%	79%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,40	7,78	84%	78%
	TOTAL	34,00	30,44		
	PROMEDIO	8,50	7,61	85%	76%

Fuente: cuestionario de autoevaluación y registro de observación de los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje aplicado a la Escuela Veinte de Enero. (Evaluación).

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



Fuente: cuestionario de autoevaluación y registro de observación de los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje aplicado a la Escuela Veinte de Enero. (Evaluación).

En lo que se refiere a la evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje, se evidencia los datos más destacados tales como: ítem 3.13.3. (Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula), según el docente, con una frecuencia de 8,80, y según el observador una frecuencia de 7,61. El aspecto que menos se destaca es el ítem (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) según el docente una frecuencia de 8,20, y según el observador una frecuencia de 7,94. Por lo que se percibe que se da una preferencia a evaluar en el aula y no fuera de la misma, limitando el aprendizaje significativo. La evaluación en el proceso de enseñanza aprendizaje tiene un rol preponderante e inevitable, la misma que debe partir de su marco legal tomado del Reglamento de la LOEI, Art. 194-196. Además debe remitirse a los estándares de calidad de la educación ecuatoriana en la sección, gestión del aprendizaje, B.3. “El docente evalúa, retroalimenta e informa acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes”, y como la sección misma lo señala, el docente debe promover en los estudiantes una cultura de evaluación.

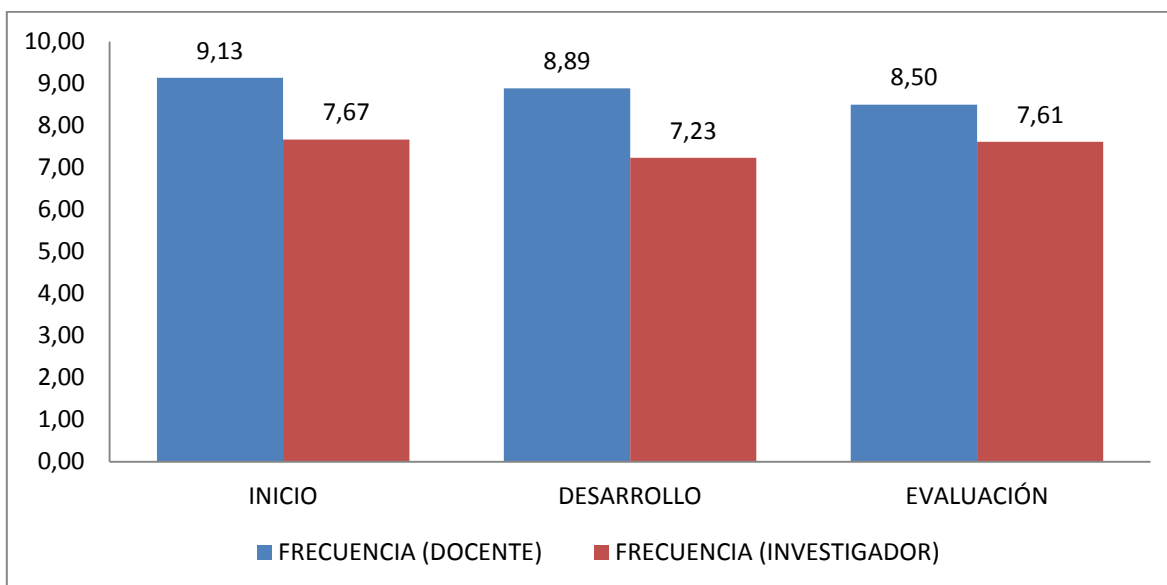
3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. VISIÓN GLOBAL

Tablas 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. (Visión global).

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,13	7,67	91%	77%
3.12	DESARROLLO	8,89	7,23	89%	72%
3.13	EVALUACIÓN	8,50	7,61	85%	76%
	TOTAL	26,52	22,51		
	PROMEDIO	8,84	7,50	88%	75%

Fuente: cuestionario de autoevaluación y registro de observación de los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje aplicado a la Escuela Veinte de Enero. (Visión global).

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



Fuente: cuestionario de autoevaluación y registro de observación de los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje aplicado a la Escuela Veinte de Enero. (Visión global).

En una visión global de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, por parte de los docente observados, se verifica que, se da mayor prioridad al inicio del proceso de enseñanza, ya que el ítem 3.11 con el indicador (inicio), se destaca con una frecuencia de 9,13 de la actividad de ejecución de enseñanza, esto según el docente, y según el observador se estima una frecuencia, en el inicio, de 7,67, un resultado menos preponderante que el docente. El indicador que se refiere directamente al desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje es el que alcanza una frecuencia inferior a los demás, con 8,89, según el docente y, una frecuencia de 7,23, según la puntuación asignada por el observador. Según los datos mencionados, se percibe una debilidad en el proceso de enseñanza- aprendizaje, que es el desarrollo del proceso en sí. Es necesario considerar las etapas del desarrollo de una clase, según la actual disposición del ministerio de educación ecuatoriana, son dos momentos: la construcción del conocimiento y la consolidación, a través de múltiples estrategias para poder alcanzar el desarrollo de las estrategias de aprendizaje propuestas.

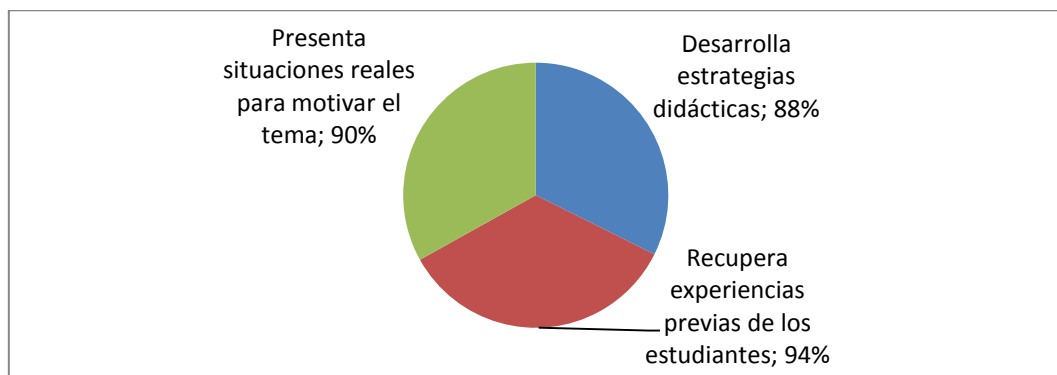
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO.

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,80	88%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,00	90%
	TOTAL	27,20	
	PROMEDIO	9,07	91%

Fuente: cuestionario de autoevaluación del nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado a la Escuela Veinte de Enero. (Inicio).

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



Fuente: cuestionario de autoevaluación del nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado a la Escuela Veinte de Enero. (Inicio).

En esta síntesis de resultados sobre el nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, concretamente en la ejecución, se observa en el

ítem 3.11.2 (Recupera experiencias previas de los estudiantes) con una frecuencia de 9,40, es lo más destacado, seguido de el ítem 3,11.3. (Presenta situaciones reales para motivar el tema) con una frecuencia de 9. Los datos con menos valoración es el del ítem 3.11.1. “Desarrolla estrategias didácticas” con una importancia de 8,80. La didáctica y sus estrategias son parte elemental en el inicio del proceso de enseñanza, caso contrario los estudiantes pierden el interés y la motivación para continuar la clase, muchas de las veces cayendo conflictos y mal comportamiento, por tal motivo es un reto a mejorar en la institución en estudio, así lo señala el artículo 11, literal i, del Reglamento de la LOEI.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,00	90%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,60	86%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,80	88%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,20	82%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,80	88%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8,60	86%
	TOTAL	61,20	
	PROMEDIO	8,74	87%

Fuente: cuestionario de autoevaluación del nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado a la Escuela Veinte de Enero. Desarrollo.

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



Fuente: cuestionario de autoevaluación del nivel de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado a la escuela veinte de enero. (Desarrollo).

Según se aprecia en el cuadro estadístico el ítem 3.12.2. (Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento) tiene una importancia de 9,20, y el í con menos importancia los datos del ítem 3.12.5. (Utiliza estrategias metodológicas) con una importancia de 8,80; esto nos demuestra que se debe mejorar en la implementación de nuevas estrategias metodológicas para mejorar el aprendizaje, los docentes no se deben quedar en el mero cumplimiento de la carga horaria o la clase sino que, deben encontrar las técnicas, procedimientos y estilos adecuados de aprendizaje, para propiciar el conocimiento en los estudiantes; según (Posner, 1999), la relación profesor estudiante

ha ido cambiando a lo largo de la historia de acuerdo a los modelos pedagógicos., en tal razón se deben proponer nuevas estrategias para el proceso de enseñanza.

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

Tabla 16. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente sección de la enseñanza aprendizaje (Evaluación).

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,60	86%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,60	86%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,00	80%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,20	82%
	TOTAL	33,40	
	PROMEDIO	8,35	84%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, aplicado a la Escuela Veinte de Enero. Evaluación.

Figura 16: Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente sección de la enseñanza aprendizaje. Evaluación.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, aplicado a la Escuela Veinte de Enero. Evaluación.

Con respecto a la evaluación de los aprendizajes en el proceso de enseñanza aprendizaje se destaca el ítem 3.13.2. (Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula) con una frecuencia de 8,60. El aspecto inferior en este ámbito es el ítem 3.13.3. (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) con una frecuencia de 8 del total de tiempo dedicado a la evaluación. Este último aspecto evidencia que no se ve alternativas para evaluar fuera de clase. Una vez más se evidencia, en la institución en estudio la necesidad de diversificar la evaluación y buscar espacios y momentos fuera del aula para evaluar, así lo exigen los estándares de calidad educativa del Ecuador en la sección B.3.4. “Evalúa de forma permanente el progreso individual, tomando en cuenta las necesidades educativas especiales, con estrategias específicas”, Estándares 2012.

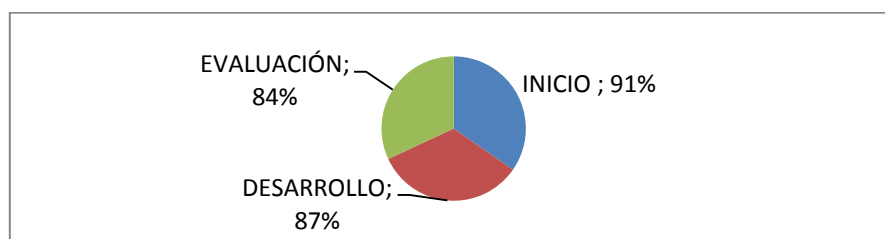
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente sección de la enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,07	91%
3.12	DESARROLLO	8,74	87%
3.13	EVALUACIÓN	8,35	84%
	TOTAL	26,16	
	PROMEDIO	8,72	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, aplicado a los docentes de la escuela Veinte de Enero. Visión global.

Figura 17. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente sección de la enseñanza aprendizaje (visión global)



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, aplicado a los docentes de la Escuela Veinte de Enero. Visión global.

Haciendo una visión global del nivel de dominio en el proceso y ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje se evidencia algunos resultados, para ello se determina los siguientes datos más importantes: El indicador con más alcance es el de (inicio) de la ejecución del proceso con una frecuencia de 9, 07, estimado por el docente. Se claramente que el ítem 3.12 aspecto “desarrollo “el indicador con menos frecuencia; según las observaciones realizadas en este ítems se puede superar con la aplicación de unas buenas estrategias metodológicas con la finalidad cubrir todos los parámetros establecidos anteriormente en este aspecto de

desarrollo; con el claro propósito de asegurar el aprendizaje de los estudiantes a que alcancen las destrezas contempladas en el Currículo del Ministerio de Educación.

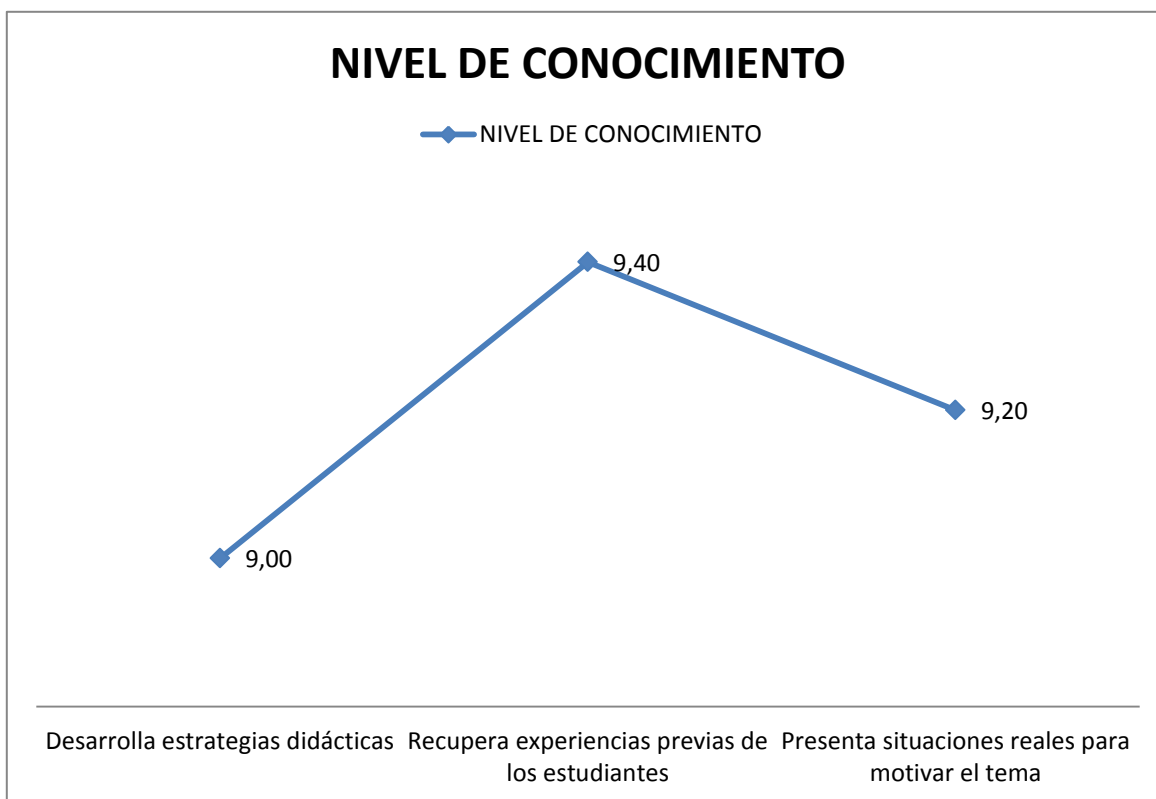
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	90%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	92%
	TOTAL	27,60	
	PROMEDIO	9,20	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, aplicado a la Escuela Veinte de Enero. (Inicio).

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, aplicado a la Escuela Veinte de Enero. (Inicio).

Con respecto al nivel del conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje en su proceso, se percibe que el ítem con mayor alcance es el 3.11.2. (Recupera experiencias previas de los estudiantes) con un nivel de 9, 40, seguido del ítem 3.11.3. (Presenta situaciones reales para motivar el tema), con un nivel de 9,20, con un nivel más bajo se ubica el ítem 3.11.1. (Desarrollo de estrategias didácticas), con un nivel de 9. La actual Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador LOEI, los requisitos para el ingreso al Magisterio ecuatoriano como docentes están estipulados para que los candidatos cumplan todas las competencias y los méritos requeridos, así lo estipula el Acuerdo Ministerial 1249-13 del 31 de julio del 2013. Lamentablemente en el nuestro sistema educativo ecuatoriano todavía no se ha superado el modelo tradicional en algunos casos y se cae en la rutina, la lectura y la copia de ciertos conceptos, no se busca estrategia didácticas en las cuales el estudiante pueda desarrollar sus destrezas y alcanzar los conocimientos.

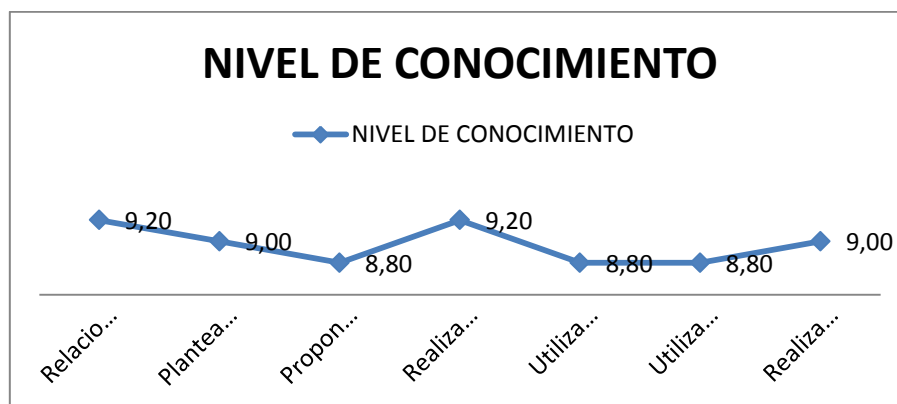
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENT AJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	92%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,00	90%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,80	88%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,80	88%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,80	88%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,00	90%
	TOTAL	62,80	
	PROMEDIO	8,97	90%

Fuente: cuestionario de autoevaluación aplicado al docente del nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, aplicado a los docentes dela Escuela Veinte de Enero. Desarrollo.

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



Fuente: cuestionario de autoevaluación aplicado al docente del nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, aplicado a los docentes de la Escuela 20 de Enero. Desarrollo.

Con respecto al nivel del en este ámbito, se percibe que el ítem con mayor alcance es el 3.12.1. (Relaciona el tema con la realidad) con un nivel de conocimiento de 9,20; siendo el ítem más bajo el 3.12.6. (Utiliza recursos del medio para generar aprendizaje) con un nivel de conocimiento de 8,80. Se debe ejecutar las aulas versátiles para facilitar el aprendizaje, no se puede limitar la enseñanza exclusivamente al aula, se debe promover la interacción con el entorno, con sus recursos, tradiciones, cultura... en fin, existen muchos elementos para promover el aprendizaje, ante esto es necesario el interés y la creatividad de los docentes.

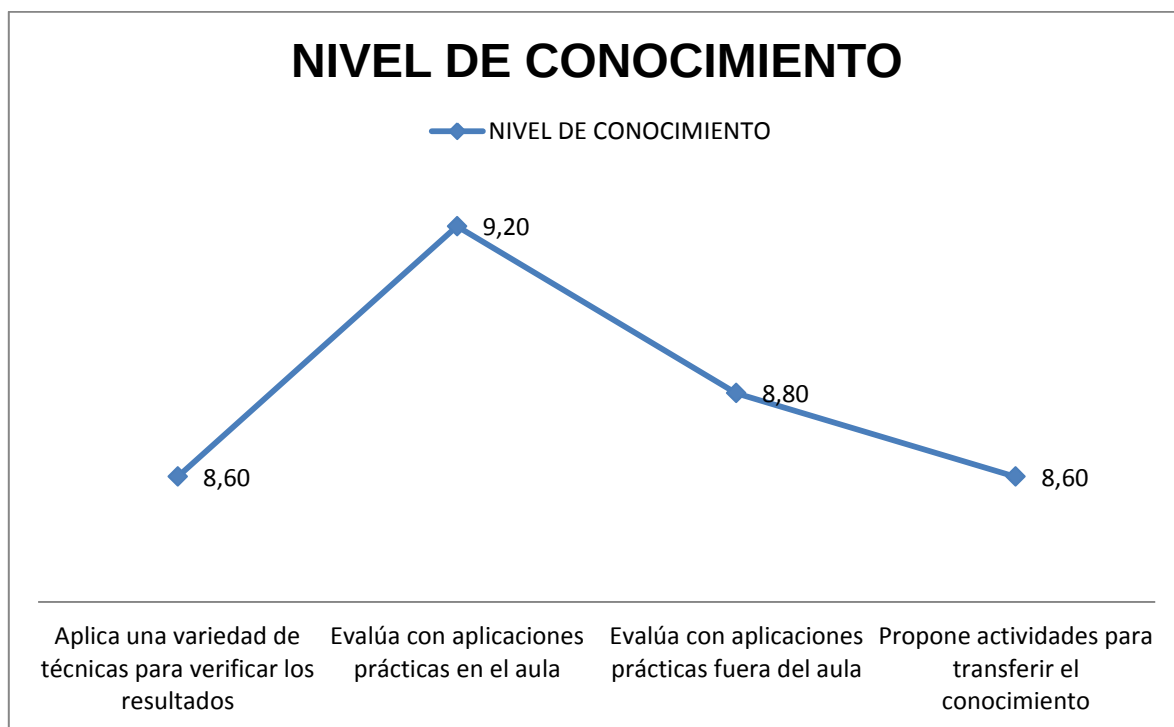
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACIÓN.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENT AJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,60	86%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,80	88%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,60	86%
	TOTAL	35,20	
	PROMEDIO	8,80	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, aplicado a la Escuela Veinte de Enero. (Evaluación).

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



Fuente: cuestionario de autoevaluación del nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje aplicado a la Escuela Veinte de Enero. (Evaluación).

El ámbito de la evaluación desde la percepción del docente, el nivel de conocimiento con más relevancia es el ítem 3.13.2. (Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula) con un nivel de 9,20; y el ítem con un menor nivel es el 3.13.1. (Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados). Por lo que se verifica, es necesario que en la institución se busque las técnicas para evaluar, aplicando una prueba estructurada de evaluación con preguntas objetivas, de opción múltiple, etc., tal como lo menciona el artículo 211. del reglamento de la LOEI. Ya que este tipos de evaluaciones son importantes tanto como para medir resultados de aprendizaje simples como complejos en los estudiantes.

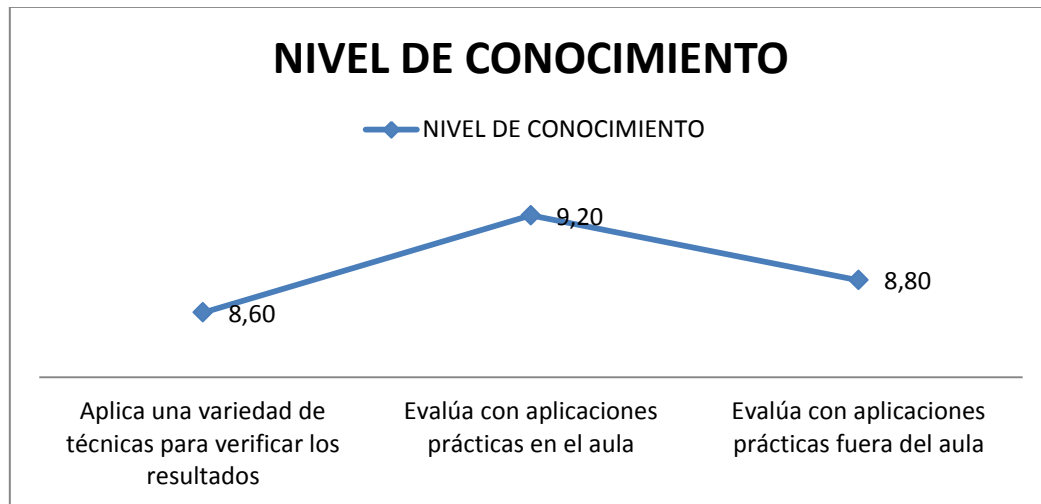
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISIÓN GLOBAL

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,60	86%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	92%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,80	88%
	TOTAL	26,60	
	PROMEDIO	8,87	89%

Fuente: cuestionario del Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, aplicado a la Escuela Veinte de Enero. (Visión Global).

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



Fuente: cuestionario del Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, aplicado a la Escuela Veinte de Enero. (Visión global).

En general se verifica lo antes mencionado, con respecto al conocimiento del docente sobre la evaluación, por lo tanto el nivel con mayor alcance es el 3.12. (Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula), con un conocimiento de 9,20, mientras que el ítem con menor nivel de conocimiento es el 3.11. (Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados) con un nivel de 8,60. Es importante e inevitable el remitirse a los verificadores de logro de las destrezas propuestas en el plan del bloque curricular o clase, para evaluar de una forma coherente; es necesario además promover la utilización de varias técnicas e instrumentos de evaluación, así lo menciona el Reglamento de la LOEI en el art.211, con una base estructurada.

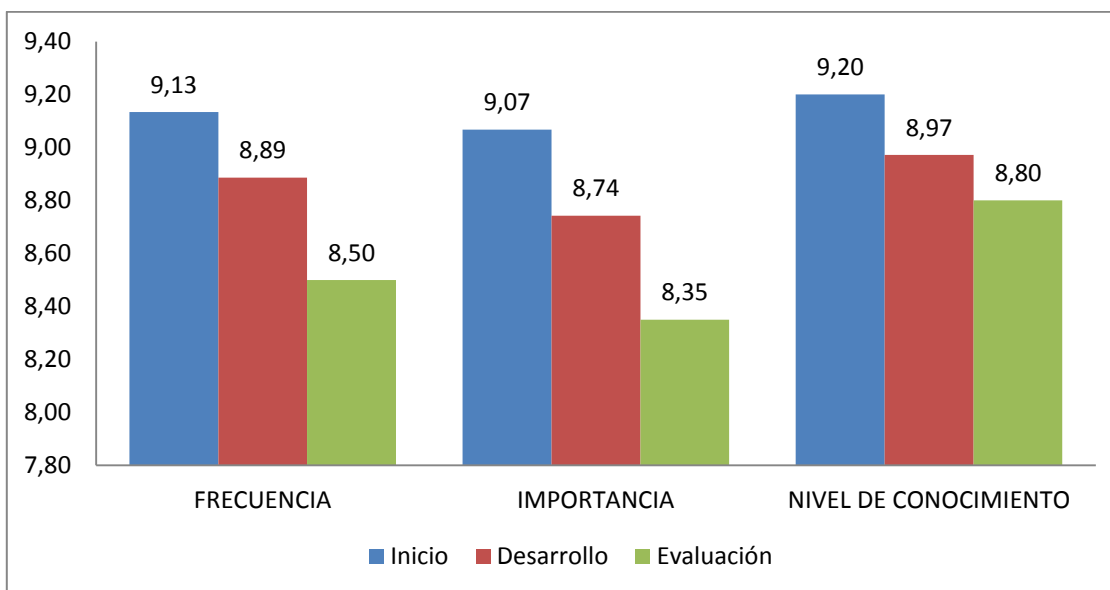
3.3.2.13. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9,13	9,07	9,20
Desarrollo	8,89	8,74	8,97
Evaluación	8,50	8,35	8,80

Fuente: cuestionario de la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza - aprendizaje, aplicado a los docentes de la Escuela Veinte de Enero.

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



Fuente: cuestionario de la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, aplicado a los docentes de la Escuela Veinte de Enero.

La gestión del aprendizaje, en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje se percibe que el aspecto con mayor alcance es el (Inicio) del proceso con una frecuencia de 9,13, la importancia está en 9,07 y un nivel de conocimiento de 9,20; seguido del (Desarrollo) con una frecuencia del 8,89, una importancia de 8,74 y un nivel de 8,97. Quedando en un nivel inferior la (Evaluación) con una importancia de 8,50, y un nivel de conocimiento de 8,80. Es importante señalar que el proceso de enseñanza aprendizaje implica, no está limitado o forzado a cumplir de forma literal el proceso, “Cada institución tiene un margen de actuación para diseñar y llevar a cabo sus propios proyectos curriculares, en función de las distintas etapas educativas, niveles y estudiantes” (Quintina Marín-Noreno Cerrillo, 2006). Esto permitirá que los estudiantes puedan participar de una forma más vivencial y adecuada en el proceso de enseñanza aprendizaje.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

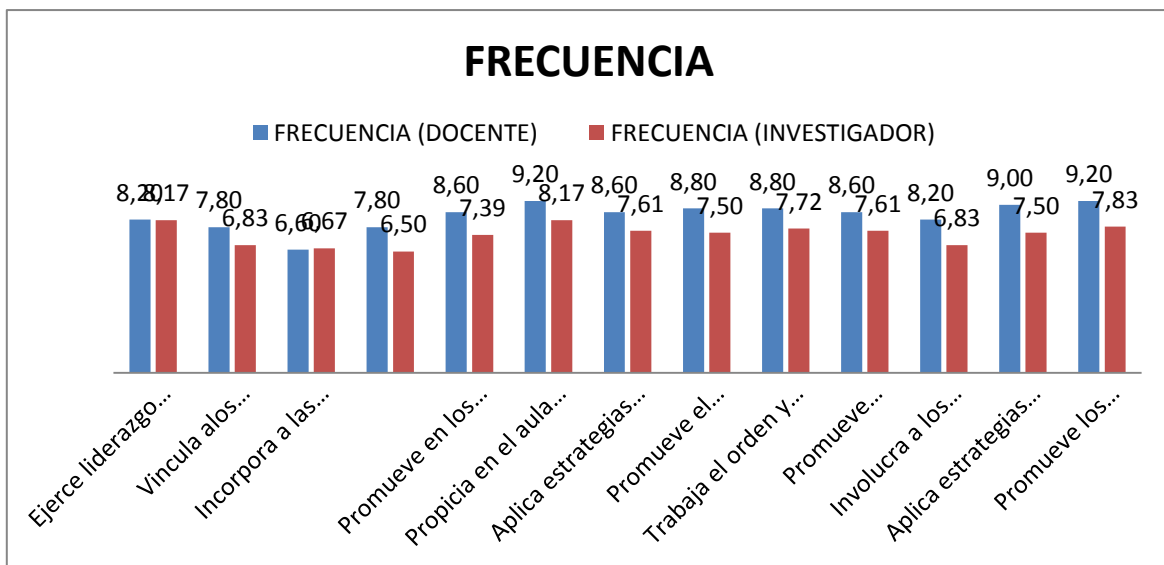
Tabla 23. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,20	8,17	82%	82%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,80	6,83	78%	68%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	6,60	6,67	66%	67%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,80	6,50	78%	65%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,60	7,39	86%	74%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,20	8,17	92%	82%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,60	7,61	86%	76%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8,80	7,50	88%	75%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,80	7,72	88%	77%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8,60	7,61	86%	76%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,20	6,83	82%	68%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	7,50	90%	75%

4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,20	7,83	92%	78%
	TOTAL	109,40	96,33		
	PROMEDIO	8,42	7,41	84%	74%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación y registro de observación de los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador, aplicado a la Escuela Veinte de Enero.

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación y registro de observación de los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador, aplicado a la Escuela Veinte de Enero.

La frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador, tiene mucha similitud, por lo cual se considera como el ítem con mayor importancia el 4.6. (Propicia en el aula la amistad) con una frecuencia de 9,20 y 8,17. Con un nivel más bajo se visibiliza al ítem 4.3. (Incorpora a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales) con un frecuencia de 6,60, según el docente y 6,67 según el observador, con un equivalente al 6 y 7% respectivamente. En un nivel bajo se encuentra el ítem 4.2. (Vincula a los actores educativos, con una frecuencia de 7,80) según el docente y 6,83 según el observado. No se puede enseñar de una forma aislada de las instituciones gubernamentales y no gubernamentales, al parecer este es uno de los retos que tiene que superar el cuerpo docente en estudio, con la finalidad de mejorar el desempeño profesional y alcanzar los estándares propuestos para la educación ecuatoriana.

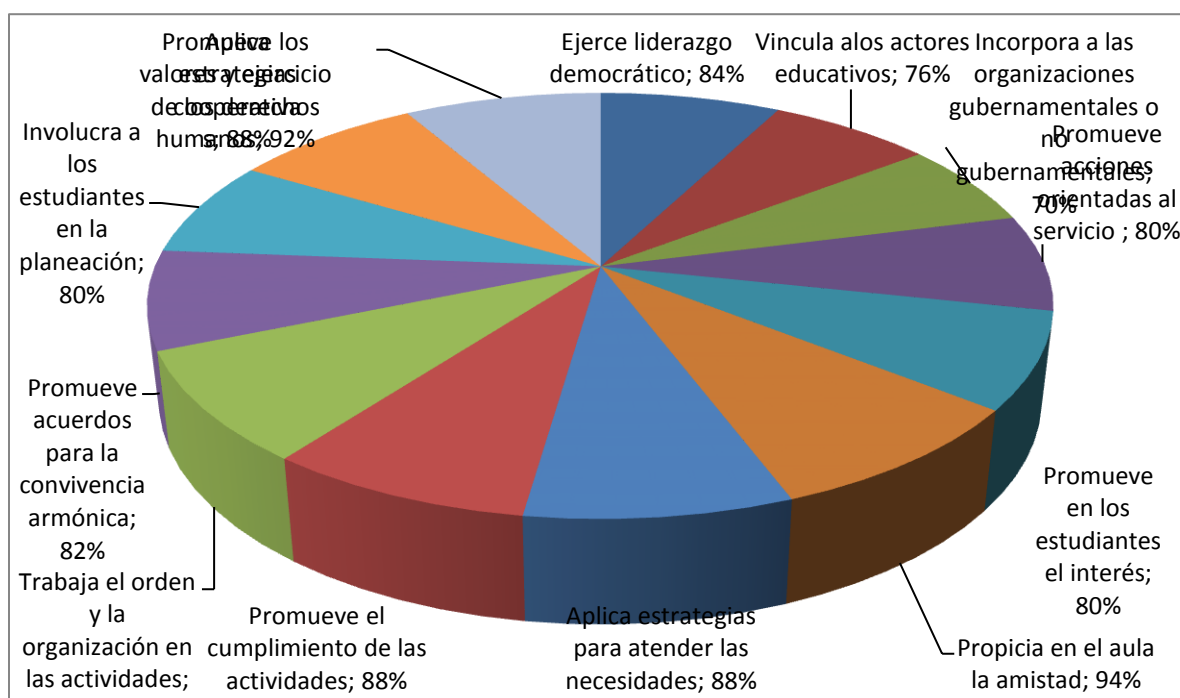
3.4.2.. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Tabla 24. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,40	84%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,60	76%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,00	70%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,00	80%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,00	80%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	94%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,80	88%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8,80	88%

4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	92%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8,20	82%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,00	80%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,80	88%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,20	92%
TOTAL		109,40	
PROMEDIO		8,42	84%

Fuente: cuestionario de autoevaluación y registro de observación de los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador, aplicado a la Escuela Veinte e Enero



PROMEDIO	8,42	84%
----------	------	-----

Fuente: cuestionario de autoevaluación y registro de observación de los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador, aplicado a la Escuela Veinte de Enero.

La importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente, se destaca el ítem 4.6. (Propicia en el aula la amistad) con una frecuencia de 9,40. En un nivel inferior se ubica el ítem 4.2. (Vincula a los actores educativos) con una importancia de 7,60. Por lo que se percibe, hace falta una mayor vinculación de los actores educativos de la institución, no se puede trabajar de una forma aislada, la interacción y apoyo de los docentes enriquece la gestión del aprendizaje. La institución debería promover espacios de encuentro entre los docentes para mejorar su gestión (donde haya personas capaces de comunicarse, dispuestas a contribuir en una actividad conjunta a fin de alcanzar un objetivo común). (Landolfi, 2012, pág. 89).

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

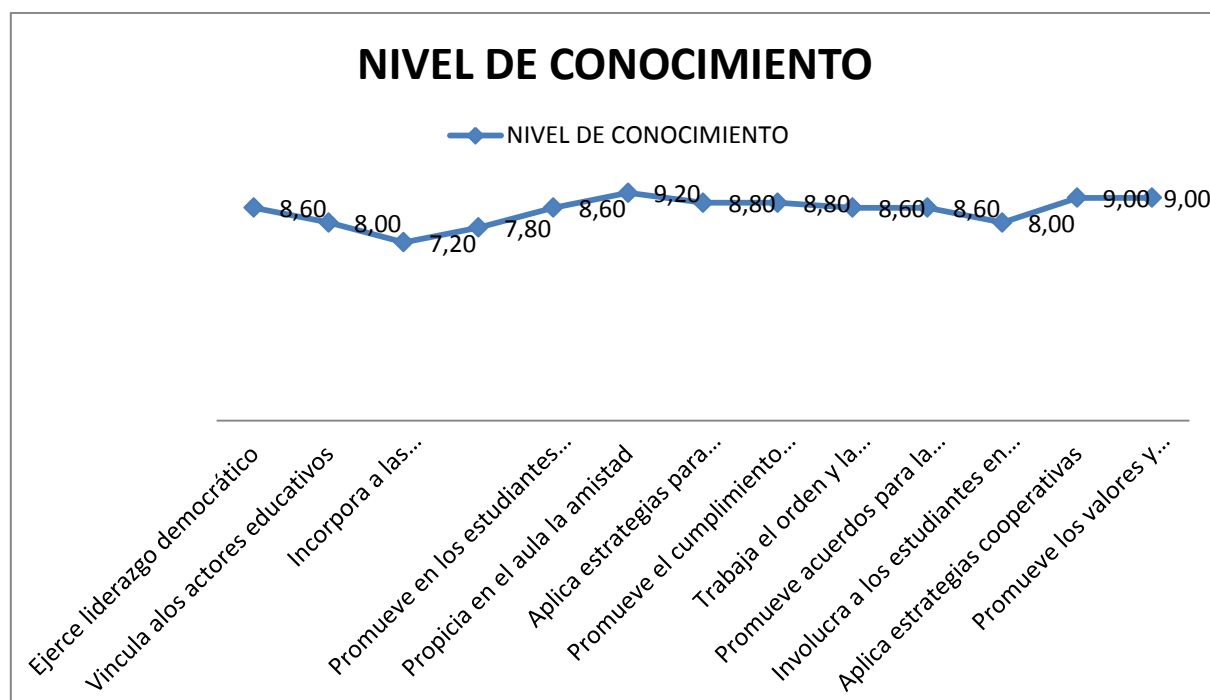
Tabla 25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,60	86%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,00	80%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,20	72%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,80	78%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,60	86%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,20	92%

4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,80	88%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8,80	88%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las activid	8,60	86%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8,60	86%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,00	80%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	90%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,00	90%
TOTAL		110,20	
PROMEDIO		8,48	85%

Fuente: cuestionario de autoevaluación aplicado a los docentes los Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

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



Fuente: cuestionario de los Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente, aplicado a los docentes de la Escuela Veinte de Enero.

El nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente, se percibe que el ítem con mayor alcance es el ítem 4.6. (Propicia en el aula la amistad) con un nivel de 9,20, seguido del ítem 4.12. (Aplica estrategias cooperativas) con un nivel de 9; en tanto que el ítem con menor conocimiento es el 4.13. (Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales) con un nivel del 7,20. Es un puntaje muy parecido al cuadro anterior, en el cual se detecta la desvinculación de la institución educativa de las organizaciones externas, por el contrario, estas deben ser aliados estratégicos para mejorar la calidad educativa de los niños y adolescentes.

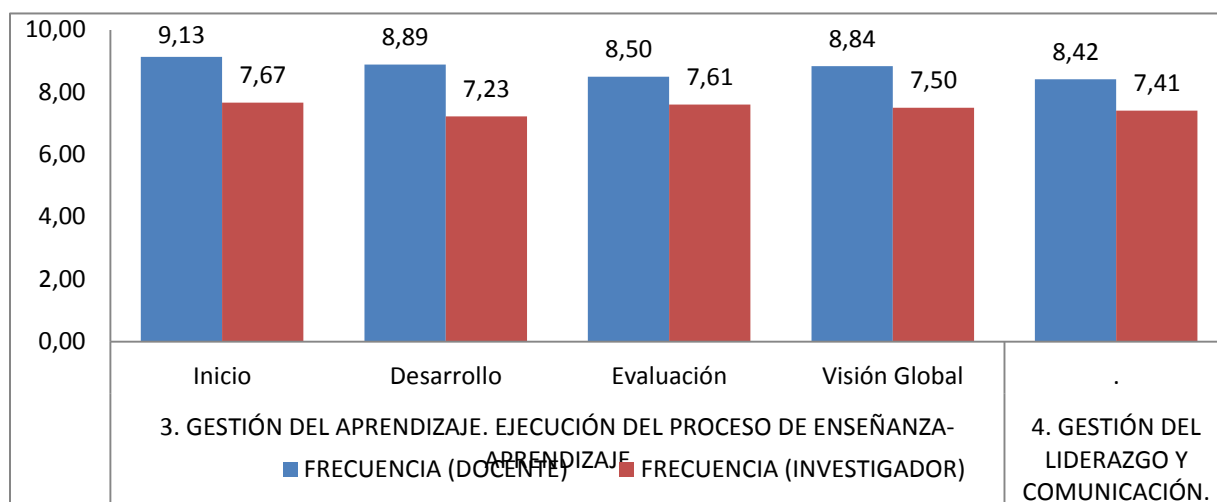
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

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

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	9,13	7,67
	Desarrollo	8,89	7,23
	Evaluación	8,50	7,61
	Visión Global	8,84	7,50
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	.	8,42	7,41

Fuente: comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes, aplicado a los docentes de la Escuela Veinte de Enero.

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



Fuente: comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes, aplicado a los docentes de la Escuela Veinte de Enero.

Según este gráfico comparativo entre la gestión del aprendizaje y su ejecución con la gestión del liderazgo comunicación, se evidencia que, la percepción del docente alcanza un nivel más alto con en el primer momento que es el Inicio con 9,13; no así la percepción del investigador, quien asigna una valoración de 7,67. De esto se deduce que hace falta potenciar entre los docentes la gestión del liderazgo y la comunicación dentro y hacia fuera de la institución; se debería buscar el tipo de escuelas eficaces, caracterizado por una fuerte estructuración y disciplina, que pretende que todo alumnado rinda suficientemente en el área académica en niveles verificables por medidas estandarizadas de rendimiento escolar (Quintina Marín-Noreno Cerrillo, 2006). Esto sería un elemento esencial de la gestión del proceso de enseñanza-aprendizaje por medio del aprendizaje colaborativo en equipos, así se los estudiante pueden construir el conocimiento de forma activa y participativa.

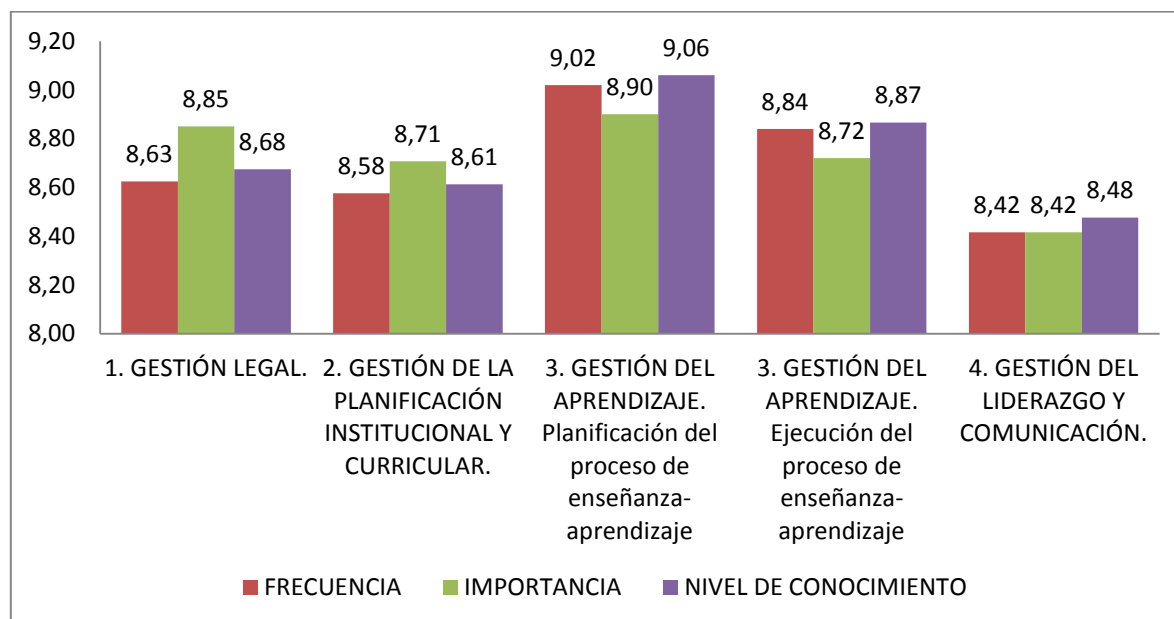
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).

Tabla 27. Desempeño profesional del docente, ANÁLISIS GLOBAL.

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8,63	8,85	8,68
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,58	8,71	8,61
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,02	8,90	9,06
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,84	8,72	8,87
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,42	8,42	8,48

Fuente: cuestionario del desempeño profesional del docente, análisis global, aplicado a los docente de la Escuela Veinte de Enero.

Figura 27. Desempeño profesional del docente, (análisis global).



Fuente: Cuestionario del desempeño profesional del docente, análisis global, aplicado a los docente de la Escuela Veinte de Enero, (análisis global)

Desde una perspectiva global, en el análisis del desempeño profesional del docente se estima que el ítem con mayor influencia es el 3. (Gestión del aprendizaje: Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje), con una frecuencia de 9,02, y una importancia de 8,90 y un nivel de conocimiento de 9,06. Con un nivel inferior se considera al ítem 4. (Gestión del liderazgo y la comunicación) una frecuencia de 8,42, una importancia de 8,42 y un nivel de conocimiento de 8,48. La planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje está en un muy buen sitio dentro de la institución; sin embargo nuevamente volvemos detectar que, la gestión del liderazgo y la comunicación están en un nivel bajo, lo que denota que no existe la completa armonía entre los actores educativos. Es recomendable el trabajo en equipo, fomentando una unidad educativa versátil con los cuatro criterios convergentes: flexibilidad, adaptabilidad, polivalencia y compatibilidad. (Quintina Marín-Noreno Cerrillo, 2006). De esta manera se podrá armonizar el desempeño profesional del docente en la escuela veinte de Enero.

CONCLUSIONES

Después de haber realizado el análisis individual y comparativo de los instrumentos aplicados a los docentes de la escuela veinte de enero, se puede determinar con respecto al desempeño profesional docente en sus diversos ámbitos, las siguientes conclusiones:

- En cuanto a la gestión legal de los docentes de la Escuela Veinte de Enero, se concluye que: los docentes realizan sus actividades de forma organizada y fundamentada en el marco legal de la educación, también han participado en la elaboración de los documentos institucionales como el Código de Convivencia; sin embargo se evidencia que, no se acude con una alta frecuencia a los documentos legales, tales como: Plan Educativo Institucional PEI, Plan Decenal de Educación; además falta un conocimiento más profundo de los mismos.
- La gestión de la planificación institucional y curricular, recibe una gran importancia por parte de los docentes de la instrucción en estudio, destacándose con un alto uso de los documentos curriculares; el ámbito de la planificación de clases, utiliza los elementos de la estructura curricular. En contraste a este aspecto se evidencia que no se le da la debida importancia al Plan de Actividades Anuales PAA, lo cual debilita la continuidad de las actividades académicas y otras, e inclusive provocar la improvisación. Además se constata que no se le da la debida importancia a los procesos de investigación educativa.
- En lo que se refiere a la gestión del aprendizaje, dentro del proceso de enseñanza, de manera especial en sus tres momentos, inicio, desarrollo y evaluación. En el inicio se destaca que: recupera experiencias previas de los estudiantes, presenta situaciones reales para motivar el tema, en el desarrollo de las clases el docente relaciona los temas con la realidad y en la evaluación se constata que evalúa con aplicaciones prácticas en el aula. Pero se denota con ciertas debilidades el grado de conocimientos en los aspectos como: el desconocimiento de estrategias didácticas, de recursos del medio para el aprendizaje y la falta de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje de los estudiantes.

- Los docentes de la escuela Veinte de Enero a través de su liderazgo, dentro y fuera de la aula, propician una convivencia armónica entre los estudiantes a través de la vivencia de los valores y el ejercicio de sus derechos. Pero hace falta potenciar la vinculación de la institución educativa con todos los actores educativos como son los padres de familia y las entidades no gubernamentales.
- Después del análisis de los resultados obtenidos y el discernimiento de los ámbitos del desempeño docente a la luz de la bibliografía y experiencias educativas, de manera global se concluye que:

En general se percibe que el desempeño profesional de los docentes es muy bueno, por el conocimiento que poseen del marco legal y pedagógico de la educación ecuatoriana, por la frecuencia con que acuden a los documentos curriculares para sustentar sus actividades pedagógicas, por el conocimiento de la normativa legal, y porque ejercen un liderazgo dentro del aula que facilita la convivencia armónica entre los estudiantes. Sin embargo existen aspectos a superar, tales como la comunicación y la falta de liderazgo y la comunicación con algunos miembros de la colectividad, y otros que se citan en los ámbitos y recomendaciones.

RECOMENDACIONES

- A los docentes y directivos de la institución educativa, con la finalidad de mejorar el desempeño docente, en el ámbito de la gestión legal se les recomienda: acudir con más frecuencia a los documentos legales y pedagógicos, y realizar el estudio y el análisis de los mismos, para sustentar mejor su desempeño docente.
- En cuanto a la planificación institucional y curricular, a los docentes se les recomienda: brindar mayor énfasis, interés y más importancia a la programación y organización de los eventos por medio de un plan de actividades anuales PAA ajustado al calendario académico presentado por el ente mayor de la educación.
- En lo referente al desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador, se recomienda a los docentes:

dedicarle más tiempo al estudio y diseño de técnicas e instrumentos de evaluación, con la finalidad de mejorar el ámbito del aprendizaje, y así, propiciar un proceso de enseñanza participativo y fructífero.

- En el desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, a los directivos y docentes, se les recomienda: propiciar espacios de encuentro y comunicación con las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales. Además vincularse de una forma más estrecha con la comunidad, participando en eventos de carácter social, religioso, científico, cultural y deportivo, para propiciar el aprendizaje de sus estudiantes y las relaciones sociales de los mismos.
- Como recomendación global, en cuanto al desempeño profesional del docente, se recomienda a los docentes y autoridades de la escuela Veinte de Enero: emprender un proceso de formación para mejorar el desempeño docente en todos su ámbitos, de manera especial en lo que se refiere a las: estrategias metodológicas, recursos didácticos y verificadores de resultados del aprendizaje y evaluación.

BIBLIOGRAFÍA.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: Interamericana SA.

definición de liderasgo. (s.f.). Obtenido de El liderazgo es el arte de influenciar, comandar y conducir a personas. Una actitud de liderazgo puede surgir cuando se trabaja con un equipo de personas, atrayendo seguidores, influenciando positivamente las actitudes y los comportamientos de estos, e in

Estandares, C. (2011). *CalidadEducativa Estandares*. Quito.

Garden, D. (2009). Recuperado el 7 de 12 de 2013, de Dadu Garden: <http://dadugarden.com/Familia-Escuela.html>

Gómez, M. (2013). *Filosofía de la Educación*. Loja: Ediloja.

Herrán Agustín-Paredes Joaquín. (2008). *Didáctica General*. Madrid: Isbn.

http://www.uclm.es/ab/educacion/ensayos/pdf/revista10/10_12.pdf. (s.f.). Obtenido de http://www.uclm.es/ab/educacion/ensayos/pdf/revista10/10_12.pdf.

Landolfi, H. (8 de abril de 2012). *Administración de Recursos Humanos*. Recuperado el martes de Abril de 2014, de www.educando.edu.do › Artículos por Categoría › Directivos: <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/>

León, B. d. (2011). XII congreso Internacional de Educación. Cantabria.

Leong, B. E. (2005). La teoria de Vigosky: Principios de la psicoloagia y la educación. En B. E. Leong, *La teoria de Vigosky: Principios de la psicoloagia y la educación* (pág. 43). Mexico: SEP.

Luna, M. (1 de 2007). Recuperado el 7 de 12 de 2013, de UAM-A: <http://hadoc.azc.uam.mx/creditos.htm>

Márquez, P. H. (2012). *la interacccción comunicativa*. Obtenido de <https://www.google.com.ec/#q=la+interaccci%C3%B3n+comunicativa++del+proceso+pedagogico>

Martín Quintina, C. M. (2006). *Organización y dirección de centros educativos innovadores*. Madrid: GAAP SL.

Martín Quintina, Cerrilllo Moreno . (2006). *Organización y dirección de centros educativos innovadores*. Madrid: GAAP SL.

- Martin Quintina, Cerrillo Moreno. (2006). *Organizaciones y direcciones de centros educativos innovadores*. Madrid: GAAP SL.
- Martínez M, I. (s.f.). *Fundamentos Epistemológicos DE LAS TEORIAS DEL APRENDIZAJE*. Obtenido de <https://www.google.com.ec/#q=%09FUNDAMENTACI%C3%93N+DE+LA+TEORIA+DEL+APRENDIZAJE>.
- Matus, L. (2012). La construcción de una identidad docente. En L. Matus, *La construcción de una identidad docente* (pág. 102). Chile: RED ESTRADO.
- Muñoz, J. (2000). *Hacia una pedagogía prospectiva*. Ibarra: UTPL.
- OCEÁNO, U. (2008). OCEANO UNO. Brcelona: ISBN.
- Peña, X. d. (15 de 1 de 2009). *Psicopedagogia*. Recuperado el 5 de 12 de 2013, de Psicopedagogia: <http://www.psicopedagogia.com/motivacion-aula>
- Posner, G. (1999). *Análisis del Currículo*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Prosner, G. (29 de 11 de 1993). MODELO CONSTRUCTIVISTA/CIENCIA/SOCIEDAD. En G. Prosner, *MODELO CONSTRUCTIVISTA/CIENCIA/SOCIEDAD* (pág. 230). Recuperado el 8 de ABRIL de 2014, de [MODULO_DE_PLANIFICACION_CURRICULAR](#).
- Quintina Marín-Noreno Cerrillo. (2006). ORGANIZACIÓN Y DIRECCION DE CENTROS EDUCATIVOS INNOVADORES. En Q. M.-N. Cerrillo, *ORGANIZACIÓN Y DIRECCION DE CENTROS EDUCATIVOS INNOVADORES*. (pág. 45). Madrid: ISBN.
- REGLAMENTO-LOEI. (2012). REglamento de la LOEI. En M. d. Ecaudor, *Reglamento de la LOEI*. Quito: Editogran SA.
- Rodenas, T. (12 de 4 de 2010). Recuperado el 12 de 2013, de <http://www.fundacionfuncae.es/archivos/documentosarticulos/RODENAS%20JIMENEZ.pdf>
- Rodenas, T. (12 de 4 de 2010). *Función Docente*. Recuperado el 3 de 12 de 2013, de <http://www.fundacionfuncae.es/archivos/documentosarticulos/RODENAS%20JIMENEZ.pdf>
- Rodolfo, V. (01 de 01 de 2008). Recuperado el 5 de 12 de 2013, de <http://www.monografias.com/trabajos-pdf2/re-definicion-rol-docente/re-definicion-rol-docente.pdf>
- Rodriguez, J. (2002). Recuperado el 18 de 12 de 2003, de http://www.uclm.es/ab/educacion/ensayos/pdf/revista10/10_12.pdf
- Rodriguez, J. (2002). Recuperado el 18 de 12 de 2013, de El Maestro y las Instituciones Educativas: http://www.uclm.es/ab/educacion/ensayos/pdf/revista10/10_12.pdf

Rodriguez, J. (2002). Recuperado el 18 de 12 de 2013, de El Maestro y las Instituciones Educativas :

http://www.uclm.es/ab/educacion/ensayos/pdf/revista10/10_12.pdf

Rodriguez, J. (2002). Recuperado el 10 de 12 de 2013, de

http://www.uclm.es/ab/educacion/ensayos/pdf/revista10/10_12.pdf

Sañudo, L. (2 de 2014 de 2006). *pdf.LA GESTIÓN EDUCATIVA UN NUEVO PARADIGMA 1...* Recuperado el

Abril de Abril de 2014, de pdf.LA GESTIÓN EDUCATIVA UN NUEVO PARADIGMA 1...,parrafo 3:

virtual.funlam.edu.co/.../6lagestioneducativaunnuevoparadigma.pdf

Sañudo, L. p. (2 de 2014 de 2006). *pdf.LA GESTIÓN EDUCATIVA UN NUEVO PARADIGMA 1...* Recuperado

el Abril de Abril de 2014, de pdf.LA GESTIÓN EDUCATIVA UN NUEVO PARADIGMA 1...,parrafo 3:

virtual.funlam.edu.co/.../6lagestioneducativaunnuevoparadigma.pdf

SENPLADES. (2011.). *[PDF]Guía metodológica de planificación institucional.-Prog.* Recuperado el viernes

de abril 4 de 2014, de *[PDF]Guía metodológica de planificación institucional.-Prog.:*

www.pnud.org.ec/art/frontEnd/images/.../GUIA%20MPI%20pantalla.pdf

Torres, Samuel. (8 de 10 de 2010). *Seminario de pedagogía comparada.* Recuperado el 7 de 12 de 2013,

de <http://pa.moragarcia.over-blog.com/article-concepto-de-pedagogia-y-pedagogia-tradicional-62042071.html>

UNICEF. (1 de 1 de 2009). Recuperado el 4 de 12 de 2013, de La Formación Inicial y la Capacitación de

Docentes: <http://www.digeibir.gob.pe/sites/default/files/docs/Formacion%20en%20baja.pdf>

Valdés, H. (2000). Evaluación del Desempeño docente. *Evaluación del Desempeño docente*, (pág. 105).

México.

Vallez, B. (2 de 6 de 2011). Recuperado el 19 de 12 de 2013, de Un Modelo de Gestión:

<http://es.scribd.com/doc/56871329/11/Caracteristicas-de-la-gestion-educativa>

PROPUESTA

LEGAL
PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR
AMBITO: APRENDIZAJE
LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN
PROBLEMA IDENTIFICADO:
En la institución educativa abordada en esta investigación se ha detectado que, en los docentes existe un conocimiento limitado de las estrategias didácticas, de recursos del medio para el aprendizaje y la falta de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje de los estudiantes; por tanto es importante la intervención a través de una capacitación de los mismos con el finalidad de mejorar su desempeño docente.
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:
Talleres para los docentes escuela 20 de Enero, acerca de las estrategias metodológicas, recursos didácticos y verificadores de resultados del aprendizaje.
OBJETIVO:
Mejorar el desempeño docente y proceso de aprendizaje de los estudiantes de la escuela 20 de Enero a través de talleres para del uso adecuado de estrategias metodológicas, recursos didácticos y resultados del aprendizaje por parte de los docentes, durante el año lectivo 2014-2015.

ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:
Taller 1. Estrategias metodológicas, en el proceso de enseñanza aprendizaje	* Registro de asistencia * Motivación * Presentación del facilitador. * Dinámica: La Barca se hunde, para romper el hielo entre el grupo de docentes. * Presentación del tema. * Explicación de las estrategias metodológicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje. * Trabajo en equipos cooperativos: Diseño de un organizador gráfico de las estrategias metodológicas. * Receso * Dinámica de relajación. * Plenaria por parte de los docentes.	- Sala de profesores. - Facilitador. - Estudiantes. - Proyector. - DÍA positivas. - Computador. - Paleógrafos. - Marcadores. - Cinta.	1. Número de participantes. 2. Nivel de participación en la plenaria. 3. Número de desertores del taller. 4. Puntualidad. 5. Número de preguntas por participante: encuesta 6. Número de aportes de los participantes, con un

	* Evaluación. * Conclusiones. * Despedida.		registro de doble entrada.
Taller 2: Recursos didácticos.	* Registro de asistencia. * Motivación. * Presentación del facilitador. * Presentación del tema. * Explicación del uso "Recursos didácticos". * Trabajo en equipos cooperativos: lluvia de ideas y tarjetas. * Receso * Dinámica de relajación. * Plenaria: los docentes exponen sus trabajos a todos sus compañeros y facilitador. * Conclusiones: se extraen las	- Sala de profesores. - Facilitador. - Estudiantes. - Proyector. - Día positivas. - Computador. - Modelos de recursos didácticos. - Paleógrafos. - Marcadores. - Cinta.	1. Número de participantes. 2. Nivel de participación en la plenaria. 3. Número de desertores del taller. 4. Puntualidad. 5. Número de preguntas por participante.

		conclusiones más importantes del taller. * Evaluación. * Despedida.		6. Número de aportes de los participantes.
Taller Verificadores de resultados del aprendizaje	3.	* Registro de asistencia. * Motivación. * Presentación del facilitador. * Presentación del tema. * Explicación teórica y práctica del uso “Verificadores de resultados del aprendizaje”. * Trabajo en equipos cooperativos. * Receso * Dinámica de relajación: la golondrina. * Plenaria: los docentes exponen sus trabajos a todos sus compañeros y facilitador. * Conclusiones: se extraen las conclusiones más importantes del taller. * Evaluación.	- Sala de Profesores. - Facilitador. - Estudiantes. - Proyector. - DÍA positivas. - Computador. - Matrices de verificadores de logro. - Paleógrafos. - Marcadores. - Cinta.	1. Número de participantes. 2. Nivel de participación en la plenaria. 3. Número de desertores del taller. 4. Puntualidad. 5. Número de preguntas por participante. 6. Número de aportes de los participantes.

	* Despedida.		
--	--------------	--	--

ANEXOS

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "VEINTE DE ENERO"

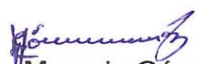
Santa Isabel, 13 de enero de 2014.



Yo, Lcdo. Marcelo Gómez Godoy, en calidad de Director del plantel autorizo el ingreso a la Srta. Carmen **Herlinda Merchán Lalvay** para realizar el Proyecto de Investigación con el tema: **"DESEMPEÑO DOCENTE EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE"**

Propuesta: Por la Universidad Técnica Particular de Loja.

Atentamente


Lcdo. Marcelo Gómez Godoy
DIRECTOR

Dirección: Calle Rolando Sarmiento y Rodrigo Palacios
Telf.: 2 270-505 Cel. 0990204368
Correo: escuela20deenero@hotmail.com
PD: Mucho agradeceré a usted por informar a nuestra solicitud.



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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja. 20 DE agosto del 2014.

Señor. Lic. Marcelo Gómez

DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO VEINTE DE ENERO

En su despacho.

De mi consideración

La Universidad Técnica Particular de Loja, consiente 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 enseñanza aprendizaje". Estudio en centros educativos del Ecuador.

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

Este documento también incluye una propuesta la misma que a sido planteada para mejorar el desempeño docente y que consideramos factible para ser aplicada en la institución educativa que usted acertadamente dirige.

En espera de que el presente documento se constituya en una aporte investigativo, expreso a usted mis sentimientos de consideración y gratitud sincera por permitirnos ingresar a la institución educativa y realizar la investigación.

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación.

Guía didáctica: Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje.
"Estudio en centros educativos del Ecuador"

ANEXO 4. CUESTIONARIO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución: _____

2. Tipo de Institución:

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

3. Ubicación geográfica:

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

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. Nivel de estudio:

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

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

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

7. Modalidad de trabajo:

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

8. Relación laboral:

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

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

Frecuencia: es el número de repeticiones con las que el docente ejecuta la actividad. 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.	VALORACIÓN 10 = Muy alto 0 = Nada
---	--

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

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA *La Universidad Católica de Loja* **53**

AMBITOS	Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocim.
1. GESTIÓN LEGAL.	1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades.			
	1.6	Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional.			
	1.7	Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.			
	1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.			
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	2.1	Participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional (PEI) considerando los elementos sugeridos por la autoridad educativa.			
	2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras.			
	2.3	Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales.			
	2.4	Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA).			
	2.5	Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales.			
	2.6	Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura.			
	2.7	Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional.			
	2.8	Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase.			
	2.9	Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos.			
	2.10	Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico.			
	2.11	Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad.			
	2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos.			
	2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas disciplinarias tomando en cuenta su contexto educativo.			
	2.14	Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento.			
	2.15	Incorpora en el plan anual de asignatura (PAA) las necesidades educativas de la institución y su contexto.			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.	Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña.		
		3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.		
		3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.		
		3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.		
		3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.		
		3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.		
		3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).		
		3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.		
		3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.		
		3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.		

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES		Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.11	3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	2		
		3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.			
		3.11.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.			
	3.12	3.12.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).			
		3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.			
		3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.			
		3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.			
		3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.			
		3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.			
		3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.			
	3.13	3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.			
		3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.			
		3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.			
		3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	4.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.				
	4.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.				
	4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.				
	4.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.				
	4.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.				
	4.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.				
	4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.				
	4.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.				
	4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.				
	4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.				
	4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.				
	4.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.				
	4.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.				

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO 5. REGISTRO DE OBSERVACIÓN AL PROCESO DIDÁCTICO PEDAGÓGICO DEL DOCENTE

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:				Institución Educativa		Docente Investigado		Nº de observación

DATOS INFORMATIVOS

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

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

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

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

AMBITO	Nº	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	INICIO	1.1.1 Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	
			1.1.2 Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	
			1.1.3 Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	
	1.2	DESARROLLO	1.2.1 Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
			1.2.2 Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	
			1.2.3 Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
			1.2.4 Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
			1.2.5 Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
			1.2.6 Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
	1.3	EVALUACIÓN	1.2.7 Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
			1.3.1 Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
			1.3.2 Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
			1.3.3 Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	2.1		1.3.4 Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.	
			2.1 Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.	
			2.2 Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.	
			2.3 Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.	
			2.4 Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.	
			2.5 Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.	
			2.6 Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.	
			2.7 Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.	
			2.8 Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.	
			2.9 Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.	
			2.10 Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.	
			2.11 Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.	
			2.12 Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.	
			2.13 Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.	

Anexo 4. Fotografías.

En esta fotografía podemos observar los patios de la escuela, espacio de esparcimiento para los niños donde expresan la creatividad de los juegos, la alegría espontánea, y el buen compañerismo.



Fuente tomada por .Carmen Merchán.

Vista panorámica de las aulas de la escuela “Veinte de Enero”.

Aquí se imparte una educación inclusiva, aulas diseñadas de acuerdo a las necesidades educativas para grupos homogéneos que asisten durante un periodo lectivo a recibir nuevos aprendizajes.



Fuente elaborado por: Carmen Merchán.

Estudiantes de quinto de básica muy atentos a recibir una nueva clase difundida por su maestra.



Fuente tomada por. Carmen Merchán.

Docente orientando el aprendizaje de sus estudiantes.



Fuente tomada: por Carmen Merchán

Anexo 5. Fichas de participantes.

Ficha de inscripción de participantes, escala de participación y evaluación final del taller sobre Estrategias metodológicas, recursos didácticos y verificadores de resultados del aprendizaje.

Escuela fiscal “Veinte de Enero”

Santa Isabel – Azuay. Calle: Rolando Sarmiento y Rodrigo Palacios, Teléfonos:
2270505

FICHA DE INSCRIPCIÓN DE PARTICIPANTES

Nombre del evento: Taller sobre estrategias metodológicas, recursos didácticos y verificadores de resultados del aprendizaje, dirigido a los docentes de la Escuela Fiscal “Veinte de Enero”

Lugar: Escuela Fiscal “Veinte de Enero”

Responsable: Srta. Carmen Merchán.; Fechas:.....del 2014. Horario: 07h30-12h30.

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE CÉDULA	FIRMA
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			

8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
\$ 18			

rta.

Carmen Merchán

Lic. Marcelo Gómez

FACILITADOR

DIRECTOR.

Escuela fiscal “Veinte de Enero”

Santa Isabel – Azuay. Calle: Rolando Sarmiento y Rodrigo Palacios, Teléfonos:
2270505

EVALUACIÓN FINAL DEL TALLER:

Objetivo: Determinar el criterio de los docentes de la Escuela “Veinte de Enero”, con respecto al proceso de asesoramiento docente sobre “Estrategias metodológicas, recursos didácticos y verificadores de resultados del aprendizaje.

Instrucciones: Por favor lea detenidamente cada interrogante y señale con una X solo una de las opciones que se presenta.

Nº	Interrogante	Criterios		
		Muy interesante	Interesante	Poco interesante
1	¿Los temas desarrollados en el taller de asesoramiento docente fueron:			

Nº	Interrogante	Criterios		
		Totalmente	Parcialmente	Nada
2	¿Los temas desarrollados en el taller de asesoramiento docente pueden aplicarse en su trabajo:			

Nº	Interrogante	Criterios		
		Mucho	Poco	Nada
3	¿Los temas desarrollados en el taller de asesoramiento docente le ayudarían en el desarrollo de la función docente:			

Nº	Interrogante	Criterios		
		Mucho	Poco	Nada
4	¿Los temas desarrollados en el taller de asesoramiento			

	docente servirían para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje:			
--	--	--	--	--

Nº	Interrogante	Criterios		
		Muy clara	Poco clara	Ninguna
5	Luego de haber desarrollado los talleres de asesoramiento docente usted tiene una idea sobre los modelos pedagógicos:			

Nº	Interrogante	Criterios		
		Mucho	Poco	Nada
6	¿Los temas desarrollados en el taller de asesoramiento docente son aplicables en su área de trabajo.			

Gracias por su colaboración.