



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en educación básica del Centro Educativo “Río Amarillo”, del cantón Portovelo, provincia de El Oro, año lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: González Aguirre, Yaqueline Maribel

DIRECTOR: Ocampo Ocampo, Fernando Miguel, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO PORTOVELO

2014

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Mg.

Fernando M. Ocampo Ocampo

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: **Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en la educación básica del Centro Educativo “Río Amarillo”, del Cantón Portovelo, Provincia de El Oro, año lectivo 2013-2014** realizado por González Aguirre Yaqueline Maribel, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 13 de Enero del 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo González Aguirre, Yaqueline Maribel declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en la educación básica del Centro Educativo “Río Amarillo”, del Cantón Portovelo, Provincia de El Oro, año lectivo 2013-2014, de la titulación en Ciencias de la Educación, siendo Ocampo Ocampo, Fernando Miguel director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f).....

González Aguirre, Yaqueline Maribel

C.I.: 0704431063

DEDICATORIA

La presente investigación que con gran esfuerzo y esmero he realizado quiero dedicarla, en primer lugar a mi esposo por su permanente apoyo y comprensión durante toda la formación profesional, a mis familiares , amigos y demás personas que de una u otra forma ayudaron a la feliz realización del mismo; y de manera especial a mis queridos hijos por su incansable comprensión en los arduos momentos de trabajo y desarrollo de esta tesis, sin su amor y confianza no habría podido culminarla exitosamente.

AGRADECIMIENTO

Una vez concluido el presente trabajo de investigación quiero expresar mis sinceros agradecimientos a:

A Dios por haberme dado el don de la vida,

A los directivos de la Universidad Técnica Particular de Loja, Sistema de Educación a Distancia, por haberme brindado la oportunidad de adquirir conocimientos en campo de la docencia, en el cual me desempeñaré en la vida profesional.

A las Autoridades, docentes y alumnos de la Unidad de Educación Básica "Río Amarillo", por la apertura y apoyo brindado en el transcurso de la investigación.

Mi reconocimiento especial al Mg. Fernando Ocampo, Tutor de Tesis por su irrestricto apoyo en la elaboración y supervisión de este estudio, sus sabias recomendaciones fueron un valioso aporte que permitió la culminación exitosa del mismo.

Y sobre manera mi profundo agradecimiento a mi querida familia, por todo su incondicional amor, apoyo y confianza permanente en mí, su fe me dio la fuerza y la seguridad necesaria para alcanzar esta meta profesional.

ÍNDICE

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESÚMEN.....	1
ABSTRAC.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	6
1.1. Desempeño Docente.....	6
1.1.1 Definiciones de desempeño docente.....	6
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	7
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	7
1.1.2.2. Motivación.....	10
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	11
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	13
1.2.5. Organización institucional.....	14
1.1.2.6. Políticas educativas.....	15
1.1.3. Características del desempeño docente.....	17
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	19
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	19
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	21
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	22
1.2. Gestión educativa.....	24
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	24
1.2.2. Características de la gestión.....	26
1.2.3. Tipos de gestión.....	28
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	31
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	31
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	32
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	34
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	35

1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	37
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	37
1.3.2. Tipos de estrategias.....	38
1.3.2.1. En la gestión legal.....	38
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	39
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	41
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	43
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	46
2.1. Diseño de investigación.....	46
2.2. Contexto.....	46
2.3. Participantes.....	47
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	47
2.4.1. Métodos.....	47
2.4.2. Técnicas.....	48
2.4.3. Instrumentos.....	49
2.5. Recursos.....	49
2.5.1. Talento Humano.....	49
2.5.2. Institucionales.....	49
2.5.3. Materiales.....	50
2.5.4. Económicos.....	51
2.6. Procedimiento.....	51
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	53
3.1 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	53
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal..	53
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente....	54
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	56
3.2 Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	58
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación...	58
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	61
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	63
3.3 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	65
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	65

3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	65
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	67
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	69
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	70
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.	70
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.....	72
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.....	75
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.....	76
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	78
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	79
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	81
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	83
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso	

de enseñanza aprendizaje INICIO.....	85
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	86
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	88
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	89
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	91
3.4 Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	92
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.....	92
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	95
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	97
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	99
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	100
CONCLUSIONES.....	102
RECOMENDACIONES.....	104
BIBLIOGRAFÍA.....	105
PROPUESTA.....	109
ANEXOS.....	114
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo	
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación	
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación	
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	

RESUMEN

La Unidad de Educación Básica “Río Amarillo” es una prestigiosa institución educativa de la Provincia Orense, que se distingue por acoger a una numerosa niñez portovelense, cuya labor característica siempre ha sido el adelanto y mejoramiento de la educación y como la nueva política de estado se centra en ofrecer una educación de calidad y calidez que satisfaga el desarrollo integral del individuo, resulta fundamental investigar el desempeño docente sus profesionales.

En este sentido se escogió este proyecto que basa su metodología en analizar y evaluar el desempeño profesional docente, el cual fue dirigido a cuatro docentes de diversos años de educación básica del Centro Educativo “Río Amarillo”.

Los resultados obtenidos señalaron que existe un considerable porcentaje de desconocimiento de la normativa de planificación institucional y curricular vigente en la actual reforma educacional, la cual viabiliza los procesos de gestión, por lo tanto se coordinó una capacitación, y a su vez actividades de socialización con toda la comunidad educativa, con el propósito de fortalecer el desempeño profesional y elevar la calidad educativa, que demanda la nueva educación del buen vivir.

PALABRAS CLAVES: Desempeño, planificación, gestión y calidad

ABSTRAC

Basic Education Unit "Yellow River" is a prestigious educational institution of Orense province, which is characterized by a large host portovelense childhood, whose characteristic work has always been the advancement and improvement of education and as the new state policy focuses on providing a quality education that meets the warmth and development of the individual, it is essential to investigate their professional teacher performance.

In this regard chose this project based methodology to analyze and evaluate teacher professional performance, which was directed to four teachers in different years of basic education "Yellow River" School.

The results indicated that there is a considerable percentage of ignorance of the rules of existing institutional and curricular planning in the current educational reform, which viable management processes, thus a coordinated training, and socializing activities turn all the education community, with the purpose of strengthening the professional performance and raise the quality of education demanded by the new education of good living.

KEYWORDS: Performance, planning, management and quality

INTRODUCCIÓN

En la sociedad actual los procesos educativos implican la intervención de diversos actores, que de una u otra forma interactúan en la comunidad escolar, así al referimos al campo educativo institucionalmente se incorporan los significados que comúnmente se le dan a las cosas, objetos y las maneras de interrelación entre los educandos y el educador. Por ello es fundamental reconocer la práctica docente, para darse cuenta si realmente todo su contexto es educativo, esto se puede lograr cuando se toma en consideración esta idea para partir de lo que está sucediendo en el aula, poder analizar y posteriormente intervenir en la práctica.

En este sentido la práctica educativa debe ser algo que se debe observar de manera reflexiva y crítica, que demande de conocer cómo procederemos y cuando enseñamos y si se ha implementado prácticas innovadoras, que contrasten con la asimilación de conocimientos en los sujetos involucrados en el proceso educativo, para obviar la rutina de la labor docente y por ende estimular el crecimiento profesional acorde a la madurez cronológica y cambio de niveles que propone la nueva reforma educacional del Ecuador, que promueve los aprendizajes significativos basados en una nueva concepción del rol docente, donde ya no sólo se enseña sino que se convierte en un guía potenciador de múltiples auto-aprendizajes de los estudiantes lo que exige mayor nivel de autoformación y compromiso con la labor educativa.

En tal virtud el análisis que se presenta en este trabajo es identificar y determinar cómo se desenvuelve la labor docente en el aula, ya que la práctica educativa es la acción dirigida con fines conscientes y concretos, por lo tanto debe generar efectos educativos que se observen en la acción; por lo cual el docente por más que quiera si no hace un reconocimiento de su desempeño no podrá despojarse de la suma de dogmas y supuestos de los que está empapada su labor para poder identificar las acciones, que en ella se llevan a cabo, y reforzar su autoformación permanente en el ejercicio profesional de la educación; más aún cuando los docentes afrontan el reto de la evaluación versus los resultados académicos de sus educandos.

Por lo expuesto motivada por la Universidad Técnica Particular de Loja, me he propuesto desarrollar el tema: "Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el Centro Educativo "Río Amarillo", año lectivo 2013-2014"; con el cual no sólo estaré fortaleciendo el proceso de enseñanza-aprendizaje; sino que además proporcionaré

nuevas y modernas estrategias pedagógicas que fortalecerán la labor profesional de los docentes; base primordial para alcanzar la excelencia de la labor educativa.

Como este estudio describe algunos de las principales características y elementos del desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, se presentará los aspectos más relevantes del tema de investigación, vinculándolos concretamente con la realidad educativa de la Unidad de educación básica “Río Amarillo” del cantón Portovelo, para conocer, analizar y fundamentar una propuesta viable.

Por lo tanto en el primer capítulo se plantea el Marco Teórico, el cual comprende el tratamiento de los contenidos referenciales teórico conceptuales sobre la importancia, definición, características, gestión, estrategias de planificación docente y los procesos para mejorar la gestión; la normativa legal vigente de la Ley de Educación Ecuatoriana; las características socioeconómicas de la Unidad Educativa “Río Amarillo” y otros elementos generales que tienen que ver con el proceso educativo de esta institución.

En el capítulo segundo se expone los Aspectos Metodológicos de la investigación de campo comprendida en diseño de la investigación, contexto, participantes, métodos, técnicas e instrumentos a utilizarse dentro de la investigación; así como también los diversos recursos y procedimientos a incurrir en el desarrollo de la misma.

En el tercer capítulo presento, el Análisis y Discusión de los resultados, que contiene el Análisis interpretativo de los resultados obtenidos en la investigación, previa aplicación de los instrumentos encuesta y observación.

Y finalmente en el cuarto y último capítulo se muestra las Conclusiones, recomendaciones y propuesta culmen del proyecto investigativo, que incluye criterios de evaluación y solución alternativa a la problemática del tema en mención; la respectiva bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

1.1 Desempeño docente

1.1.1 *Definiciones de desempeño docente.*

Desempeño docente desde la perspectiva pedagógica es cumplimiento de sus actividades educativas, tarea sustantiva y específica a través de la cual se define la identidad del docente, donde se vinculan el conocimiento académico de estructuras conceptuales del saber (procesos cognitivos), conocimiento didáctico y metodológico de las formas de producción y construcción del aprendizaje significativo y del conocimiento del sujeto del aprendizaje (procesos afectivo y sociales) del docente de aula, tal como lo afirma Montenegro:

Se entiende como el cumplimiento de sus funciones, éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente (Montenegro I. A., 2007, pág. 18)

Otra conceptualización sostiene que el desempeño docente es la práctica educativa cotidiana, relacionada con los problemas de aprendizaje, que permite al docente el planteo de estrategias didácticas innovadoras para mejorar el aprendizaje y la comprensión de los alumnos en el microespacio educativo, el cual se produce cuando el docente construye el conocimiento relativo a la práctica (relación docente- alumnos- conocimientos); por lo que se podría decir que se espera que el docente desarrolle tareas específicas en determinado contexto, basado en los resultados institucionales del Sistema Educativo; dado que se señala como:

La capacidad del docente para actuar en una situación concreta, realizar un diagnóstico sobre la situación específica en la que se debe intervenir, y elegir un curso de acción, en función de este diagnóstico y finalmente utilizar las evaluaciones de resultados de las acciones realizadas para elegir los nuevos cursos de acción (Montenegro I. A., 2007, pág. 17)

Desde la perspectiva de calidad educativa es una práctica social compleja determinada por múltiples factores que condicionan y normativizan su accionar, por lo que no debe remitirse solo a la perspectiva pedagógica, sino además implica una visión sistémica (académica, administrativa y el uso de la tecnología de la información), que requiere de conocimientos de la comunidad, el contexto y el alumno en sus distintos momentos evolutivos, desarrollando las competencia de pensamiento estratégico y creatividad, entre otras para promover el

ambiente participativo con la optimización de la contribución del docente para alcanzar los objetivos institucionales; como lo expresa en el siguiente apartado:

El docente debe ser capaz de desempeñar su trabajo efectivo y eficientemente sin importar las funciones que realice y metas que se le asignen. El proceso educativo continúa siendo su principal función y responsabilidad, sin embargo, éste deberá desarrollar las competencias que le permitan gestionar tanto las diversas actividades de enseñanza dentro del aula como otras exigencias administrativas de la institución para tener como resultado un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad que responda a los requerimientos actuales de la sociedad. (Aldape T. , 2008, págs. 26-27).

En resumen el desempeño docente va más allá de las actividades generales y cotidianas de los educadores, ya que implica todos los procesos de educación como : planificación, procesos de clases, evaluación de aprendizajes, relación con los padres de familia y comunidad; además está integrado por los conocimientos y la habilidad que tiene el educador en la ejecución de sus funciones educativas, dado por las actitudes y el compromiso con su labor, así como por los logros en el aprendizaje de los estudiantes, es decir está estrechamente relacionada a fomentar la de los sistemas educativos.

1.1.2 Factores que influyen en el desempeño docente.

1.1.2.1 Formación inicial y capacitación del docente.

Como el término “docente” hace alusión a la persona que, en posesión del título académico correspondiente, se dedica a enseñar, para referirnos a su formación inicial y capacitación, la misma está estrechamente ligada a la calidad educativa ya que contribuye a la redefinición y funcionalidad docente; que representa la capacidad de satisfacer las necesidades educativas de los estudiantes y de la sociedad en general.

En este sentido podemos definir que es el referente de cualquier profesional, su perfil de preparación académica, que se resume en el conjunto de conocimientos, metodologías, estrategias y competencias que debe tener una persona para ejercer o desempeñar la docencia, en virtud de perfeccionarlos tras la experiencia en la práctica de la enseñanza.

Tal es así que la formación de profesores es, en la actualidad es una prioridad del currículo nacional, cuyo elemento central es la revalorización del trabajo docente, que

no es muy atractivo y es cada vez está más escaso del reconocimiento laboral; por lo cual se plantean nuevos desafíos formativos y ya no sólo desde la perspectiva docente, sino como el actor fundamental del proceso educativo desde y para la reflexión crítica y reflexiva del currículo sobre su propio desempeño y la pertinencia de esta relación en el contexto donde se desarrolla, según el Plan Decenal de Educación cuando menciona que:

Un **factor** que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de educación es el docente, por ello la importancia de contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida. En la actualidad la formación inicial docente es débil y desactualizada; no existe un sistema integral y sostenible de desarrollo profesional, lo que ha provocado desvalorización de su rol docente y el poco reconocimiento social y económico de la profesión docente (Ministerio de Educación del Ecuador. 2006)

Además se debe señalar que la formación inicial debe ajustarse a las ordenación general del sistema educativo, cuyo contenido debe garantizar la capacitación adecuada para afrontar los retos del sistema educativo a fin de adaptar las enseñanzas a las nuevas necesidades formativas en el contexto de cultura y acogida a la diversidad, lo que implica la necesidad de adquirir amplios conocimientos en saber, diseños, procesos y resultados pedagógicos, componentes que se relacionan a la experiencia en el aula y que determina el mejoramiento de la calidad educativa. Así (Matus, 2012) expresó “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” (pág. 164).

Existe diversidad de factores de variada naturaleza, que pueden influir sobre el proceso de formación entre los cuales se debe resaltar la intensidad de la formación, la calidad del cuerpo académico de la institución formadora, la coherencia de los objetivos de enseñanza, y el perfil de egreso; al respecto se debe aportar que un docente requiere de varios tipos de conocimiento entre ellos el disciplinario, por cuanto (Beijaard, 2000). “existe consenso general de que los profesores requieren una profunda y completa comprensión del área disciplinar, en otras palabras una comprensión de sus conceptos centrales y de la relación entre ellos” (pág. 751).

Esto es en razón de que el dominio disciplinario que adquieren los futuros profesores en la formación inicial les permitirá a los docentes responder a preguntas de los estudiantes que superen los estándares básicos de las lecciones definidas en el

curriculum. "Mientras haya más formación en los conocimientos disciplinares, habrá un equilibrio entre el aprendizaje disciplinario, la formación en conocimientos pedagógicos del contenido y pedagogía general" (Varas et. al, 2008, pág. 57); que advierte la necesidad de formación constante.

El conocimiento disciplinar, debe estar enmarcado por los siguientes aprendizajes:

- Aprender con otros: aprendizaje colaborativo
- Aprender solo: autoformación
- Aprendizaje informal

Hasta ahora la formación había sido sinónimo de Curso de Formación, aunque hay que reconocer la existencia de múltiples experiencias de Autoformación, Seminarios y Grupos de Trabajo, pero la realidad en la formación continua y ocupacional es muy distinta, por ello, las posibilidades que ahora se ofrecen con la incorporación del uso de Nuevas Tecnologías para la Formación son amplísimas.

Una de las respuestas que los sistemas de formación están comenzando a perfeccionar es lo que denominamos como TELEFORMACIÓN, que según (Perez, 1998). "es un sistema de impartición de formación a distancia, apoyado en las TIC (tecnologías, redes de telecomunicación, videoconferencias, TV digital, materiales multimedia), que combina distintos elementos pedagógicos: instrucción clásica (presencial o autoestudio), las prácticas, los contactos en tiempo real (presenciales, videoconferencias o chats) y los contactos diferidos (tutores, foros de debate, correo electrónico" (pág. 56).

Respecto a la capacitación docente, está debe desencadenarse desde la iniciación a la enseñanza que abarca los primeros años de estudio, periodo de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos, y durante el cual, los profesores principiantes deben adquirir conocimiento profesional, además de conseguir mantener un cierto equilibrio personal, surgiendo así el concepto de inducción que se según (Vonk, 1996), "como la transición desde profesor en formación hasta llegar a ser un profesional autónomo" (pág. 115).

De lo anterior podemos establecer que es muy necesario superar la incisión entre formación inicial y continua dado que la capacitación deben ser constantes y acordes a la realidad educativa actual, al igual que deben estar a la par de las constantes

innovaciones pedagógicas y tecnológicas para lograr la calidad profesional, así (Freire, 1996) sostiene “el momento fundamental en la formación permanente de los profesores es el de la reflexión crítica sobre la práctica. Es pensando críticamente la práctica de hoy o la de ayer como se puede mejorar la próxima” (pág. 21).

1.1.2.2 *Motivación.*

La Motivación, es muy importante en el ámbito educativo, y va más allá del simple estímulo a realizar la práctica educativa, está constituido por todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo; entendiéndose como una guía para que los docentes alcancen metas, dado que la profesión de la docencia se enfrenta constantemente a situaciones cambiantes y conflictivas en el aula condicionados por la interacción de la época, el clima, la geografía, las tradiciones culturales, las instalaciones, entre otros factores.

(Arias , 2004), afirma “la motivación son todos aquellos factores que originan conductas; considerándoselos de tipo biológicos, psicológicos, sociales y culturales” (pág. 50) por lo que se puede decir está muy ligada al comportamiento, por cuanto los factores motivacionales, sean éstos intrínsecos (placer de enseñar) o extrínsecos (premios y satisfacciones que se pueden recibir en el exterior como un mejor sueldo) debido a las necesidades varían de individuo a individuo y producen diversos patrones de comportamiento.

Por lo tanto se concluye que motivación en cada persona es diferente, y la clave está en conocerlos a profundidad, ya que cuando más motivado se siente una persona hacia algo, mayores esfuerzos realizará para conseguirlo, entonces los docentes deberían sentirse motivados intrínsecamente para enseñar, gustarle su trabajo, el trato con personas de pensamiento diferente, y debería resultarles muy gratificante como sus alumnos aprenden conforme al planteamiento de los objetivos educativos propuestos, sin descartar que también le resultaría muy motivante percibir una remuneración altamente compensatoria en reconocimiento por su labor. Así:

El conjunto de elementos internos que junto con estímulos externos determinan la dirección y la intensidad de la conducta de un sujeto en un momento determinado. Los motivos son aquellos factores que originan, dirigen y mantienen una conducta determinada, por consiguiente la motivación es un proceso muy complejo que abarca una serie de motivos que van desde los más primarios a los más sublimes. (Sánchez M., 2007, pág. 25).

Cabe resaltar además, que con los nuevos procesos de evaluación educativa se está desarrollando la competitividad entre compañeros, que está poniendo bajo presión y comparación a unos con otros, afectando negativamente en su desempeño, por cuanto docentes se sienten observados e inseguros, lo cual redundando en preocuparse más de los controles que de los alumnos; esta situación les genera estrés y ansiedad que les origina que pierdan la motivación intrínseca, de ahí la falta de logro, pues ello depende de la confianza en sí mismos para afrontar todos estos cambios que conlleva su rol. Algunos estudios en torno al tema indican: “Que sus sentimientos de competencia y eficacia personal no solo parecen influir en sus expectativas de éxito como docentes, sino que tienen claras consecuencias sobre la motivación y rendimiento de los estudiantes” (Skaalvik, W. D., 2007, pág. 73)

1.1.2.3 *Relación profesor estudiante.*

La relación profesor- estudiante es interacción que surge de la convivencia cotidiana en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, cuya relación está condicionada por realidad personal de los profesores, que pueden ser: los modos de actuar, estructuras de pensamiento, creencias, valores, actitudes, formación disciplinaria, conocimientos prácticos, etc. que influyen directamente en la conducta de los estudiantes y viceversa, es decir que se centra en una suma de intereses e intenciones de estos dos grandes roles, que se están modificando constantemente.

De modo que el profesor ya no es un mero educador, sino que se constituye como un guía de las inteligencias colectivas que induce a los estudiantes a alcanzar las metas educativas propuestas, donde los estudiantes asumen cada vez más un papel protagónico, participativo y de colaboración, integrándose en una comunidad de indagación, en la cual el estudiante, en colaboración con sus pares, de manera activa, reflexiva y responsable, construye su propia comprensión, tal como se expone a continuación:

El profesor deberá generarse una importante transformación, de manera que ya no sean fundamentalmente conferencistas o expositores, sino además: tutores; guías que conduzcan los esfuerzos individuales y grupales del autoaprendizaje por parte de los alumnos; personas que los induzcan a la investigación o a la práctica profesional; y ejemplos de compromiso con los valores académicos humanistas y sociales que las instituciones de educación superior promueven. (Ángeles, 2003, pág. 26)

En este sentido la relación desde el aspecto de alumnos, es la dinámica e comportamiento escolar que muestra su predisposición a la participación en el proceso de aprendizaje, donde intervienen los elementos de clima socio emocional de la clase, la aceptación de estilos de enseñanza y su repercusión en el aprendizaje, de manera que, cada alumno aporta a la relación su propio marco de referencia (carácter, necesidades, emociones y defectos) que influyen en sus comportamientos y respuestas; lo que elevan su interés y motivación haciéndoles tomar parte activa del proceso de comprensión y aprendizaje. Así se expone:

Los alumnos deben sentirse libres para equivocarse y aprender de sus errores. El sentirse libres podemos traducirlo por ausencia de miedo, de angustia. Este aprender de sus propios errores es importante para su crecimiento personal. Este ambiente de seguridad, de paz, de confianza, es necesario para aprender lo que se va aprendiendo. (Morell, 2007, pág. 132)

Analizando de forma más concreta en cuanto a las formas de participación, se observan estructuras bien delimitadas y asimétricas; en ellas según (Rockwell, 1995) “el maestro inicia, dirige, controla y comenta, da turnos, exige, aprueba o desaprueba, las respuestas de los alumnos. Lo anterior implica que el niño debe aprender a participar en la clase e identificar lo que quiere el maestro” (pág. 38).

Por lo cual paralelamente tienen lugar entre los alumnos otras estructuras y actividades, pues se explican unos a otros, comentan y con ello convierten el aprendizaje en una actividad social y colectiva, cuya vida escolar no sólo gira en torno al material escrito o texto, sino además en las circunstancias prácticas que son usadas para establecer vínculos entre las personas, mediadas por el constante intercambio discursivo alumnos-maestro. En conclusión podemos decir que la relación del profesor con los alumnos tiene manifestaciones distintas que se pueden reducir a dos:

- El tipo de relación-comunicación más personal.
- La orientación adecuada para el estudio y aprendizaje.

Dado que si el educador no realiza una buena y eficaz relación didáctica con los alumnos, sencillamente no hay una buena relación profesor-alumno, y si a ésta tarea didáctica le falta el componente de la relación humana menos va contribuir fortalecer la comunicación e interacción escolar, que afectará determinantemente la calidad del aprendizaje.

1.1.2.4 *Relación familia escuela.*

La familia es el primer agente socializador durante la niñez, y uno de los factores de mayor incidencia en la educación de los niños, cuya influencia comienza desde los primeros años de vida, pues es la responsable de la educación inicial del niño y de continuar después apoyando afectiva, moral y materialmente, así una de sus primordiales funciones es insustituiblemente formar los sentimientos más elevados del hombre y la transmisión de la experiencia social, actualmente ésta ya no desempeña el rol a cabalidad, pues han delegado a terceros entes muchas de sus funciones, uno de ellos es la escuela.

De este modo la escuela pretende formar al educando para que realice diferentes papeles en la vida social, ya que desarrollará sus aptitudes físicas, morales y mentales, para que los niños desde su más temprana edad, aprendan a respetar la diversidad política, religiosa, racial y de género, así como a contribuir en la construcción progresiva de los cimientos de la sociedad, con el fin de prepararlo para responder a las exigencias de la nueva modernidad; por lo cual es necesario que la familia se involucre en el accionar educativo, porque ambos grupos persiguen el desarrollo integral del estudiante, como se menciona a continuación:

Formar una personalidad bien definida, contribuirá a que se logre una mejor convivencia social. Así, la familia y escuela juega un importante papel en la preparación de los niños y las niñas para la vida adulta, especialmente en las sociedades altamente industrializadas y modernas, en donde las funciones productivas son muy complejas y extensas como para permanecer dentro de los marcos de la familia. De esta forma, en la escuela los niños y niñas tienen la posibilidad de enfrentarse a una diversidad social más amplia (Gilbert, 1997, pág. 61).

Desde el ámbito de la escuela es muy necesario tener un claro escenario de la familia del estudiante, ya que constituye un elemento importante para el trabajo de la escuela, porque pone en evidencia la formación inicial de los estudiantes en valores morales; y por tanto le permitirá al ente situar al alumno dentro de un contexto concreto, para determinar la realidad familiar como intereses, preocupaciones y sentimientos que pueden ser aprovechadas para potenciar el proceso pedagógico.

En el caso de que existan problemas familiares que afecten al escolar, el conocimiento de estos permitirá elaborar un plan de estrategias individualizadas que compensen en lo

posible las carencias materiales y afectivas del niño con necesidades educativas. Así se manifiesta que:

De la calidad de la familia y de la escuela depende que los niños y niñas aprendan, desde la más temprana edad, el sentido de justicia, la valoración de su dignidad humana y del conocimiento, así como el desarrollo de actitudes asertivas frente a todo tipo de abusos contra las personas. (Guevara, 1996, pág. 8).

En definitiva de la armonía de la relación familia-escuela dependerá considerablemente los problemas de aprendizaje principales causales del fracaso escolar y es aquí donde el maestro debe intervenir de tal forma que establezca una adecuada relación maestro - padres para reconocer las causas que engendraron los problemas de los niños, intercambiando ideas, sobre cómo se debe actuar, pero para ello es necesario que el maestro tenga una gran preparación pedagógica y conozca particularmente las características individuales de sus estudiantes; pues es expresamente se ha dicho que:

Debería existir un vínculo entre la familia y la escuela, ya que la educación de los niños y niñas se ve favorecida cuando ambos entes entran en colaboración mutua. Sin embargo, dicho vínculo más que una realidad es sólo una utopía ya que no se ha logrado establecer una verdadera integración, a pesar que hoy en día la nueva reforma educativa pone la necesidad de incorporar a los padres como actores del proceso educativo de sus hijos e hijas. (Schmelkes, et. al., 1979).

1.1.2.5 *Organización institucional.*

La organización institucional es el proceso mediante el cual se distribuye coordinadamente los recursos físicos, materiales y humanos, de manera que contribuyan a alcanzar el objetivo propuesto, dicho de otra forma se constituyen en las acciones necesarias y pertinentes que conducen a poner en cada actividad los recursos organizacionales de manera dinámica; en donde la estructura organizativa indudablemente está centrada en la cooperación sistemáticamente de los individuos para el logro los objetivos comunes, como textualmente se expone seguidamente:

Sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas, de dos o más personas. Supone una situación concreta en la que se dé cooperación y sus componentes constituyen varios sistemas diferentes (físicos, biológicos, psicológicos) pero lo que les unifica y relaciona es la organización. (Bernard, 1979, pág. 141).

Dentro de los procesos organizacionales los factores más elementales que deben tomarse muy en cuenta para alcázar el éxito institucional son:

- Motivación
- Comunicación
- Liderazgo
- Trabajo en equipo

En el contexto educativo la organización escolar es el lugar donde se articula los elementos, recursos y materiales pedagógicos, así la escuela real constituye para los sujetos un marco cognitivo, cuyo proceso se da en cada institución de modo particular con líneas invisibles que separan a unos de otros, como delimitación de funciones donde se instaura los cargos, sus relaciones, mecanismos de coordinación, evaluación y control del personal docente, donde priman los niveles de autoridad y de responsabilidad; que tienen por objetivo servir de apoyo al cumplimiento de las actividades educativas en todos sus niveles. Así tenemos que (Alcántara P., 1912) manifiesta “la Organización institucional en el contexto de las escuelas es la buena disposición de los elementos necesarios para educar o instruir a los niños.”(pág.131).

Otra definición desde la perspectiva pedagógico expresa que la organización institucional es un nexo esencial entre los recursos y el accionar docencial que contribuyen superar cualquier tipo de inconvenientes se presenten, sea de orden administrativo, como pedagógico, ya que contemplan una serie de normativas, regulaciones y procedimientos a seguir, que ponen de manifiesto los lineamientos de cómo se debe desarrollar la dinámica escolar para fortalecer el Sistema Educativo; como lo expresa el siguiente enunciado:

La organización institucional educativa comprende un aspecto político y un aspecto pedagógico propiamente dicho. Dentro del aspecto político se incluyen la legislación escolar y la administración escolar. El aspecto pedagógico se refiere a las cuestiones y elementos de interés puramente técnico-docente, ciclos escolares, a los contenidos formativos, material de enseñanza, a los horarios, etc. (Nassif, 1975, pág. 81).

1.1.2.6 *Políticas educativas.*

La Políticas educativas son disposiciones y mecanismos de regulación de la labor educativa que promueven el mejoramiento de la calidad de la educación, por lo cual

están elaboradas a partir del contexto de la Ley de Educación, específicamente para contribuir a alcanzar los objetivos del Sistema de Educación Nacional, el mismo que se traducirá en la cultura escolar (académica); cualidad relativamente estable que hace referencia a la socialización de la Políticas y al cumplimiento de las mismas, que formaliza y legitima las relaciones de los individuos entre sí y de éstos con el estado y su gobierno, así lo pone de manifiesto el siguiente texto:

Según (Tagliabue, 1997) las Políticas educativas son el conjunto de leyes, decretos, disposiciones, reglamentos y resoluciones que conforman la doctrina pedagógica de un país y fijan así mismo los objetivos de ésta y los procedimientos necesarios para alcanzarlos (pág. 103).

Se puede acotar también que la política educativa son acciones del estado en relación a las prácticas educativas que se desarrollan en el ámbito nacional, surgen como resultado de las transformaciones educativas que ha sufrido el Sistema de Educación Ecuatoriano, luego de profundos análisis de las acciones emprendidas en el contexto institucional para revertir el déficit de calidad educativa, ya que el gobierno declaró que mejorar la calidad del servicio educativo es una prioridad estratégica nacional, como lo expresa categóricamente en el Plan Decenal:

Mejoramiento de la formación, revalorización del rol y el ejercicio docente, a través del mejoramiento de la formación inicial y la capacitación permanente. Su objetivo principal radica en mejorar la oferta educativa a través de docentes capacitados, así como mejorar la calidad de vida de los docentes y la percepción de la comunidad frente a su rol, identificándose dentro de sus principales líneas de acción la revisión, actualización e interculturalización del currículo de formación inicial y la formación y capacitación del personal intercultural bilingüe. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2006)

En definitiva si bien es cierto el estado tiene directrices y políticas estrictas para el cumplimiento pedagógico la política educacional que propone se resume en reorganizar la oferta educativa pública, a la cual debemos adicionarle un nuevo sistema de evaluación y monitoreo a los aprendizajes de los estudiantes, profesionales de docencia y directivos, así como la gestión de las escuelas y colegios, lo cual hace más fácil identificar y corregir áreas problemáticas, porque es una tarea inherente a la temática gubernamental, así lo sostiene el siguiente apartado:

Es la teoría y la práctica del estado en el campo de la educación pública, por una parte determina la actuación del estado con el objeto de preparar por la educación a las nuevas generaciones para el uso de los bienes culturales de la humanidad y para

promover el desarrollo de la personalidad individual y colectiva de un pueblo, según la leyes, instituciones, aspiraciones o ideales históricos de la nación y por otra parte crea y regula la organización de los establecimientos escolares para tales fines. (Ghioldi, 1944).

1.1.3 Características del desempeño docente.

Indudablemente una de las características esenciales del desempeño docente es la vocación porque representa la dinámica que debe motivar a la acción docente, es decir el amor a la labor; el compromiso innato a la enseñanza, para poder alcanzar la eficiencia en el desempeño la docencia; sin embargo también se debe resaltar que es muy necesario que se forme y se realice como profesional docente, basada en lo que (Dengo, 2004) “El educador no tiene que ser una persona excepcional, pero debe tener una cualidad que constituye la motivación de toda su acción docente; debe amar la docencia en forma sincera y convencida”(pág. 87).

En este sentido se dice que un profesor eficiente es aquel que domina un conjunto de competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) que permiten realizar una enseñanza eficaz de modo que crea un buen clima de trabajo y unos buenos resultados en los aspectos antes mencionados, por lo tanto sus características en el desempeño docente se sintetizan primordialmente en:

- Demostrar conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.- esto significa que se basa en la necesidad de contar con un claro conocimiento del estudiante y del medio que lo rodea para comprender su realidad y sus carencias, para proponer alternativas pedagógicas de solución; como se concibe a continuación:

Conocimientos específicos de su entorno con el fin de enfrentar desafíos políticos, económicos, sociales, así como los de la historia y el contexto local, regional y nacional e internacional en que surgen; implica el analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes”. (Sarup, 1995, pág. 268).

- Poseer conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.- constituye la esencia de profesionalidad docente, el dominio específicos de las disciplinas y los conocimientos de las diversas competencias que se enseña, fundamentos y conceptos del área curricular

que enseña, lo cual demuestra capacidad de comunicación oral donde se utilice un lenguaje claro y sencillo, pero con rigurosidad conceptual, valiéndose de ejemplos y mostrando apertura y sincera valoración por los requerimientos de nueva explicación frente a las preguntas de los estudiantes. Así:

Saber pedagógico construido en la reflexión teórico- práctica, que permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol, es decir la práctica de la enseñanza que exige capacidad de suscitar la disposición (interés y compromiso de los estudiantes por aprender), requiere de ética al educar y de sentido de vínculo. (Fierro, et. al, 1999, págs. 20-21).

- Tener conocimiento actualizado las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.- significa la dominar una variedad de estrategias de enseñanza para generar aprendizajes significativos, para seleccionar las estrategias más adecuadas para el tipo de aprendizaje que desea lograr, la cuales permitan que los estudiantes se acerquen a los contenidos y desarrollen habilidades teniendo en cuenta sus diferentes ritmos, estilos y características culturales.

El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes. (Enriquez, 2006).

- Capacidad de construir de forma asertiva y empática, relaciones interpersonales con los estudiantes.- hace alusión a propiciar entre sus alumnos la oportunidad de aprender en un ambiente emocionalmente seguro, donde los estudiantes concurren con satisfacción, promoviendo en ellos el respeto por sí mismos y por sus compañeros, donde se sientan es libertad de participar activamente expresando sus emociones, ideas y afectos de manera respetuosa, para brindarles su apoyo orientación según las diversas etapas de su desarrollo y los distintos contextos culturales, como se afirma seguidamente:

La sensibilidad ante el proceso de desarrollo del estudiante desde lo social (contextos y familias de procedencia), y desde lo psicológico (cómo aprenden), crea el clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales. (Aciego et. al., 2003).

1.1.4 Desafíos del desempeño docente.

1.1.4.1 Desarrollo profesional.

Como el desarrollo profesional va en función de la calidad de desempeño, está íntimamente ligado a la formación como un aprendizaje constante, se refiere a que el profesional esté debidamente capacitado para responder eficientemente al mundo de la contradicción y de la incertidumbre a través del compromiso social, expresado en vocación a la docencia, en la autoformación y la adaptación al cambio, que abarca desde la formación previa al desempeño y durante toda labor profesional, centrándose en profundizar la comprensión de los procesos de enseñanza y aprendizaje y de los alumnos a quienes enseña.

Además de desechar los obsoletos modelos de capacitación tradicionales que no admiten la innovación pedagógica, ya que se forjan sobre nuevas ideas, sobre el qué, cuándo y cómo aprenden los maestros para que sean capaces de responsabilizarse del aprendizaje de los estudiantes, considerándose por tanto una profesión dinámica, en continuo desarrollo, esto quiere decir que el profesor de hoy debe poseer un perfil completo que abarque lo conceptual, lo procedimental y la voluntad. A ese respecto argumentan los siguientes autores: Entre los elementos del perfil propuestos según se expresa lo siguiente:

(citado por Roa, 2001), El perfil del docente deseable es el de un profesional capaz de analizar el contexto en el que se desarrolla su actividad y de planificarla, de dar respuesta a una sociedad cambiante y de combinar la comprensión de una enseñanza para todos, en las etapas de la educación obligatoria, con las diferencias individuales, de modo que se superen las desigualdades pero se fomente al mismo tiempo la diversidad latente en los sujetos. (pág. 110)

No obstante el desarrollo profesional para que sea efectivo implica que los maestros experimenten tanto el rol de estudiantes como de profesores, de manera que esto les permita enfrentar las dificultades que cada uno de estos conlleva, dado que constantemente se enfrentan a situaciones complejas, debiendo el desarrollo profesional caracterizarse por:

- Debe involucrar a los maestros en tareas concretas de enseñanza, evaluación, observación y reflexión que enriquezcan los procesos de aprendizaje y desarrollo.
- Debe basarse en la indagación, reflexión y experimentación.

- Debe ser colaborativo, lo que implica que el conocimiento se comparta entre los educadores, y se enfoque en las comunidades de práctica docente más que en los maestros individuales.
- Debe relacionarse y derivarse del trabajo de los maestros con sus estudiantes.
- Debe ser sostenido, continuo e intensivo; apoyarse en la experiencia y en la capacitación, así como en la resolución colectiva de problemas específicos de la práctica.
- Debe relacionarse con otros aspectos de cambio escolar.

Así se ha argumentado que la naturaleza del trabajo docente encierra una serie de rasgos que a simple vista lo hacen parecer como una profesión fácil, a pesar de ser sumamente difícil. El abandono y la crítica a los paradigmas racionalistas y técnicos que intentaron regular y homogeneizar la enseñanza durante varias décadas, produjeron una nueva conciencia acerca de la complejidad del trabajo docente” (Labaree, 2000, pág. 101).

En fin Distintos modelos de desarrollo profesional apuntan a distintos propósitos que promuevan una enseñanza que se traduzca en más y mejores aprendizajes en los estudiantes, dichos aprendizajes deben ser aquellos que permitan a los profesores usar la información para resolver problemas, analizar y aplicar conocimientos, pero en la actualidad con los trascendentes reformas educativa enfrentan serios desafíos como:

- La hiper-responsabilización de los docentes por los cambios a lograr que condujo a la sobrecarga de demandas en contextos de difícil implementación y con recursos escasos.
- La desautorización de los docentes al considerarlos con déficit de conocimientos a los que hay que capacitar.
- El predominio de una “lógica instrumental” de la capacitación que limita su agenda al simple manejo de las tecnologías bajo el imperativo de la innovación y la necesidad de implementar cambios en el sistema educativo. Excelencia educativa.

En este sentido resultan determinantes las actividades para la actualización docente, ya que pueden tener una diversidad de propósitos: comunicar un reglamento para que éste sea implementado, cambiar prácticas pedagógicas, profundizar en contenidos disciplinarios, desarrollar la capacidad de la unidad educativa para innovar y mejorar la eficiencia laboral, así es concebido como:

La importancia de ofrecer a los profesores acceso a una educación continua que les permite llevar a cabo cambios educativo que vislumbran los que diseñan las políticas educacionales de un país. La actualización docente involucra más que conocer los planes y programas, ya que los profesores deben tener amplias oportunidades para determinar qué implicaciones tienen los nuevos currículos para hacer y saben, llegando a determinar saberes que tendrán que construir. En su desempeño profesional los profesores aspiran a mantener cierta autonomía en la toma de decisiones y se resisten a obedecer órdenes superiores (Claxton, 1991).

1.1.4.2 *Relación familia escuela comunidad.*

Las nuevas exigencias de educación implican la ampliación del contexto escolar, reconociendo y legitimando la existencia de otros ámbitos donde se desarrolla el aprendizaje y reconociendo que no sólo se inicia y termina en la Educación Formal sino se extiende y se desarrolla a lo largo de la vida de las personas; por lo cual la familia y la comunidad tienen una gran influencia en el aprendizaje de los niños, puesto que son los actores determinante para garantizar el éxito del proceso de enseñanza aprendizaje; de modo que los niños se benefician cuando en la escuela se reconocen y estimulan la intervención de los padres en el proceso educativo, así:

Las familias son recursos valiosos en una reforma educativa, y los niños se benefician cuando las escuelas reconocen y estimulan el papel de los padres en la reforma. La investigación ha demostrado que una red interactiva, fuerte, de padres de familia, miembros de la comunidad, compañeros y educadores, promueve el aprendizaje y el desarrollo de los niños. (Bronfenbrenner, 1989, pág. 41)

Cabe resaltar que la labor educativa de la familia es el factor principal para el logro de una identidad y personalidad, así la educación moderna ha llegado a comprender la necesidad que haya una estrecha colaboración entre la escuela y la comunidad, con el propósito de estimular y orientar el desenvolvimiento de los niños, ya que el docente nunca educa de manera directa sino a través del medio circundante, para lograr una educación pertinente y eficaz para lo cual la comunicación docente-padre, deberá estar enmarcada desde una perspectiva pedagógica y didáctica, que propicie la adquisición de conocimientos y habilidades en favor de los alumnos.

Según (Bronfenbrenner, 1989) “el acompañamiento de padres de familia, miembros de la comunidad, compañeros y educadores, promueve el aprendizaje y el desarrollo de los niños” (pág. 73). Este vínculo hoy en día resulta muy complejo mantener, pues cada vez es más difícil, dados los cambios en la estructura social y el aumento de las presiones

económicas que han reducido el tiempo y la energía para que las familias pueden dedicar a comprometerse con la escuela.

No obstante como la configuración de muchos hogares que ha cambiado, especialmente en los casos en que las familias extendidas que encargan de la crianza de los niños, etc. son circunstancias que distancian más su cooperación conjunta para lograr un apoyo al aprendizaje de ciencias y al desarrollo de los niños; a pesar que según (Gilda, 2001) “Las preocupaciones más importantes de los padres de familia y la comunidad es la calidad de educación de sus hijos y por ende de los maestros, incluyendo la calidad del entrenamiento, antes y durante su desempeño docente” (pág. 152).

En base a lo anterior concluyo, que el desarrollarse en un ambiente familiar adecuado, contribuirá sin duda a mejorar el desempeño escolar, esto reside en que el clima de confianza aportado en la familia que a su vez influirá para la formación del individuo y en la forma en que se enfrentará a la vida y a los demás, le facilitará al niño enfrentar los desafíos y tareas que le depara el ingresar a este nuevo mundo de relaciones, y establecer vínculos sociales con su entorno donde surgen los amigos y los vecinos, como un nuevo centro de formas de relación, no siempre coherentes con los valores del hogar, pero que condicionan el medio que le rodea.

1.1.4.3 Fundamentación teórica de la práctica docente.

La práctica docente es un concepto muy amplio y se refiere a la actividad social que ejerce un profesor al dar clase; por lo tanto, está influenciada por múltiples factores, que van desde la propia formación académica hasta las singularidades de la escuela en la que trabaja, pasando por la necesidad de respetar un programa obligatorio que es regulado por el Estado y las diversas respuestas y reacciones de sus alumnos; por lo cual puede decirse que está determinada por el contexto social, histórico e institucional, pues ya no es visto únicamente desde la perspectiva del docente como ejecutor de un currículo sino como actor fundamental del proceso educativo.

En este sentido, se puede afirmar que la práctica docente consiste en la función pedagógica (enseñar) y en la apropiación que cada maestro hace de su oficio (formarse de manera continua, actualizar sus conocimientos, asumir ciertos compromisos éticos, etc.) condicionada por un determinado contexto o escenario social (la escuela, la ciudad, el país), que claramente está en constante cuestionamiento, así:

Es necesario repensar la formación docente desde y para reflexión crítica y la investigación; para la reflexión sobre el currículo y sobre sus propias prácticas y la pertinencia de éstas en relación a los contextos donde se desarrollan y nos preguntamos en qué medida el desplazamiento de las demandas de profesionalización a un modelo que propone el desarrollo profesional, supone nuevas formas de concebir e implementar las políticas en materia de formación, en la que los docentes dejan de ser el 'objeto' de la política para transformarse en sujetos centrales en su construcción. (Angus, 1999).

Entonces la práctica docente, se compone de la formación académica, la bibliografía adoptada, la capacidad de socialización, el talento pedagógico, la experiencia y el medio externo. Todos estos factores se combinan de diferente manera para configurar distintos tipos de prácticas docentes según el maestro, que además provocarán diversos resultados, por lo que la práctica docente trasciende una concepción técnica del rol del profesor, a elemento fundamental de integración al ambiente social ya que se dice que:

El trabajo del maestro está situado en el punto en que se encuentran el sistema escolar (con una oferta curricular y organizativa determinada), y los grupos sociales particulares. En este sentido, su función es mediar el encuentro entre el proyecto político educativo, estructurado como oferta educativa, y sus destinatarios, en una labor que se realiza cara a cara. (Fierro, et. al, 1999, pág. 21)

La Práctica Docente consta de diferentes intervenciones:

- a)** El profesor de didáctica con sus conocimientos teóricos y sus experiencias.
- b)** El maestro adscriptor como modelo que construye la enseñanza.
- c)** El estudiante participativo con sus reflexiones y vivencias como futuro docente.

Como toda práctica docente genera conflictos y contradicciones por la reflexión y autorreflexión, tanto del docente como del estudiante al detectar errores y limitaciones, es necesario implementar acciones correctivas que autorregulen su propia actuación; ya que su alto grado de complejidad caracteriza a toda práctica social, donde se manifiesta en la singularidad de los escenarios que permiten desarrollar las prácticas docentes, atravesados por el contexto, por lo tanto la multiplicidad de dimensiones que actúan sobre ella y la simultaneidad desde donde éstas se expresan, hacen que los resultados sean imprevisibles.

(Benavente, 2006) expresa que “La sociedad de las contradicciones, donde cohabitan democracia y totalitarismo, lo global y lo local, individualismo y cultura de masas, racionalismo y fanatismo y tecnología y humanismo” (pág. 39). No obstante complejidad de integrar teoría y práctica, evidencian la necesidad de la aplicación de nuevas tecnologías, que se desenvuelven e impactan en todos los ámbitos de la vida, transformando los supuestos, las concepciones, las creencias en las prácticas profesionales que trascenderán en las relaciones sociales y que demandan de:

1. Las nuevas relaciones que se establecen con la información y el saber, pues aunque se tiene acceso a grandes cantidades de información y el saber se presenta de forma masiva y por diversos medios, éste posee poca duración y validez, en tanto rápidamente es rebasado por nuevos conceptos, nuevas informaciones y nuevo saber en general.
2. El cambio social acelerado, pues hay una transformación acelerada de la sociedad, que toca y trastoca conceptos, valores y convicciones largamente acariciados que han dado identidad al ser humano y su cultura, alterando formas de organización como la democracia y el nacionalismo, hasta las relaciones humanas, y demás temas que durante siglos permanecieron intactos e invariables en las conciencias de las diversas generaciones. En este contexto, se exige:

Que los educadores sean capaces de responder al mundo de la contradicción y de la incertidumbre a través del compromiso social, expresado en una ciudadanía responsable, en la autoformación y en una habilitación acorde, para favorecer la formación de nuevas generaciones capaces de adaptarse al cambio acelerado y a la sociedad de la información; es decir, supone una diversa y compleja trama de relaciones entre personas: “La relación educativa con los alumnos es el vínculo fundamental alrededor del cual se establecen otros vínculos con otras personas: los padres de familia, los maestros, las autoridades escolares, los docentes, la comunidad (Fierro, et. al, 1999, págs. 20-21).

1.2. Gestión educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

La Gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las

políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas institucionales locales y regionales. Dado que el término gestión manifiesta: “La capacidad de articular representaciones mentales de los miembros de una organización”. “Desde los procesos de interacción comunicativa la gestión se concibe también como “la capacidad de generar y mantener conversaciones para la acción” (Schon, Agrys , 1978).

Así la gestión educativa como proviene del termino Gestión proviene del latín "*gestio*", se entiende la acción y la consecuencia de realizar trámites con eficiencia y prontitud, lo que hace posible la realización de una operación, un asunto, un proyecto, un anhelo cualquiera, etc.; que en términos del ámbito educativo hace referencia a las acciones incurridas para desarrollar de forma eficiente el quehacer educativo, como se lo afirma a continuación:

“Gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales” (Pozner, 2000, pág. 8).

Una definición más concreta centrada en los procesos la concibe como acción del aprendizaje como proceso y como resultado de la acción de las personas en la organización, es decir que en la educación el aprendizaje es el resultado esperado de la relación docente-alumno en el aula de clase, donde su interacción debe responde a las necesidades, intereses y problemas del alumno; a la misión institucional y a las políticas educativas. “Un proceso de aprendizaje de la adecuada relación entre estructura, estrategia, sistemas, estilo, capacidades, gente, y objetivos superiores, tanto hacia el interior de la organización como hacia el entorno” (Geus, 1988).

Por lo anterior, se dice que la gestión y la educación tienen puntos de encuentro disciplinar y es en este contexto que se configura la Gestión Educativa como objeto de estudio y de reflexión de sus prácticas, ya que desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad.

La gestión educativa consiste en:

- Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.
- Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.
- Definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización.
- Comprometer a todos los actores institucionales.
- Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece.

El desarrollo del proceso es responsabilidad del director (pero no es el que realiza todas las tareas), debe:

1. Planificar
2. Controlar
3. Definir de objetivos
4. Decisiones para solucionar problemas
5. La comunicación
6. Capacitación del personal
7. La influencia del poder.

1.2.2. Características de la gestión.

Fundamentalmente, la gestión se caracteriza por una visión-misión amplia de las oportunidades reales de una organización para resolver determinada situación o arribar a un fin determinado, donde el proceso es acción, que compromete a toda la comunidad educativa, a enrumbarse al mismo objetivo y mejorar permanentemente. Los elementos que contiene la Gestión Educativa Estratégica se reconocen como los básicos para identificar, planear, organizar, ejecutar, evaluar y dar seguimiento a un plan de intervención institucional para su mejora. En este sentido las características más importantes de la gestión son las siguientes:

* **Incluyente y participativa.**- Inclusión es una actitud que abarca escuchar, dialogar, participar, cooperar, preguntar, contar, 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. El desarrollo de una cultura incluyente en el ámbito educativo lleva implícita la participación activa de toda la comunidad educativa: jefes de sector, supervisores, asesores técnicos, personal directivo, docente, administrativo escolar, alumnos y padres de familia.

La inclusión es posible, sólo si se reconoce la diversidad. Las diferencias entre las personas varían según la situación socioeconómica, la lengua, la cultura, la religión, el sexo, la discapacidad, la región y otros aspectos que denotan la multiculturalidad. (Constitución Política del Ecuador, 2008).

* **Reflexiva.**- Sugiere el espacio de reflexión en la acción; es decir, la revisión constante de la práctica profesional de quienes desarrollan funciones de supervisión, asesoría, dirección y docencia, para asegurar el alcance de los propósitos planteados. Se analizan los resultados que se obtienen, a partir de la aplicación de un plan estratégico en las escuelas de la zona y de la forma en que se resuelven determinadas situaciones para hacer eficientes los procesos educativos de la supervisión y de la escuela. Una acción reflexiva implica tomar a la práctica como objeto de estudio.

* **Diálogo informador.**- mecanismo que posibilita la comunicación y el intercambio crítico y propositivo entre pares (coordinadores, supervisores, docentes, directores, asesores o integrantes del equipo de supervisión), para favorecer la expresión de ideas y opiniones para establecer acuerdos, definir objetivos, estrategias y metas para mejorar la comunicación e interacción entre los distintos actores educativos.

Ósea una comunicación inteligente que se alimenta de información, así como el conocimiento de uno mismo. Este proceso 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, entonces “Saber de qué se habla y no sólo de suponer” (Osorio, 2006), y además se dice que “En una institución educativa la disciplina puede ser expresada como un comportamiento en el cual el alumno se rige a las leyes del respeto hacia el profesor y con y para los compañeros del aula.” (Enciclopedia de la Vida)

* Liderazgo compartido.- La función directiva de los supervisores requiere una coordinación académica profesional y flexible con su equipo para guiar las actividades; es decir, la autoridad se ejerce como una forma de gobierno desde la perspectiva de un liderazgo compartido, donde cada uno de los miembros conocen y persiguen los mismos objetivos, así como también las directrices establecidas para lograrlo, por lo cual es sustancial:

Reconocer el potencial intelectual y práctico de cada integrante del equipo de trabajo, de la importancia de valorar sus aportaciones como relevantes en la toma de decisiones y para conducir la organización, al partir de principios y valores que destaquen la horizontalidad y corresponsabilidad en las relaciones que caracterizan a la nueva gestión institucional. (Funlam, 2003, pág. 49).

* Fomentar la participación social.- es esencial la participación de los padres de familia en los asuntos relacionados con el aprendizaje de sus hijos, ya que en la nueva gestión institucional, la participación social es indispensable; por lo que es necesario los espacios de constitución de Consejos Escolares de Participación Social, que puede conformarse con las Asociaciones de Padres de Familia, con las Autoridades locales y con las organizaciones de la sociedad civil, entre otros grupos. La democracia necesita ciudadanos cuya identidad esté constituida sobre la base de los derechos y los deberes fundamentales como construir una visión y un plan de mejora con propósitos y metas comunes.

1.2.3. Tipos de gestión

Ciertos autores apuntan que la Gestión Educativa se compone de tres dimensiones o ámbitos: pedagógica/didáctica, administrativa y socio-humanística o comunitaria; siendo el principio base de este proceso la participación colectiva para lograr involucrar, concientizar y por lo tanto consensuar, para así alcanzar los resultados planeados y deseados.; por lo cual viene al caso que las dimensiones o ámbitos son entendidos como áreas de intervención de la Gestión Educativa, en donde se pueden agrupar tareas de naturaleza homogénea que comprenden lo curricular, lo administrativo, el gobierno institucional, servicios y recursos humanos.

No así otros autores sostienen que la Gestión Educativa en el ámbito institucional se concretiza en **cuatro niveles**, dimensiones, ámbitos, o áreas: área de gestión directiva; área de gestión pedagógica y académica; área de gestión de la comunidad y área de gestión administrativa/financiera, establecidas en la nueva normativa de educación, las mismas que detallo seguidamente:

Gestión Social.- constituyen las actividades que se realiza de manera voluntaria u obligatoria en su relación con las comunidades que lo circundan pues la educación toma lugar en un contexto histórico y social determinado que le imprime las características esenciales de su función y de ahí surgen las formas y los medios como se educa, se enmarca en las necesidades comunes con la participación y cooperación de la comunidad educativa (familias, miembros de la comunidad y las organizaciones comunitarias), fundamentales para lograr la calidad en la enseñanza.

La gestión social, el proceso completo de acciones y toma de decisiones que hay que recorrer, desde el abordaje de un problema, su estudio y comprensión, hasta el diseño y operación de propuestas en la realidad. Proceso que implica un aprendizaje conjunto y continuo para los grupos sociales, que les permite incidir en los procesos de la toma de decisiones dentro de la dimensión política. Es por esta razón que, el adjetivo social califica a la gestión. Aclaremos con esto, que nuestro concepto de gestión no se limita a la gestión administrativa. (UNESCO).

Los referentes que enmarcan las acciones hacia el mejoramiento de esta gestión son:

- Contexto de la institución.
- El PEI (Proyecto Educativo Institucional).
- Proyectos transversales.
- Manual de convivencia.
- Resultados de las evaluaciones internas y externas.

Y las acciones de autoevaluación y mejoramiento deben estar orientadas hacia la participación de toda la comunidad educativa, la construcción y establecimiento de acuerdos de convivencia, el trabajo en torno a la formulación de proyectos de vida de cada uno de los miembros de la comunidad educativa, la utilización adecuada del tiempo libre y la formulación de propuestas que enriquezcan las direcciones de grupo.

Gestión Político-institucional.- son las directrices, acciones y recursos de la organización que se centrarán en ciertos objetivos que llevan implícitos las ideologías y los intereses del grupo, su misión es orientadora y promotora del mejoramiento, tiene como ámbito de acción la institución educativa en su conjunto y sus referentes concretos son: la gestión académica, la gestión de comunidad, y la gestión administrativa y financiera; su acción se concreta en la organización, diseño, desarrollo y evaluación de una cultura escolar propia, en el marco de

la política educativa vigente. Con el liderazgo de su equipo de gestión, la institución se orienta estratégicamente hacia el cumplimiento de su misión y visión.

Gestión Administrativa-Financiera.- comprende el área que da soporte al trabajo institucional, pues tiene a su cargo todos los procesos de apoyo a la gestión académica, la administración, los recursos y los servicios, el manejo del talento humano, y el financiero y contable; donde los gestores solucionan los obstáculos propios de la gestión de los diversos programas y de la institución educativa, es una pieza vital para el mejoramiento porque se desarrolla en el marco del diseño, la ejecución y la evaluación de acciones que buscan lograr la misión institucional mediante el uso efectivo de los recursos, a través de procesos y procedimientos susceptibles de mejoramiento continuo. Según versa la siguiente cita.

La Gestión Institucional, expresada en sus distintas dimensiones directiva, de comunidad, pedagógica, administrativa y financiera se instala como una nueva forma de ver la institución educativa que la moviliza hacia el logro de sus propósitos y desarrolla su capacidad para articular los procesos internos y concentrar todos sus esfuerzos hacia la consolidación de un Proyecto Educativo Institucional (PEI) que posibilite alcanzar el desempeño esperado en los estudiantes. (Ministerio de Educación, Mejoramiento Institucional, 2012).

Gestión Técnico-pedagógica.- son el conjunto de acciones y procesos de planificación curricular, organización académica, ejecución de los procesos pedagógicos, control y evaluación, que deben orientarse al logro de los objetivos propuestos en el PEI y el PCI, que garantizan mejorar el servicio y la calidad educativa, su acción es lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño social, profesional y personal, describiendo los logros que se alcanzarán en cada ciclo de la Educación, expresados en actuaciones idóneas, según el área curricular en función sus competencias. Pueden ser cognitivas, motoras o socio afectivas. Como lo contempla la ley de educación.

(Ministerio de Educación, Monografías.com, 2012) “Gestión Técnico de Pedagógica son las prácticas recurrentes que permiten a la I.E asegurar la coherencia de su propuesta curricular con el PEI, el marco nacional de la política educativa y las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes. Ello incluye el diseño de una propuesta curricular, su puesta en práctica en el proceso de enseñanza-aprendizaje en las aulas, su evaluación y retroalimentación, y a partir de las experiencias, la observación y reflexión del trabajo en el aula con los docentes”.

Básicamente, esta gestión abarca ítems tales como:

- Comprenden los datos, teorías, leyes, hechos, etc. provenientes de las disciplinas involucradas en el área curricular, que sirven como medio para el desarrollo de las capacidades.
- Describen el comportamiento de los estudiantes, en función de los valores previstos y las competencias del área curricular.

Se refiere a cómo el ente decide y organiza las acciones y recursos de gestión, para asegurar la adecuación, implementación y mejoramiento constante de la oferta curricular; e implementación de sistemas y mecanismos que posibiliten la programación, control y evaluación de la aplicación del currículo, para el mejoramiento constante del seguimiento y evaluación de los procesos de enseñanza-aprendizaje, se basa en el diseño y actualización permanente de planes de estudios; estrategias de articulación entre grados, niveles y áreas; metodologías de enseñanza; desarrollo de los proyectos transversales; procesos de investigación; sistemas de evaluación de los estudiantes; organización y el clima del aula.

1.2.4. Ámbitos de la gestión docente:

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.

El ámbito de Gestión legal está muy relacionado a las políticas de educación general prioritarias para regular el normal funcionamiento del quehacer educativo, que contemplan las disposiciones adoptadas por cada gobierno en el sector educativo, teniendo en cuenta las metas planteadas para cumplir en el largo plazo, logrando trascender los límites período previsto, por ello se dice que es una estrategia para alcanzar la consecución de los objetivos institucionales. (CASSASUS, 1992) sostuvo “el cumplimiento de los objetivos programáticos para los diversos grupos poblaciones teniendo en cuenta la heterogeneidad étnica, sociocultural y económica del país y según la estructura del sistema educativo” (pág. 123).

En lo relacionado a nuestro país van en función de la formulación del Plan Decenal de Educación, que está centrado en la premisa de “Educación del Buen Vivir”, cuyos aspectos fundamentales están relacionados con la equidad y la ampliación de coberturas y la calidad del servicio, dentro del esquema de descentralización, en el cual se comprometió el país y que ha significado un reordenamiento de competencias en los diferentes ámbitos de gestión y ha dado lugar para que la sociedad se involucre más

directamente en el proceso educativo utilizando para ello los espacios de participación que la ley establece como lo estipula:

Es un nuevo modelo de desarrollo, una perspectiva desde la cual se entiende el mundo, se conoce, se piensa, se aprende y se vive. El Buen Vivir recoge una visión del mundo centrada en el ser humano como parte de un entorno natural y social, condiciona las relaciones entre los hombres y las mujeres en diferentes ámbitos, y propone una serie de principios y valores básicos para una convivencia armónica en el marco de respeto a los derechos humanos. (Ministerio de Educación, Educación para la Democracia y el Buen Vivir, 2006, pág. 197)

A continuación se describen las principales políticas que se han venido desarrollando a través de los diversos planes y programas que define y orienta el Ministerio de Educación y que son adoptados y ejecutados en cada entidad territorial según las necesidades y posibilidades de cada región. (Ministerio de Educación E. , 2006)

- Ampliación de cobertura
- Mejoramiento de la calidad de la educación
- Fortalecimiento de la institución escolar
- Distribución de competencias
- Financiamiento de la educación

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.

El ámbito de la gestión del aprendizaje está relacionado con coordinación, orientación, regulación y evaluación de las acciones didácticas y de carácter socio-psico-pedagógicas que realiza el colectivo mediante un trabajo metodológico y el trabajo personalizado a través de cuya relación se manifiesta la dialéctica que determina el carácter consiente, sistémico e integrador de este proceso de formación integral de los estudiantes.

Desde la óptica de la docencia comprende la asistencia y puntualidad, modos de preparación de la enseñanza, coordinación horizontal y vertical entre los docentes; procesos de interacción en el aula: explicaciones, contenidos, recursos, actividades, disciplina, uso del tiempo. Teorías y creencias de los docentes sobre la enseñanza, opinión sobre la escuela, su profesión, sus alumnos, los representantes y su autonomía en el trabajo. Como se lo manifiesta: (CARR, 1988). “Los conocimientos y creencias

que tienen los docentes sobre la enseñanza de las disciplinas en las cuales construirán nuevos aprendizajes encontramos, formación y autoformación“(pág. 77).

En el aprendizaje de gestión se distinguen también algunos Aprendizajes entre ellos el más importante el organizacional, estrechamente relacionado al trabajo es en equipo, y precisamente esto es la esencia: “Las actividades que implica esta gestión se apegan a la idea y práctica de un ciclo de aprendizaje organizacional o institucional, que permite adquirir, compartir y desarrollar nuevas competencias, sensibilidades y esquemas de observación y auto-observación” (STENHOUSE, 1987). En sí, la gestión de aprendizaje se concibe como:

La capacidad que tienen los miembros de una institución para aprender de manera colectiva, para convertir las experiencias en objeto de análisis institucional, para transformar en tema de debate los avances y obstáculos de la práctica pedagógica y sus resultados; este eje existe cuando la institución aprende de sí misma, cuando recupera su experiencia y la transforma en espacios de innovación y cambio. (FULLAN, 1994, págs. 25-28)

En otras palabras se da en la medida en que las instituciones aumenten su radio de acción; esto es, que se expanda el ámbito en el que pueden diseñar e intervenir para transformar y mejorar prácticas y resultados, este eje supone según (FULLAN, 1994). “un conjunto de procesos que posibilitan la innovación y el cambio institucional, pues tal es el pensamiento que busca convertir a los centros educativos en entes inteligentes, que con cuya experiencia se conduzcan a la transformación” (pág. 31).

La Gestión de aprendizaje abarca los componentes Técnico - Pedagógicos, que comprende aspectos relacionados con:

- “El diseño de la oferta curricular.
- La implementación de la oferta curricular y pedagógica, congruente con el proyecto educativo institucional.
- El apoyo a la gestión de los procesos de enseñanza.
- El apoyo a la gestión de los procesos de aprendizaje de los alumnos

1.2.4.3. *Ámbito de la gestión de planificación.*

La Gestión de planificación es comprende todo los procesos de planificación, los cuales ocurre en todos los espacios o áreas componentes de la comunidad educativa institucional, local, regional o nacional, y la misma pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí. Como lo sostienen: (Casanova, 1999, pág. 201). “conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos”.

La planificación ocurre en los establecimientos escolares donde se desarrollan los procesos de enseñanza, aprendizaje y convivencia entre los diferentes actores; constituyéndose en la delimitación de las acciones a seguir para materializar el Proyecto Educativo Institucional (PEI o PEC), el currículo y el plan de estudios, y se concretan en la planeación curricular, las actividades pedagógicas, las evaluaciones y autoevaluaciones y las relaciones con diferentes interlocutores de la comunidad educativa y otras entidades. (CARR, 1988, pág. 252)

La Gestión de planificación, es la tarea educativa que aporta instrumentos con el que los docentes organizan su práctica educativa articulando el conjunto de contenidos, opciones metodológicas, estrategias educativas, textos y materiales para secuenciar las actividades que se han de realizar, enmarcándose en el mejoramiento continuo y la promoción de la búsqueda de soluciones innovadoras a los problemas de gestión.

Toma en cuenta cómo la organización escolar desarrollará de manera sistemática e intencional los sub-procesos institucionales que, en sus diversas dimensiones, se implementan con el fin de alcanzar resultados de calidad, tales como la gestión curricular y pedagógica, el desarrollo de los procesos regulares del establecimiento y el soporte administrativo de la gestión de la enseñanza. (Fernández Rivero, 1995, pág. 81).

Esencialmente la gestión de planificación generalmente abarca:

- La planificación de las estrategias.
- Los recursos humanos, financieros y físicos necesarios, disponibles o no, con vistas a su obtención, distribución, articulación y optimización para la consecución de la gestión de la institución educativa.
- El control de las acciones propiciadas.

- El manejo de la información.
- La normatividad (en los aspectos académicos).
- Procesos y procedimientos (inventarios, vitrina pedagógica, refrigerio, transporte, aseo y vigilancia, mantenimiento preventivo y predictivo de plantas físicas, traslados, reporte de todas las situaciones administrativas, etc.).
- La prestación de los servicios complementarios.
- Gestión de los recursos didácticos en función de los procesos pedagógicos.
- Sistemas normativos y reglamentarios.

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

El Liderazgo en el proceso de gestión requiere de prácticas para concertar, acompañar, comunicar, motivar y educar; esto significa que se requiere de líderes pedagógicos, pues no hay transformación sobre la base de autoridades formales, impersonales y reproductoras de conductas burocráticas: por lo tanto el liderazgo tenderá a dinamizar las organizaciones educativas para recuperar el sentido y la misión pedagógica desarrollada a partir del fortalecimiento de la comunicación para la fácil comprensión de los objetivos tendientes a lograr aprendizajes potentes y significativos para todos los estudiantes, como se expresa seguidamente:

Se entenderá el conjunto de procesos que orientan a las personas y a los equipos en una determinada dirección hacia el logro de la excelencia y el aprendizaje organizacional cuya finalidad es desarrollar una serie de capacidades y habilidades, para analizar las interrelaciones existentes dentro de un sistema, entender los problemas de forma no lineal y ver las relaciones causa-efecto a lo largo del tiempo; trabajar en equipo y desarrollar procesos para elaborar visiones compartidas; aprender de la experiencia y de los errores; cuestionar supuestos y certidumbres; desarrollar la creatividad y mecanismos para la transferencia y difusión del conocimiento; así como generar una memoria organizacional. (Pascual, 1993, pág. 301).

Un buen liderazgo va de la mano con la comunicación, con la libertad de opiniones y necesidades del grupo, cimentados en el respeto, valoración y apoyo conjunto, orientados a objetivos comunes de realización personal y grupal en consecuencia un buen liderazgo en el entorno educativo fortalecerá los mecanismo de desempeño

laboral al lograr el trabajo coordinado de los diferentes actores del sistema educativo, en cuanto a gestión administrativa, planificación de trabajo y eficacia de resultados. Así se dice que:

Es determinante para el aseguramiento de propósitos que resultan fundamentales para la calidad educativa, la transformación de la organización y el funcionamiento interno de las escuelas, así como de la gestión de la función supervisora; el desarrollo de una gestión institucional centrada en la escuela y el aseguramiento de los aprendizajes; y en general, el alineamiento de toda la estructura educativa hacia el logro educativo. (Coronel, 1995, pág. 93).

De entre los estudios clásicos que buscan identificar las características de los líderes eficaces, sobresale el trabajo de Likert (1961). Este autor encuentra que son cinco los comportamientos que definen la conducta efectiva de un líder:

- Fomento de relaciones positivas que aumenten el sentido de valía personal de sus integrantes.
- Mantener un sentimiento de lealtad al grupo.
- Conseguir altos estándares de rendimiento y transmitir entusiasmo para alcanzar los objetivos grupales.
- Tener conocimientos técnicos.
- Coordinar y planificar.

Sin embargo un verdadero líder educativo es el que nos motive a nuestra curiosidad por medio de desafíos, incitándonos a la exploración y animando el esfuerzo, deber ser transformante y observador para percibir cuándo el aprendiz está dispuesto a cambiar y ayuda a su discípulo a responder a necesidades más complejas, trascendiendo los antiguos moldes una y otra vez; convirtiéndose a momentos en auténtico maestro y a la vez aprendiz, propiciando el ambiente de seguridad y confianza mutua. Así afirma:

Esta nueva perspectiva tuvo muchas dificultades en encontrar el estilo de liderazgo más adecuado, llegándose a la conclusión de que el comportamiento ideal de un líder siempre depende del contexto en el que se desarrolla. De ahí surge al planteamiento que se concretó en la teoría de la contingencia, que aspira a prescribir un estilo de liderazgo adecuado, contingente a factores como las relaciones líder-miembros, los miembros o seguidores de sí mismos, el clima o cultura organizativa y otros factores ambientales. (Watkins, 1989).

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

1.3.1 Concepto de estrategias.

Estrategias son el conjunto de mecanismos o secuencias integradas de procedimientos o actividades elegidas con la finalidad de facilitar la optimización de los procesos que se planifican de acuerdo con las necesidades del proceso a la cual van dirigidas, se apoyan en técnicas para garantizar la consecución los objetivos que persiguen, y sin duda las podemos definir como los medios para favorecer la labor pedagógica.

En el aspecto educativo se puede decir que son las acciones dirigidas a la concesión de una meta, implicando pasos a realizar para obtener aprendizajes significativos, y así asegurar la concesión de un objetivo; tomando en cuenta la capacidad de pensamiento que posibilita el avance en función de criterios de eficacia. Su finalidad hacer más efectivo el proceso de aprendizaje regulando la actividad de las personas, dado que su aplicación permite seleccionar, evaluar, persistir o abandonar determinadas acciones para llegar a conseguir la meta, son independientes; implican autodirección; la existencia de un objetivo.

Son el conjunto de actividades, técnicas y medios que se planifican de acuerdo con las necesidades de la población a la cual van dirigidas, los objetivos que persiguen y la naturaleza de las áreas y cursos, todo esto con la finalidad de hacer más efectivo el proceso de aprendizaje. (Odderey, 1996, pág. 74).

Otra definición enmarca como la Operacionalización de lo planificado (ejecución) en forma coordinada a los fines propuestos, con el fin de fortalecer el aprendizaje de contenidos, desarrollando las capacidades y estimulando la participación activa para garantizar el logro los resultados esperados, en los diversos contextos donde se apliquen y hacer alusión al desarrollo de competencias educativas por parte del estudiantes. Al respecto (Brandt, 1998) define "Las estrategias metodológicas, técnicas de aprendizaje andragógico y recursos varían de acuerdo con los objetivos y contenidos del estudio y aprendizaje de la formación previa de los participantes, posibilidades, capacidades y limitaciones personales de cada quien". (pág. 153).

Es importante mencionar que las estrategias en el aspecto del aprendizaje permiten la aprensión enlazada las actividades que conlleva el proceso de enseñanza aprendizaje conjuntamente con los contenidos, objetivos y la evaluación de los aprendizajes, para coordinar su ejecución periodos y logros, como lo sostiene: (Hernández, 2013, pág. 97);

“Conjunto de acciones planificadas sistemáticamente en el tiempo que se llevan a cabo para lograr un determinado fin o misión” o en otras palabras: “conjunto de actividades, en el entorno educativo, diseñadas para lograr de forma eficaz y eficiente la consecución de objetivos educativos esperados” (Odderey, 1996, pág. 106).

1.3.2 Tipos de estrategias.

1.3.2.1 En la gestión legal.

En torno a este aspecto es fundamental abordar las formas en que las autoridades del establecimiento lo conducen y orientan hacia la obtención de resultados, la satisfacción de los beneficiarios y usuarios y la "agregación de valor" en el desempeño organizacional, como fortalecer relaciones armónicas y considerar a la comunidad en la misión y metas institucionales. Asimismo, se deben considerar a los directivos que rindan cuentas y asuman la responsabilidad pública por los resultados de establecimiento.

Se debe mencionar que como son las acciones para el logro de objetivos y metas que se plantean en la planificación sirven como una herramienta de autorregulación y direccionamiento que potencia las capacidades de todos para lograr una intervención con sentido. Por lo cual para alcanzar la eficiencia en la gestión legal es recomendable tener en consideración las siguientes técnicas estratégicas:

* **Consenso.-** Permite a los actores llegar a la aprobación de normas, políticas y reglamentos que promuevan la promoción, remuneración, incentivos a los docentes, socializando, sus necesidades y deberes de cooperación al cumplimiento de los objetivos propuestos, creando un armonioso clima organizacional óptimo para el desempeño docencial. Así se explica que “El éxito de la gestión se traduce en los acuerdo acerca de los intereses y necesidades de la institución” (Creer, 2002, pág. 41).

* **Negociación y Participación.-** Enfoca la manera en que cada institución interpreta lo establecido en las políticas educativas, y la forma de cooperación al contexto general tomando en cuentas sus particularidades, para establecer las líneas de acción de cada una de las instancias de administración educativa, favoreciendo la unidad y trabajo en equipo de los miembros de la comunidad educativa. “La determinación de los intereses

y necesidades a desarrollar en la institución, se seleccionan respondiendo a los planteamientos de todos los actores de la comunidad educativa” (Creer, 2002, pág. 41).

En este sentido, y a manera de mantener un control, evaluación y retroalimentación, a tiempo para la toma de decisiones es importante que se tenga especial atención en (Blanchard, 1977):

- Tener una visión clara hacia dónde ir.
- Tener altas expectativas y declarar que se espera de los estudiantes y profesores.
- Velar por un clima institucional promoviendo la disciplina.
- Resolver adecuada y oportunamente los conflictos.
- Responsabilizarse por los resultados de aprendizaje de los alumnos.
- Tener instancias de comunicación y trabajo efectivas desde la Dirección.

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

Las estrategias propuestas por la nueva planificación institucional y curricular en el marco de la educación comprenden el nivel donde se concreta la gestión educativa en su conjunto, y está relacionado en las formas en las que el docente realiza los procesos de enseñanza, es decir como asume el currículo y lo traduce a la planeación didáctica y como lo evalúa de, que implica dinámicas internas de cambio, que parten de revisar “cómo hacen lo que hacen” y qué resultados están obteniendo.

La gestión de Planificación institucional y curricular se basa en desarrollo institucional, la adopción de iniciativas y programas dirigidos especialmente a la mejora del funcionamiento y de los resultados del establecimiento educativo; para mejorar el perfil institucional, situación que involucra las diferentes áreas institucionales, especialmente el nivel académico siendo para ello necesario considerar lo siguiente:

* Planificación Estratégica.- es una herramienta de diagnóstico, análisis, reflexión y de toma de decisiones colectivas, acerca del que hacer actual y el camino que deben recorrer en el futuro las instituciones, no sólo para responder a los cambios de las demandas del entorno para obtener la eficacia; sino para proponer y proyectar las transformaciones que requiera el mismo.

Proceso de desarrollo de planes para alcanzar propósitos y objetivos a partir de una evaluación realista descarnada, y de saber realmente lo que queremos y revisar a fondo, por lo menos tres aspectos fundamentales de la vida escolar, la organización, la calidad de la enseñanza y la integración de la escuela con la comunidad, es recomendable realizar reuniones con personas representativas de la comunidad y otros agentes educativos. (Tzu, 1995)

* Respetar la estructura de la institución.- Al momento de realizar la planificación considerar y respetar las estructuras de la institución y, a partir de ellas, comenzar a operar o plantear cambios según sea necesario, elaborando el Programa de Educación Institucional (P.E.I.), instrumento de gestión de mediano y largo plazo, que se debe presentar anualmente, el cual resume las actividades de la institución que orientan, conducen y definen su vida institucional, como lo establece la ley:

Con el fin de lograr la formación integral del educando cada establecimiento deberá elaborar y poner en práctica el Proyecto Educativo Institucional en el que se especifiquen entre otros aspectos los principios y fines del establecimiento, de los recursos de los docentes y didácticas disponibles y necesarias, la estrategia pedagógica y el reglamento para los docentes y estudiantes y el sistema de gestión. (Ley General de Educación, 1994)

* Propiciar ambiente escolar adecuado.- Tanto los docentes como los estudiantes demandan de un buen ambiente educativo, que desde todas las perspectivas promueva el armónico clímax organizacional para realizar actividades del proceso de enseñanza aprendizaje, para lo cual la nueva reforma educativa plantea la obligatoriedad de establecer los Códigos de Convivencia, o manuales de convivencia para estudiantes y docentes, que permitan la relación armónica, la resolución no violenta de conflictos, la participación equitativa, el respeto a las diferencias y la equidad, entre otros, para asegurar que el proceso en sí responda a esos valores.

“El ambiente escolar también influye en el rendimiento de los alumnos. Es conocido como “el segundo hogar”. El aula de clases juega un rol trascendental en el aprendizaje escolar, es el espacio para el desarrollo del conocimiento y donde se afianzan las relaciones interpersonales. Pero la falta de un ambiente adecuado trae problemas”. (VALDEZ, 2012).

* La planificación por bloques.- es fundamental en el proceso de enseñanza aprendizaje que el docente elabore como guía para dar sus clases en base a la temática planificada con anterioridad, así mismo la metodología y los instrumentos a utilizarse, con el fin de motivar al estudiante a participar de la misma y a interactuar con el docente en la

construcción de nuevos conocimientos. Este tipo de planificación ayuda a llevar una guía de los temas de estudio que se va impartir durante un tiempo determinado así como también la metodología, y recursos que se utilizaran para llevar a cabo dicho bloque de estudio.

* La planificación didáctica.- organiza y conduce los procesos de enseñanza-aprendizaje necesarios para la consecución de los objetivos educativos prescritos en la Actualización y Fortalecimiento Curricular para la Educación General Básica (AFCEGB). Además, permite reflexionar y tomar decisiones acertadas, tener claro qué necesidades de aprendizaje tienen los estudiantes, qué se debe llevar al aula y cómo se pueden organizar las estrategias metodológicas para que el aprendizaje sea significativo para todos y de esta manera brindar atención a los estudiantes.

El docente deberá implementar en sus clases material concreto, hacer uso de las tecnologías y el razonamiento lógico para empezar a desarrollar y despertar el razonamiento crítico y reflexivo de sus estudiantes” (Zubiria, S. 2006). Entonces la capacitación continua en pedagogía aportará al docente una formación en dos sentidos: una formación académica que le permita estar al día en el campo del conocimiento y una formación personal que logre un contacto directo a través de la comunicación, la observación y de los métodos, para articularlos coordinadamente al logro de los resultados educativos.

* El diseño e implementación de sistemas de evaluación.- constituyen los mecanismos de control y evaluación permanente que deberían realizarse gradualmente mediante el tránsito por varias etapas que prioricen la legitimación de un marco para la enseñanza.

1.3.2.3 *En la gestión del aprendizaje.*

La gestión del aprendizaje en el ámbito de la gestión está orientado al proceso de selección de las mejores alternativas pedagógicas, para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje, de manera que se potencie el desarrollo integral de los estudiantes, por medio de interacciones dentro del ambiente, independientemente de la planeación, del diseño, la vivencia, la ejecución de lo previsto, es un proceso en el que la gestión del docente es mediación para que los educandos aprendan. Para ello el docente requiere de competencias para interpretar los productos y las interacciones de los educandos, para leer sus representaciones y retroalimentarlas.

El Proceso de toma de decisiones, consciente e intencional, acerca de qué conocimientos conceptuales, procedimentales y actitudinales poner en marcha para conseguir un objetivo de aprendizaje en un contexto determinado". (Rincon del Vago, s.f.), por lo cual la gestión de aprendizaje es sin duda el elemento esencial de la gestión educativa facilitan los procesos de enseñanza aprendizaje; están intrínsecamente relacionados con el pensamiento metacognitivo, en el sentido que el estudiante dirige y controla su propio proceso de aprendizaje, siendo capaz de integrar los conocimientos que ya posee con los conocimientos nuevos que va adquiriendo en su proceso de formación; es decir un aprendizaje significativo.

"La calidad en la educación asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta" (Marqués Graells, 2011, pág. 23). Por lo que las estrategias de aprendizaje influyen en las actividades de procesamiento de la información, dando indicios de que cuando se aprenden las estrategias de aprendizaje se han adquirido procedimientos que permiten aprender a aprender.

Se considera las siguientes estrategias:

* Trabajo en equipo.- Organiza la participación de los miembros, incorporando de forma creativa las diversas habilidades y conocimientos de todos los participantes, para desarrollar al máximo el potencial humano de cada individuo posee, de manera que contribuyan positivamente a la consecución de los objetivos educativos preestablecidos.

* Reflexiva.- La dinámica de participación de los distintos actores permite reflexionar acerca de la práctica y el funcionamiento institucional, así como analizar nuevos planteamientos para ser desarrollados, como mecanismo de autocontrol de los procesos incorporados, por medio del análisis crítico para perfeccionar constantemente el accionar pedagógico.

* Autoaprendizaje.- estrictamente hace referencia a aprender uno mismo en un acto reflexivo, es decir autodidacta, es quien se enseña así mismo. De allí que para referirse al aprendizaje llevado a cabo por uno mismo, sea más adecuado utilizar aprendizaje autónomo, dado que la autoformación es ya un medio muy reconocido de formación académica.

* La innovación tecnológica, consiste en un cambio en la mentalidad del profesorado y en su práctica docente; así como en "su formación permanente de acuerdo a las

exigencias del mercado" (Cebrián, 1997), lo que implica que el docente debe comprender, aceptar, asimilar y valorar que gracias a las Nuevas Tecnologías, el conocimiento se transforma en "una especie de enciclopedia que se está actualizando cada minuto" y que esta actualización le permitirá aumentar su formación personal, profesional y consecuentemente aumentará su productividad y competitividad.

* El Desarrollo de la Condición Humana y la Preparación para la Comprensión, es el proceso de actualización y fortalecimiento curricular de la Educación Básica que se ha proyectado sobre la base de "promover ante todo la condición humana y la preparación para la comprensión, para lo cual el accionar educativo se orienta a la formación de ciudadanos y ciudadanas con un sistema de valores que les permiten interactuar con la sociedad con respeto, responsabilidad, honestidad y solidaridad, dentro de los principios del buen vivir" (Fonseca, 2006)

Para su consecución se recomiendan las estrategias siguientes:

- "Estrategias para fomentar un mejor desarrollo de los alumnos tímidos en el aula.
- Estrategia de participación
- Estrategia de pensamiento
- Estrategia para involucrar al estudiante al diseño de normas
- Estrategias para potenciar la creatividad
- Estrategias de lectura
- Estrategias organizativas
- Estrategias para favorecer la disciplina en el aula
- Estrategia de aprendizaje" (Montavani, 1821)

1.3.2.4 *En la gestión de liderazgo y la comunicación.*

Como en la gestión de Liderazgo, intervienen los equipos directivos, el liderazgo está "orientado a la reforma progresiva de la actuación institucional" (Watkins N., 1989,2004), es decir la gestión educativa propiamente dicha, motivo por el cual las estrategias más convenientes a implementar son las siguientes:

* Colectiva.- Implica el "compromiso de toda la comunidad educativa, directivos, docentes, padres de familia, estudiantes; quienes trabajando en equipo reflexionarán

sobre la labor educativa” (Blanchard, 1977), donde todos conozcan y apoyen de forma consciente y coordinada las actividades a preestablecidas para el logro de objetivos institucionales que van en beneficio de la excelencia educativa.

* Liderazgo reconocido.- El equipo que oriente el proceso cuenta con un liderazgo reconocido por la comunidad educativa, pues aunque el compromiso de trabajo es colectivo, es necesario que quede establecido un papel de liderazgo que oriente y monitoree todo el proceso. Generalmente, ese equipo puede estar dirigido por el director o una persona especializada en el tema de gestión.

* Participativa.- Significa que “todos los actores de la comunidad educativa trabajen colaborando activamente, aportando sus ideas y planteamientos en las distintas instancias del proceso; para lo cual es necesario un clima de relaciones humanas donde primen el respeto, la tolerancia y la equidad” (House, 1971); esto se resume en la coordinación del trabajo en equipo para aunar fuerzas para la consecución de objetivos previstos. En lo relacionado a este aspecto entran en juego la Relación entre Padres de Familia y Docentes que es de vital importancia para alcanzar aprendizajes de calidad, y se centra en:

- Desarrollar una asistencia educativa hacia la familia procurando que los padres conozcan, acepten, comprendan y valoren las características y potencialidades de sus hijos.
- Estimular la originalidad, iniciativa y participación activa de cada uno de los elementos, comprometidos en el proceso de enseñanza, aprendizaje, favoreciendo el funcionamiento de unidad educativa donde padres, educandos y educadores en forma coordinada desarrollen pautas de trabajo común, ya sea fomentando el funcionamiento de la escuela para padres, de tal forma que sea un lugar de encuentro para el intercambio enriquecedor de experiencias, conocimientos e intereses.
- Valorar la capacidad de los padres como pilar de afectividad y sociabilidad. Permitir que los padres conozcan, acepten sus deberes y derechos, optimizando su labor como tales.

CAPÍTULO 2
METODOLOGÍA

2.1 Diseño de Investigación

Por la naturaleza del presente trabajo y para poder profundizar este estudio emplearemos la investigación descriptiva, con abundante información teórica para que la planificación de la propuesta, estrategias aseguren su pertinencia y viabilidad de ejecución. Por lo tanto el recorrido operacional del proceso investigativo que nos conducirá a la obtención de los resultados esperados, nos induce a aplicar además el Método Explorativo y Transversal, que me permitirá caracterizar fácilmente la realidad del desempeño docente en forma simultánea; para lo cual se iniciará con una revisión bibliográfica pertinente al tema de estudio ideal para el análisis de la problemática de la evaluación; y como la investigación incluye la aplicación de un proceso auto-evaluativo; se lo complementará con el uso del método explicativo.

No obstante como la temática del desempeño de los docentes en la Unidad Educativa “Río Amarillo es determinante nos apoyaremos en el enfoque cualitativo, en razón del problema y los objetivos a cumplir; porque en el proceso se utilizan técnicas cualitativas para la comprensión y descripción de los hechos, orientándolos básicamente al conocimiento de una realidad dinámica y holística.

En conclusión se debe resaltar, que sin importar la relevancia de la aplicación de cada una de las metodologías antes propuestas, las sistematizaré indudablemente con la utilización de las fuentes bibliográficas y de campo respecto al tema, pues es en ellas donde se recabará prácticamente toda la información investigativa.

2.2 Contexto

Las características del tema de estudio “análisis del desempeño docente” exigen la necesidad de establecer particularidades en relación al señalamiento del universo investigativo y a la identificación de la muestra representativa, en este caso el contexto lo abarcan Profesionales que se encuentran laborando en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato en el periodo 2013 - 2014 en los Centro Educativos del Ecuador, específicamente en el régimen costa, de los cuales se ha seleccionado a la Unidad Educativa “Río Amarillo”, como ente de investigación.

La Escuela Río Amarillo es una de las Instituciones educativas más reconocidas del Cantón Portovelo, se fundó un 3 de Abril de 1983, está ubicada en la Ciudadela “28 de Noviembre” cuyo primer Director fue el Profesor Manuel Román, quien permaneció en éstas funciones

hasta el reciente año 2013, a inicios se componía de 6 maestros y de un sencillo pabellón de aulas gestionadas por moradores de la ciudadela y de un pequeño alumnado de 80 niños al continuar aumentado la población infantil, se fue expandiendo hasta hoy convertirse en uno de los más modernos y funcionales establecimientos educativos de la provincia El Oro con numerosa población estudiantil y con una gran trayectoria de lucha, sacrificio y gran labor educativo, que se traducen en numerosos profesionales ocupando grandes cargos al servicio del Cantón.

Este ente educativo está conformada por una gran planta docente de 22 profesores de planta y 10 profesores contratados incluyendo a la Directora y posee los siete niveles de educación básicas establecidos por el Ministerio de Educación, adicionalmente tienen el nivel de inicial y pre inicial; también posee los departamentos de Laboratorio, Sala de Computación, de Música, de Reuniones, dos Patios internos, canchas deportivas, y se encuentra en constante proceso ampliación para atender al creciente alumnado. Según la matriculación del año 2013 alberga a 500 alumnos de ambos sexos por su naturaleza mixta, cifra que se incrementa año a año, por su gran trayectoria educativa en el Cantón Portovelo.

2.3 Participantes

Como en la Institución Educativa “Río Amarillo” existen 25 docentes de planta y 8 Contratados se ha seleccionado a criterio de experto como el objeto de nuestro estudio a cinco docentes de básica de mayor experiencia en la profesión docencial. Además que estarán inmerso directamente el investigador y el director del trabajo investigativo. A continuación los detallo:

Investigadora: Yaqueline Maribel González Aguirre

Director: Mg. Fernando M. Ocampo Ocampo

Docentes: 5 Docentes de la Esc. “Río Amarillo”

2.4 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Métodos.

Con el propósito de llegar a un mayor nivel de profundidad en la comprensión del objeto de estudio, emplearé básicamente el **método descriptivo**, porque permitirá explicar y analizar congruentemente el tema de investigación “desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”, con apoyo de los **métodos analítico-sintético e inductivo-**

deductivo por aquello de la demostración teórica y empírica, que demandará la necesidad de identificar y seleccionar los criterios y procedimiento a seguir en el transcurso de la indagación, porque del análisis de la información obtenida en la investigación de campo se llegará a determinar conclusiones claras sobre el problema de investigación, haciendo posible establecer propuestas de solución, en este caso, concernientes a fortalecer el desempeño docente para que el proceso de enseñanza sea adecuado a la realidad y necesidad de los educandos.

2.4.2. Técnicas.

Las técnicas de investigación que utilizaremos serán esencialmente la observación y la encuesta, pues las mismas permitirán obtener información directa sobre la actividad docente en el aula; así como también conocer los criterios de práctica pedagógica y el desempeño en relación a los ámbitos de gestión.

Las técnicas particulares serán de lectura y de resumen, porque este trabajo bibliográfico tiene como objetivo hacer conocer a la comunidad docente el avance científico y tecnológico para enfrentar el reto de la Innovación Pedagógica y la Evaluación del Desempeño Docente, de tal manera que socializaremos con todas las personas que estén involucradas en este campo para que se tomen las conciencia y definan estrategias que permitan mejorar el sistema Educativo Nacional. Seguidamente se las define:

Observación.- Es una técnica de investigación ampliamente usada cuando se puede tener acceso directo al objeto de estudio, nos será de gran utilidad para el proyecto de investigación, porque nos permitirá obtener información fidedigna de cómo se desarrolla la práctica docencial en el aula, para construir el diagnóstico sobre el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Encuestas.- El diseño de este instrumento investigativo es muy importante para la investigación, pues nos permitirá obtener información precisa sobre la práctica pedagógica y el desempeño docente en relación a los ámbitos de gestión; ya que facilita la tabulación, interpretación, y análisis de la información recopilada sobre la autoevaluación del desempeño docente.

Lectura.- Técnica de gran importancia para conocer, analizar y seleccionar los aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre la Gestión pedagógica y clima de aula, vital para la investigación.

Resumen.- Técnica que consiste en la sintetización de un texto, es decir presenta un texto original en forma abreviada, lo cual permite favorecer la comprensión de un tema, entender mejor un texto y redactar con exactitud y calidad, por lo tanto nos ayudará a establecer criterios acertados en torno a la investigación propuesta.

2.4.3. Instrumentos.

En la presente investigación se utilizarán los siguientes instrumentos:

- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión, que permitirá conocer los criterios de cómo se realiza practica educativa cotidiana en relación a los parámetros de medición establecidos, para evaluar y estimar la calidad del desempeño docente, que actualmente requieren los profesionales de la educación.
- Registro de Observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación, que me permitirá obtener información concreta el desenvolvimiento de la práctica docente en el aula y su relación de participación interactiva docente-estudiantes en el proceso aprendizaje, para constatar y establecer criterios de evaluación del desempeño docente.

2.5. Recursos

El presente trabajo para su realización, debe tomar en cuenta muchos aspectos logísticos; entre ellos los recursos materiales, institucionales, económicos y sobre todo el humano que apoyará su investigación.

2.5.1. Humanos.

El Recurso humano es el más importante para esta investigación, el cual se encargará de recabar la información de campo y lo constituirán un individuo que realice la investigación, además de un director de apoyo que verifique y oriente el trabajo; así como también los docentes de la Unidad Educativa Río Amarillo, principal fuente de investigación.

2.5.2. Institucionales.

En la presente investigación se dispone de materiales proporcionados por la Universidad Técnica Particular de Loja, que son de gran relevancia dentro del proceso investigativo como son: la Biblioteca Virtual de la Universidad Técnica Particular de Loja, donde se tiene

acceso a una amplia gama de libros de varios autores para el fundamentar los análisis y acrecentar el conocimiento, y los instrumentos de recolección de datos específicamente diseñados para auto procesar la información recabada de manera sintética los cuales son:

* **Cuestionario ad hoc para autoevaluar el desempeño docente.**- fue elaborado por el equipo de investigación tomando como fundamento los criterios de estándares de desempeño docente propuestos por el Ministerio de Educación en el 2011; así como las competencias profesionales que adquieren los titulados en la Carrera de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, con el objetivo de identificar el desempeño docente en los ámbitos de gestión: Legal, de planificación institucional y del currículo, del aprendizaje y del liderazgo y comunicación; con el fin de reflexionar sobre el nivel de gestión docente y mejorar su práctica.

Se encuentra estructurado en dos partes; la primera comprende datos de identificación del centro educativo, y la segunda autoevaluación del desempeño docente, tomando en cuenta los aspectos de frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, el esquema del mismo se lo expone en anexos.

* **Cuestionario Registro de observación del proceso didáctico pedagógico de los docentes en el aula.**- fue elaborado tomando como fundamento los estándares de gestión de aprendizaje de los docentes, propuestos por el Ministerio de Educación en el 2011; así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la Carrera de Ciencias de la educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, cuyo objetivo 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 su práctica educativa.

Se compone de dos ámbitos de gestión: el del aprendizaje y del liderazgo y la comunicación que se evalúa a través de la frecuencia o cumplimiento de la actividad y nivel de desarrollo, aspectos o condiciones básicas que debe reunir el desempeño docente dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, El respectivo formulario lo presento en anexos.

2.5.3. Materiales.

En lo referente a recursos materiales a utilizar tenemos los diversos libros de consulta, equipo de cómputo, suministros de oficina entre otros elementos que se emplearon en el transcurso de la investigación.

2.5.4. Económicos.

Los recursos económicos necesarios para llevar a efecto el proyecto de investigación están estimados en la cantidad de 1.411,10 dólares, que se componen de la siguiente manera:

A. RECURSOS HUMANOS				
Nº	Denominación	Tiempo	Costo H/T	Total
1	Investigador	2 meses	USD 250.00	\$ 250.00
SUBTOTAL				\$ 500,00
B. RECURSOS MATERIALES				
Nº	Descripción	Precio Total		
	Material de Oficina	175,00		
	Gastos del Proyecto	250,00		
	Gastos Bibliográficos	45,00		
	Gastos de Investigación	50,00		
	Varios	100,00		
SUBTOTAL				\$ 620,00
C. RECURSOS INSTITUCIONALES				
Nº	Descripción	Precio Total		
2	Cuestionarios diseñados específicamente para la investigación.	250,00		
SUBTOTAL				\$ 250,00
IMPREVISTOS				
3% A+ B + C				\$ 41.10
TOTAL				\$ 1,411.10

2.6 Procedimiento

Para ejecutar la investigación, se procederá de la siguiente manera:

- Solicitar permiso a la autoridad del Establecimiento Educativo para realizar el trabajo de investigación.
- Solicitar por escrito al Director de la Institución Educativa, asigne cinco docentes con sus salas de clase para aplicar los instrumentos de evaluación.
- Entrega de los respectivos instrumentos de investigación a los docentes seleccionados previa socialización de cómo debe ser llenada.
- Consignar el datos en el instrumento de observación
- Elaboración de base de datos en Excel para consolidar los datos del instrumento de investigación.

Además para el procesamiento y Análisis de los resultados, se pre-elaboró un diseño de tabulación que permite un adecuado procesamiento de los datos obtenidos para que se conviertan en información valedera, haciendo uso de del software EXCEL, el cual representará los resultados en cuadros y gráficos estadísticos que facilitarán el análisis cuantitativo y cualitativo de la información; así como también conducirán al planteamiento de las conclusiones y recomendaciones del caso, base sobre la cual se levantará el informe final.

CAPÍTULO 3

RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la Gestión Legal

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,80	88%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,60	86%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,00	90%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,80	88%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
PROMEDIO		8,93	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica "Río Amarillo"

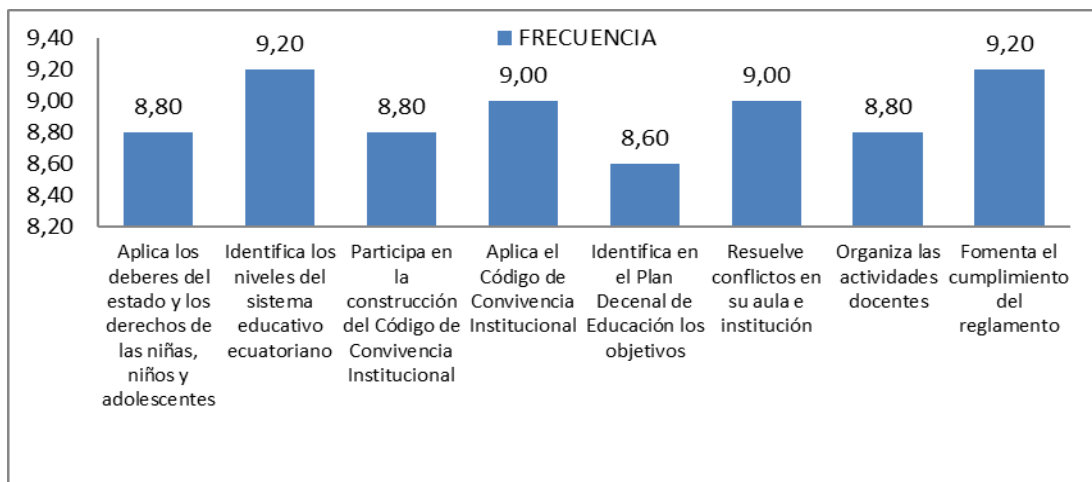


Figura 1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica "Río Amarillo"

En base al gráfico se puede observar que existe cierta homogeneidad en los resultados, pues se obtuvo coincidentalmente un 9.20 para "identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano" y "fomenta el cumplimiento del reglamento"; 9.00 para los parámetros de: "aplica el código de Convivencia Institucional" y "resuelve conflictos en su aula e institución"; no así 8.80 para las actividades como: "aplica los deberes del

estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes”, “participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional” y “organiza las actividades docentes”; y 8.60 para la restante “identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos”. Siendo **“el Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos”** el de menor valor de conocimiento e importancia, lo que aunque se cataloga como **muy bueno**, no resulta del todo satisfactorio porque evidencia solo un buen conocimiento, que por ende le conllevan a un déficit de aplicabilidad de ciertos aspectos legales que se precisan para el desempeño docente.

Partiendo de este análisis se debe manifestar que existe un serio desconocimiento de la de gestión legal por parte de los docentes, dado que en virtud de la nueva de Educación del Buen Vivir es necesario que todos los docentes conozcan y apliquen a cabalidad en su labor las normativas educativas legales vigentes y pertinentes para favorecer el sistema de educación nacional, cuyos aspectos fundamentales están relacionados con la “equidad y la ampliación de coberturas y la calidad del servicio” (Ministerio de Educación E. , 2006), dentro del esquema de descentralización, en el cual se comprometió el país y que ha significado un reordenamiento de competencias en los diferentes ámbitos de gestión.

En razón de que posea “conocimientos específicos de su entorno con el fin de enfrentar desafíos políticos, económicos, sociales, así como los de la historia y el contexto local, regional y nacional e internacional en que surgen; implica el analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes”. (Sarup, 1995, pág. 268).

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	92%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,80	88%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,80	88%
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	9,20	92%
PROMEDIO		9,05	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica “Río Amarillo”

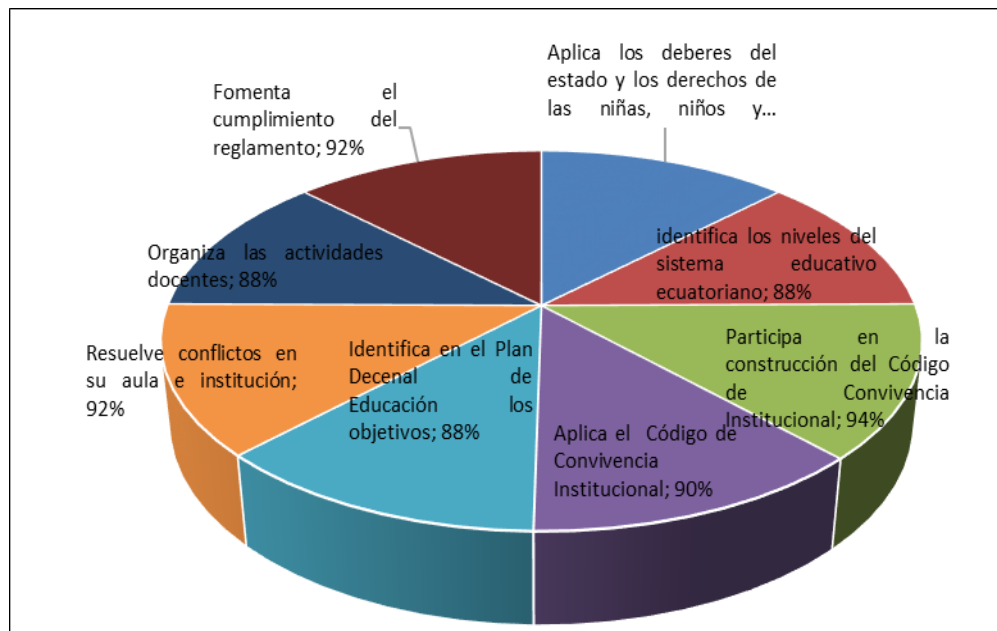


Figura 2. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica "Río Amarillo"

En torno a esta pregunta podemos apreciar que los docentes encuestados siguen presentando criterios similares pues expresaron que le dan una **muy buena importancia**, pues un 9.40 fue para "participan en la construcción del Código de Convivencia Institucional", 9.20 para "aplican los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes", "resuelven conflictos en su aula e institución" y "fomentan el cumplimiento del reglamento"; 9.00 para "aplica el Código de Convivencia Institucional", y un 8.80 para los restantes "identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano", "identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos" y "Organiza las actividades docentes", lo que no es muy aceptable, dadas las circunstancias de las evaluaciones de los estándares educativos en aras de alcanzar la excelencia educativa.

Con base en este resultado se puede establecer que los directivos de esta institución no están cumpliendo con la socialización y supervisión permanente de las actividades que realizan los docentes, lo cual repercute directamente en la efectividad del desempeño docente, pues también abarca normativas de carácter legal; de ahí la importancia de su aplicabilidad en la labor de los docentes; porque les "facilitara a los actores de la escuela que se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal", es decir según (Aldape T. , 2008) "el docente debe ser capaz de desempeñar su trabajo efectivo y eficientemente sin importar las funciones que realice y metas que se le asignen" (págs. 26).

Este le representará gestionar no solo las actividades de enseñanza dentro del aula sino también las exigencias administrativas de la institución para que contribuyan a que los procesos de gestión y prácticas institucionales logren los resultados esperados.

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

Tabla 3. Conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	92%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,25	93%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,80	88%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	90%
TOTAL		72,65	
PROMEDIO		9,08	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica "Río Amarillo"

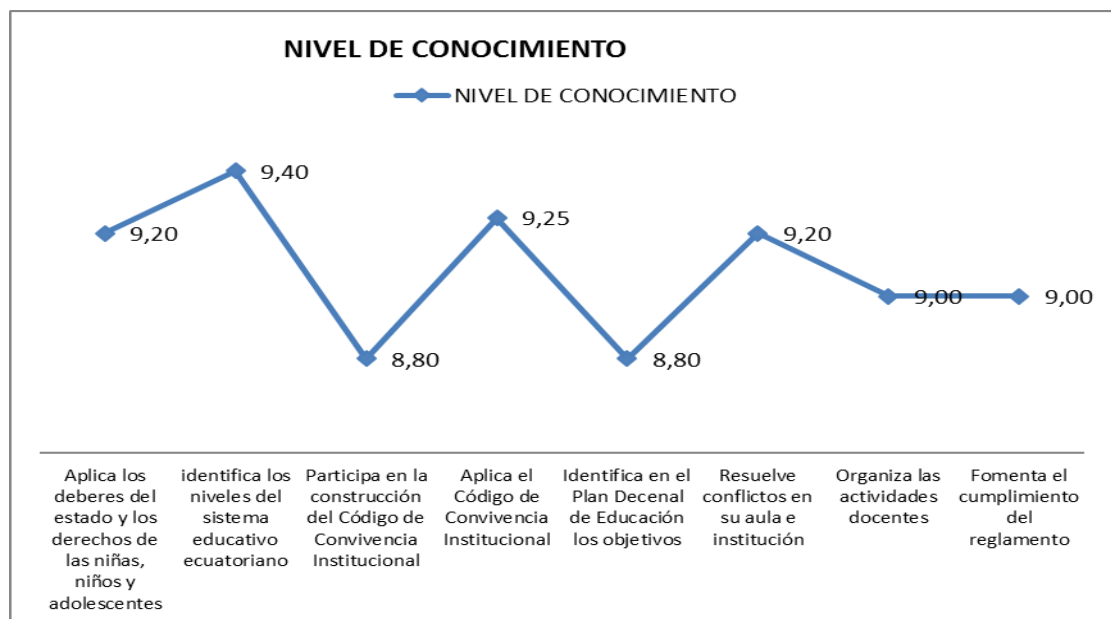


Figura 3. Conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica "Río Amarillo"

Como observa en el gráfico anterior los docentes expresaron mayoritariamente tener **muy buen conocimiento** de este aspecto, así poseen 9.40 de conocimientos sobre “identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano”, 9.25 de “aplica el Código de Convivencia Institucional”, 9.20 de “aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes”, “resuelve conflictos en su aula e institución”, 9.00 en “organiza las actividades docentes” y “fomenta el cumplimiento del reglamento”; y un 8.80 para los lineamientos de “participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional”, e “identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos”, esto significa que a pesar que los docentes en conjunto conocen las actividades de gestión legal enmarcadas en los estándares de calidad educativa ecuatoriana, no han profundizado su contexto, lo cual es notorio porque el **“identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos”** y **“Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional”**, obtuvieron los resultados más bajos, situación que no es permitible, pues constituyen los fundamentos de la gestión legal.

De lo expuesto podemos definir que los docentes posee una carencia de conocimiento pleno de las nuevas políticas educativas, lo que pone en evidencia una falencia de los directivos de dicho establecimiento, pues su rol es ofrecer apoyo y asesoría constante con base en los criterios del Plan Decenal, lo que está ocasionando que deteriore el accionar legal de acuerdo a la normativa vigente.

Por lo tanto si no se identifican claramente los objetivos se señalan en el Plan Decenal de Educación, y además, los docentes y directivos, no se enmarcan en los manuales de convivencia, no se podrá esperar que funcionen óptimamente las instituciones educativas, ya que en ellos encontrarán las directrices que los conducirán a logros básicos comunes, dado que han sido diseñados exclusivamente para mejorar la calidad de la educación.

Además que según los Estándares de Calidad Educativa, el conocimiento de la gestión legal exige “involucrarse con su localidad (identificar las necesidades y las fortalezas de la misma e impulsar planes y proyectos de apoyo) para impulsar el mejoramiento del quehacer educativo” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010); en virtud de que la gestión legal está positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, porque la buena gestión del centro escolar redundará en refortalecimiento del sistema educativo.

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,20	92%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,20	92%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,80	88%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,00	90%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,80	88%
2.8	Utiliza el PAA	9,20	92%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	8,80	88%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,00	90%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	90%
TOTAL		136,40	
PROMEDIO		9,09	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica "Río Amarillo"

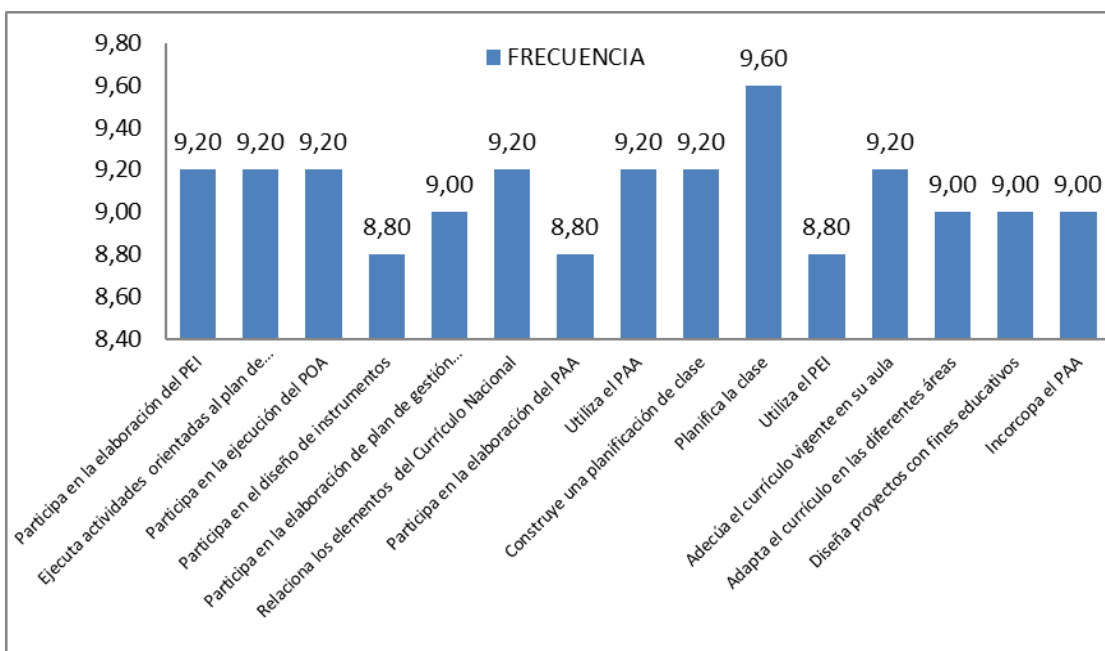


Figura 4. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica "Río Amarillo"

De acuerdo a los criterios de los encuestados se obtuvo un consenso de que es **muy buena la frecuencia** de aplicación del desempeño profesional pues los resultados fueron: 9.60 de frecuencia para “planifica la clase”, 9.20 para las actividades de “participa en la elaboración del PEI”, “ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras”, “participa en la ejecución del POA”, “relaciona los elementos del Currículo Nacional”, “Utiliza el PAA”, “construye una planificación de clase”, y “adecúa el currículo vigente en su aula”, 9.00 para “participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos”, “adapta el currículo en las diferentes áreas”, “diseña proyectos con fines educativos” e “incorpora el PAA”; y un 8.80 para las restantes de “participa en el diseño de instrumentos”, “participa en la elaboración del PAA” y “utiliza el PEI”; situación preocupante puesto que la eficiencia del desempeño docente comprende en conjunto la aplicación todos éstos aspectos, y no es apreciable que exista menoscabo del cumplimiento de ciertas actividades inherentes al ámbito de la planificación institucional y curricular.

Por lo tanto se considera que los docentes y las autoridades de la institución en mención, no están llevando a cabo una buena gestión escolar en el ámbito de la planificación, pues está fallando en el seguimiento de las actividades de planificación que se cumplen de manera irregular; y dadas las transformaciones de las prácticas pedagógicas, precisan establecer una línea de acción concreta de evaluación y control en función de los estándares de calidad, que al respecto dicen que “El docente conoce, comprende, implementa y gestiona el currículo nacional.” (Ministerio de Educación del Ecuador, Febrero 2011), para planificar, diseñar e implementar programas continuos de formación al respecto.

Asimismo, debe atender los requerimientos del Proyecto Educativo Institucional a las innovaciones y reformas que se planteen, a nivel general, e, igualmente, crear mecanismos, estructuras y condiciones estables que garanticen la formación permanente, pero en función a las necesidades e intereses de la Unidad educativa.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,20	92%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,80	88%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,20	92%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,20	92%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,00	90%
2.15	Incorpora el PAA	8,80	88%
TOTAL		137,20	
PROMEDIO		9,15	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica "Río Amarillo"

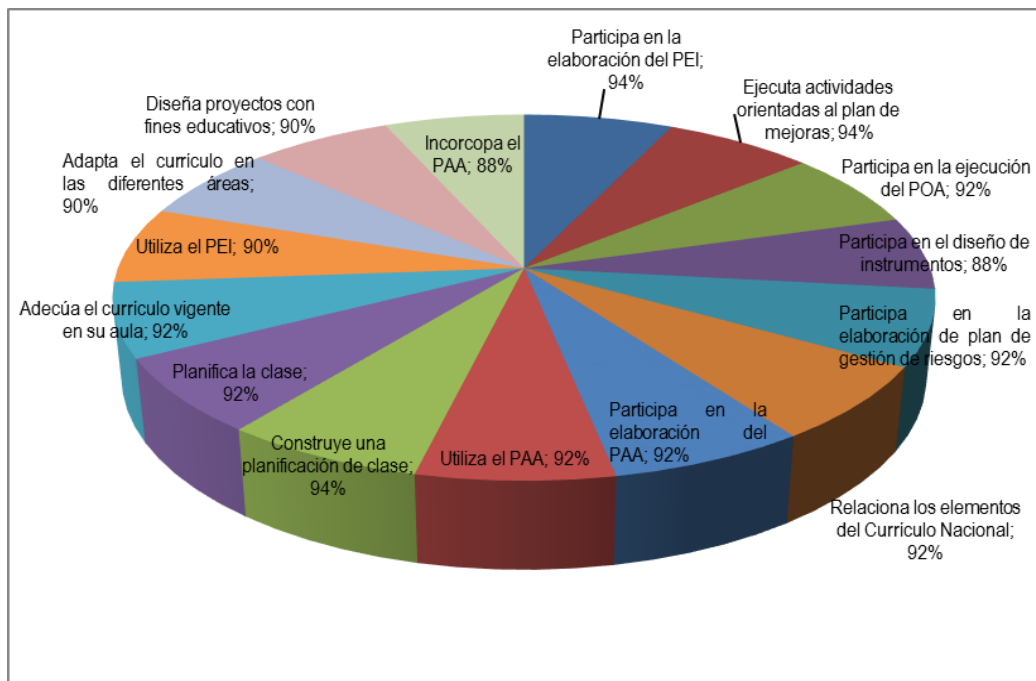


Figura 5. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica "Río Amarillo"

Respecto al gráfico presentado se puede observar que en lo relacionado al nivel de importancia de la planificación docente, esta sigue siendo **muy buena**, ya que los encuestados acotaron masivamente un 9.40 para los parámetros de “participa en la elaboración del PEI”, “ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras” y “construye una planificación de clase”, 9.20 para “participa en la ejecución del POA”, “participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos”, “relaciona los elementos del Currículo Nacional”, “participa en la elaboración del PAA”, “utiliza el PAA”, “planifica la clase”, “adecúa el currículo vigente en su aula”; en cambio 9.00 para los ítems de “utiliza el PEI”, “adapta el currículo en las diferentes áreas”, “diseña proyectos con fines educativos”; y sólo un 8.80 para “participa en el diseño de instrumentos” e “incorpora el PAA”, resultados discordantes en razón de que todos estos aspectos son sumamente importante para potenciar el desempeño docente y no se puede repensar que un profesional presente ciertas debilidades en esta competencia de planificación institucional y curricular, implícitas de por sí en la profesión docencial.

Conforme a los resultados anteriores se puede concluir que aunque los docentes de este establecimiento educativo en su mayoría muestran vasta trayectoria en su profesión, dados los cambios del sistema educativo, adolecen de cierta deficiencia en el ámbito de la planificación, que ha adquirido una concepción más práctica y dinámica, que a algunos les resulta un tanto compleja, por la realidad educativa que actualmente presentan, desvirtuando así la importancia que este aspecto merece; puesto que demanda de un gran compromiso de preparación y autoformación en este contexto, especialmente en lo relacionado al diseño de los instrumentos y a la incorporación del proyecto en el aula que favorecerán y mejoraran su desempeño profesional.

Por lo tanto su importancia radica a que la Planificación Curricular e Institucional está ligada a la política educativa pública del país y en cierta forma a los requerimientos del ejercicio docente provenientes de las exigencias de las reformas educativas (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010).

Podría decirse entonces que “el trabajo del maestro está situado en el punto en que se encuentran el sistema escolar (con una oferta curricular y organizativa determinada), y los grupos sociales particulares. En este sentido, su función es mediar el encuentro entre el proyecto político educativo, estructurado como oferta educativa, y sus destinatarios, en una labor que se realiza cara a cara”. (Fierro, et. al, 1999, pág. 21), por lo cual un profesional docente debe ser capaz de analizar el contexto en el que se

desarrolla su actividad y de planificarla, de dar respuesta a una sociedad cambiante, es decir necesita según (Matus, 2012) “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” ya que el dominar ampliamente la competencia de planificación es el principal requisitos para alcanzar la excelencia en el desempeño de la labor docente.

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

Tabla 6. Conocimiento del ámbito de la planificación para su desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,20	92%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,80	88%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,40	94%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,00	90%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,80	88%
2.8	Utiliza el PAA	9,20	92%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	9,40	94%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,40	94%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
2.15	Incorpora el PAA	9,20	92%
TOTAL		137,20	
PROMEDIO		9,15	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica “Río Amarillo”

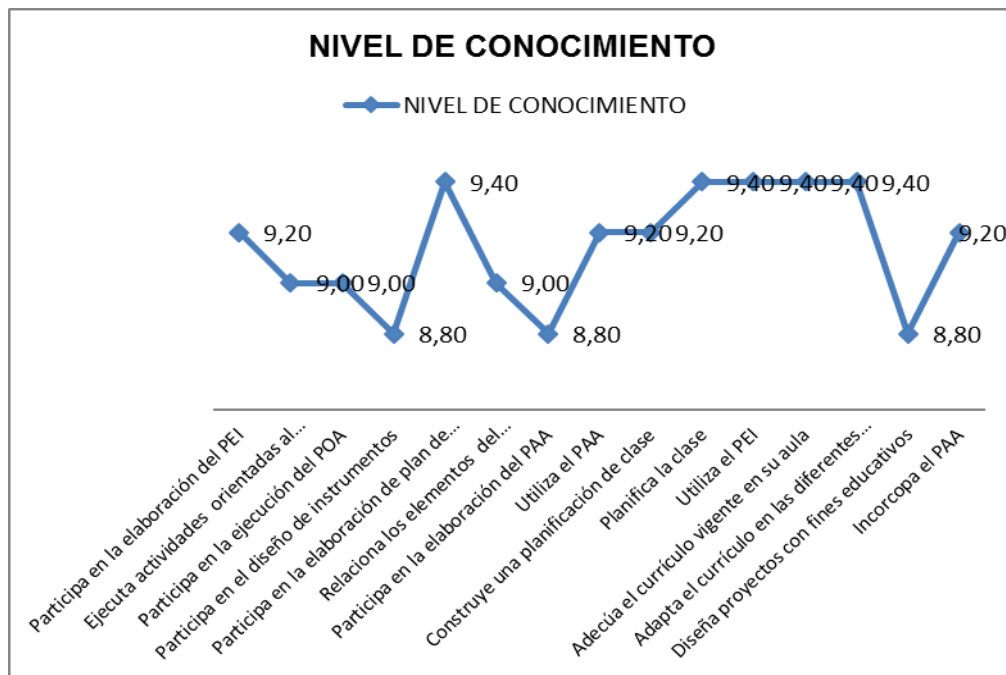


Figura 6. Conocimiento del ámbito de la planificación para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica "Río Amarillo"

Referente a los resultados de la pregunta sobre el nivel de conocimiento que poseen en torno a el ámbito de planificación institucional y curricular se obtuvo un **muy buen nivel de conocimiento**, porque los docentes coincidieron en 9.40 para los criterios de, "participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos", "planifica la clase", "utiliza el PEI", "adecúa el currículo vigente en su aula", "adapta el currículo en las diferentes áreas", 9.20 para "participa en la elaboración del PEI", "utiliza el PAA", "construye una planificación de clase" e "incorpora el PAA", mientras que 9.00 fue para "ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras", "participa en la ejecución del POA" y "relaciona los elementos del Currículo Nacional"; y 8.80 para "participa en el diseño de instrumentos", "participa en la elaboración del PAA" y "diseña proyectos con fines educativos", con lo cual se pone de manifiesto una significativa carencia de comprensión de las nuevas exigencias de la planificación curricular actual, que se exteriorizan en el bajo porcentaje obtenido de "participa en el diseño de instrumentos", "participa en la elaboración del PAA", y "diseña proyectos con fines educativos", lo cual les dificultará considerablemente llevarlo a cabo en forma eficaz, porque no poseen sólidos conocimientos en este tema.

Partiendo de este análisis se puede determinar que la formación académica de los docentes se encuentra en cierta forma desactualizada de las nuevas reformas educativas que plantean el desafío de la planificación como gestión y no como un mero

elemento, donde entran en juegos varios aspectos obligatorios que no están llevándolos a la práctica educativa, por desconocimiento y falta de comprensión de los mismos, convirtiéndose en nuevos retos de su labor y la formación profesional.

Por esta razón reformas curriculares a partir de las cuales establecen los contenidos básicos de un Currículo Nacional se centran en “dominar el área del saber que enseña, comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje, y comprender, implementar y gestionar el currículo nacional” (Ministerio de Educación del Ecuador, Febrero 2011) y desde estas reflexiones surge el debate educativo de la actualización docente; en aras de mejorar su desempeño para elevar la calidad educativa, que más que una exigencia del sistema de educación nacional constituye una función básica de la labor docente.

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 de desempeño profesional, sección planificación del proceso.

Tabla 7. Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
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	8,60	86%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,20	92%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,20	92%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	98%
TOTAL		93,20	
PROMEDIO		9,32	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica “Río Amarillo”

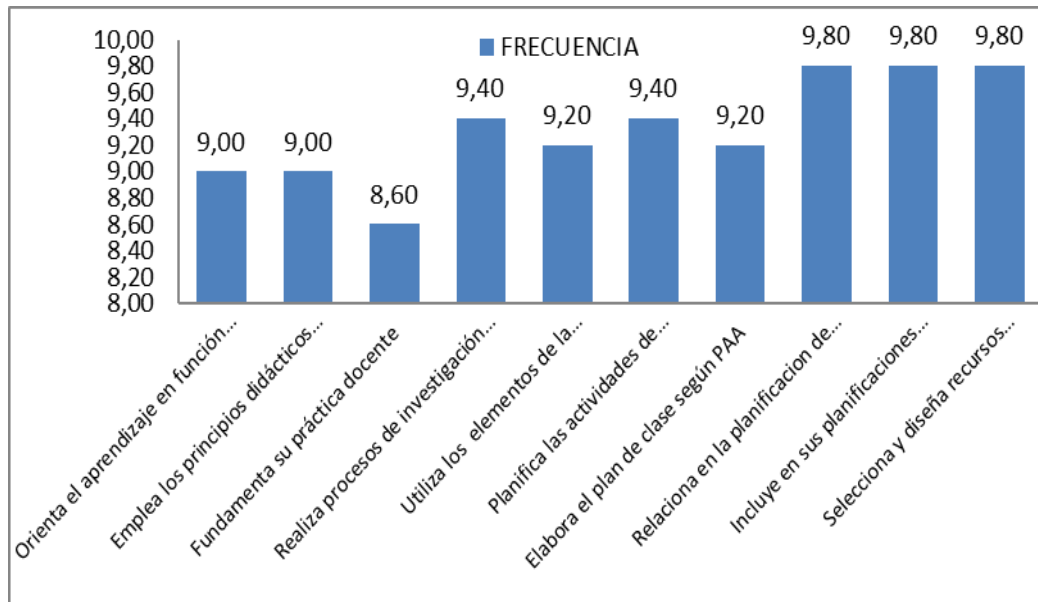


Figura 7. Frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica “Río Amarillo”

En cuanto al gráfico se aprecia que los encuestados indicaron solo **un muy buen nivel de frecuencia** de desempeño; así manifestaron 9.80 para “relaciona en la planificación de clase los elementos”, “incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje” y “selecciona y diseña recursos didácticos”, 9.40 para “realiza procesos de investigación educativa”, “planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional”; 9.20 para las actividades de “utiliza los elementos de la estructura curricular” y “elabora el plan de clase según PAA”; 9.00 para las siguientes: “orienta el aprendizaje en función de los conocimientos” y “emplea los principios didácticos de la disciplina, 8.60 para “fundamenta su práctica docente”; que nos deja entrever que hay marcadas contradicciones al respecto, dado que si no poseen una buena fundamentación de lo que es la **práctica docente**, menos aún podrán realizar un buen desempeño de las actividades que la misma comprende, a las que ellos respondieron de manera satisfactoria, demostrando que hace falta mayor profundización del tema de planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, para que estén en óptima capacidad de desempeño.

En este sentido se puede confirmar la inobservancia de ciertas actividades que contempla una buena planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje por parte de los docentes, pues no se está cumpliendo a cabalidad la aplicación de todos los elementos de la misma; lo cual se debe a la falta de seguimiento y concientización de su labor, para lo cual se hace necesario dotar al docente de las herramientas necesarias para cuestionar sus prácticas y para innovarlas, dotarlo de las capacidades

para aprender continuamente, para aprender de los otros y con los otros. “El momento fundamental en la formación permanente de los profesores es el de la reflexión crítica sobre la práctica. Es pensando críticamente la práctica de hoy o la de ayer como se puede mejorar la próxima” (Freire, 1996).

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

Tabla 8. Importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,80	88%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,20	92%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,00	90%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	98%
TOTAL		92,80	
PROMEDIO		9,28	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica “Río Amarillo”

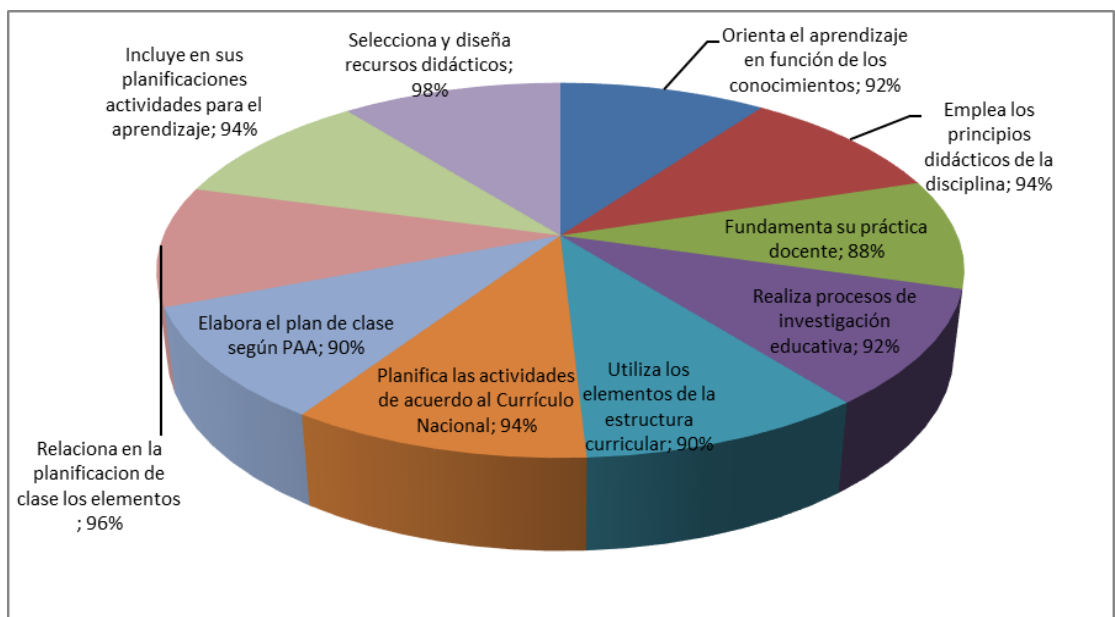


Figura 8. Importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica “Río Amarillo”

En torno a este aspecto sobre el nivel de importancia que los docentes le dan a la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje tenemos que solo 9.80 fue para “selecciona y diseña recursos didácticos”, 9.60 para “relaciona en la planificación de clase los elementos”; 9.40 para “emplea los principios didácticos de la disciplina”, “planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional” e “incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje”; en cambio un 9.20 de importancia fue para “orienta el aprendizaje en función de los conocimientos” y “realiza procesos de investigación educativa”, 9.00 para “utiliza los elementos de la estructura curricular”, “elabora el plan de clase según PAA”, y un minúsculo 8.80 para fundamenta su práctica docente, esta realidad se contrasta con el análisis anterior y podemos afirmar, que aunque existe un muy buen nivel de importancia no es aceptable; estos déficit de frecuencia se debe a que los docentes no están plenamente concientizados sobre lo que es la nueva planificación docente, que incluye múltiples actividades que en conjunto la complementan, y que demanda del compromiso de formación en este fundamental ámbito, que hoy se ha constituido como la gestión del aprendizaje y que es uno de los primordiales requisitos para perfeccionar el desempeño docente.

Razón por la cual podemos determinar que hace falta que los profesionales de esta institución educativa den mayor valoración al componente de planificación, dentro de cada uno de las diversas competencias, especialmente en el ámbito del aprendizaje, por lo que se hace urgente profundizar la socialización de la nueva práctica educativa, no con solo con fines de capacitación sino como compromiso de trabajar a conciencia, tras comprender la relevancia de su función de acuerdo a la Política Educativa, como bien lo afirma “La Ley reconoce y da una alta valoración al trabajo del profesorado, como un factor esencial para lograr la calidad de la educación” (Ministerio de Educación del Ecuador, Febrero 2011); de ahí su importancia.

Dado que es “la capacidad que tienen los miembros de una institución para aprender de manera colectiva, para convertir las experiencias en objeto de análisis institucional, para transformar en tema de debate los avances y obstáculos de la práctica pedagógica y sus resultados; este eje existe cuando la institución aprende de sí misma, cuando recupera su experiencia y la transforma en espacios de innovación y cambio. (FULLAN, 1994, págs. 25-28), lo que significa que una buena planificación del proceso institucional y currículo garantiza el éxito del accionar educativo.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
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	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,60	96%
TOTAL		93,40	
PROMEDIO		9,34	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica "Río Amarillo"

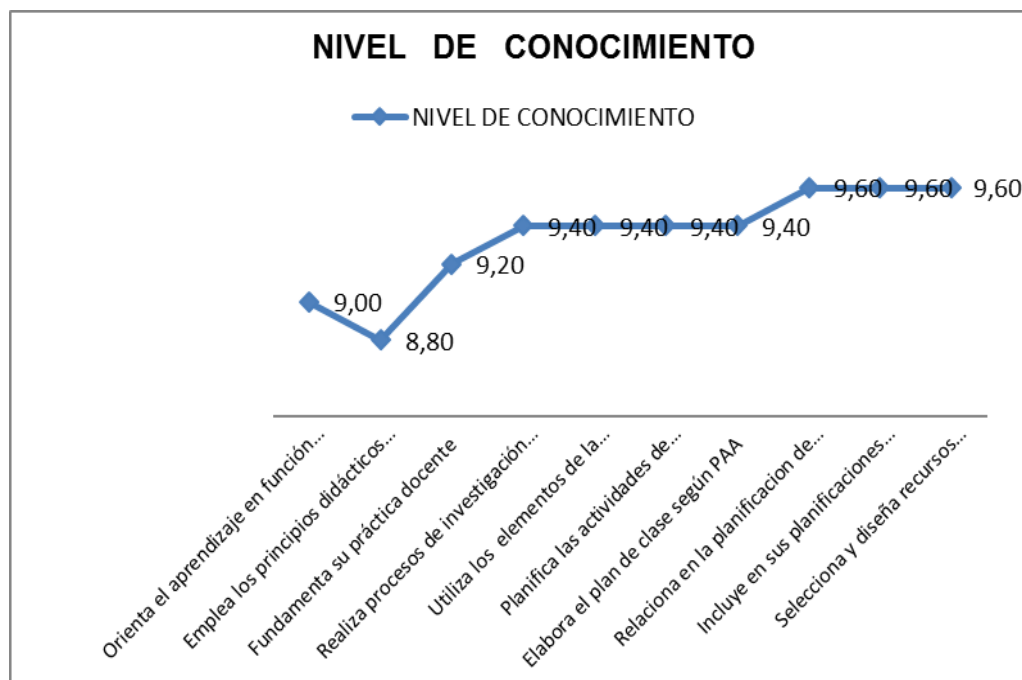


Figura 9. Conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica "Río Amarillo"

Según los resultados obtenidos de respecto del nivel de conocimiento que los docentes poseen sobre el proceso de planificación en lo relacionado al desempeño profesional, tenemos que este es **muy bueno**; pues mayoritariamente consideran un 9.60 de importancia para “Relaciona en la planificación de clase los elementos”, “incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje” y “selecciona y diseña recursos didácticos”; 9.40 para los siguientes aspectos: “realiza procesos de investigación educativa”, “utiliza los elementos de la estructura curricular”, “planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional” y “elabora el plan de clase según PAA”; 9.20 para “fundamenta su práctica docente”, 9.00 para “orienta el aprendizaje en función de los conocimientos” y un 8.80 para “emplea los principios didácticos de la disciplina”, lo que es preocupante porque muestra serias insuficiencias al respecto, en virtud de que un profesional de la docencia obligatoriamente precisa conocer y dominar a fondo el proceso, para maximizar así desempeño.

De acuerdo a estos resultados se debe manifestar que al personal docente le hace falta actualizar sus conocimientos en el ámbito de la planificación para cumplir al 100% con este proceso, porque su experiencia en el campo, que si bien es cierto ha sido satisfactoria, conforme a los recientes cambios resulta un tanto deficiente, y más aún con miras a los procesos evaluatorios que se realizarán periódicamente, que observan sigilosamente el desarrollo y aplicación cada uno de estos aspectos; haciendo más imperiosa la capacitación y autoformación de los educandos, como lo sostiene (Lanz, 2010, pág. 28) que afirma que las “potencialidades y aptitudes para aprender, propiciar la reconstrucción e innovación del conocimiento, de los saberes y de la experiencia comienzan por uno mismo”; considerando que lo importante es que el profesor procure generar actividades de aprendizaje planificadas donde se incluyan todos los elementos necesarios para que los docentes tengan mejores posibilidades y mecanismos de enseñanza que les permitan lograr la meta de aprendizaje deseada, que está en coherencia con los objetivos de mejora del desempeño docente.

Cabe resaltar también que como el Buen Vivir es eje esencial de la educación actual, en la medida en que la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje alcance el éxito esperado, el proceso educativo mejorará debiendo para ello contemplarse que la preparación de los futuros docente esté inspirada en los principios del Buen Vivir, una señal significativa es la revalorización del sector educativo, después de un diagnóstico crítico a su calidad y equidad. (Ministerio de Educación E. , 2006)

3.3.2 Ejecución del Proceso de enseñanza aprendizaje

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

Tabla 10. Nivel de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	8,50	90%	85%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	8,40	94%	84%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	8,20	96%	82%
TOTAL		28,00	25,10		
PROMEDIO		9,33	8,37	93%	84%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica "Río Amarillo"

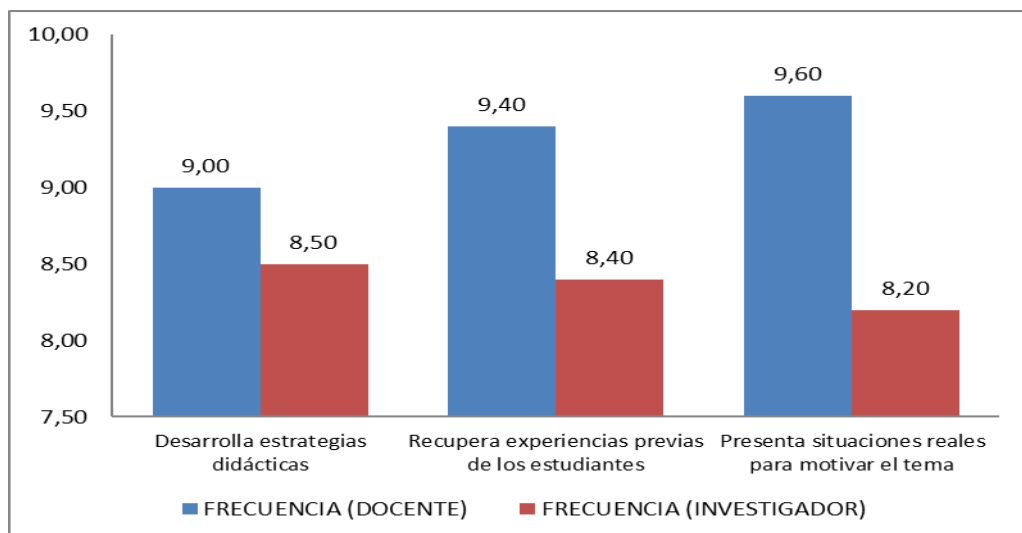


Figura 10. Nivel de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica "Río Amarillo".

Por medio de la observación los docentes participantes en su práctica en el aula y atendiendo algunos de los indicadores determinados como modelos de desempeño profesional, los resultados obtenidos en esta fase del estudio se describen a continuación:

- En torno a si "desarrolla de estrategias didácticas", se calificó con un 8.50 del 10 que es el idóneo, presentando una leve discrepancia, pues según el docente su aplicación era casi en forma habitual con un 9.00 de nivel de frecuencia como lo expreso en la encuesta, no así en la evidenciación práctica donde percibí una

incorrecta utilización de las mismas, pues se inició la clase de forma improvisada, de modo que en algunas ocasiones implementó recursos didácticos, pero no le significaron de gran ayuda porque los mismos por sí solos no logran el aprendizaje, es responsabilidad del profesor conocer las maneras en que éstos deben implementarse satisfactoriamente.

- En cuanto a si “recupera experiencias previas de los estudiantes” se asignó un valor de 8.40, porque debo afirmar que no se realizó correctamente una retroalimentación del tema anterior visto, para establecer una concatenación de los conocimientos nuevos, solo se limitó a recordar muy brevemente los visto sin mayor participación de los estudiantes, lo que nuevamente no concuerda con lo manifestado en la encuesta pues él se autocalificó con un 9.40 de llevar a cabo esta actividad.
- En lo concerniente a si “presenta situaciones reales para motivar” se otorgó un valor de 8.20; ya que el docente realizó una leve motivación sin mayor contexto con el tema creando un ambiente poco favorable para que los alumnos aprendan los contenidos del currículo, en este caso el matemático, que dista de lo respondido en la encuesta donde el estima 9.60 de cumplimiento de este momento.

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

Tabla 11. Nivel de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	8,20	96%	82%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	8,10	96%	81%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	7,80	92%	78%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	8,10	94%	81%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	8,00	92%	80%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	8,20	94%	82%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	8,30	98%	83%
TOTAL		66,20	56,70		
PROMEDIO		9,46	8,10	95%	81%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica “Río Amarillo”

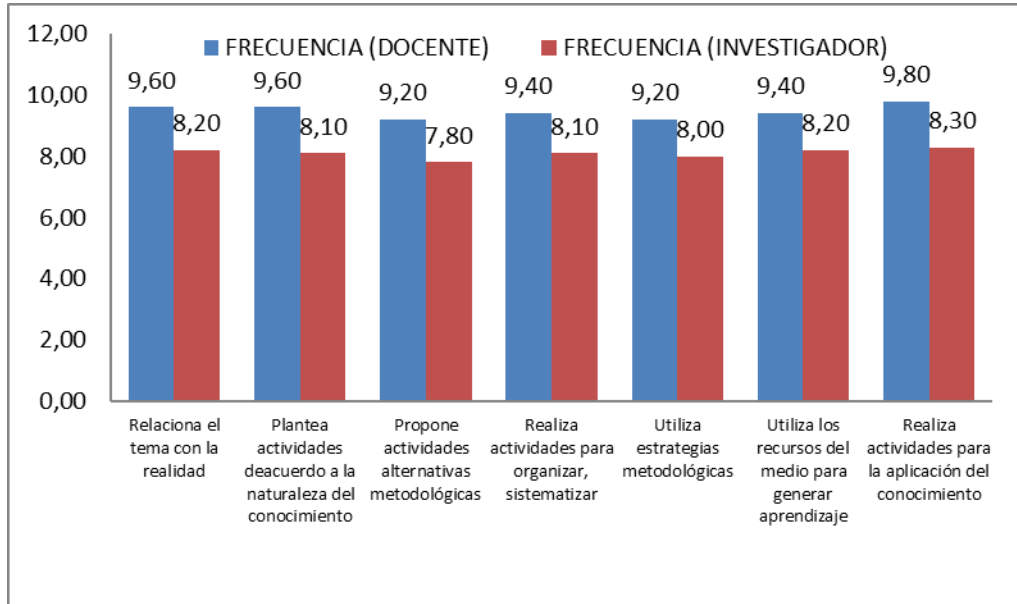


Figura 11. Nivel de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica “Río Amarillo”

En el transcurso del desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje el docente continuó su clase en el aula haciendo una irregular aplicación de las actividades del proyecto de aula, el mismo que se pudo ver, especificaba tiempos que tampoco se consideraron y de igual forma que en el análisis del momento anterior presentó mayores discordancias de lo observado con lo expuesto por los docentes en la encuesta que coincidieron con porcentajes de 15% y 14% respectivamente. Así tenemos que:

- Al respecto de “relaciona el tema con la realidad” según lo apreciado se estimó un 8.20 de calificación por su cumplimiento, que no se dio a cabalidad; pues en el abordaje del tema central, el docente no contextualizó su relación con la comunidad, y solo se limitó a realizar comparaciones generalizadas, que no corresponden a una buena identificación de la realidad, mientras que su auto-calificación fue 9.60.
- En referencia a si “plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento”, se valoró con un 8.10, porque el docente solo empleó en la clase la exposición magistral, que hace énfasis en el sentido de la adquisición de conceptos, fórmulas y reglas, etc. como una preparación para responder satisfactoriamente el examen y aprobar el año, no ha sido lo manifestado por ellos que reiteraron un 9.60 de frecuencia de aplicación del desempeño docente.

- En lo concerniente a “propone actividades alternativas metodológicas”, lo calificué con un 7.80, lo que dista de lo expuesto por ellos de 9.20; porque se pudo observar una costumbre didáctica de establecer un mismo recurso pedagógico para todo el proceso, donde los alumnos solamente escuchan la clase magistral, y de allí se debe desprender el conocimiento, si esto no es suficiente se repite una vez más la exposición brevemente, pese a que la encuesta revelaba un escenario diferente.
- En torno a si “realiza actividades para organizar, sistematizar”, le estimé una valoración de 8.10, dado que el docente realiza la exposición del tema a partir de una secuencia ya establecida en notas simples, que por la formación inicial y los años de servicio ya conocía la estructura del contenido, que solo en ocasiones recurría a ellas para corroborar lo escrito en la pizarra, sin ir más allá del objeto de estudio en sí, que no compagina con los resultados de la encuesta que expresan un 9.40 de frecuencia de esta actividad en su quehacer docente.
- En base a si “utiliza estrategias metodológicas”, le asigné un valor de 8.00, aunque su autovaloración fue superior de 9.20; por cuanto solo empleó una estrategia, de acuerdo al tema, lo cual no incluyó variedad de recursos didácticos que faciliten la comprensión del tema.
- Conforme a si “utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje”, la calificación dada fue 8.20, pese a que ellos manifestaron que la frecuencia de aplicación era de 9.40, debido a que aunque no se utilizó de manera práctica recursos del medio, por no enviar los mismos desde casa, siendo reemplazados por materiales similares, situación que evidencia la falta de planificación de los materiales de aprendizaje.
- Acorde a si realiza “actividades para la aplicación del conocimiento”, le estimé una calificación de 8.30, en contradicción con la autoevaluación que expuso un 9.80 de frecuencia de esta actividad, dado que el docente solo se ocupó de transmitir literal y verbalmente los contenidos que se abordan en clase, por lo que considero que éste hace uso únicamente del dictado, aun cuando se reconoce que emplea la técnica expositiva en el aula, ésta no llega a ser una exposición que enfatice en los procedimientos y en los procesos lógicos que exige.

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

Tabla 12. Nivel de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	7,90	96%	79%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	8,00	98%	80%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	8,20	90%	82%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	8,10	94%	81%
TOTAL		37,80	32,20		
PROMEDIO		9,45	8,05	95%	81%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica "Río Amarillo"

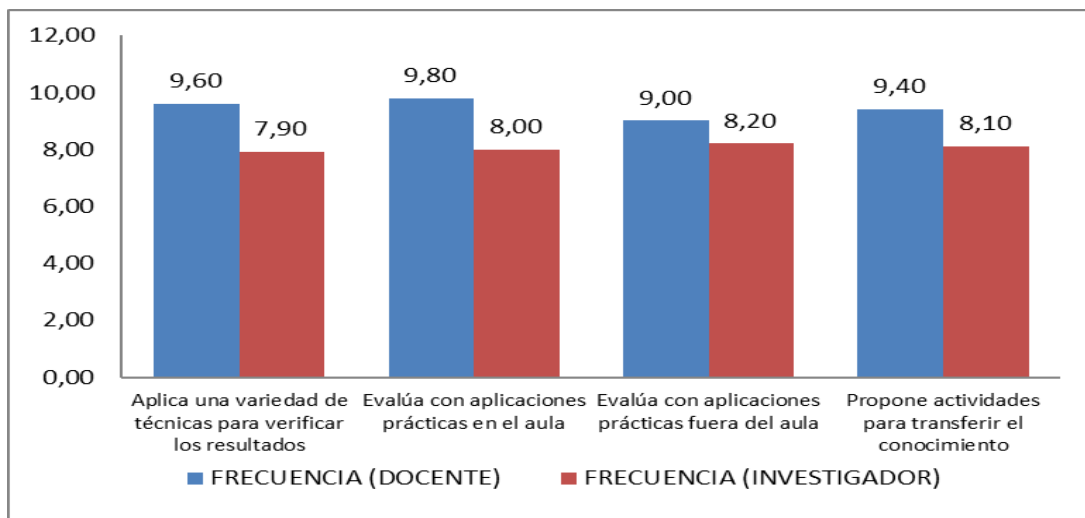


Figura 12. Nivel de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACIÓN

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica "Río Amarillo".

En relación a la observación de cómo el docente desarrolló este momento, se puede afirmar que existe una gran deficiencia en la forma de cómo lo llevo a efecto, aunque en la encuesta los docentes sostuvieron mayoritariamente en porcentajes de 26%, 25% y 24% respectivamente hacer un satisfactorio proceso de evaluación de la clase, pues no contemplan debidamente los siguientes aspectos:

- En cuanto a si "aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados" se asignó un 7.90, que contrapone a la encuesta que sostuvo un 9.60, resultado más bajo del total de los parámetros de referencia, en vista de que el docente solo aplicó una sola técnica de evaluación la de prueba escrita, donde procedió a hacer

preguntas claves que encerraban contenido básico del tema, pero facilitándoles la resolución de las mismas por lo que sus resultados no son del todo reales al nivel del conocimiento.

- Analizando si “evalúa con aplicaciones prácticas en el aula”, estimé una valoración de 8.00, dado que implícitamente en forma lógica, primero enseñó las definiciones y posteriormente hizo que se lleven en la práctica con la resolución de ejercicios respectivos, situación que no concuerda con su autoevaluación que expuso un 9.80 de frecuencia del desempeño docente.
- En torno a si “evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula, lo valoré con un 8.20, aunque la encuesta revela un 9.00 dado que el docente incluyó como cierre de la clase una tarea para la casa donde el estudiante realizará de manera autónoma una actividad para reforzar el aprendizaje hoy adquirido.
- En referencia a si “propone actividades para transferir el conocimiento” lo calificué con un 8.10, que dista de la encuesta que expuso un 9.40 porque no profundizó el conocimiento impartido a través de una clara manifestación del nuevo saber en el medio que lo rodea., lo cual hizo evidente que el docente debe cuestionarse respecto al planteamiento de los objetivos de cada clase.

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

Tabla 13. Nivel de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISIÓN GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,33	8,37	93%	84%
3.12	DESARROLLO	9,46	8,10	95%	81%
3.13	EVALUACIÓN	9,45	8,05	95%	81%
TOTAL		28,24	24,52		
PROMEDIO		9,41	8,17	94%	82%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica “Río Amarillo”

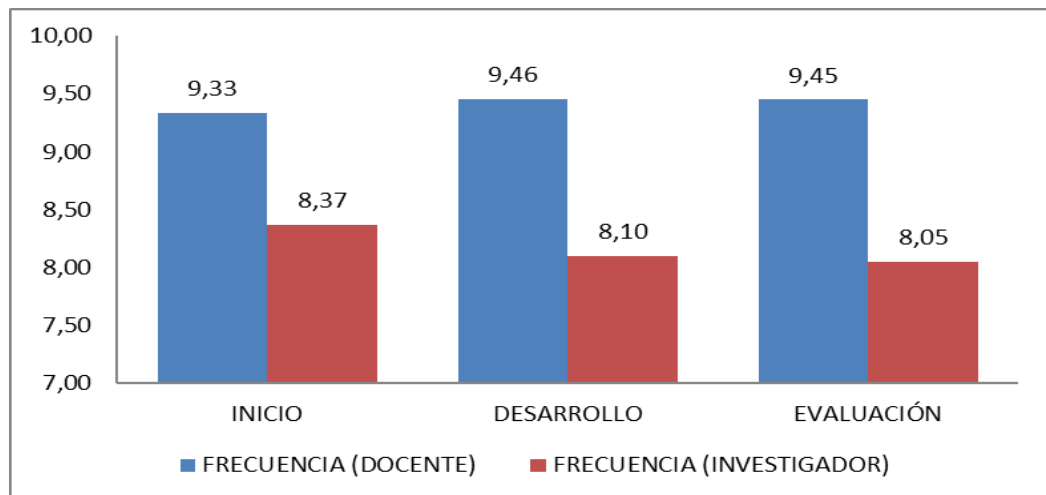


Figura 13. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISIÓN GLOBAL
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica "Río Amarillo".

En forma concluyente se debe manifestar que tras la observación de como el docente llevó a cabo la planificación de clase en el aula, les falta mayor grado de preparación para realizarlo al 100%, aunque según la encuesta se obtuvo 9.33 de Inicio y 9.46 de Desarrollo y 9.45 de Evaluación de efectividad de estos momentos, porcentajes un tanto alentadores, que no se contrastaron con la realidad vista que me indujo a asignarles valores inferiores a los expuestos por los docentes así muestro 8.38 (Inicio), 8.10 (Desarrollo), y 8.05 (Evaluación), resultados que detallo a continuación:

En relación al momento de **inicio**, se considera que aunque tuvo muchos aspectos rescatables, precisa de mayor concreción de estrategias didácticas, sobre todo en "el aspecto de motivación generando un ambiente cómodo y de confianza con los alumnos, donde el profesor primero muestre el proceso a seguir y posteriormente deja a los ellos por sí solos que sigan el proceso mostrado y se vayan haciendo partícipes del mismo" (Tapia, A.1999. Pág. 115-118).

En lo relativo al **desarrollo**, no se pudo apreciar una coherente y articulada forma de construcción del aprendizaje, ya que casi todo el periodo el profesor asumió una práctica tradicional, caracterizada por exposición magistral, donde sobresalía ante todo el uso del libro de texto como único recurso de apoyo durante la exposición.

Se notó que el docente era un especialista en los contenidos que enseñaba, los cuales transmitía de manera expositiva y transfería verbalmente, ya que no elabora objetivos propios de clase, esto nos habla de que el profesor no dirige su atención sobre lo sé qué espera que los estudiantes logren en cada clase, sino sobre lo que se debe cumplir

del programa a lo largo del año lectivo; ya que dichos contenidos por lo general no se acompañan de técnicas o estrategias didácticas variadas más que de la improvisación y la técnica interrogativa, olvidándose de planificar e innovar permanentemente su práctica pedagógica, pues ello le facilitará el buen desempeño del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Además no se toma en cuenta la flexibilidad que caracteriza al nuevo currículo y la planificación por proyectos que permiten al docente: contextualizar los aprendizajes, en función de la realidad en que está inmersa la institución, de los intereses del alumno y de su entorno social, incorporando actividades didácticas globalizantes, capaces de condensar dentro de sí los contenidos programáticos de las disciplinas Académicas (asignaturas o áreas), y fortalecer los ejes transversales (Ministerio de Educación, Educación para la Democracia y el Buen Vivir, 2006).

En lo pertinente a la “**evaluación**”, se pudo comprobar que este aspecto tiene muchas inobservancias, pues los docentes no están realizando un proceso de evaluación a conciencia, ya sea porque no están capacitados para al respecto, o porque no la valoran como actividad complementaria del proceso de enseñanza aprendizaje, fundamental para medir el logro de los objetivos de aprendizaje, ya que solo se limitan a ejecutarla de manera mecánica, y no direccionan los criterios evaluatorios en torno al desempeño y participación del estudiante; ni mucho menos hacen un cuestionamiento del avance del alumno como medida de autoevaluación de su desempeño docente.

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

Tabla 14. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica “Río Amarillo”

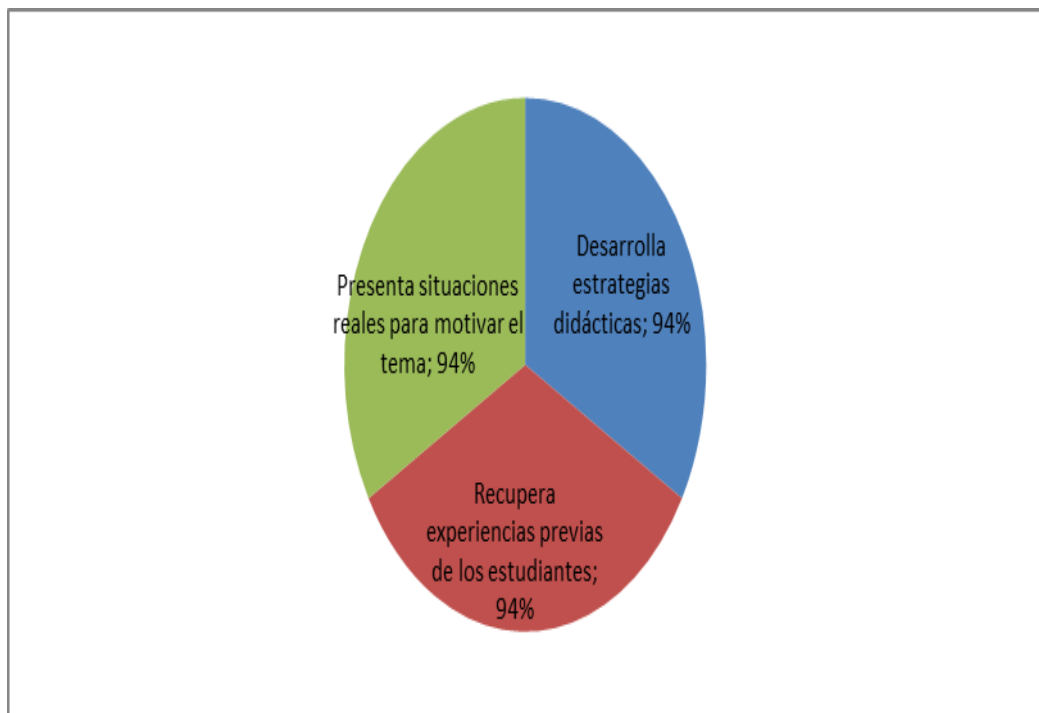


Figura 14. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica “Río Amarillo”

En base a la observación realizada tomando en cuenta el ámbito de gestión del aprendizaje y de acuerdo a la percepción docente, se pudo percibir que los docentes no le dan una gran importancia al momento del *inicio* del proceso de enseñanza-aprendizaje, así coincidentalmente demostraron al realizar una errónea aplicación de las actividades congruentes a esta fase como son “desarrollo de estrategias didácticas” un 9.40, “recupera experiencias previas de los estudiantes” un 9.40, “presenta situaciones reales para motivar el tema” un 9.40, de importancia, dejando entre ver una seria despreocupación de los docentes por este componente, que desencadena la acción educativa y los procesos de aprendizaje propios del aula que se plantean desde una perspectiva organizativa y globalizadora, que se concreta a través de los PAA.; de allí su importancia para asegurar la predisposición de los estudiantes hacia la asimilación del aprendizaje.

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

Tabla 15. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	94%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,00	90%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,80	88%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	94%
TOTAL		64,80	
PROMEDIO		9,26	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica "Río Amarillo"

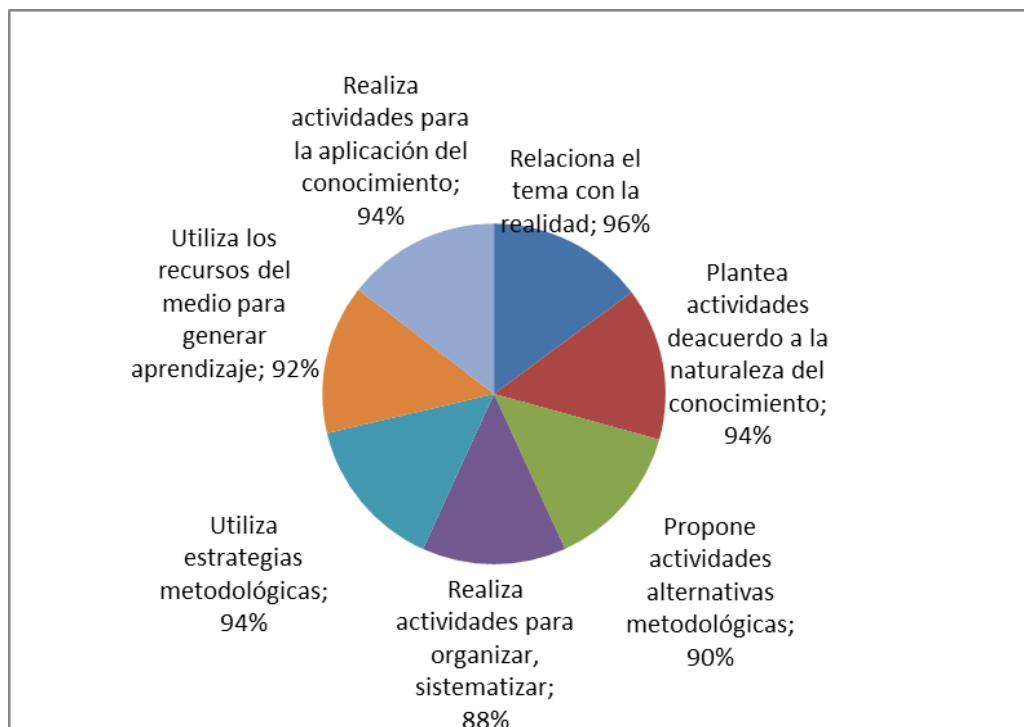


Figura 15. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica "Río Amarillo"

Analizando la práctica docente de cómo se devuelve el proceso de enseñanza aprendizaje en lo referente al momento del **desarrollo** del mismo, se observó que el

docente desarrollaba las actividades en un nivel de importancia jerárquico diferente; estimando así una valoración del 9.60 para: “relaciona el tema con la realidad”, 9.40 para “plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento”, “utiliza estrategias metodológicas”, “realiza actividades para la aplicación del conocimiento” un 9.20 para “utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje”, un 9.00 para “propone actividades alternativas metodológicas” y un 8.80 para “realiza actividades para organizar, sistematizar”; todo esto quizá porque no considera la relevancia de la integración de cada una de estas acciones para obtener el éxito de esta determinante fase en consecución con los objetivos de aprendizaje propuestos.

Lo que pese a que representa muy buen nivel de importancia pone de manifiesto las debilidades que el docente deberá corregir para enfrentar los retos implícitos en el proceso de cambio esperado, que implica la revisión de las formas de enseñar y aprender donde “se privilegian los procesos de pensamiento reflexivos y creativos, básicos para el desarrollo del ser” (Montenegro I. A., 2007).

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

Tabla 16. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACIÓN

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	94%
TOTAL		37,40	
PROMEDIO		9,35	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica “Río Amarillo”

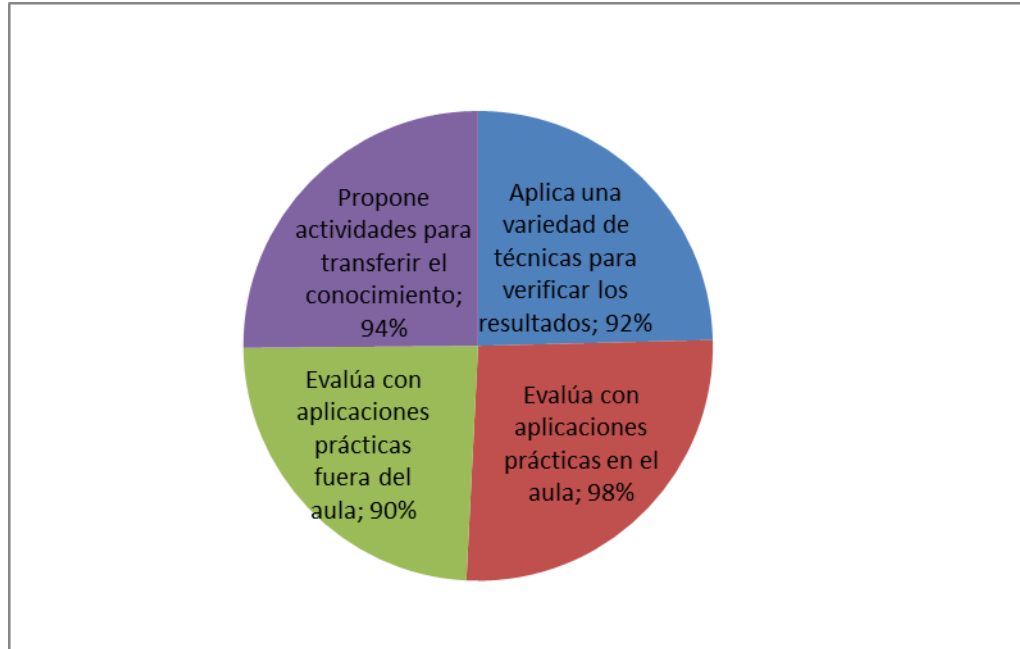


Figura 16. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACIÓN

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica "Río Amarillo"

Los resultados de la observación en cuanto al nivel de importancia que los docentes confieren al momento de la **evaluación** del proceso de enseñanza-aprendizaje, se obtuvo que 9.80 de importancia le dieron a "evalúa con aplicaciones prácticas en el aula" mientras que el 9.40 fue para el aspecto de "propone actividades para transferir el conocimiento" un 9.20 fue para "aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados" y un 9.00 para "evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula", lo que supone un escenario que contrasta con los resultados de las fases anteriores; que no es aceptable desde el punto de vista de que el proceso de enseñanza-aprendizaje conlleva del coherente, sistemático y reflexivo desarrollo, donde el docente de elementos que ayudan a transformar y mejorar la adquisición de los aprendizaje, que sólo se puede lograr si realiza una buena evaluación del proceso, utilizando para ello variedad técnicas y métodos aplicables dentro y fuera del aula, con perspectivas de concretarlas a la práctica vivencial.

Esta capacidad autocrítica le permitirá evaluar tanto las propias acciones, como las docente propiamente estrictamente dichas, ya que "no hay evaluación más justa que la que el propio educador puede hacerse a sí mismo; porque esto implica continua confrontación con su conciencia" (Dengo, 2004).

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

Tabla 17. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISIÓN GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,40	94%
3.12	DESARROLLO	9,26	93%
3.13	EVALUACIÓN	9,35	94%
TOTAL		28,01	
PROMEDIO		9,34	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica "Río Amarillo"

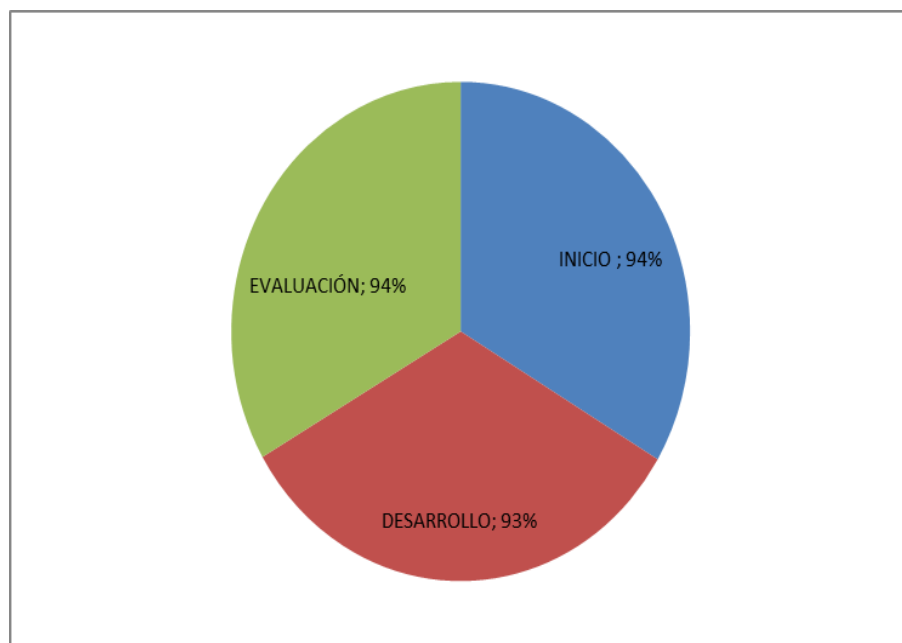


Figura 17. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISIÓN GLOBAL

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica "Río Amarillo"

Para clarificar lo dicho anteriormente, se muestran los resultados concretos de las observaciones. Con base en algunos indicadores de la tabla referentes a la práctica docente observada, que encaminaron a la caracterización del desempeño del profesor.

Para ello se consideraron aquellos comportamientos que se hicieron más frecuentes durante el periodo de clase.

Fase de **inicio**, cuyo resultados se estimó un 9.40 de esmero en **desempeño, muy bueno** dentro del contexto de todo el proceso, pero no del todo satisfactorio, porque se pudo determinar que el profesional no valora los aspectos de la aplicación de estrategias de motivación y apertura para el desarrollo de la clase, por cuanto no se dio el climax adecuado para la introducción del tema, porque imperó la monotonía de clase diaria.

Fase de **desarrollo**, cuya valoración se estimó en un 9.26 de importancia lo que era previsible por la carencia de la fase anterior, igualmente **muy bueno** pero poco aceptable, ya que no se observó un adecuado manejo de los contenidos programáticos correspondientes a la asignatura, por la utilización de viejos métodos y estrategias, con comportamientos apegados a caducos paradigmas de enseñanza y aprendizaje, planificación instruccional descontextualizada, cuyos contenidos y objetivos eran rígidos y levemente desactualizados.

Fase de **evaluación**, que en igual condición se la valoró en un 9.35, que es **muy bueno**; porque el docente no cuestionó sus resultados, solo se lo realizó como simple actividad formal, restándole importancia a los mismos, como medida de logro de los objetivos del aprendizaje, lo que no favorece la autocrítica reflexiva para el mejoramiento de su desempeño; ya que la misma puede servir de pauta para reforzar el aprendizaje de ciertos conocimientos que pueden verse limitados; por tal motivo se puede decir que la evaluación del docente vincula el un recorrido concreto del proceso, con el nivel de aprendizaje de los alumnos.

En conclusión se ha evidenciado una deficiente caracterización de la importancia de las fases que componen el proceso de enseñanza-aprendizaje desde el proceso de planeación de la clase mismo, porque no se realizó un buen **inicio, desarrollo y cierre** del mismo, que se consideraba lamentable pues cada una de las acciones que ellos conllevan acciones fundamentales para garantizar el éxito del desempeño docente y por ende de la elevación del nivel académico de los estudiantes. Por lo que a nuestro criterio les hace falta “tener conciencia sobre las responsabilidades que implica no sólo enseñar contenidos curriculares, sino la trascendencia de la labor de formación del hombre, de ciudadano, de quienes se espera que lleguen a ser personas positivas para el país” (Arias, 2004)

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

Tabla 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	9,40	94%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
TOTAL		28,40	
PROMEDIO		9,47	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica "Río Amarillo"

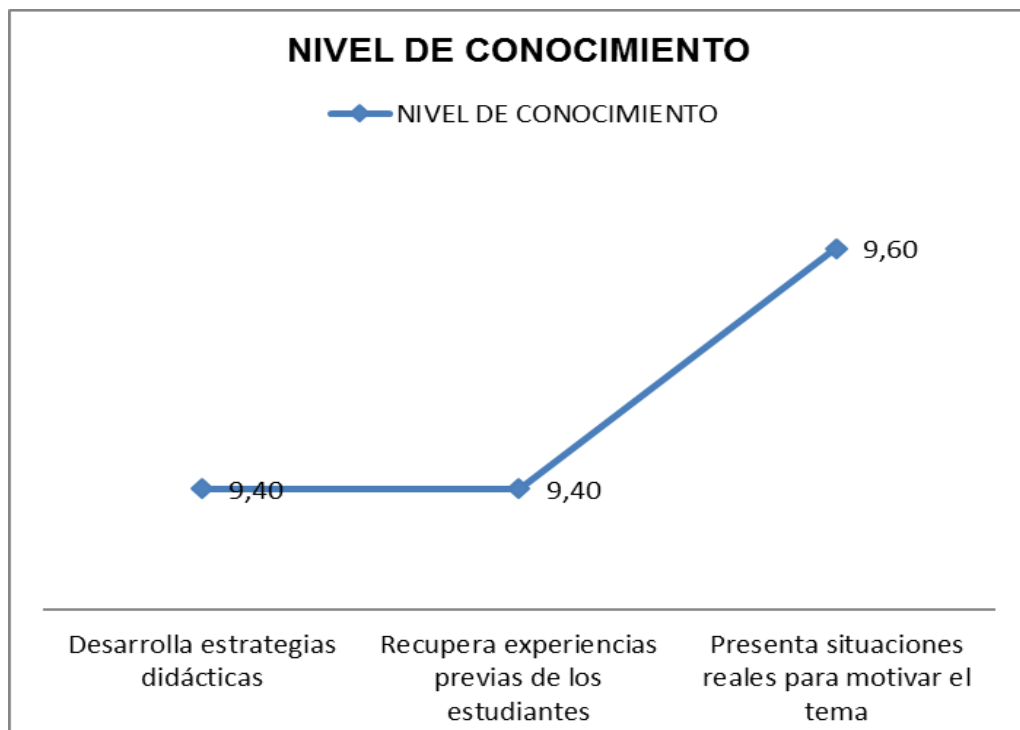


Figura 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. INICIO

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica "Río Amarillo"

En torno al nivel de conocimiento que tiene el docente sobre la fase de inicio del proceso de aprendizaje vemos que este es **muy bueno**; así tras la observación del desenvolvimiento práctico en el aula de clase se obtuvo que solo consideran 9.60 de

nivel de conocimiento de la actividad de “presenta situaciones reales para motivar el tema” y un 9.40 para “desarrolla estrategias didácticas” y “recupera experiencias previas de los estudiantes”; situación pragmática que pone de manifiesto una vez más la carencia de actualización de conocimientos de los docentes en la nueva práctica educativa que promueve el sistema de educación actual. Que afirma que:

“El éxito de un Sistema Educativo está determinado por la eficacia y competencia de los profesores en el ejercicio del acto docente, y en la coherencia de estos con el Proyecto Educativo Nacional. En consecuencia y por extensión, ello “exige que los programas de formación inicial y permanentes del profesorado cumplan una función de instrumento de constante innovación individual, en grupo e institucional, a nivel curricular y comunitario“(Imbernón, 2007, pág. 7)

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	94%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	92%
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	9,40	94%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
TOTAL		65,40	
PROMEDIO		9,34	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica “Río Amarillo”

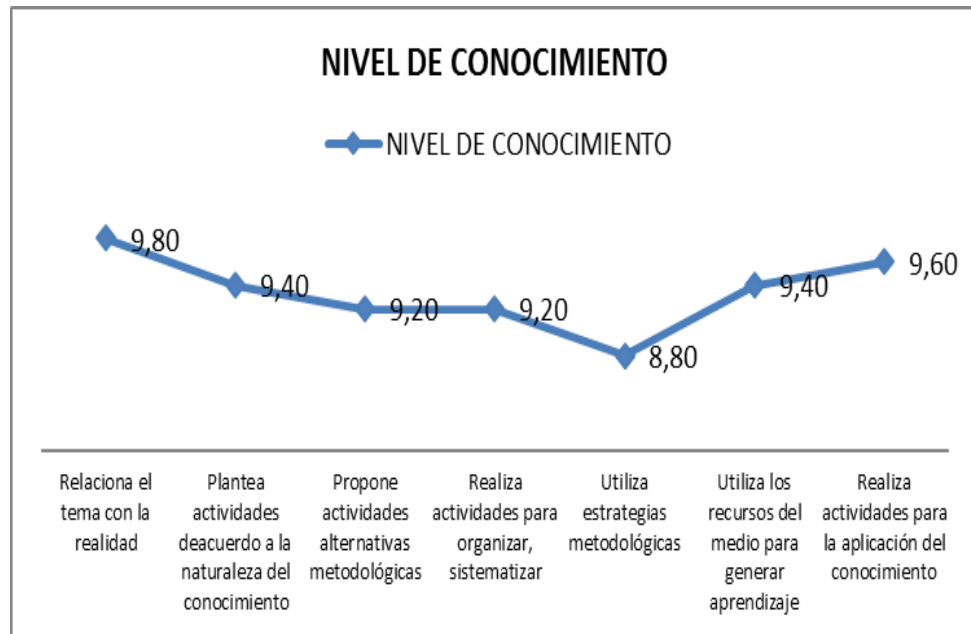


Figura 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica “Río Amarillo”

En lo relacionado a la articulación práctica del currículo mismo, es decir el **desarrollo** del proceso de enseñanza-aprendizaje que incorpora elementos estructurales como la transversalidad e interdisciplinariedad, la integración de los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales, como una forma de globalización de los mismos dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, sustentado en las necesidades e intereses de los actores del proceso: alumno, docente y objeto de conocimiento, la llamada tríada didáctica (Angus, 1999), se percibió que es **muy bueno** los conocimientos.

Dado que los docente poseen un 9.80 de conocimientos de “relaciona el tema con la realidad”, 9.60 de “realiza actividades para la aplicación del conocimiento”; un 9.40 de “plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento” y “utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje”, y 9.20 para “propone actividades alternativas metodológicas” y “realiza actividades para organizar, sistematizar”; y un 8.80 para “utiliza estrategias metodológicas”; lo que significa que los profesionales en mención aunque están debidamente capacitados, adolecen de notables carencias de formación en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, que si bien es cierto, es producto de la nueva transformación educativa, que incluyó nuevas actividades dentro del proceso, demanda del propósito del docente de capacitarse permanente al respecto. Se constituye en “obligatoriedad actualizarse en conocimientos referidos a la adopción de la transversalidad, que amplió de áreas de competencia, a las cuales se les confiere un tratamiento independiente, pero incluidas dentro de un proyecto pedagógico para

cada asignatura interrelacionada, en función del proyecto del institucional del centro Educativo, aspectos que se oficializaron y deben ser asumidos por los profesionales de la educación conforme a las políticas educativas”. (Ministerio de Educación E. , 2006)

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	96%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	86%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	94%
TOTAL		37,40	
PROMEDIO		9,35	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica “Río Amarillo”

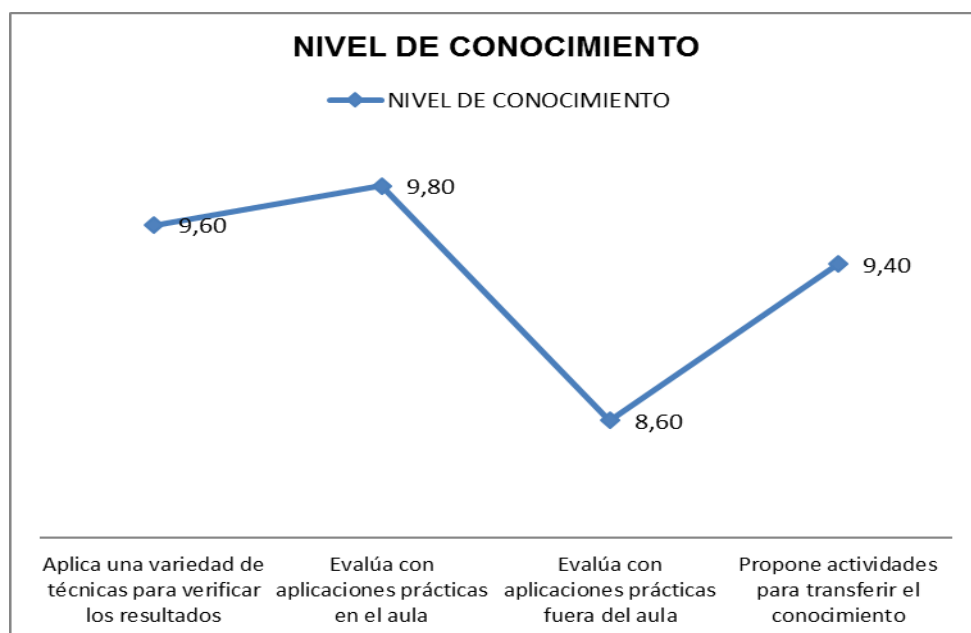


Figura 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACIÓN
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica “Río Amarillo”

En lo concerniente a esta fase del proceso se constató que poseen **muy buen** nivel de conocimiento, pero les falta de profundizarlos para llevar exitosamente dicho momento, pues se obtuvo que los docentes tienen un solo un 9.80 de conocimiento de “evalúa con aplicaciones prácticas en el aula”, 9.60 de “aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados” un 9.40 de “propone actividades para transferir el conocimiento”, y un 8.60 en “evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula”, que muestra un seria obsolescencia de los parámetros evaluatorios, ya que carecen del conocimiento de estrategias al respecto, lo que no es aceptable dado que el pensamiento, de percepción y estimulación, de habilidades y destrezas, solo se garantizarán con un adecuado “proceso de evaluación consecutiva de los resultados académico, cuya sistematización y comunicación oportuna le facilitará toma de decisiones correctivas sobre la planificación que emprende” (Imbernón, 2007).

Por lo tanto la evaluación es muy beneficiosa porque demanda el cuestionamiento de las herramientas necesarias para afrontar la complejidad de las prácticas cotidianas del ejercicio de su profesión docente, con sus errores y virtudes, situación está que demuestra, tal como lo refiere De Leilla (1999), “que los diversos influjos de los ámbitos laborales diluyen, en buena medida, el impacto en la realidad circundante”.

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

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	9,60	96%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	86%
TOTAL		28,00	
PROMEDIO		9,33	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica “Río Amarillo”

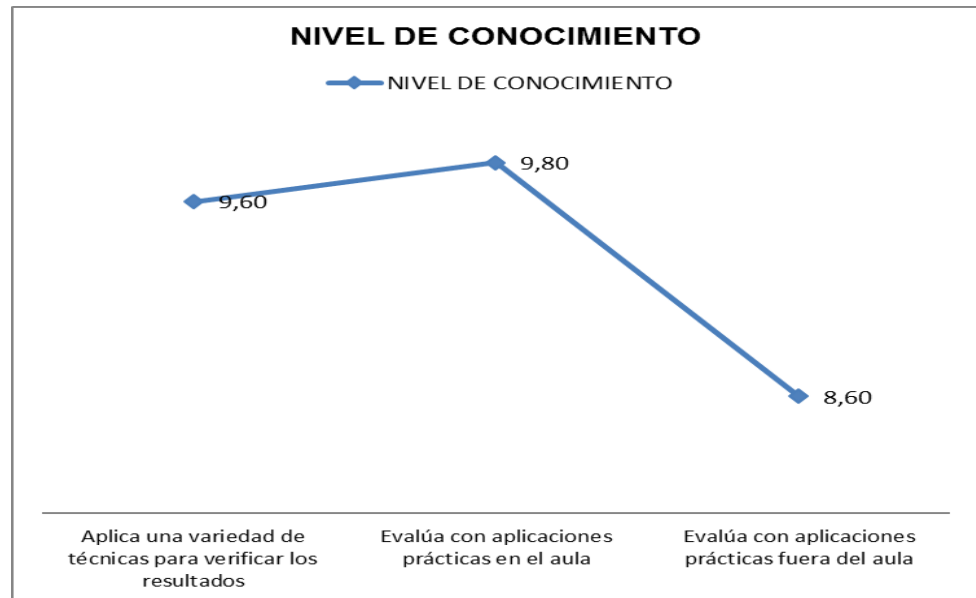


Figura 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISIÓN GLOBAL
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica “Río Amarillo”

Analizando en forma general el nivel conocimiento que poseen los docentes, de acuerdo a la observación realizada, se resume básicamente en 35% solo para “evalúa con aplicaciones prácticas en el aula”; un 34% para las acciones de aplica una “variedad de técnicas para verificar los resultados”, y 31% para “evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula”, esto nos conlleva a pensar que distan mucho de realizar un buen desempeño profesional, lo cual explica los deficientes niveles de aprendizaje de los estudiantes en cuanto a la adquisición de aprendizajes significativos.

Prueba de ello es que la formación de un docente competente, requiere de oportunidades para el mejoramiento profesional en ejercicio, de la utilización de metodologías didácticas activas, significativas, participativas, que propicien en el estudiante el desarrollo de procesos de aprendizaje, y por consiguiente la administración de la dotación y los recursos con criterios de racionalización y autonomía, preparación que solo podrán recibir incluyéndose en los programas de formación continua, que comprenden el estudio a lo largo de toda la práctica docente.

En resumen se debe señalar que el proceso de enseñanza-aprendizaje no se centra en dimensión pedagógica; sino que se sustenta en la producción y manejo de aprendizajes significativos, en donde el proceso de construcción del mismo es lo prioritario y se caracteriza por ser activo, de manera que sea fácil la interiorización y asimilación del conocimiento, como consecuencia de un proceso de aprender a aprender, utilitario,

cercano al alumno, que le permita comprender su realidad, para así resolver problemas e identificarse con él mismo, pues se ve reflejado en la situación de aprendizaje y los elementos de su propio contexto o entorno.

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

Tabla 22. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

GESTIÓN DEL APRENDIZAJE Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	DESARROLLO	EVALUACIÓN
FRECUENCIA	9,46	9,45
IMPORTANCIA	9,26	9,35
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,34	9,35

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica "Río Amarillo"

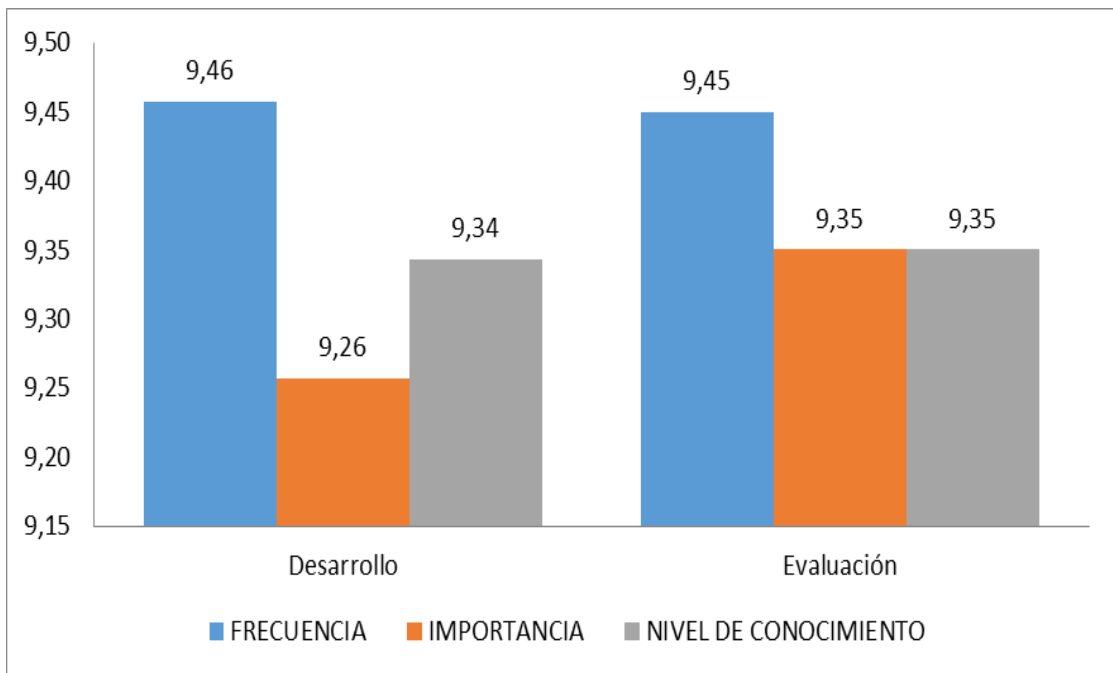


Figura 22. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica "Río Amarillo"

En base a la observación realizada durante la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje que realizaron los docentes de la unidad educativa investigada, se pudo establecer que en torno al desarrollo del proceso mismo, el indicador de la **frecuencia** obtuvo un **9.46**, el aspecto de la **importancia** un **9.26** y el **nivel de conocimiento** un **9.34**; lo que contrasta mayoritariamente con los valores de la actividad de evaluación en los cuales la frecuencia se estimó en 9.45, la importancia en un 9.35 y el nivel de conocimiento en un 9.35, que aunque son valoraciones aceptables, no constituyen satisfactorias en aras de mejorar la calidad del desempeño profesional docente, pues (Aldape, T 2008). “el proceso educativo continúa siendo su principal función y responsabilidad”, (pág.26).

En resumen los docentes han puesto de manifiesto ciertas deficiencias en el transcurso del proceso de enseñanza aprendizaje así tenemos:

- En lo concerniente a la frecuencia no la exteriorizaron durante toda la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, que les constituye una gran deficiencia, dado que en la repetitividad de actividades se va consolidando los aprendizajes.
- En relación a la importancia que le dan a la gestión del aprendizaje en el proceso en conjunto, nos resulta desalentador que no la consideran totalmente importante, pues se evidenció un proceso en cierta forma rutinario.
- En lo referente a el nivel de conocimiento, se apreció un cierto déficit en su preparación docente, lo que originó la mecanización del proceso, no se demostró un óptimo nivel de desempeño, que garantice su eficiencia educativa y por consiguiente se evidenció que el proceso de evaluación que no obtuvo por parte de ellos un buen nivel de preparación para llevarla a efecto, sino solo se la realizó como una simple actividad rutinaria quizá por carencia de (Matus, 2012) “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” (pág. 164).

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	8,40	94%	84%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,40	8,40	94%	84%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,40	8,20	84%	82%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,00	7,80	90%	78%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,60	7,90	86%	79%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	8,00	94%	80%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	8,30	96%	83%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	8,00	96%	80%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,00	8,20	90%	82%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	8,20	94%	82%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,40	8,00	84%	80%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,80	8,10	88%	81%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	8,00	96%	80%
TOTAL		118,60	105,50		
PROMEDIO		9,12	8,12	91%	81%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica "Río Amarillo"

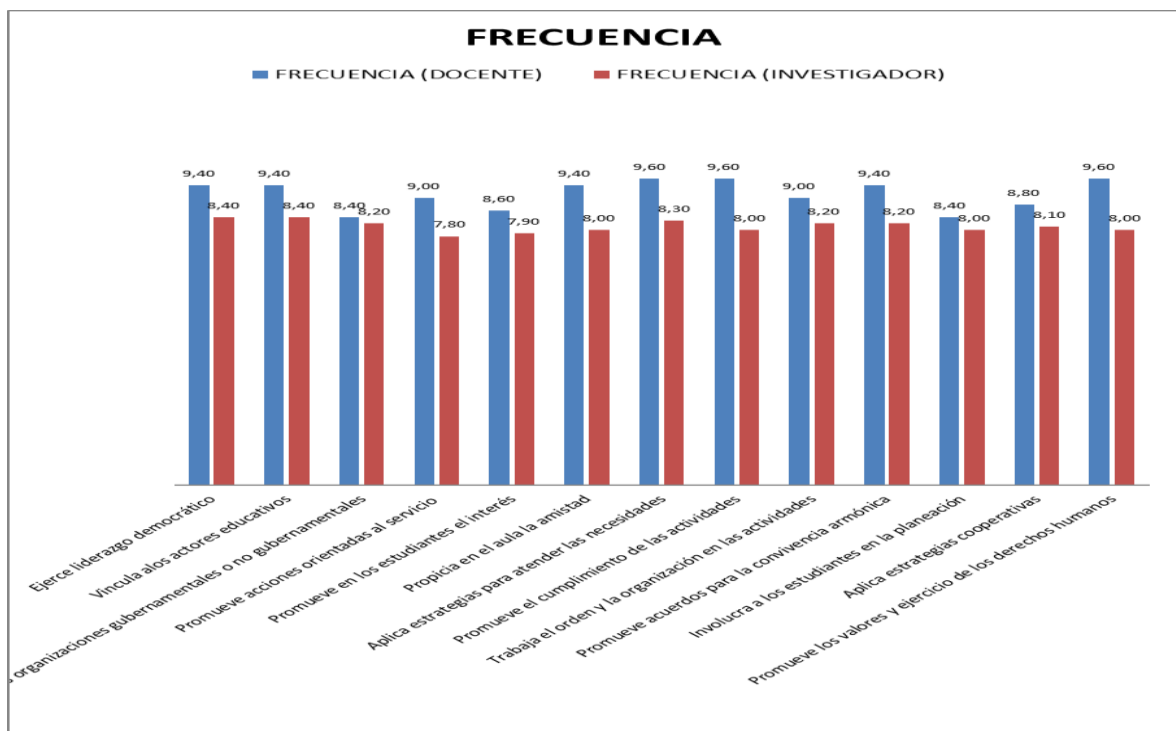


Figura 23. Frecuencia de desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación desde la percepción docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica "Río Amarillo"

Con base en el gráfico anterior, que alude al desempeño profesional relacionado con el nivel de frecuencia del ámbito del liderazgo y comunicación desde la percepción docente y el proceso observatorio, señalan que este es muy bueno, pues se obtuvo el resultado siguiente:

Desde la perspectiva observatoria un coincidencial 9.60 para aspectos como: “aplica estrategias para atender las necesidades”, “promueve el cumplimiento de las actividades”, “promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos”, no así lo revelado en la encuesta que reveló 8.30, 8.00 y 8.00 respectivamente que está en una considerable contradicción.

Se estimó un valor de 9.40 para “ejerce liderazgo democrático”, “vincula a los actores educativos”, “propicia en el aula la amistad”, “promueve acuerdos para la convivencia armónica”; que dista de lo adjudicado por los docentes en la encuesta que expuso un 8.40, 8.40, 8.00, 8.20 en forma correspondiente.

Se apreció un 9.00 de nivel de frecuencia de liderazgo de desempeño para “promueve acciones orientadas al servicio” y “trabaja el orden y la organización en las actividades” que está en considerable oposición a lo manifestado por los docentes de 7.80 y 8.20; Además de un 8.80 y 8.60 para “aplica estrategias cooperativas” y “promueve en los estudiantes el interés”, que en igual forma contradicen el resultados de la encuesta que presentó un 8.10 y 7.90 de liderazgo en su desempeño.

Mientras que 8.40 para los parámetros restantes de “incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales”, “involucra a los estudiantes en la planeación; en los cuales hay discrepancias, ya que el docente se autovaloró con 8.20 y 8.00 porque en las actividades de la observación no se demostró las mismas.

En resumen los resultados evidencian un panorama complejo en virtud de que hay aspectos fundamentales que requieren de mayor autocrítica por parte del docente, para incrementar su nivel de frecuencia en su desempeño, puesto que la sobrevaloración que expresan en ciertos parámetros no le permitirá el desarrollo un buen desempeño de liderazgo a conciencia, tal hecho refleja las debilidades de los liderazgos internos del centro educativo. Por esta razón se debe manifestar que es necesario “que los docentes se cuestionen constantemente de cómo está su desempeño en el contexto del liderazgo, que busca crear un ambiente que estimula la participación, el uso de técnicas

de interacción, trabajo en equipo, que ayuda en la toma de decisiones en armonía para garantizar la comunicación de las decisiones, hacer seguimiento a las propuestas” (Dewar, 1981).

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

Tabla 24. Importancia de desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación desde la percepción docente y la observación del investigador.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	90%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,20	92%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,20	82%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,40	84%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,40	94%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	96%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	92%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,60	86%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	92%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	88%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,80	88%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
TOTAL		117,60	
PROMEDIO		9,05	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica “Río Amarillo”

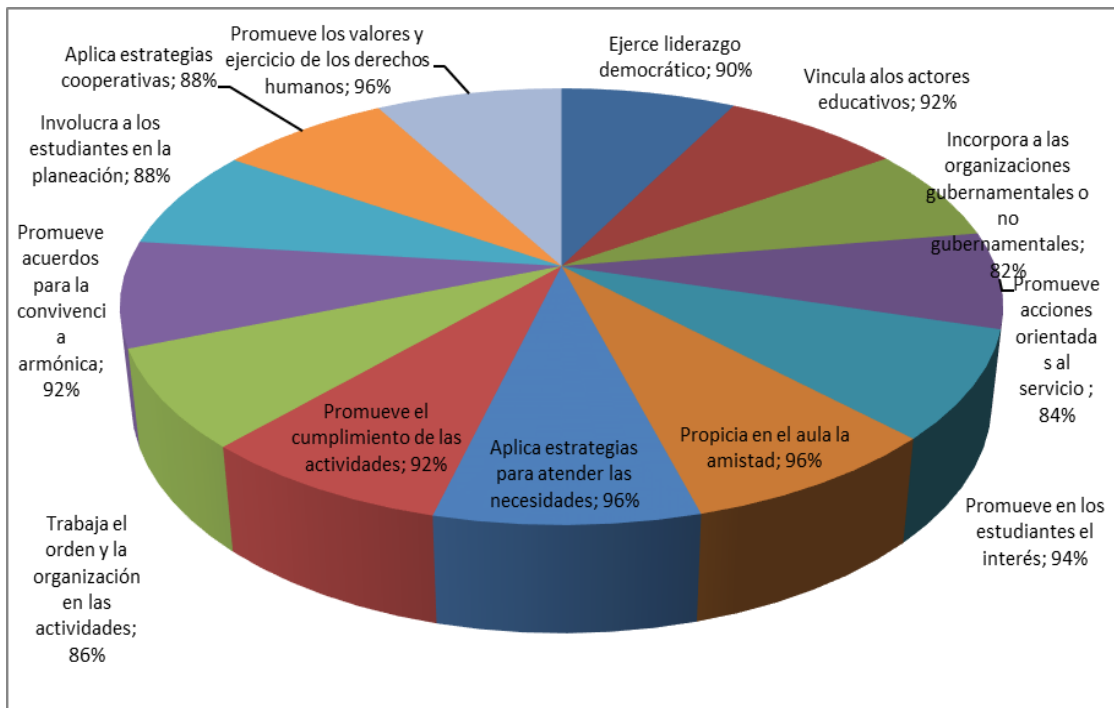


Figura 24. Importancia de desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación desde la percepción docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica "Río Amarillo"

Partiendo del gráfico anterior sobre la importancia del liderazgo y comunicación dentro del desempeño docente desde la óptica de la encuesta y la observación tenemos que mayoritariamente los docentes le confieren un 9.60 a las acciones de: "propicia en el aula la amistad", "aplica estrategias para atender las necesidades", "promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos"; un 9.40 para la actividad de "promueve en los estudiantes el interés", 9.20 para "vincula a los actores educativos", "promueve el cumplimiento de las actividades" y "promueve acuerdos para la convivencia armónica"; en cambio 9.00 para "ejerce liderazgo democrático", 8.80 para "involucra a los estudiantes en la planeación" y "aplica estrategias cooperativas"; 8.60 para "trabaja el orden y la organización en las actividades", 8.40 para "promueve acciones orientadas al servicio" y finalmente 8.20 de importancia para la restante "incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales". Esto revela que existe falta de un verdadero liderazgo y comunicación en el ente educativo, puesto que se cumplen de manera irregular las acciones que contemplan este ámbito, tan primordial para optimizar el desempeño profesional del docente.

En tal virtud se considera que la institución debe promover el accionar del liderazgo como desarrollo personal y profesional de los docentes y directivos pertenecientes a la

comunidad educativa, porque ello contribuirá a crear un lugar de trabajo amable y diáfano, para laborar y se facilite el desarrollo de la inteligencia y creatividad de los educadores propiciando la colaboración y apoyo recíproco en favor del proceso de enseñanza-aprendizaje y de la gestión administrativa, mejorando las relaciones humanas y el clima laboral; lo que por consiguiente generará una mejor comunicación entre los docentes, directivos y directores, vital para desechar los sectarismo, la poca apertura al cambio, exagerada discusión y poca receptividad a las observaciones y sugerencias, que afectan el trabajo de los profesionales que evidencian interés y compromiso con los procesos de cambio que se aspira cumplir.

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

Tabla 25. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y la comunicación desde la percepción docente y la observación del investigador.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	94%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,40	94%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,80	88%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,20	92%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	94%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	94%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	92%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,00	90%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,00	90%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	88%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
TOTAL		119,60	
PROMEDIO		9,20	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica "Río Amarillo"

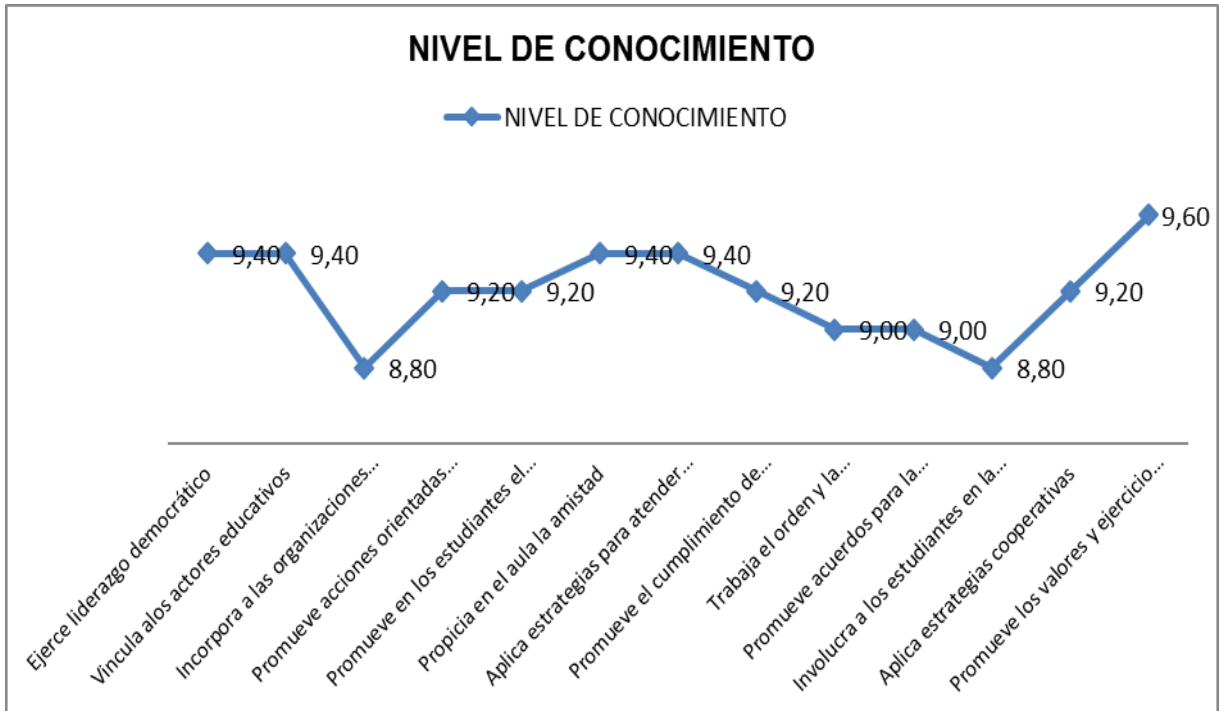


Figura 25. Conocimiento de desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación desde la percepción docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica “Río Amarillo”

Finalmente en lo concerniente al nivel de conocimiento que los docentes poseen acerca del liderazgo y la comunicación se obtuvo poseen un **muy buen** conocimiento sobre este aspecto del desempeño docente, así los docentes manifiestan tener 9.60 de conocimiento en “promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos”, un numeroso 9.40 de noción de “ejerce liderazgo democrático”, “vincula a los actores educativos”, “propicia en el aula la amistad” y “aplica estrategias para atender las necesidades”, un 9.20 de saber en “promueve acciones orientadas al servicio”, “promueve en los estudiantes el interés”, promueve el cumplimiento de las actividades”, “aplica estrategias cooperativas”; 9.00 en “trabaja el orden y la organización en las actividades” y “promueve acuerdos para la convivencia armónica” y solo un 8.80 de noción de “incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales” e “involucra a los estudiantes en la planeación”, lo que muestra un panorama poco alentador, dada la importancia de este ámbito dentro del desempeño docente.

Por consiguiente su desconocimiento y por ende escasa aplicación les ocasiona una seria debilidad en el plano de profesional, ya que al no existir un buen liderazgo y comunicación se desconocen las necesidades del logro de los objetivos individuales y colectivos; que no le permitirán encaminar al profesor hacia la solución de sus necesidades.

No obstante como la gestión de conocimiento realiza actividades dirigidas al crecimiento personal de los docentes, con la finalidad de optimizar las relaciones interpersonales: docente–alumno, docente-directivo, docente-representante, el liderazgo y comunicación le proporcionará los espacios de estudio, análisis y solución a necesidades de formación que se dan en las escuelas, demostrando con ello que existen recursos y conocimiento dentro de cada institución, que les permiten aprender, reaprender y construir conocimientos útiles para los procesos propios de la acción educativa y del docente en sus relaciones interpersonales.

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

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

ÁMBITO	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. Gestión Del Aprendizaje. Ejecución Del Proceso De Enseñanza-Aprendizaje	9,33	8,37
	9,46	8,10
	9,45	8,05
	9,41	8,17
4. Gestión Del Liderazgo Y Comunicación.	9,12	8,12

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica “Río Amarillo”

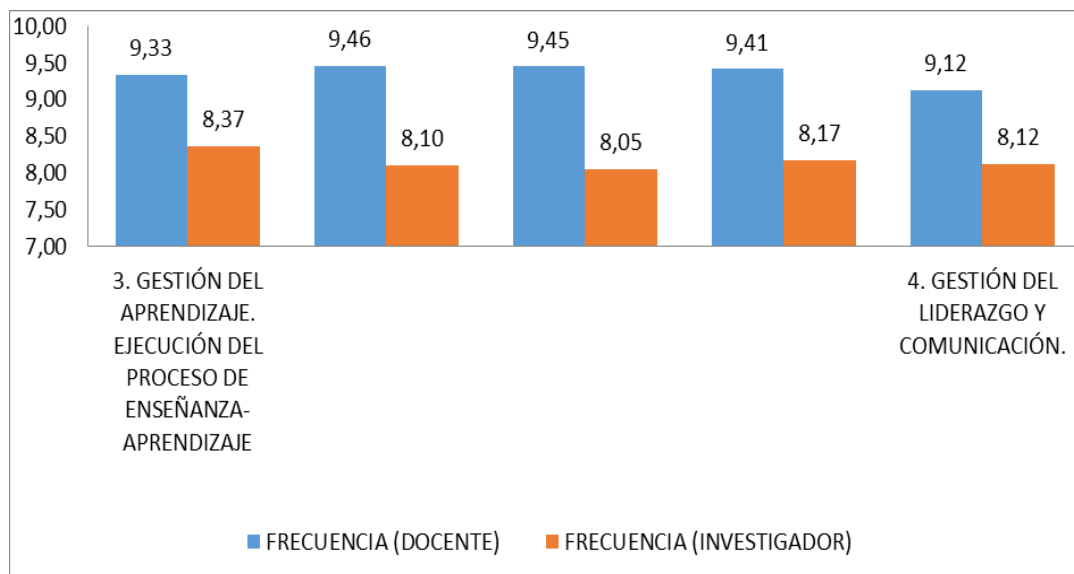


Figura 26. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de actividades docentes.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica “Río Amarillo”

Partiendo del gráfico anterior tenemos que existe una gran disyuntiva entre la autoevaluación que los docentes se hicieron con lo observado en su desempeño en aula, puesto que en cuanto a la gestión del aprendizaje los profesionales se sobrevaloraron con valores de 9,33 (INICIO), 9,46 (DESARROLLO), 9,45 (EVALUACIÓN), 9,41 (VISIÓN GLOBAL) y un 9,12 para gestión de liderazgo y comunicación; quizá porque están conformes con su actual eficiencia educativa, o porque consideran que tienen en alto estándar de desempeño.

Sin embargo desde la óptica de lo observado se estimó su gestión de aprendizaje con valores menores, así: 8,37 (INICIO), 8,10 (DESARROLLO), 8,05 (EVALUACIÓN), 8,17 (VISIÓN GLOBAL) y un 8,12 para gestión de liderazgo y comunicación; por fueron evidentes las falencias en su desempeño en el aula, por su exceso de confianza, o básicamente por el desconocimiento de la nueva concepción de gestión de aprendizaje y gestión de liderazgo y comunicación como tal, que antes no se discurrían elementales dentro del proceso educativo. Así (Marqués Graells,) "la calidad en la educación asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta" 2011, pág. 23).

3.6 Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 27. Desempeño profesional docente (análisis global).

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8,93	9,05	9,08
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,09	9,15	9,15
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,32	9,28	9,34
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,41	9,34	9,33
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,12	9,05	9,20

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica "Río Amarillo"

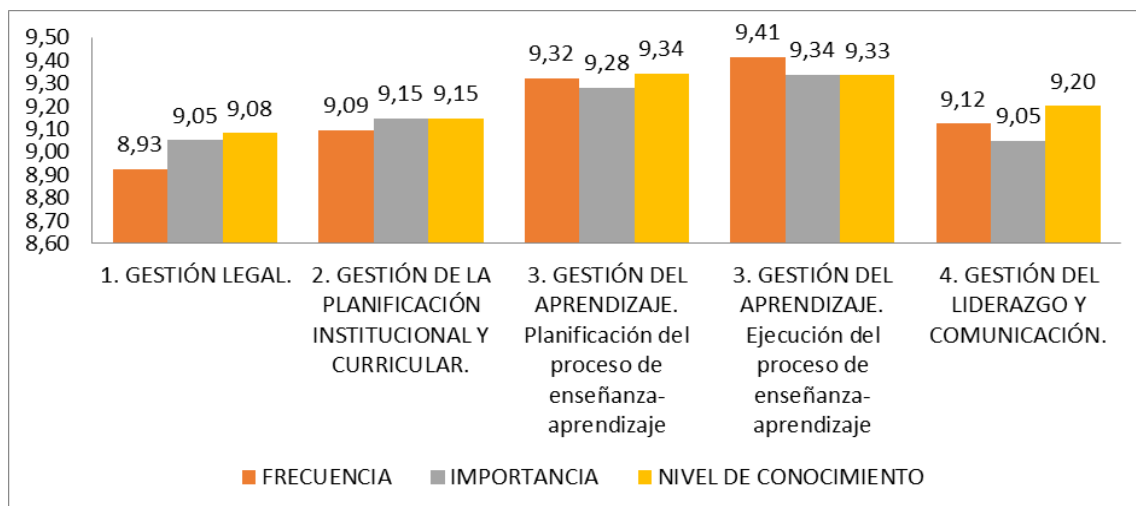


Figura 27. Desempeño profesional docente (análisis global).

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del Desempeño Docente aplicado a la Unidad de Educación Básica "Río Amarillo"

En definitiva en analizando el resultado global del desempeño docente de los profesionales de la Unidad Educativa "Río Amarillo", se obtuvo lo siguiente:

En torno a la gestión legal, vemos que es un aspecto que presenta la menor puntuación en cuanto a los parámetros de frecuencia con 8.93, importancia con 9.05 y nivel de conocimiento 9.08, que no resulta relativamente bajo, pero tampoco es aceptable, en cuanto a la consecución de las nuevas perspectivas de calidad educativa que impulsa el Sistema Educativo Actual. (CASSASUS, 1992) "es el cumplimiento de los objetivos programáticos para los diversos grupos poblaciones teniendo en cuenta la heterogeneidad étnica, sociocultural y económica del país y según la estructura del sistema educativo" (pág. 123), y su inobservancia nos limita a hacer una adecuada gestión de todas competencias del desempeño profesional.

Con respecto a la Gestión de la Planificación Institucional y Curricular se obtuvo igualmente valores bajos en relación a los otros ámbitos, pero que si son ligeramente más altos al ámbito anterior, ya que se obtuvo 9.09 para el indicador de FRECUENCIA, 9.15 para IMPORTANCIA y NIVEL DE CONOCIMIENTO; lo que es sumamente preocupante, pues es dentro de este componente donde se sustenta y cimenta todo el quehacer educativo, su deficiencia origina un errado proceso de gestión administrativa y pedagógica, ya que el mismo contempla "un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales" (Pozner, 2000, pág. 8). En tal contexto se la considerado como segmento clave donde se puede intervenir con la propuesta.

CONCLUSIONES

En lo que respecta al desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal el personal de la Unidad de Educación Básica "Río Amarillo" no está haciendo un buen desempeño al respecto, pues tanto en relación a los niveles de frecuencia, importancia y de conocimiento, se pudo determinar que presentan un considerable debilidad en torno a este ámbito así:

- Las autoridades del plantel no han socializado a profundidad las normativas y planes y programas que el sistema educativo contempla en la nueva reforma educativa, para capacitar y concientizar al cumplimiento de las Políticas Educativas.
- Los docentes no tienen bien definido las nuevas reformas y perspectivas de la gestión legal, por lo tanto no han comprendido su trascendencia en el ejercicio profesional, lo cual les impide hacer una buena gestión de la misma.
- La comunidad educativa en conjunto no se encuentra involucrada con el despliegue de esta gestión, ya que aún siguen adoptando procedimientos tradicionalista resistentes al cambio.

En lo referente al desempeño profesional en base a la planificación institucional y curricular concluimos que es muy deficiente en cuanto a las nuevas expectativas educacionales debido a que:

- Las autoridades no realizan un efectivo seguimiento y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje que ejecuten sus profesionales docentes, por lo que no desconocen la realidad para tomar medidas correctivas oportunas.
- Los docentes no se están capacitando continuamente para actualizar sus conocimientos en torno al nuevo componente curricular, que plantea grandes desafíos, entre ellos los procesos de evaluación en torno a resultados académicos.

En lo relacionado al desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde los criterios del docente y del observador hay que manifestar que se está desarrollando de manera impropia o carente de planificación, inobservándose aspectos fundamentales ya que el docente:

- No se transmite de manera dinamizada el conocimiento.
- No están presentes siempre todos elementos que ayudan a incorporar los conocimientos.

- No se hace manipulación adecuada estrategias, recurso e instrumentos didácticos
- No aplican adecuados estándares de evaluación

En torno al desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación es necesario puntualizar que existe una gran deficiencia de práctica, relevancia y conocimiento del ámbito; debido a que predominan los individualismos, la falta de integración y el poco compromiso de los docentes con este proceso, por considerarlo obsoleto, lo cual se traduce en los escasos niveles de transferencia y en la no utilización de las innovaciones.

Una vez concluido todo desarrollo y análisis del proceso investigativo se puede concluir que los profesionales de la Institución educativa “Río Amarillo”, poseen serias deficiencias en su desempeño profesional, que aunque ellas se deban quizá a los nuevos cambios que plantea la escenografía de la educación actual, ello afecta no solo al rendimiento académico de los estudiantes sino también a su credibilidad y acreditación profesional e institucional.

RECOMENDACIONES

- Diseñar y aplicar un proceso de socialización permanente sobre la gestión legal, para difundir su importancia y repercusión en el plano educativo, que proporcione claro conocimiento, de normas, objetivos, organización y soporte necesarios para promover desde este ámbito el aprendizaje.
- Propiciar frecuentemente debates y discusiones sobre las concepciones del ámbito legal, de preferencia previamente planificadas con el equipo docente, para que comprendan muy bien su fundamento. También deben establecerse y anunciarse las consecuencias de realizar la inobservancia a las mismas, independiente de los procesos de evaluación.
- Vincular a toda la comunidad educativa (Directivos-Docentes-Estudiantes), con acciones prácticas como en la elaboración y ejecución de planes de acción que fortalezcan y desarrollen los objetivos institucionales del centro escolar.
- Formen un equipo de pedagógico que se encargue llevar un seguimiento y evaluación permanente del proceso educativo para prever oportunamente las falencias del desempeño profesional de sus docentes, y servir de soporte para mejorar el desempeño.
- Realizar capacitación continua en base al componente de planificación para mantenerse actualizados en todas las innovaciones pedagógicas, que le permitirán dominar las competencias genéricas y profesionales, y potenciar su nivel de desempeño.
- Capacitar a los a los docentes en las estrategias, métodos y vías para el manejo del eje transversal, formación para el trabajo y de evaluación de los aprendizajes, que se contrasten con los requerimientos del formato de evaluación.
- Fomentar la realización de reuniones de trabajo y encuentros de integración donde se integre y se promueva el trabajo en equipo, que favorece el clima de confianza para expresar sus ideas y cuestionamientos, e intercambio de experiencias de forma tal que en el centro se propicie el diálogo y el intercambio de ideas entre los miembros de la comunidad educativa.
- En definitiva partiendo de las conclusiones puedo recomendar que se realice un seminario- taller sobre el desempeño docente, para capacitar al personal de la Esc. Río Amarillo en todos los ámbitos que conlleva su práctica, para fortalecer su desempeño profesional donde se lo prepare de forma teórico-práctico para responder a las exigencias del nueva perspectiva de educación actual.

BIBLIOGRAFÍA

- Aciego et. al. *“El Desempeño Docente en Latinoamérica”* , 2003 1ª edición, editorial Pax México.
- Alcántara, Pedro. *“La Organización Escolaren para maestros”*. 1912. ediciones Akal. Madrid, España.
- Aldape, Teresa. *“Desarrollo de las competencias del Docente, demanda de la Aldea Global siglo XXI*. 1ª edición en versión digital, editorial LibrosenRed. 2008
- Ángeles Rubio, María. *“Cómo ayudar a los hijos a superar los estudios”*. 2003 Amat editorial, Barcelona.
- Angus, W. *“Teoría y Práctica Curricular de la Educación Básica”*. 1999, 1ª edición México D.F:
- Arias, Fernando L. , Galicia; Heredia. *“Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño”*. 2004. 3ª edición, México; editorial Trillas.
- Barrantes, Montero Francisco, 2ª edición , Costa Rica, 1992; editorial Universidad a Distancia de San José de Cista Rica.
- Beijaard, D; Meijer, P. *“La Identidad Docente” Barcelona. (2000). 2ª edición. Trillas. México*
- Benavente, José Miguel; *“Ideas”* (2006). Publicaciones Araoug, Madrid España.
- Bernard, M. (1979). *La organización del Profesorado en los Centros de Estudios*. Madrid., McGraw-Hill Book Co., New York
- Blanchard, Heyser. y. Hersey, Blanchard y Natemeyer, *“Análisis del Liderazgo Situacional”*. 1977. Los Angeles California.
- Bosker, R & Scheerens,J..*“Los fundamentos de la eficacia educativa”*. 1997. Oxford: Pergamon
- Brandt, M.*“Estrategias de Evaluación”*. (1998). Barcelona. España
- Bronfenbrenner. (1989). *Relación Familia Escuela y su repercusión en la Comunidad*.
- CARR, Wilfred. y. KEMMIS, Stephen. *“ Teoría Crítica de la enseñanza. La investigación- acción en la formación del profesorado”* 1988. España.

- Casanova Casanova, Ma. Antonia. "Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación" (1999).- Volumen 10,
- CASSASUS, J. (1992). *Modernidad Educacional y Modernización.*, boletín 28 Mexico D. F.
- Cebrián. (1997). CEBRIAN, Manuel (1976). Nuevas Competencias para la Formación Inicial y Permanente del Profesorado. EDUTEC'97
- Claxton, G. (1991). "Educar mentes curiosas. El reto de la ciencia en la Escuela". Madrid: Visor.
- Asamblea Nacional Constituyente, "Constitución Política del Ecuador". (2008).Montecristi
- Creer, S Diccionario Ingles Español. *"El Desempeño Profesional."* 2002
- Dengo, M. (2004). Estudio Correlacional del Desempeño Docente.
- Dubet, F. "La Institución Declive", 2004. 1ª edición.París, Francia: Editorial. du Sevil
- María Cristina Ramagnoli "El fantasma de la Desigualdad Educativa". (2006). Argentina
- Enciclopedia de la Vida. (s.f.). La Práctica Docente.
- Enriquez, L. (2006). *Estándares de Desempeño Docente.*
- Epstein L. J. (1992). La escuela, la familia y la Comunidad. *Enciclopedia de investigación educativa.*
- Fernández Rivero, E. (1995). Fernández Pérez, M. (1995). La profesionalización del docente. Perfeccionamiento, investigación en el aula, análisis de la práctica. Madrid: Siglo XXI.
- Fierro, Cecilia et. al." Transformando la práctica docente. Una propuesta basada en investigación-acción". 1999. México D. F.: Editorial Paidós.
- Fonseca, B.; et al (2006). Contextualización da aprendizagem programado. Estudo Exploratorio Actas de IADIS Ibero-Americana
- Freire, Paulo. *"Pedagogía de la Autonomía"* Sao Paulo: Ediciones Siglo XXI. 1997.
- FULLAN, M. (1994).
- Gilbert, Ian (1997). "La motivación esencial en el Aula" Londres:. Routledge Taylor y Francis Group 2002 p. 42

- Greenwood, E. (1993). *Metodología de la investigación social*. Buenos Aires: Paidós.
- Guevara, N. (1996). La Relación familia-escuela. *Educación 2001*, 6-13.
- Hernández. Sampieri "Metodología de la Investigación". 2011Madrid. España.
- Kelete, J. M. (1995). *Metodología para la recogida de información*. Madrid: La Muralla.
- Labaree. D. F. "Escolarización y la realización de los ciudadanos en el largo siglo XIX." New York: Palgrave (2000).
- Asamblea General Constituyente de Montecruti "Ley General de Educación ". (2008). Art. 73.
- Martín Bravo, C. (1995). *Interacción Profesor Alumno*. México: Alfa Omega.
- Matus, Lorena. *La Construcción de una identidad Docente*. Editorial Martha Ortega Cuenca, (2012).
- Ministerio de Educación. (2006). *Educación para la Democracia y el Buen Vivir*.
- Ministerio de Educación. (2012). *Mejoramiento Institucional*.
- Ministerio de Educación. (2012). *Monografías.com*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos96/supervision-ny-gestion-pedagogica/supervis>.
- Ministerio de Educación, E. (2006). Plan Decenal de Educación.
- Montavani, J. (1821).
- Montenegro Aldama, Ignacio. Abdon. "Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos"; 2007. editorial Magisterio 2ª edición. Bogotá D. C. Colombia.
- Morell, T. (2007). *Cómo fomentar la participación en nuestras clases*. Alicante: Marfil.
- Nassif, R. (1975). *La organización y Gobiernos de los Centros Educativos*.
- Odderey, M. (1996).
- Osorio. (2006).
- Pascual, R. V. (1993).
- Perez, R. (1998). *Nuevas tecnologías y nuevos modelos de enseñanza*.

- Peterson, C. &. (2010). LAP Lambert Acad. Publ., 2011
- Rincon del Vago*. (s.f.). Obtenido de html.rincondelvago.com/estrategias-de-aprendizaje.htm
- Roa, Moreno y Vacas. (2001). *Perfil Profesional del Docente*.
- Rockwell, E. (1995). *Aprendizaje cooperativo y la importancia de los vínculos*.
- Sánchez, G. Familia y Escuela ante un mundo de cambio. (2001). Argentina: Editorial. Magisterio del Río de la Plata.
- Sánchez, M. (2007). El Profesor E/LE: Personalidad, Motivación y Eficacia. *Revista Electrónica Ogiqia*, 25.
- Savater, F. (1997).
- Schmelkes, et. al. (1979). Relación Familia - Escuela.
- Schon, Agyrss . (1978). *Problemas de la Gestión Educativa en América Latina*.
- Skaalvik, W. D. (2007). *Auto-eficacia Docente, Motivación del Profesor y Estrategias de Enseñanza*.
- STENHOUSE, L. (1987).
- Tagliabue. (1997).
- Tzu, S. (1995). *La Planificación Curricular y el Foda*.
- UNESCO.(s.f.). Monografías.com; obtenido de link:
<http://www.monografias.com/trabajos28/gestion-social/gestion-social.shtml>
- Valdez, H. *“El Desempeño Profesional. Desafíos”* (2012).
- Varas et. al. (2008). *El Valor de una tradición*. Chile.
- Vonk. (1996). *Inducción Profesional Docente*.
- Watkins, N. (1989,2004).
- Wikipedia enciclopedia libre. (s.f.). Obtenido de wikipedia.org/wiki/Proceso_de_organización

PROPUESTA

Una vez concluido el proceso investigativo y en virtud de las conclusiones y recomendaciones vertidas en torno a la necesidad aportar para que los profesionales de la Unidad Educativa Río Amarillo optimicen su desempeño docente, propongo lo siguiente:

ESTRATEGIA

ÁMBITO	LEGAL <input type="checkbox"/> PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input checked="" type="checkbox"/> APRENDIZAJE <input type="checkbox"/> LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input type="checkbox"/>
PROBLEMA IDENTIFICADO:	
<p>Existe un serio desconocimiento por parte de los docentes de la verdadera concepción de la nueva reforma educativa ecuatoriana, en términos de normatividad y planificación institucional y curricular, que no le permiten a la Unidad Educativa Río Amarillo alcanzar altos estándares de calidad educativa que plantea la Educación del Buen Vivir; dado que la mayoría de los profesionales que conforman el profesorado llevan muchos años de labor y se han acostumbrado al modelo tradicionalista, que dista mucho de la propuesta educativa, que plantea a los docentes ser guías facilitadores de elementos que construyan el autoaprendizaje de los alumnos y que incentiven a llevarlos a la vivencia diaria, involucrando en el proceso de enseñanza aprendizaje a la familia y por consiguiente a la comunidad que le rodea.</p> <p>Esto está originando un desconcierto y confusión en materia de orden institucional y pedagógico, pues es latente la resistencia al cambio, en virtud de que consideran ciertos reglamentos y procedimientos complejos de llevarlos a la práctica, más aún porque no cuentan con la colaboración de los Padres de Familia y comunidad que no quieren integrarse a este nuevo proceso.</p>	

NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:			
“Programa de mejoramiento de la Gestión Legal y componente de Planificación Institucional y Curricular conforme a los Estándares de Calidad Educativa Ecuatoriana, para favorecer y potenciar la calidad de su desempeño docente de la Unidad de Educación Básica Río Amarillo 2014”			
OBJETIVO:			
Capacitar a los docentes en las nuevas leyes y normas que rigen nuestro Sistema de Educación; así como también en la aplicabilidad de los procedimientos planificación institucional y curricular que regulan el accionar educativo, a través de un Seminario Taller de Capacitación para proveerles de todas las herramientas Técnico Legales de la Ley de Educación que se han elaborado para fomentar la eficiencia y calidad educativa, que se realizará en la Unidad de Educación Básica “Río Amarillo” en noviembre del 2014.			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
1. Charla con los docentes y Padres de Familia sobre los derechos y obligaciones que contemplan la propuesta educativa actual.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordinar con los Directivos de la Escuela una Reunión General con los Padres de Familia. ▪ Solicitar mediante escrito al Director del Distrito de Educación un delegado para que socialice formalmente la temática de los Deberes y Derechos 	HUMANOS: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tesista ▪ Delegado del Distrito de Educación. ▪ Personal Docente. ▪ Padres de Familia 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se evaluará por el incremento del número de asistencia a reuniones periódicas. 2. Por el aumento del nivel de predisposición de los Padres de Familia a cooperar con la Institución Educativa.

	de Docentes, Padres de Familia y estudiantes que contempla la norma educativa actual.	MATERIALES: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Computadora ▪ Infocus ▪ Amplificación 	
3. Seminario Taller a los docentes sobre los temas de: <ul style="list-style-type: none"> ▪ El Desempeño Docente en la Gestión Legal. ▪ La planificación curricular en el contexto de la planificación Institucional. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordinar con los Directivos de la Escuelas las fechas para realizar la capacitación. ▪ Delimitar los contenidos teóricos a tratarse en torno a los temas previstos. ▪ Desarrollar la capacitación de la Gestión Legal y la Planificación institucional y curricular 	HUMANOS: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tesista ▪ Personal Docente. MATERIALES: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Computadora ▪ Hojas ▪ Infocus ▪ Amplificación 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se evaluará por el grado de Cumplimiento de las acciones previstas en el POA 2. Por el nivel de funcionalidad del PEI. con los objetivos educativos previstos. 3. Por el grado de eficiencia obtenido de la Administración educativa en base a los estándares de calidad.
4. Elaboración de hojas volantes sobre los deberes y obligaciones de los Docentes y Padres de Familia dentro de la nueva normativa de educación actual.	Implementación de información sobre la normativa legal a través de la entrega de hojas volantes a los Padres de Familia.	HUMANOS: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tesista MATERIALES: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Computadora ▪ Hojas 	Se evaluará en función del incremento del número de alumnado de esta institución educativa.

BIBLIOGRAFÍA:

- Baeza, J., Pérez, M. y Reyes, L. (2006): Estándares de Desempeño Docente. Sistematización de contenidos para su Operacionalización. Ediciones Universidad Católica Silva Henríquez.
- Ministerio de Educación del Ecuador, Propuesta de Estándares de Desempeño Docente, Propedéutico; Quito. 02/2011
- Manual de Convivencia art. # 41 “De las Matrículas y los representantes”
- MEC (2010) Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica, Ministerio de Educación y Cultura, recuperado en: [www.educación.gob.ec/ upload/fundamentos_pedagógicos.pdf](http://www.educación.gob.ec/upload/fundamentos_pedagógicos.pdf)
- Reglamento de la Ley de Educación art # 141 “Deberes de los Estudiantes”
- Sander, B. (1997). Gestión Escolar y Sistema Educativo. Santiago: MINEDUC.
- Serramona, A. (1997). ¿Qué es el profesional docente? Artículo Electrónico. Navarra: Universidad de Navarra.

ANEXOS

ANEXO Nº 1

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE INGRESO AL CENTRO EDUCATIVO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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



Recibido 22/12/2013
[Handwritten signature]

ANEXO Nº 2

CARTA DE ENTREGA RECEPCIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, 18 de Agosto del 2014

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

ANEXO N° 3

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	N° de observación

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

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

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

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

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

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
---	--

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

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

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

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO Nº 4

FOTOGRAFÍAS DE LA UNIDAD DE EDUCACIÓN BÁSICA RÍO AMARILLO

FOTO Nº 1



FOTO Nº 2



FOTO N° 3



Momentos en los que estoy aplicando la ficha de observación de desempeño docente en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

FOTO N° 4



FOTO N° 5



Momentos en que la docente ejecuta el proceso de enseñanza aprendizaje

FOTO N° 6

