



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION EDUCACIÓN INFANTIL**

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.
Estudio realizado en el centro educativo “Dr. Ernesto A. Castro”, año
lectivo 2013-2014**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: García González, María Fernanda

DIRECTOR: Ocampo Ocampo, Fernando Miguel, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO PORTOVELO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister

Fernando Miguel Ocampo Ocampo

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación Tema: **Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje**. Estudio realizado en el Centro Educativo “Dr. Ernesto A. Castro”, año lectivo 2013-2014, realizado por María Fernanda García González, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 09 de septiembre de 2014

F).....

Tutor del trabajo de fin de titulación

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **María Fernanda García González**, declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación **Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el centro educativo “Dr. Ernesto A. Castro”, año lectivo 2013-2014**, de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo el Magister Fernando Miguel Ocampo Ocampo, tutor del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

F:.....

Autor: María Fernanda García González

Cédula: 0704483247

DEDICATORIA

El presente esfuerzo, lo dedico de manera especial a mis hijos y a mi madre, su apoyo constante han significado el aliciente necesario para llevar a cabo con éxito el presente trabajo.

María Fernanda

AGRADECIMIENTO

Son varias las personas que de una u otra manera han participado en la consolidación del presente trabajo académico y a las que quiero dejar plasmado mi reconocimiento; especialmente, a las autoridades académicas de la Carrera de Ciencias de la Educación, por haber apoyado al logro del anhelo de obtener mi titulación profesional.

Mi especial agradecimiento, al Magister Fernando Miguel Ocampo Ocampo, mismo que en calidad de Director, ha prestado su valioso y generoso contingente para que el presente trabajo responda a las exigencias académicas e institucionales.

Es necesario también reconocer a los docentes de la carrera, su aporte intelectual constituyeron la base para la consecución de este anhelado objetivo.

María Fernanda

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	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRAC.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	5
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.	7
1.1.2.2. Motivación.	9
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.	9
1.1.2.4. Relación familia escuela.	11
1.1.2.5. Organización institucional.....	12
1.1.2.6. Políticas educativas.....	13
1.1.3. Características del desempeño docente.	14
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	16
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	17
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	17
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	18
1.2. Gestión Educativa.....	20
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	20
1.2.2. Características de la gestión.....	21
1.2.3. Tipos de gestión.....	24
1.2.4. Ámbitos de la Gestión Docente.....	24
1.2.4.1. Ámbito de la Gestión Legal.....	25
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	26
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	27

1.2.4.4. Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación.	29
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión académica.....	30
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	30
1.3.2. Tipos de estrategias.....	31
1.3.2.1. En la gestión legal.	32
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.	32
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	33
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	34
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	35
2.1. Diseño de investigación.....	36
2.2. Contexto.....	37
2.3. Participantes.....	37
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	38
2.4.1. Métodos.	38
2.4.2. Técnicas.....	39
2.4.3. Instrumentos.....	40
2.5. Recursos.....	42
2.5.1. Talento Humano.	42
2.5.2. Institucionales.....	42
2.5.3. Materiales.	43
2.5.4. Económicos.....	43
2.6. Procedimiento.	43
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	46
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	47
3.1.1. Nivel de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal... 47	
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente... 48	
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	50
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular	51
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación 51	
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente ... 53	
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente	55
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión	57

3.3.1.	Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	57
3.3.1.1.	Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso	57
3.3.1.2.	Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso	58
3.3.1.3.	Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso	60
3.3.2.	Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	61
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	61
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.....	63
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	64
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.....	66
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	67
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	69
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	70
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	72
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	73
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.....	75
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	77

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.....	78
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	79
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	82
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	82
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente	84
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	86
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes	88
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)	89
CONCLUSIONES.....	93
RECOMENDACIONES.....	95
BIBLIOGRAFÍA.....	97
PROPUESTA.....	100
ANEXOS	104
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo.....	104
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación.	105
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación	106
Anexo 4: Fotografía de la institución educativa y de los encuestados	110

.....

RESUMEN

La investigación titulada “Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estudio realizado en el centro educativo “Dr. Ernesto A. Castro”, tuvo como objetivo: “Determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis”.

El registro de datos se realizó a través del “cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión” y el “registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación”.

De acuerdo a los resultados de la investigación, el nivel de conocimiento que tienen los docentes en las fases inicial y durante el desarrollo es recomendable, no así en la etapa de la evaluación, la que hay que mejorarla. Según los docentes el proceso de enseñanza-aprendizaje y la gestión del liderazgo y comunicación, son buenos; mientras la investigadora señala que el desempeño en estas dos categorías es más modesto, o sea existen aspectos que no se manejan bien y deben mejorarse.

Palabras Clave: Educación, Desempeño docente, Gestión, Planificación institucional, Currículo, aprendizaje, liderazgo educativo y ámbitos.

ABSTRAC

The research entitled "Teachers Performance in the teaching-learning process. Study in the school, "Dr. Ernesto A. Castro", aimed to "determine teacher performance of professionals in education sciences, considering the areas of management: legal, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication for characterization and analysis".

Data logging was performed using the "questionnaire teacher performance in four areas of management" and "observation log of educational activities in the areas of learning and leadership and communication".

According to the research results, the level of knowledge among teachers in the initial stages and during development is recommended, but not at the stage of evaluation, there are some improvements. According to teachers the process of teaching and learning and leadership and management communication, are good; while the research indicates that performance in these two categories is more modest, ie there are aspects that are not handled well and should be improved.

Keywords: Education, Teachers Performance Management, Institutional Planning, Curriculum, learning, educational leadership.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada “Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estudio realizado en el centro educativo “Dr. Ernesto A. Castro”, año lectivo 2013-2014, fue elaborada de acuerdo a la reglamentación vigente de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Es necesario que los procesos de formación inicial y continua de los docentes sean de calidad para el eficiente desempeño de su gestión. Por lo tanto, un docente es la persona íntegra, que requiere de competencias profesionales para el desempeño de su práctica educativa y de esta manera garantizar una educación que responda a los requerimientos de la sociedad actual. Frente a lo cual prevalece la interrogante ¿Cuáles son los factores que caracterizan a la gestión docente?

Para responder a este cuestionamiento el sistema educativo ha implementado un proceso de evaluación que permite sobre todo valorar las competencias y el desarrollo profesional de los docentes. Aspectos que favorecen la consolidación de los logros académicos de estudiantes y de la calidad educativa. Según el Ministerio de Educación de Ecuador (2010, p. 5) la evaluación del desempeño docente, es “el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas”.

Por lo anotado, la presente investigación se justifica porque permitirá dar a conocer información real sobre el desempeño docente, servirá para contar con una base de datos sobre las principales competencias desarrolladas y se constituirá en un insumo valioso para rediseñar la formación práctica de nuestros profesionales en formación. Además fortalecerá el interés por la investigación y se convertirá en una alternativa válida de graduación.

Los objetivos específicos que guiaron al estudio son: Fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión; determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente; describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente; identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes; analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación; y, plantear una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente.

La presente investigación aborda tres grandes categorías conceptuales: 1) Desempeño Docente; 2) Gestión educativa; y, 3) Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente. Fue de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, lo que permitió explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje. Se utilizaron los siguientes métodos: Descriptivo; Analítico–Sintético; Inductivo y Deductivo; Estadístico; Hermenéutico.

Para la obtención de datos, se utilizaron: el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión: Gestión legal; gestión de planificación institucional y curricular; gestión de aprendizaje; y, gestión de liderazgo y comunicación; y, el Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

El nivel de conocimiento que tiene el docente en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje vistos globalmente, determina que es bastante bueno en el Inicio y durante el Desarrollo; la etapa de Evaluación hay que mejorarla. Todo docente al enfrentar la tarea de enseñar debe conocer los elementos fundamentales del proceso docente educativo. El proceso enseñanza-aprendizaje se desarrolla en un ambiente propicio con respeto y aprecio, sobre todo en las fases inicial y desarrollo; no así en la etapa de evaluación, fase en la que hay que redoblar esfuerzos por mejorarla.

De acuerdo a los resultados de la investigación los docentes establecen que el proceso de enseñanza-aprendizaje y la gestión del liderazgo y comunicación, son buenos; mientras la investigadora señala que el desempeño en estas dos categorías es más modesto, o sea existen aspectos que no se manejan bien y deben mejorarse. En tal consideración, los docentes tienen una percepción más alta que quienes los observan.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño Docente

1.1.1. *Definiciones de desempeño docente.*

Algunas instituciones y estudiosos del campo pedagógico, definen al desempeño docente, las que más se apegan a la realidad, son las siguientes: La Universidad Salvadoreña Alberto Masferrer, en el estudio (Política para la evaluación del desempeño, pág. 12) define al desempeño docente en los siguientes términos: “Desempeño docente es cumplir con las responsabilidades y funciones encomendadas. Esto implica hacer aquello que se está obligado a hacer en el puesto de trabajo e involucra actitudes, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizados en cada persona e influyen en la manera como cada uno actúa”.

Otra definición pertinente es la emitida por los autores (Valdés, Cuenca, Robalino, & Astorga, 2007, pág. 11), el desempeño docente, desde una visión renovada e integral, puede entenderse como “el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida”

El desempeño docente depende de un conjunto de factores entre los cuales está la formación inicial y el desarrollo profesional continuo, obviamente, además de otros, igualmente determinantes como son: las condiciones de trabajo, los niveles salariales, la carrera profesional, la evaluación del desempeño, la autoestima, el reconocimiento social, la salud, los cuales deben ser considerados integralmente para avanzar en procesos serios de mejora del desempeño.

Según (Robalino Campos, 2009, pág. 13) es “el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática; e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida”.

En base a las definiciones anteriores y desde mi óptica, considero que el desempeño docente, compromete la acción responsable del 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 desigualdades pero se fomente al mismo tiempo la diversidad latente de los sujetos. En términos más claros diré que el desempeño es el grado o medida en que un docente alcanza los objetivos encomendados con la debida eficiencia y eficacia.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

Benavidez en la obra (Problemas de la actividad docente, pág. 49), señala algunos factores que inciden en el desempeño docente, que se los resume así: “En la mayoría de países de América Latina, persisten, entre otros, problemas siguientes: a) Predominio de enfoques y modelos tradicionales en las instituciones formadoras de docentes; b) Déficit en la calidad de los formadores de formadores; c) Insatisfacción por los contenidos y la pertinencia de los procesos de formación; d) Débil incorporación de las tecnologías de información y comunicación a la formación de maestros; ausencia de mecanismos institucionalizados de evaluación a la calidad de la formación inicial y en servicio de los docentes”.

Es indiscutible anotar que la calidad del trabajo de los docentes, está asociada a los resultados de aprendizaje de los estudiantes, los cuales, a su vez, se reducen a la información que arrojan las pruebas estandarizadas de logro en matemática y lenguaje de los alumnos. Si bien, éste es uno de los indicadores, el desempeño profesional incluye pero supera la sola mención del rendimiento de los estudiantes y más aún, si éste se limita a resultados de logro de dos áreas del conocimiento. Por tanto: La formación y la superación permanente de los docentes son consideradas como los factores que más inciden en la calidad del desempeño docente.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación.

De acuerdo a (Torres del Castillo, 2008, pág. 14) la formación docente es uno de los puntos que debe ocupar un lugar fundamental en la construcción del currículo. En la actualidad existe una mayor conciencia de lo que significa; bien pueden existir las reformas en la estructuras de lo que se debe enseñar, pero si esto se haya desvinculado de lo que el profesor debe conocer, estas modificaciones por más bien intencionadas y fundamentadas que sean, se quedarán en la letra muerta o, peor aún, generar resultados antagónicos a lo planeado.

Mi opinión es que los profesores son los interlocutores decisivos más importantes de los cambios educativos; son los agentes del currículum, son sujetos del cambio y la renovación pedagógica. La formación docente inicial es el proceso pedagógico sistemático que posibilita el desarrollo de competencias propias del ejercicio profesional en los diferentes niveles y modalidades.

Considero que el docente será el profesional capaz de: posibilitar la construcción de aprendizajes a grupos determinados de alumnos en contextos específicos; participar en las acciones pedagógicas e institucionales, es decir, en aspectos organizativos, de vinculación comunitaria y administrativos, propios de la gestión de las escuelas, así como, desarrollar el juicio crítico y los hábitos valorativos en los alumnos para que se realicen como personas en las dimensiones cultural, social, estética y religiosa, acorde con sus capacidades, guiados por los valores de la vida, libertad, bien, verdad, paz, solidaridad, tolerancia, igualdad y justicia.

Así mismo, la capacitación, el perfeccionamiento y la actualización docente permiten profundizar conocimientos y construir herramientas para generar innovaciones y procesos de transformación. La actualización permite completar aspectos de la formación que aparecen como nuevos requerimientos. Están, en consecuencia, fuertemente orientados al mejoramiento de la educación y a la profundización de los niveles de profesionalización de los docentes. La función promoción e investigación y desarrollo permite recoger, sistematizar, evaluar y difundir experiencias de docentes y escuelas. Contribuye, además, a la generación de marcos conceptuales que fundamentan diferentes cursos de acción.

Los saberes, las prácticas pedagógicas y la investigación educativa, constituirán ejes complementarios para la construcción y mejoramiento de las prácticas profesionales en las instituciones que forman docentes y serán consideradas actividades interdependientes. Reflexión y acción formarán parte de un mismo proceso. La recuperación de la propia experiencia desde el enfoque de la investigación y el compromiso de los actores involucrados constituirán un elemento significativo para la modificación de las prácticas docentes. (García, Olvera, & Flores, 2000, pág. 10)

Queda claro entonces que las funciones de formación docente, de capacitación, actualización y perfeccionamiento docentes y de promoción e investigación y desarrollo configuran un único proceso integrado, dinámico y permanente que dará sentido al criterio de profesionalización. Además, la evolución del conocimiento y el eventual desempeño de

diferentes roles a lo largo de la trayectoria profesional del docente exigirán permanentes revisiones y actualizaciones.

1.1.2.2. Motivación.

El desarrollo docente padece principalmente de una necesidad interna, personal: se da cuando el profesor busca nuevas sugerencias para enseñar la materia, nuevas perspectivas teóricas para reflexionar sobre la enseñanza, para mejorar el aprendizaje en sus aulas, sentirse mejor consigo mismo como profesor y aprender cómo traer a la práctica nuevas ideas, es decir cuando se encuentra motivado. El trabajo docente puede llegar a ser relevante de diferentes maneras, cada una produce una categoría de motivación.

Para abordar este tema, es importante tomar en cuenta el parecer de (Biggs, 2000) en torno al tema, así a la motivación la clasifica en: a) el trabajo que produce resultados (motivación extrínseca); b) el que la otra gente valora (motivación social); c) una oportunidad de crecimiento personal (motivación hacia el logro); y, d) el proceso que conlleva hacerlo (motivación intrínseca).

“La motivación extrínseca es una invitación a los profesores a adoptar enfoques docentes centrados en su enseñanza, no en el aprendizaje de los estudiantes. Este tipo de motivación no contribuye al desarrollo profesional. La motivación social es un buen precursor de la motivación intrínseca. Cuando la motivación social se convierte en intrínseca, el profesor se desarrolla y mejora profesionalmente su docencia” (Feixas, 2004, pág. 37)

La motivación para el logro necesita condiciones competitivas para trabajar y mientras esto puede convencer a un grupo de profesores que están motivados por competir, realmente puede perjudicar a la docencia de aquéllos que perciben la competición como peligrosa. La carencia motivacional que presenta el personal docente es la base fundamental para la ausencia de aprendizajes, debido a que el mismo debe asumir con responsabilidad sus funciones para el logro de una educación de calidad, donde se forme un ser integral con bases sólidas en valores como la ética, la moral y las buenas costumbres.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

El docente de educación debe de tener en cuenta tres dominios; el saber pedagógico que consiste en el conocer, hacer y actuar que pone al profesor en condiciones de comprender y

transformar el fenómeno educativo. Conocimiento de los estudiantes y la comunidad con características propias de los estudiantes como personas en proceso de aprendizaje y, entre otros, su estado nutricional, maduración neurológica, estado emocional, de tal manera que puedan reconocer su diversidad y atenderlos respetando las diferencias, así lo expresa (Muñoz Limascca, 2010).

Al respecto de la relación que se establece entre el profesor y estudiante se hace referencia a lo expresado por (Izarra, López, & Prince, 2003, pág. 130) "El educador debe contribuir con el desarrollo cognitivo de sus estudiantes, ampliando cada día el campo del saber, diseñando estrategias apropiadas, estimulando la lectura y desarrollando el pensamiento lógico y creativo".

Por mi parte, me permito concluir diciendo que la capacidad que media en el desarrollo del proceso de enseñanza, entre los objetivos propuestos en los diferentes programas y el logro de los mismos en los alumnos, por lo que el profesor plantea y aplica estrategias dirigidas a estimular la comprensión de los estudiantes, en una relación de aprendizajes significativos e integradores.

La percepción del alumno por el profesor y del profesor por el alumno, intervienen decididamente en el establecimiento de la comunicación entre ellos. En la situación educativa las representaciones que de los alumnos tiene el docente y las que de él tienen sus discípulos constituyen factores psicológicos fundamentales en la determinación de la relación educativa. (Ojalvo, 2009, pág. 111)

Mi opinión es que desde la percepción del profesor, los alumnos dan mucha importancia a las cualidades humanas y relacionales (comprensión, disposición a ayudarlos) de su maestro. Estas divergencias en las percepciones mutuas pueden provocar insatisfacciones entre docentes y discentes. A partir de las percepciones mutuas los interlocutores establecen categorizaciones o estereotipos de sus compañeros que influyen en el proceso de comunicación.

La comunicación entre profesor y alumnos, que se expresa principalmente en la comunicación no verbal, mediante gestos, expresiones, posturas, etc. Para que la interacción tenga lugar, cada uno de los implicados en ella debe " situar " al otro, a partir de la representación que tiene de él: el profesor categoriza al alumno según su comportamiento escolar; el estudiante

la atribuye al profesor ciertas características e infiere la conducta a seguir según el tipo de relación que cree posible establecer con él. (Barrios, 2007, pág. 85)

Los roles que desempeñan docente y discentes son interdependientes: el papel dominante del profesor supone un rol complementario del alumno. La actitud del docente hacia el grupo y de estos hacia él influirá en las posibilidades de comunicación. Si el profesor no atiende a las iniciativas, opiniones y necesidades de los alumnos puede hacer que surjan conflictos entre su rol y el de los estudiantes.

Durante la interacción tiene lugar una adaptación recíproca en que cada uno de los interlocutores tiene en cuenta las necesidades y expectativas del otro. En otras palabras, considero que el profesor propone herramientas y situaciones didácticas, para favorecer la construcción personal de los procesos de pensamiento, el interés y el gusto de cada estudiante hacia los contenidos y los objetivos de la asignatura que imparte.

1.1.2.4. *Relación familia escuela.*

La escuela demanda a la familia el cumplimiento de tareas y obligaciones que extienden lo escolar al hogar, lo cual conlleva la mayoría de las veces, conflictos en la distribución del tiempo compartido en el grupo familiar y tensiones entre padres e hijos ante la presión de tener que cumplir con las tareas exigidas. Estudios recientes que caracterizan la relación familia - escuela desde la perspectiva de las demandas escolares hacia los padres señalan que las escuelas no distinguen en sus demandas el tipo de familia al cual se dirigen. (Rivera & Milicic, 2006, pág. 120)

La participación de los padres por una parte puede entenderse como un soporte al proceso educativo de acuerdo con los criterios que la escuela considere adecuados; y por otra parte, como un derecho, a partir del cual se considera que los padres poseen las competencias para participar en la toma de decisiones que afectan sus vidas y las de sus hijos. La escuela y la familia son las dos grandes instituciones educativas de las que disponen los niños y niñas para constituirse en ciudadanos.

Por tal motivo, ni la escuela por una parte, ni la familia por otro, pueden desempeñar dicha función de manera aislada y diferenciada de una de la otra. La escuela no es el único contexto educativo, sino que la familia y los medios de comunicación desempeñan un importante papel. A lo largo de la historia, la familia parecía tener una función clara, era la encargada de educar

a sus hijos e hijas, y la escuela en base a unos criterios preestablecidos impartía una serie de contenidos y conocimientos. (Sanz Gómez, 2013, pág. 48)

Debido a esta situación se hace cada más necesario involucrar a las familias en la vida de los centros educativos, ya que no hay que olvidarse de las responsabilidades que tienen en el proceso educativo de sus hijos e hijas. La educación debe garantizar un conjunto de experiencias que apoyen y complementen las vivencias familiares, nunca sustitutivas de las que recibe en la familia, con el objeto de lograr un pleno desarrollo de las capacidades del niño/a.

1.1.2.5. Organización institucional.

Las organizaciones al consolidarse en instituciones comienzan a desarrollar un clima y una cultura propia, que en ocasiones las puede llevar a desviar o deformar los objetivos que originalmente se habían planteado. “Las instituciones educativas pueden ser vistas en un aspecto bidimensional: el superficial, formal que se refiere a lo administrativo - legal y el profundo, dinámico, real, interno que define la esencia misma de la vida de la institución, es decir, permite advertir los aspectos estructurales, la historia y desarrollo, el clima educativo, el mundo de las relaciones y comunicaciones a su interior” como lo señala Nancy Picazo en su obra (Picazo Villaseñor, 2012, pág. 2).

Mi opinión es que la institución educativa es una realidad concreta, integrada por una comunidad educativa, así toda acción debe efectuarse desde la consideración a la intervención interna y externa. Los elementos necesarios para una organización, son: presencia de un fin u objetivo común; un conjunto de hombres y de medios; esfuerzos combinados; sistema de dependencias y relaciones.

La misión: para definir y formular este componente tan importante para la organización deben considerarse: El ámbito actual y futuro de los servicios que ofrece; los usuarios posibles a atender; la cobertura geográfica; la cobertura de acción; la forma en la que la institución pretende. La visión: sugiero que la visión se defina abarcando un horizonte que vaya de cinco a diez años. Sin la visión es inevitable el desorden y el conflicto. Los objetivos: clarifican su sentido y le dan criterios diferenciadores, por lo que se puede clasificar a las instituciones en función de sus objetivos.

Plan de desarrollo institucional: considero que el plan de desarrollo institucional debe ser construido y desarrollado con la participación de todos los miembros de la organización si se quiere lograr lo previsto en él. Para lograr lo propuesto en los elementos orientadores de la organización: Misión, Visión, Objetivos, Plan de desarrollo, se hacen necesarios dos ingredientes: la estrategia y la tecnología.

La estrategia: representa el camino elegido para alcanzar los objetivos que la organización se propone, se incluye en ella a las políticas y todas aquellas formas de alcanzar los fines. La tecnología: representa el cómo de la organización crea técnicamente sus servicios, incluye la metodología y los recursos. Estructura, Es lo más significativo y lo que refleja con mayor nitidez cómo es esa organización, cómo actúa y cómo las personas conviven con ella.

Las personas: son una variable compleja, están definidas por sus conocimientos y habilidades, que condicionan la posibilidad de usar una u otra tecnología, aportan a la organización las variables de su personalidad. Sistema relacional: el sistema relacional que se refiere a los recursos humanos y los procesos que orientan su actividad, tales como la comunicación, la participación y la toma de decisiones.

La cultura: la cultura define las conductas que se esperan de los miembros de la organización. Determina en cierta medida el tipo de estructura. Dirección: las funciones organizativas serán el instrumento de acción a través del cual la dirección busca disminuir las disfunciones mencionadas. El entorno: el entorno no necesariamente es lo más cercano y algunas instituciones responden a demandas que están diseminadas por toda una ciudad o región.

1.1.2.6. Políticas educativas.

“La política educativa está constituida por los principios, fines, objetivos y estrategias que orientan el accionar de la educación, tanto a nivel estatal como privado, a nivel nacional, regional y local. Las políticas educativas exitosas son aquellas que se formulan sobre la base de amplios consensos construidos a través de procesos participativos, en los que se involucran todos los sectores sociales interesados en la educación” (Tunnermann, 2010, pág. 17).

Estimo que los objetivos de una política educativa, de hecho representan una visión de la sociedad a mediano o largo plazo, desde luego que una opción de futuro en materia de política educativa es también una opción respecto del futuro de la sociedad. El objeto de la política

educativa son los aprendizajes futuros, posibles y deseables de una sociedad determinada. Porque los hombres tienen la capacidad de aprender a ser mejores, de crear posibilidades inéditas, de indagar sobre las maneras como se aprende y se asimila valores.

1.1.3. Características del desempeño docente.

Para orientar la actividad cotidiana dentro del aula en debida forma, el docente debe caracterizarse por ser un profesional comprometido con su labor educativa, que se convierta en garanta de contribuir a que se de un pleno desarrollo de las capacidades del niño/a. Al respecto (Elizalde Lora & Reyes Chávez, 2008, pág. 27) indica los rasgos positivos y negativos del profesor. Los positivos son:

- a) Profesionales formados y con certificaciones;
- b) Empleo de métodos descubrir – investigar;
- c) Calidez, justicia, flexibilidad y claridad;
- d) Compromiso con los estudiantes y su aprendizaje;
- e) Reflexión sobre sus prácticas y aprenden de la experiencia;
- f) Se apoyan durante la enseñanza en los comportamientos y respuestas de sus estudiantes, promueven los intercambios en el aula y estimulan la reflexión y la investigación.

Entre los Rasgos negativos, se menciona:

- a) Bajas expectativas hacia los alumnos;
- b) Pensar que los alumnos de niveles socioeconómicos desfavorecidos aprenden menos.

Entre las características docentes asociadas con el aprendizaje estudiantil, de acuerdo a (McBer, 2000, pág. 75), se identifican tres factores principales dentro del control docente que influyen significativamente en el progreso del alumno, e informan que existe variación en el progreso de los alumnos. Estas características son:

- Características profesionales: las disposiciones subyacentes y los patrones de conducta que motivan lo que hace el docente están relacionados con valores, compromisos y actitudes fundamentales;
- Habilidad para la enseñanza: las “micro conductas” o las habilidades específicas del enseñar pueden ser identificadas y aprendidas;

- Clima de aula: una “medida del producto” de las percepciones colectivas de los alumnos sobre el trabajo en el aula con un docente en particular se relaciona de forma muy directa con la motivación de los alumnos para aprender y trabajar utilizando lo mejor de sus posibilidades

Las características profesionales de los docentes efectivos, según (McBer, 2000), son:

- Profesionalismo: el compromiso de hacer todo lo posible para cada alumno y poner a todos los alumnos en condiciones de lograr el éxito; confianza; creer en la capacidad propia de ser efectivo y enfrentar los desafíos; crear confianza; ser consistente y justo.
- Pensamiento: la habilidad de pensar lógicamente, desglosar y reconocer causa y efecto; pensamiento conceptual; la habilidad de ver patrones y vínculos, aun cuando hay muchos detalles.
- Planificación y fijación de expectativas: impulso para la mejora; energía implacable para fijar y satisfacer objetivos desafiantes, para los alumnos y la escuela; búsqueda de información; un impulso para averiguar más y llegar al meollo de las cosas; curiosidad intelectual; iniciativa; impulso para actuar ahora y anticiparse a los eventos y apropiarse de ellos;
- Liderazgo, flexibilidad: la habilidad y disposición para adaptarse a las necesidades de una situación y cambiar de táctica; responsabilizar a las personas; el impulso y la habilidad de fijar expectativas y parámetros claros y lograr que otras personas se responsabilicen por su desempeño; gestión de alumnos;
- Relaciones con los demás: impacto e influencia; la habilidad y el impulso para producir resultados positivos impresionando bien e influenciando a los demás.
- Conocimiento del contenido: los docentes necesitan saber y ser capaces de hacer: Entendimiento profundo de la materia y flexibilidad para ayudar a los estudiantes a crear mapas cognitivos, vincular ideas, encarar falsas concepciones.
- Motivación de estudiantes: entender lo que los estudiantes individuales creen acerca de sí mismos, saber qué es lo que les preocupa y saber cómo alentarlos.

- Conocimiento del aprendizaje: resolver qué tipo de aprendizaje es el más apropiado en circunstancias específicas, qué material usar, cuándo y para qué fin; ser capaz de usar diferentes estrategias para enseñar, para evaluar el conocimiento de los estudiantes y evaluar su aprendizaje.
- Conocimiento sobre los recursos y tecnologías del currículo para: permitir a los estudiantes explorar ideas, adquirir y sintetizar informaciones, suministrar marcos a los problemas y resolverlos.
- Conocimientos sobre la colaboración: estructurar la interacción de los estudiantes para llegar a un aprendizaje compartido más potente; colaborar con otros docentes; trabajar con los padres para aprender más sobre sus hijos y ayudar a darle forma a experiencias de apoyo en la escuela y en el hogar.
- Capacidad de reflexionar: Evaluar la práctica propia y su impacto para refinar y mejorar la instrucción; evaluar continuamente el progreso de los estudiantes para darle nueva forma a la planificación de clase.

Pese a lo que se explica, considero que un problema vigente es la dificultad de su evaluación, que ha pasado bastante desapercibida por los actores educativos, en la actualidad se está tratando de fortalecerla a partir de la utilización de diversos modelos de acercamiento y mediante el uso de metodologías cuantitativas, cualitativas y mixtas, así como de instrumentos con diferentes características.

1.1.4. *Desafíos del desempeño docente.*

Los profesores deben crear las condiciones para que sus alumnos desarrollen su máximo potencial, a través de la práctica y la reflexión crítica sobre su propio accionar, ayudarles a formar entornos de aprendizaje cooperativo y creadores de ideas. En tal sentido se dice que “los mejores profesores de la universidad crean lo que podríamos llamar un entorno para el aprendizaje crítico natural, en el que incluyen las destrezas y la información que ellos quieren enseñar mediante trabajos que los estudiantes encontrarán fascinantes, auténticas tareas que les motivarán a repensar sus supuestos y a examinar sus modelos mentales de la realidad”. (Peña Solís, 2009).

En algunas ocasiones los docentes no disponen de la preparación necesaria para un efectivo desempeño en las aulas, ignorando que son la base de la formación de sus alumnos, ya que nadie puede dar lo que no posee. La formación de los profesores no acostumbra a ser la más apropiada en cuanto al nivel y calidad para que puedan abordar con autonomía el diseño de su propia práctica.

Mi opinión es que este aspecto es un reto que debe ser asumido por los docentes es el dominio de los recursos tecnológicos, debido a que la tecnología cierra las brechas existentes con relación a espacio, promueve el intercambio con otros docentes, y da la oportunidad a los alumnos de utilizar otros recursos de aprendizaje distintos a los convencionales. El docente que no domina la tecnología limita la adquisición de nuevas experiencias y el desarrollo de habilidades tecnológicas.

1.1.4.1. *Desarrollo profesional.*

La profesión docente ha experimentado en la actualidad transformaciones a lo largo de la historia. Desde un primer momento, el trabajo docente se estructuró en función a tres elementos: la vocación o apostolado, el de oficio aprendido y la profesión. Cada elemento ha sido privilegiado de manera distinta por distintos actores en distintos momentos. (Montecinos, 2003, pág. 106).

Hoy por hoy, diversas tendencias propician que la profesión docente esté pasando desde una cultura del ejercicio individual al profesionalismo colectivo. Esta nueva visión involucra cambiar la cultura organizacional tradicional en la cual un profesor trabaja de manera aislada, refugiado en su clase. Las actividades para la actualización docente 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, etc.

1.1.4.2. *Relación familia escuela comunidad.*

La relación escuela-familia-comunidad se caracteriza porque busca llegar a un consenso entre la escuela y la familia-comunidad acerca de qué, cómo y para qué se aprende; asume a la comunidad como un lugar de múltiples aprendizajes y formas de aprender. La escuela debe recoger también las demandas y expectativas de los padres, madres, sabios y autoridades

comunales frente a la escuela, respecto de las características, criterios y orientaciones que debe tener la educación de sus hijos e hijas y sobre lo que esperan aprender en la institución educativa. (Cárdenas, 2009, pág. 38)

La participación de los padres y madres de familia en la gestión de la institución educativa se expresa a través de los espacios de concertación y en función de lo que mejor funciona en la comunidad. Como estrategia para operativizar la relación de la trilogía familia, escuela y comunidad, es recomendable organizar asociaciones de madres y padres de familia, de los consejos educativos institucionales u otra forma de organización propia que ya funciona en la comunidad.

Muchas personas tienen buenas intenciones y se esmeran en formar conexiones entre las escuelas, las familias y la comunidad. Esas mismas personas se decepcionan cuando sus esfuerzos no siempre producen el resultado positivo que ellas anhelan. A medida que se cree asociaciones y programas, es importante comprender cuáles son los diferentes impactos que cada tipo de conexión pueda tener.

1.1.4.3. *Fundamentación teórica de la práctica docente.*

Pensar en una verdadera praxis educativa implica considerar la libertad, la participación, la disciplina y el esfuerzo como cuatro grandes ejes en los que se debe estructurar dicha práctica integrando lo cognitivo, lo afectivo y la acción; educando en el respeto a la pluralidad de opciones, abierto a todo nuevo camino y el diálogo con todos, respetando y permitiendo que el otro sea de acuerdo con sus propias opciones en tanto otro y educando para vivir en una actitud que supone sensibilidad ecológica y educación ambiental. (Lanatti, A., 2010).

El fundamento sin lugar a dudas de la práctica es la teoría, el docente tiene teorías inconexas, desarticuladas, inestables, formada a lo largo de su experiencia como alumno, como profesor, como miembro de la cultura son las que dispone para su práctica; una parte es consciente, otra son supuestos que desde afuera, se puede indagar, extraer y esquematizar. Los fundamentos se consideran desde algunos enfoques, tales como:

- Enfoque etnográfico: consiste en observar y registrar las conductas participando en las actividades, obteniéndose así una visión desde dentro. Busca descubrir mejores formas de explicación, es decir, se dedica a demostrar las relaciones que pueden usarse para tomar decisiones.

- Enfoque epistemológico: este enfoque busca definir las áreas de estudio que requiere el docente atender sobre el tipo de saberes que necesita y sus conceptos relacionados; el tipo de fuentes teóricas que fundamentan su práctica, su inserción en la institución escolar ó su relación con su objeto de estudio.

Con lo que antecede se indaga los procedimientos comunes a todos los conocimientos y cómo se interrelacionan entre sí, formulando distintos problemas y tareas que implican distintos niveles de complejidad del pensamiento, a sujetos que se encuentran en diferentes estadios de desarrollo madurativo.

- Enfoque cognoscitivista: el enfoque cognitivo explica la conducta en función de las experiencias, información, impresiones, actitudes, ideas y percepciones de una persona y de la forma en que ésta las integra, organiza y reorganiza. El aprendizaje es un cambio más o menos permanente de los conocimientos o de la comprensión, debido a la reorganización tanto de experiencias pasadas como de la información. (Rodríguez E. M., 2002, pág. 10)

Por lo que el profesor pone especial énfasis en los conocimientos previos del alumno y su relación con la información nueva y, la relación que se establece entre la información nueva y la antigua. Por lo que el profesor debe utilizar marcos de referencia muy organizados, es decir, en la estructuración correcta del nuevo material en el momento en que se presenta.

- Enfoque constructivista: desde finales de la década de 1960 se fueron imponiendo en el campo de la Pedagogía y la Didáctica una serie de enfoques que compartieron una visión sobre el psiquismo humano conocida genéricamente como constructivismo. Esta postura se basó en una serie de principios explicativos del desarrollo y del aprendizaje humano, orientados a analizar, comprender y explicar los procesos escolares de enseñanza y de aprendizaje. (Fundamentos teóricos de la práctica docente, 2008).

Desde el punto de vista educativo se refiere a la importancia de la actividad mental constructiva de las personas, en los procesos de adquisición del conocimiento, lo cual supuso poner mayor atención en la persona que aprende y por lo tanto, al proceso de enseñanza del docente para lograr que el alumno aprendiera mejor. La práctica docente se concibe en un doble sentido: como práctica de enseñanza, propia de cualquier proceso

formativo; como apropiación del oficio de docente, cómo iniciarse, perfeccionarse o actualizarse en la práctica de enseñar.

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 locales, regionales. El plan de mejoramiento es una herramienta de gestión con la cual es posible orientar el rumbo del establecimiento educativo.

A partir de su autoevaluación hacia unos propósitos y resultados previamente acordados, y liderado por el equipo de gestión institucional. La gestión escolar en el ámbito institucional está constituida por cuatro áreas de gestión: Área de gestión directiva, área de gestión pedagógica y académica, área de gestión de la comunidad y área de gestión administrativa y financiera. (Riofrío, 2005, pág. 30)

- La Gestión Directiva.- con su misión 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. La acción de esta gestión se concreta en la organización, diseño, desarrollo y evaluación de una cultura escolar propia, en el marco de la política educativa vigente.

Tiene como foco central ejercer el liderazgo y cuidar que todas las demás áreas de la institución se orienten a cumplir con la misión y el logro de la visión institucional. Esta gestión involucra los procesos orientados a facilitar la coordinación e integración de los procesos institucionales y la inclusión de la institución educativa en los contextos locales, regionales, nacionales e internacionales.

- La gestión pedagógica y académica: “como eje esencial en el proceso de formación de los estudiantes, enfoca su acción en lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño social, profesional y personal” (Vera Mur, Josep M.; Mora Baringo, Vicente; Lapeña Riuz, Antonio, 2006, pág. 261). La Gestión Académica de una Institución Educativa tiene como dinamizador principal a la comunidad

académica, cuyos aportes en conocimientos, experiencias, innovaciones o investigaciones adelantadas por parte de los diferentes agentes educativos contribuyen al desarrollo y el mejoramiento de la institución para el logro de las metas y objetivos.

Es responsabilidad de esta gestión el diseño y actualización permanente de planes de estudios; las estrategias de articulación entre grados, niveles y áreas; las metodologías de enseñanza; el desarrollo de los proyectos transversales; los procesos de investigación; el sistema de evaluación de los estudiantes; la organización y el clima del aula.

- La Gestión administrativa y financiera: tiene a su cargo todo lo relacionado con los sistemas de información y registro de los estudiantes, el manejo de los recursos financieros, la administración de los recursos humanos y físicos, y la prestación de los servicios complementarios (Vera Mur, Josep M.; Mora Baringo, Vicente; Lapeña Riuz, Antonio, 2006, pág. 258). Los referentes más comunes en el desarrollo de esta gestión son: La normatividad (en los aspectos académicos, financieros y de recursos físicos y humanos), Procesos y procedimientos.
- La gestión de la comunidad: incluye áreas de trabajo como la promoción de la participación de la comunidad educativa, el diseño, ejecución y evaluación de estrategias de prevención, y la provisión de las condiciones que permitan una sana convivencia entre sus miembros independientemente de su procedencia, sexo, credo o raza, a la vez que se den las acciones necesarias para su permanencia en el sistema educativo. El ámbito en el que se desarrollan las acciones de esta gestión vincula a todos los actores de la comunidad, a la organización institucional con su entorno, para fortalecer el desarrollo de identidad y sentido de pertenencia con la institución y su PEI

1.2.2. Características de la gestión.

En el contexto actual de cambios constantes y vertiginosos, dice (Amar, 2000) todas las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, empresariales y de servicios, entre otras, de carácter nacional e internacional, han tenido la necesidad de revisar sus propósitos y su misión en la sociedad; igual que sus Normas de organización y su funcionamiento, con el propósito de reducir la incertidumbre del entorno. Muchas organizaciones han ajustado sus objetivos, han propuesto estructuras más flexibles y han logrado posicionarse frente a los cambios sociales de modo relevante.

Otras, conservan sus viejas estructuras y sus objetivos como si nada pasara; sus proposiciones se tornan obsoletas, y tienden a la desaparición o a la supervivencia. “Los sistemas educativos han entrado en este escenario de replanteamientos; han cuestionado sus alcances y su organización. Se han expuesto también a las nuevas competencias y a las capacidades requeridas para desarrollar en quienes tienen a su cargo los procesos de gestión educativa.

Son múltiples los saberes que están transformando el mundo y cada aspecto de la vida cotidiana”. Estimo que la responsabilidad para el mejoramiento de la educación es tarea fundamental de todos los involucrados en el sistema, de manera particular de la supervisión, por su cercanía con la escuela. Para que la supervisión contribuya a lograr mejores procesos y resultados, es importante precisar cuáles son las características de la gestión que impulsa. (Miranda Vásquez, 2010, pág. 72).

- Inuyente y participativa: inclusión es una actitud que abarca escuchar, dialogar, participar, cooperar, preguntar, aceptar y acoger las necesidades de otros, pero también es un proceso inacabado y continuo; se trata de una práctica que parte de reconocer a las personas, sus necesidades y sus diferencias para construir con ellas a partir de un proceso participativo.

Es importante construir acuerdos que regulen la colaboración de cada integrante del equipo colegiado, considerar todas las opiniones y aportaciones, por diferentes que sean, para tomar decisiones en beneficio del aprendizaje de los alumnos y de los propósitos educativos. Se trata de promover la contribución activa de los miembros del grupo, así como la participación corresponsable en la toma de decisiones organizativas, en la transparencia y en la rendición de cuentas.

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. Una acción reflexiva implica tomar a la práctica como objeto de estudio, para reconocer sus alcances y mejorarla de manera sistemática. La reflexión no es un proceso de evaluación formal, pero sí un modo de observar críticamente el quehacer cotidiano.

Diálogo informado: como 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. Este proceso, sin duda, contribuye a dejar atrás la imposición de opiniones para obtener acuerdos producto de la reflexión, el diálogo y la información, mejorando la respuesta del equipo de trabajo.

Relaciones horizontales: es importante que la interacción entre los miembros del grupo de supervisores y asesores técnicos sea entre pares. Hoy conviene establecer relaciones horizontales de trabajo para el desarrollo de actividades que enriquezcan la dinámica grupal. Una relación horizontal favorece el clima para dialogar, aprender, expresar comentarios y propuestas, y para generar ambientes de confianza que permitan potenciar las capacidades individuales y colectivas. Es necesario superar la cultura de la jerarquía y de la verticalidad; su transformación establece estrecha relación con conceptos de colaboración, solidaridad y participación.

Trabajo colegiado y colaborativo: una actitud de motivación y apertura que integra el potencial del equipo en el trabajo colectivo, a través de la cual, los supervisores y asesores realizan análisis, evaluaciones, acuerdos, debates, negociaciones, discusiones intelectuales o académicas entre pares; asimismo, lo promueven en el interior de las escuelas como un recurso para establecer acuerdos y tomar decisiones con los directores y maestros. El trabajo colegiado implica un alto nivel de compromiso y responsabilidad de cada uno de los integrantes del equipo de supervisión y de los integrantes de la comunidad escolar en los diferentes momentos de participación.

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. Para lograrlo, 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.

- Fomenta la participación social.- En los procesos de desarrollo social, entre ellos la educación, resulta esencial la participación de los padres de familia en los asuntos relacionados con el aprendizaje de sus hijos. La supervisión orienta al colectivo escolar acerca de la integración formal, la organización de su estructura y su funcionamiento, de

tal manera que acompañe a las escuelas en el diseño de estrategias para el logro de sus objetivos y de sus metas planificadas, así como, para generar redes de colaboración que apoyen y contribuyan a mejorar el servicio educativo.

1.2.3. Tipos de gestión.

Si el problema de la gestión es complejo en las organizaciones educativas convencionales, aún más en aquellas que ofrecen modalidades como la educación a distancia, debido a la necesidad de tomar en consideración diferentes tipos de gestión: académica, administrativa y tecnológica, para avanzar en el aseguramiento de la calidad. La gestión de ambientes virtuales de aprendizaje conlleva cinco dimensiones: la social, la político-institucional, la administrativa y la técnico-pedagógica. (Rosas, 2006, pág. 29)

Dimensión social: la educación toma lugar en un contexto histórico y social determinado que le imprime las características esenciales de su función (el ¿para qué educar?), y de ahí, las formas y los medios como se educa. Así, el e-learning 2.0 lleva a que ahora se aprenda de manera inter, multi y transdisciplinaria, y los objetos de aprendizaje son un medio apropiado para ello.

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

Dimensión administrativa: es aquí donde los gestores sortean todos los escollos propios de la gestión de los diversos programas y de la institución educativa. Dimensión técnico-pedagógica: es el que cada organización que gestiona y aporta al cambio. Pasa por conocer y escoger las herramientas más adecuadas para los propósitos pedagógicos. Implica gestar a nuevos docentes y estudiantes, y desde aquí se da esa función de reflexión y adscripción a líneas del cambio social.

1.2.4. Ámbitos de la Gestión Docente.

Los estándares de desempeño docente buscan, particularmente, acercarse al aula como lugar social donde se espera que algunos de los saberes socialmente construidos sean aprendidos

por los y las alumnas. Los estándares tienen como fin facilitar la mejora de la práctica docente y promover la reflexión en torno al quehacer de enseñar; no pretenden convertirse en una herramienta coercitiva. De lo contrario, se puede inhibir el mejoramiento como consecuencia de una evaluación amenazadora, que esté dirigida de manera deficiente o sea comunicada inadecuadamente. (López & Lobo Vásquez, 2010, pág. 28).

El aula es un lugar intencionalmente dispuesto para el aprendizaje. Hay muchos ámbitos donde se aprende; no obstante, desde lo social, lo cultural y lo histórico, el aula se presenta como el espacio que han dispuesto las sociedades modernas, específicamente, para desarrollar los aprendizajes que nos permitirán jugar cierto rol en la sociedad. (Amar, 2000). El aprendizaje es la principal responsabilidad social de los docentes. Los maestros enseñan a los alumnos en diversas formas, espacios y momentos, pero es en el aula donde su profesión se realiza de manera intensa.

El quehacer de los maestros en el aula se materializa en su desempeño en cuanto a habilidades, actitudes, saberes y valores. En el aula ocurren, en fin, un sinnúmero de situaciones, que hacen que ese lugar sea también de orden muy complejo: es un espacio donde constantemente se suscitan eventos, se relacionan personas con diferentes intereses e historias y todo ello ocurre de forma simultánea.

En este ámbito, la práctica docente es una actividad en la que se toman muchas decisiones a lo largo de pequeños periodos; se trata de un oficio muy situado espacialmente, y permeado por muchos referentes que, de alguna manera, inciden en él. No obstante, el desempeño docente tiene una “configuración”. Los estándares de desempeño docente son, pues, una herramienta para la gestión escolar en su componente de práctica pedagógica en el aula por parte de los maestros en servicio, pues son ellos quienes tienen mayor cercanía e intervención directa en el aprendizaje de los alumnos.

1.2.4.1. *Ámbito de la Gestión Legal.*

“La evaluación del desempeño es un proceso permanente integral, obligatorio y formativo que se orienta a verificar la calidad de trabajo profesional de los profesores de acuerdo a indicadores de desempeño previamente establecidos para contribuir al fortalecimiento de sus competencias profesionales y laborales así como asegurar la calidad del servicio educativo” (Valdés, Cuenca, Robalino, & Astorga, 2007, pág. 55). Se apoya en un instrumento que

establece los estándares, para el desempeño docente, ya sea en la enseñanza misma y los actos pedagógicos en el aula, constituido por los siguientes indicadores:

- Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los alumnos,
- Enseñanza para el aprendizaje.
- Preparación para la enseñanza: organización de los contenidos en función del aprendizaje del alumno y
- Responsabilidades profesionales.

El proceso de evaluación del desempeño docente, tiene como objetivo evaluar a los profesionales de la educación que se desempeñan como docentes de aula en establecimientos municipalizados, con el propósito de brindar información necesaria para proyectar acciones de mejoramiento continuo en busca de la calidad de la educación. Los conceptos integradores son:

- Evaluación: proceso sistemático donde se obtiene y se provee información útil para emitir un juicio acerca del desempeño del profesor.
- Desempeño: cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que no está obligado "a hacer" y, además, "ser hábil y diestro en un trabajo", oficio o profesión".
- Evaluación del desempeño del docente: evaluar en cada docente el cumplimiento de sus funciones, sus responsabilidades, sus competencias pedagógicas, sus actitudes, valores, saberes y habilidades.

El Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente es una evaluación obligatoria cuyo objetivo es fortalecer la profesión docente y contribuir a mejorar la calidad de la educación. Los resultados de la evaluación se expresan en 4 niveles de desempeño: "Insatisfactorio", "Básico", "Competente" y "Destacado". La Evaluación Docente se orienta hacia una carrera docente basada en el mérito y el mejoramiento continuo, y busca incentivar el fortalecimiento de la práctica docente para otorgar una educación de calidad a los niños y niñas de nuestro país.

1.2.4.2. *Ámbito de la gestión del aprendizaje.*

Contribuye a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados. Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características:

- Ser objetivos básicos comunes a lograr.
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles.
- Ser fáciles de comprender y utilizar
- Estar inspirados en ideales educativos.
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales.
- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana.
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema pero ser alcanzables. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2011).

¿Qué tipo de estándares está desarrollando el Ministerio de Educación? Se encuentra diseñando tres tipos de estándares de aprendizaje, y estándares de desempeño profesional y de gestión escolar que ayudarán a asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados. A continuación se explican: Estándares de aprendizaje:

¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante? Estos estándares son descriptores de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar desde educación inicial hasta bachillerato. Para los estándares de Educación General Básica (EGB) y bachillerato se ha empezado por definir los aprendizajes deseados en cuatro áreas del currículo nacional; Lengua, Matemática, Ciencias Naturales y Estudios Sociales, así como en el uso de las TIC. En el futuro se formularán estándares correspondientes a otras áreas de aprendizaje, tales como lengua extranjera, formación ciudadana, educación artística y educación física.

1.2.4.3. *Ámbito de la gestión de planificación.*

Parecería una verdad indiscutible, pero debe quedar claro que la planificación es un momento fundamental del proceso pedagógico de aula. No es posible imaginar que un ingeniero o arquitecto construya un proyecto sin un plan detallado de acciones, de igual forma, cuando queremos generar conocimientos significativos en los estudiantes, se debe organizar claramente todos los pasos a seguir para asegurar el éxito.

La tarea docente está marcada por imprevistos. Muchas veces el ánimo de los estudiantes, algún evento externo o alguna noticia deben motivar la reformulación de la práctica cotidiana. Precisamente para tener la flexibilidad necesaria, se requiere que el plan de acción sea claro y proactivo. La planificación permite organizar y conducir los procesos de aprendizaje necesarios para la consecución de los objetivos educativos. Muchas veces se ha visto al proceso y a los instrumentos de planificación únicamente como un requisito exigido por las autoridades, pero la idea es que el docente interiorice que este recurso le ayudará a organizar su trabajo y ganar tiempo (Biggs, 2000).

Además, la planificación didáctica permite reflexionar y tomar decisiones oportunas, tener claro qué necesidades de aprendizaje tienen los estudiantes, qué se debe llevar al aula y cómo se puede organizar las estrategias metodológicas, proyectos y procesos para que el aprendizaje sea adquirido por todos, y de esta manera dar atención a la diversidad de estudiantes. “El profesor planifica la malla curricular de la escuela, estrategias efectivas, recursos e información para satisfacer las necesidades de los estudiantes”. (Valencia, 2010)

Entre los estándares se pueden incluir: usar información del aprendizaje de los estudiantes para guiar la planificación; planificación en tiempo realista, cobertura del contenido, y transiciones; planes para instrucción diferenciada; alinear los objetivos de las lecciones con la malla curricular de la escuela; desarrollar planes apropiados de corto y largo alcance, capaz de adaptar planes cuando sea necesario; el profesor planifica usando el currículo de la escuela, estrategias efectivas, recursos, e información para cumplir las necesidades de todos los estudiantes. En líneas generales dentro de los estándares que corresponden a la planificación, se los puede agrupar de la siguiente manera:

- Selección de contenidos: Especifica, de manera clara, contenidos apegados al currículo que desarrollará durante la clase.
- Selección del propósito: Especifica, de manera clara, el propósito que desarrollará durante la clase.
- Diseño de estrategias didácticas: Especifica categorías didácticas acordes con el propósito y los contenidos que desarrollará durante la clase.

- Diseño de mecanismos de evaluación: Especifica mecanismos de evaluación a utilizar durante la clase, que permitirán detectar de manera eficiente el grado de avance y logro del propósito.

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

"Para que el profesor sea un líder dentro del aula, éste debe estar reconocido por sus alumnos como tal. La autoridad del líder docente proviene siempre de los estudiantes con los cuales interactúa y con quienes comparte su posición, normas y valores. Un profesor líder se caracteriza por su ascendencia y autoridad moral sobre los estudiantes, la cual obedece a un proceso de influencia construida por el ejemplo y las buenas prácticas del docente" (Maureira & Rojas, 2013, pág. 116).

Desde la perspectiva de la lógica de los estándares, la Comisión de Estándares Profesionales para la Enseñanza del Estado de Carolina del Norte en los Estados Unidos de América, establece los siguientes estándares para el ejercicio de la profesión docente en las escuelas del Estado: Los profesores demuestran liderazgo. Ellos guían en sus salas de clases; Los profesores establecen un ambiente respetuoso para poblaciones diversas de estudiantes; Los profesores conocen los contenidos que enseñan; Los profesores facilitan el aprendizaje de sus estudiantes; Los profesores se reflejan en sus prácticas.

Sin duda lugar a dudas, cuando la prioridad es la mejora sustantiva de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, las capacidades de influencia no solo basadas en el poder conferido por un título de profesor, es decir, liderazgo, hacen la diferencia en la agregación de valor a la tarea formativa, reconocida por los estudiantes y el mismo docente. En síntesis, es posible afirmar que el liderazgo en aula, es decir, la capacidad del docente para influir en mayores y mejores aprendizajes, aparece como un foco de conocimiento relevante para dimensionar las características de efectividad docente.

El liderazgo implica promover la cooperación y cohesión entre los actores del aprendizaje, el desarrollo de visiones acerca de las metas comunes y la creación de condiciones favorables para el aprendizaje. Un docente con marcado liderazgo orienta e inspira permanentemente a los diferentes estamentos de la comunidad educativa en el establecimiento, acción y seguimiento oportuno de metas y objetivos del proyecto educativo institucional y en general con las actividades de la institución, dando retroalimentación oportuna e integrando las opiniones de los otros para asegurar efectividad en el largo plazo. (Vezub Lea, 2004).

La competencia de liderazgo se evidencia cuando el docente o directivo docente: Transmite con sus acciones a la comunidad educativa la visión, la misión, los objetivos y los valores institucionales; Influye positivamente en el comportamiento de los demás y logra que se comprometan con el logro de metas comunes.; Promueve cambios y transformaciones que aumenten la capacidad institucional e impulsen el mejoramiento; Genera espacios de participación para escuchar y apoyar propuestas de sus estudiantes; Apoya las propuestas innovadoras que permitan realizar mejoras en procesos o formas de actuación.

1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión académica

1.3.1. Definiciones de estrategias.

Cuando se piensa en las acciones que contribuyen al mejoramiento de la calidad educativa de preescolar, básica y media, es necesario aludir a la gestión educativa como punto de referencia para reflexionar y analizar el conjunto de procesos internos y externos que realizan los establecimientos educativos, las Secretarías de Educación y el Ministerio; asimismo, identificar las distintas formas de organización que asumen las entidades educativas antes mencionadas, con el fin de garantizar el derecho a una educación de calidad a todos los ciudadanos. (Rodríguez & Valderrama, 2010, pág. 5)

La gestión educativa constituye un conjunto de sistemático de órganos, funciones, procesos, acciones, técnicas y recursos necesarios para lograr la máxima eficiencia en la ejecución de las actividades educativas, es importante destacar la supervisión educativa como orientación profesional y asistencia, dadas por personas competentes en materia de educación cuando y donde sean necesarios tendientes al perfeccionamiento de la situación total del proceso de enseñanza aprendizaje.

La gestión educativa, se identifica con la gestión docente y administración educacional. Sin embargo, va más allá, ya que la gestión educativa se enmarca en el proceso del desarrollo estratégico institucional de manera integral y coherente en el cual se definen objetivos, acciones y prioridades que comprometen a todos los actores institucionales de acuerdo al tipo de educación que se ofrece, desde el ámbito de las políticas y estrategias generales de la institución.

Desde mi punto de vista la necesidad de la definición de estrategias para mejorar la gestión educativa es fundamental para lograr la calidad en la formación de los egresados, realizando un análisis, planificación, y control que permitan mejorar la calidad y eficacia de cada uno de los procesos curriculares, administrativos y normativos. La gestión educativa es la vía al mejoramiento de la educación. La gestión educativa está conformada por un conjunto de procesos organizados que permiten que una institución o una secretaría de educación logren sus objetivos y metas.

Una buena gestión es la clave para que lo que haga cada integrante de una institución tenga sentido y pertenencia dentro de un proyecto que es de todos. Una buena gestión escolar facilita el trabajo organizado y favorece el desarrollo de las competencias.

1.3.2. Tipos de estrategias.

Existen tres tipos de estrategias según el estadio o etapa en la que se encuentra el centro:

- Tipo I- Iniciar un proceso de desarrollo, para centros ineficaces que se encuentran estancados.
- Tipo II- Apoyar el inicio de un proceso de desarrollo, para centros que puedan refinar sus prioridades de desarrollo y focalizarse en aspectos específicos de la enseñanza / aprendizaje.
- Tipo III- Sostener la institucionalización del desarrollo, para centros efectivos que necesitan estrategias dirigidas a la continuidad de los esfuerzos de mejora.

“De todas formas, existe una desconfianza en que existan estrategias nuevas y sofisticadas que puedan producir mejoras. La innovación suele tener su punto de partida por la percepción o reconocimiento de un problema que induce a la necesidad de cambiar, seguido de la capacidad para llevarlo a cabo y la oportunidad, medios y recursos para cambiar. Introducir cambios en organizaciones complejas, como las escolares, no es un proceso lineal, sino que requiere una cierta ecología favorecedora” (Bolívar, 2013, pág. 33)

La mayoría de estrategias de innovación han sido dependientes de un modelo de gestionar el cambio, haciendo transferencias del mundo de la gestión de organizaciones industriales o empresariales a los centros educativos. Hoy entendemos, que unos centros se definen por sus funciones educativas y tienen una especificidad propia, que impide hacer unas transferencias directas. Existen diversos intentos de clasificar las estrategias de innovación..

1.3.2.1. *En la gestión legal.*

La evaluación del desempeño es un proceso permanente integral, obligatorio y formativo que se orienta a verificar la calidad de trabajo profesional de los profesores de acuerdo a indicadores de desempeño previamente establecidos para contribuir al fortalecimiento de sus competencias profesionales y laborales así como asegurar la calidad del servicio educativo.

El Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente es una evaluación obligatoria cuyo objetivo es fortalecer la profesión docente y contribuir a mejorar la calidad de la educación. Es una evaluación de carácter formativo (no punitiva), ya que está orientada a mejorar la labor pedagógica de los educadores. También tiene un carácter explícito, dado que el docente conoce previamente los criterios con los que será evaluado, esto es, los criterios y descriptores contenidos en el Marco para la Buena Enseñanza (MBE).

Los resultados de la evaluación se expresan en 4 niveles de desempeño: insatisfactorio, básico, competente y destacado. A contar de los cambios introducidos sobre Calidad y Equidad en la Educación, los docentes que obtengan resultado Básico en su Evaluación deberán evaluarse cada cierto tiempo. En caso de que resulten calificados con desempeño básico en tres evaluaciones consecutivas o en forma alternada con desempeño básico o insatisfactorio durante tres evaluaciones consecutivas, dejará de pertenecer a la dotación docente.

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

La planificación se considera como la más fundamental de las funciones, porque de ella parten las demás. Durante esta planificación la organización debe determinar, cuando sea apropiado, aspectos como los objetivos de la calidad y los requisitos para el producto, la necesidad de establecer procesos, documentos, y de proporcionar recursos específicos para el producto (Balzán, 2008, pág. 18).

Por ello se hace necesaria la planificación de los supervisores, para que haya una clara instrucción de los pasos que se han seguir durante el proceso que debe llevarse a cabo, y obtener el logro de metas y objetivos planteados, que garanticen el éxito del proceso en todos

los ámbitos educativos; este proceso de planificación conduce o mantiene al supervisor actualizado en cuanto a los hechos que se suscitan a su alrededor, y saber con anticipación cómo abordarlos.

La planificación, permitirá determinar problemas y reorientar la misma en función de solucionarlos; es la oportunidad segura y la necesidad para revisar las estrategias y tácticas que apunten a esa gran visión; una visión de liderazgo ganadora y trascendente es lo que hace que el coach trabaje en el mejoramiento de su personal: todas sus estrategias y tácticas se planifican para ganar.

De esta manera construir una cultura ganadora, en la que todos los actores que intervienen en el proceso, den el todo por el todo y haciendo esa gran visión suya, estableciendo mecanismos de identidad y de pertenencia hacia la organización; dicho de otro modo, los centro educativos en los cuales se desarrolle el individuo con un pensamiento colectivo, crítico.

1.3.2.3. *En la gestión del aprendizaje.*

La enseñanza tiene su contrapartida, el aprendizaje, y éste es un aspecto poco trabajado cuando se evalúa el trabajo escolar, porque siempre es visto desde la perspectiva de los resultados, en términos de rendimiento académico. Entre estas competencias encontramos: a) el dominio de las competencias básicas de lectura, escritura y cálculo; b) el manejo de las técnicas de investigación tanto de campo como bibliográficas; c) el dominio de las técnicas de estudio; d) el interés por conocer y por aplicar lo que conocen, y la socialización de lo aprendido; e) la capacidad para trabajar en equipo; f) saber resolver problemas.

Bajo esta perspectiva del proceso de enseñanza-aprendizaje, no es suficiente evaluar el aprendizaje sólo en función de los resultados tangibles, también habrá que construir instrumentos que permitan recoger información sobre estas variables que indican los niveles de autogestión de los aprendizajes por parte de los educandos. La meta que se intenta alcanzar es que los educandos logren autorregular su aprendizaje.

Para ello es importante que los educadores sean más explícitos con los educandos en cuanto a los objetivos y contenidos que desean enseñar, y compartan con ellos sus criterios de evaluación; se trata de que los estudiantes vayan asumiendo un rol protagónico en la formación, que vayan tomando conciencia de lo que necesitan para mejorar su aprendizaje y

esto puede darse a través de procesos de autoevaluación, evaluación entre educandos y evaluación entre educadores y educandos.

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

Tiene su impacto real y efectivo tanto en el cuerpo de profesores como en los alumnos y alumnas de los centros educativos; la revisión académica identifica el liderazgo de organizaciones educativas como una de las principales variables que inciden en un mejor desempeño de los establecimientos y del sistema en general (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), 2008).

Las investigaciones y teorías del liderazgo que vienen desde el ámbito empresarial y han sido llevadas al contexto escolar se enfocan en los rasgos o las conductas y/o acciones de los líderes, así como en las conductas en relación con las situaciones en donde se ejerce el liderazgo, los seguidores y los subordinados. La gestión directiva es uno de los factores escolares más importantes en el aprendizaje de los alumnos.

Por ello, la calidad de las escuelas va a depender en gran medida de la competencia, dedicación y estilo de liderazgo del equipo directivo, compuesto por el director o rector, el vicerrector académico, el coordinador académico o el jefe técnico pedagógico; este último ocupa un lugar preferente en los programas de política educativa; las cuestiones pedagógico/educativas son las más significativas en la escuela.

El director o directora no puede desentenderse de esto; si se busca que la escuela cambie para que cumpla mejor los objetivos que se ha fijado y contribuya a un desarrollo integral de todos sus alumnos, las dimensiones pedagógicas son fundamentales, y el líder pedagógico también tiene que ser evaluado, estar presente en los debates, reflexiones y decisiones que se tomen.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

La investigación realizada es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, ya que permitió explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, y que además hizo posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad. Se ha utilizado este enfoque tripartito, ya que permitió con los resultados realizar un análisis completo de los mismos, buscando identificar las debilidades para luego plantear la solución.

Se trata de una investigación con características exploratoria, descriptiva, que tiene por objeto la explicación del fenómeno y el estudio de sus relaciones para conocer sus estructuras y los factores que intervienen, busca matizar la relación causa-efecto. Y también es de investigación de campo, pues al realizar la misma existe un traslado fuera de la ciudad de origen hacia la ciudad de Zaruma y así visitar en los centros educativos a los titulados para realizar la encuesta y a los directivos.

1.1. Preguntas de investigación: El estudio del desempeño docente propone una serie de cuestionamientos que a continuación se detallan:

- ¿Qué conocimientos teóricos requieren los docentes en ciencias de la educación, en los ámbitos de gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, de liderazgo y comunicación, para su práctica educativa?
- ¿Con qué frecuencia los docentes en ciencias de la educación aplican los conocimientos en los ámbitos de gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación en su práctica docente?
- ¿Qué importancia otorgan los docentes a cada uno de los ámbitos de gestión?
- ¿Cuál es el nivel de conocimiento que tienen los docentes para desempeñarse en los ámbitos de gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, del liderazgo y comunicación?

1.2. Población: La población es un conjunto de personas que tienen una característica en común y que les diferencia del resto.

En este caso la población a investigar son los profesionales que se encuentran laborando en los niveles de Educación Inicial, Básica y Bachillerato en el periodo lectivo 2013- 2014 de los centros educativos del Ecuador.

Participaron en la investigación, cinco (5) docentes del Colegio “Dr. Ernesto A. Castro” de la ciudad de Zaruma, Provincia de El Oro, quienes fueron seleccionados de acuerdo a la carga horaria y a los períodos consecutivos.

2.2. Contexto

El presente estudio investigativo se realizó en la Unidad Educativa “Dr. Ernesto A. Castro” de la ciudad de Zaruma, Provincia de El Oro.

La investigación se realizó del 14 al 17 de Enero del 2014; el número de alumnos oscilaron de 15 a 19 en el aula, durante las clases de: Matemática; Lengua y Literatura; Entorno Natural y Social.

La Unidad Educativa Dr. Ernesto A. Castro fue creada el 25 de mayo de 1949 y se encuentra ubicada en la calle Cinco de Noviembre de la parroquia Salvias. Mediante Acuerdo Ministerial la institución pasó a ser un Centro de Educación Básica. En el 2013 por contar el nivel de Educación Inicial en sus dos subniveles, Básica Elemental y Básica Superior, mediante Acuerdo Ministerial se la denomina Unidad de Educativa Dr. Ernesto A. Castro. En el año lectivo 2011-2012, la institución entrega a la sociedad la primera promoción de estudiantes que culminaron la Educación Básica

2.3. Participantes

- Como actores principales del trabajo investigativo, se encuentran: la autora: María Fernanda García González.
- Tutor: Mg. Fernando Ocampo Ocampo
- Participaron en la investigación, cinco (5) docentes del Colegio “Dr. Ernesto A. Castro” de la ciudad de Zaruma, Provincia de El Oro, quienes fueron seleccionados de acuerdo a la carga horaria y a los períodos consecutivos.

- Como participantes secundarios se encuentran los directivos de la institución educativa, los estudiantes y en general los integrantes de la comunidad educativa.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos.

Los métodos utilizados son: analítico, sintético, estadístico, descriptivo, cuantitativo, cualitativo, los que han permitido realizar una efectiva investigación. Descifrando detalles muy importantes para analizar el objeto de la investigación.

El método analítico – sintético: facilita la desestructuración del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudarán a la comprensión y conocimiento de la realidad. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías

El método descriptivo: en esta investigación se analizan los datos reunidos para descubrir así, cuales variables están relacionadas entre sí. La Investigación Descriptiva, describe una situación, fenómeno, proceso o hecho social para formular, en base a esto, hipótesis precisas. Permite explicar y analizar el objeto de la investigación, es decir ¿cómo es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje?

El método inductivo y el deductivo: es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia de hacer una explosión metódica y breve, en resumen. En otras palabras se debe decir que la síntesis es un procedimiento mental que tiene como meta la comprensión cabal de la esencia de lo que ya se conoce en todas sus partes y particularidades; lo cual permite deducir es decir lleva a generalizar de forma lógica los datos que se han alcanzado en el proceso de investigación. Permitted configurar el conocimiento.

El método estadístico: consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación. Tiene por propósito la comprobación, en una parte de la realidad, de una o varias consecuencias verificables deducidas de la hipótesis

de la investigación. Hace factible organizar la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilita los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.

El método hermenéutico, permitió la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico, y, además, facilitó el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico.

2.4.2. Técnicas

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

Técnicas de investigación bibliográfica: para la recolección y análisis de la información teórica y empírica, puede utilizar las siguientes técnicas:

- **La lectura**, como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje..
- Los **mapas conceptuales y organizadores gráficos**, como medios para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teórico- conceptuales.
- El **resumen o paráfrasis** como medio para presentar un texto original de forma abreviada; éste permite favorecer la comprensión del tema, entender mejor el texto y redactar con exactitud y calidad.

Técnicas de investigación de campo: para la recolección y análisis de datos, se puede utilizar las siguientes técnicas:

La observación: es una técnica muy utilizada en el campo de las ciencias humanas. Desde el criterio de Anguera, (1998, p. 57) la observación se convierte en una técnica científica en la medida que:

- Sirve a un objetivo ya formulado de investigación.
- Es planificada sistemáticamente.
- Está sujeta a comprobaciones de validez y fiabilidad.
- Se realiza en forma directa sin intermediarios que podrían distorsionar la realidad estudiada.

Además, conviene resaltar que observar es contemplar y examinar atentamente algo con el objeto de determinar su naturaleza y funcionamiento.

Por ejemplo, si aplicamos la observación no participante a los docentes seleccionados durante el desarrollo de la clase, el investigador no participa en las actividades del grupo, únicamente se limita a observar de forma silenciosa, sin influir en los procesos didáctico pedagógicos de los docentes.

Dentro del estudio, esta técnica sirvió para obtener información sobre la práctica del docente en el aula y de esta manera construir el diagnóstico sobre el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

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

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

2.4.3. Instrumentos

En la presente investigación se utilizó los siguientes instrumentos:

- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión (anexo 4.)
- Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación (anexo 5.)

A continuación se describen cada uno de los instrumentos utilizados:

Cuestionario ad hoc para autoevaluar el desempeño del docente en los ámbitos: legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación (anexo 4)

El cuestionario fue elaborado por el equipo de investigación, tomando como fundamento los criterios de los estándares de desempeño docente propuestos por el Ministerio de Educación

(2011); así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL y que se desarrollan a través de los Practicum ofertados en la malla curricular.

El objetivo del cuestionario es identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de la planificación institucional y del currículo, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación; con el fin de reflexionar sobre el nivel de gestión docente y mejorar su práctica. El cuestionario se encuentra estructurado en dos partes:

La primera relacionada con datos de identificación de los centros educativos (nombre, tipo y ubicación de la institución) y de los docentes (sexo, edad, años de experiencia, nivel de formación, nivel de educación en el que trabaja, modalidad de trabajo y relación laboral del docente).

La segunda parte corresponde a la autoevaluación del desempeño docente y está conformada por cuatro ámbitos, cada uno de los cuales será evaluado tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- Frecuencia: El cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente.
- Importancia: La prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.
- Nivel de conocimiento: El saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos de la gestión.

Los ámbitos que se evalúan con el cuestionario son:

La gestión legal: evalúa el nivel de frecuencia, importancia, y conocimiento que tiene el docente en relación a los principios fundamentales contemplados en el marco legal educativo y la aplicación en su práctica profesional.

La gestión de planificación institucional y curricular: evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que tienen los docentes en el diseño y operatividad de la planificación institucional y curricular.

La gestión de aprendizaje: evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento de los docentes en relación a las actividades desarrolladas en el proceso didáctico.

La gestión de liderazgo y comunicación: evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que el docente promueve para la interacción e interrelación en el aula y con el entorno educativo.

Registro de observación del proceso didáctico pedagógico de los docentes en el aula (anexo 5): el registro de observación fue elaborado tomando como fundamento los estándares de gestión del aprendizaje de los docentes propuestos por el Ministerio de Educación (2011); así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL y que se desarrollan a través de los Practicum 3.1. y 3.2.

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

2.5. Recursos.

Es necesario determinar los recursos humanos, materiales y económicos, los que determinarán el presupuesto y financiamiento.

2.5.1. Talento Humano.

- Investigadora: María Fernanda García González
- Tutor: Mg. Fernando Ocampo Ocampo
- Autoridades de la Unidad Educativa Fiscal “Dr. Ernesto A. Castro”
- Docentes de la Unidad Educativa Fiscal “Dr. Ernesto A. Castro”
- Estudiantes investigados

2.5.2. Institucionales.

- Unidad Educativa Fiscal “Dr. Ernesto A. Castro”
- Aulas y ambientes físicos del plantel
- Ambientes administrativos y de servicio
- Biblioteca

2.5.3. Materiales.

- Computadora con conexión a Internet
- Impresora
- Material bibliográfico (libros, revistas, etc.)
- Papelería para cuestionarios de autoevaluación
- Papelería para las guías de observación
- Formularios de las encuestas.
- Hojas para borradores
- Fichas
- Hojas de papel bond (A4).
- Material de escritorio: Libretas de apuntes, resaltadores, esferográficos, etc.

2.5.4. Económicos.

Compra de material bibliográfico	150,00
Computadora	1000,00
Conexión a Internet	80,00
Impresora	55,00
Material de escritorio y papelería	75,00
Elaboración del informe final	200,00
Empastados	50,00

T o t a l	1.610,00

Son Mil seiscientos diez dólares, 00/100

Este valor será cubierto por la investigadora del proyecto

2.6. Procedimiento.

El procedimiento metodológico requirió de varios pasos que facilitaron la recolección y sistematización de la información. A continuación se presenta algunas acciones específicas para el desarrollo de la investigación:

Orientaciones para el acercamiento a los centros educativos.

Se sugiere realizar las siguientes acciones:

- Para la realización de este estudio investigativo, se seleccionó al Colegio Fiscal “Dr. Ernesto A. Castro”, reconocido por el Ministerio de Educación, está ubicado en el cantón Zaruma de la provincia de El Oro. Se escogió este centro educativo para investigarlo por la cercanía del trabajo de la investigadora, el ambiente de trabajo y el haber tenido una relación de trato más estrecho con las autoridades de la institución educativa. La investigación se realizó del 14 al 17 de Enero del 2014; el número de alumnos oscilaron de 15 a 19 en el aula, durante las clases de: Matemática; Lengua y Literatura; Entorno Natural y Social. El número de docentes investigados fueron cinco.
- Se realizó una entrevista con el respectivo director/a del establecimiento educativo, explicando los propósitos y la importancia de la investigación, las características de la institución auspiciante UTPL, los objetivos a lograr, la seriedad como investigadora, los requisitos de la universidad, y el compromiso como estudiante de hacer conocer los resultados obtenidos en la institución.
- Fue necesario solicitar la debida autorización para realizar la investigación propuesta, y el permiso para observar el proceso pedagógico de los docentes en el aula.
- Se entregó la carta enviada por la UTPL al director del colegio, en ella se indica el objetivo de su visita y el trabajo a realizar. La carta cuenta con el Visto Bueno, la firma del director y el sello de la institución, documento que se adjuntará como anexo al informe del trabajo de fin de titulación.
- Asimismo, se solicitó una breve reseña histórica del Colegio Fiscal “Dr. Ernesto A. Castro” fecha de creación, niveles de educación, tipo, número de docentes y estudiantes.
- Se fijó el día y la hora para la aplicación de los cuestionarios y las observaciones respectivas.
- Se fotocopió los cuestionarios para 5 profesores, aplicando la investigación de campo, con responsabilidad, ética profesional y seriedad metodológica, describiendo la

realidad sobre ¿cómo es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje?, desde la percepción de los estudiantes, docentes e investigador.

Orientaciones para la aplicación del cuestionario y registro de observación.

Para aplicar el cuestionario y levantar el registro de observación, se realizó lo siguiente:

- Se fotocopió la carta autorizada por el Director para presentar a cada profesor a quien deberá aplicar el cuestionario y observar el desarrollo de sus clases.
- Se Fotocopió los instrumentos de investigación de la siguiente manera: 5 fotocopias del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente (anexo 4).
- Se reprodujo 20 fotocopias del registro de observación para poder consignar las observaciones. (anexo 5).
- Se solicitó a cada profesor asignar el día y hora en las que puede realizar la aplicación del cuestionario y la observación de los periodos clase.
- Se entregó al docente el cuestionario de autoevaluación del desempeño (anexo 4).
- Se aclaró algunas dudas.
- Se solicitó al docente que valore de 0 a 10 cada uno de los ítems propuestos. aspectos de frecuencia, importancia y nivel de conocimiento.
- Se identificó cada una de las acciones que el docente realiza desde el momento que entra a su aula, clasifíquelas de acuerdo a la etapa del proceso didáctico que corresponden.

Orientaciones para la codificación de los instrumentos

Se utilizó una plantilla electrónica obtenida del entorno virtual de aprendizaje EVA, link “archivos” – carpeta “planillas” para anotar los códigos, los mismos que facilitaron la tabulación de los datos obtenidos, utilizando la plantilla electrónica en formato excel, diseñado por el equipo de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	10,00	100%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,00	80%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,80	78%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	10,00	100%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
PROMEDIO		9,40	94%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A Castro.

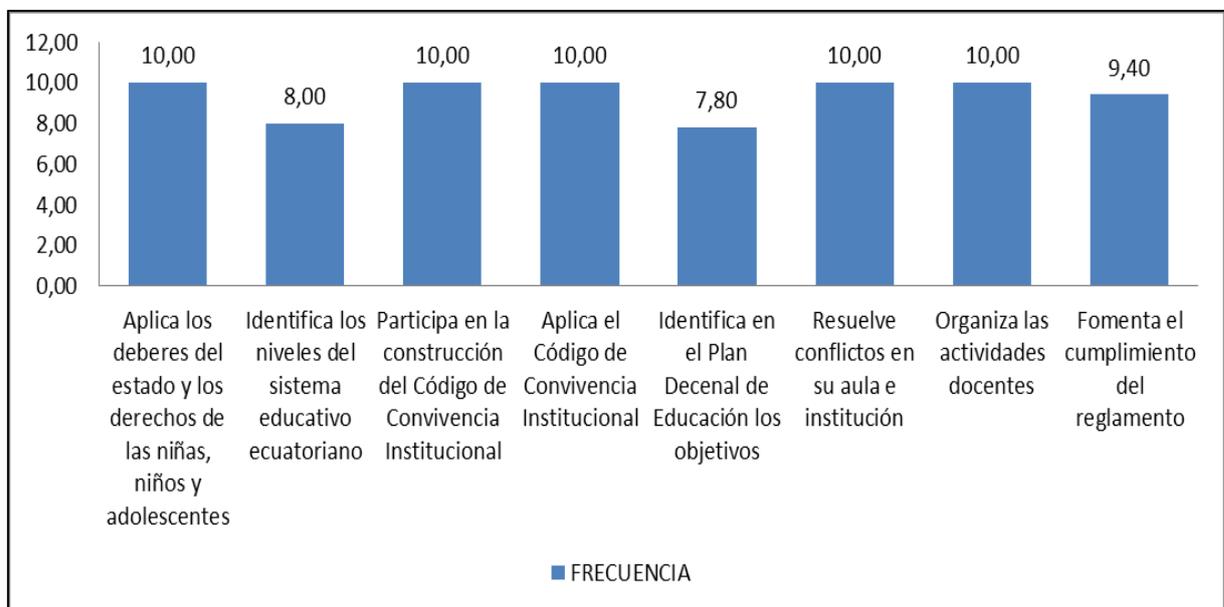


Gráfico 1: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A Castro.

De los datos obtenidos se puede evidenciar que el 100% aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes; Participa en la construcción del Código de

Convivencia Institucional; aplica el Código de Convivencia Institucional; resuelve conflictos en su aula e institución; organiza las actividades docentes; el 94% fomenta el cumplimiento del reglamento; el 80% identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano; y, el 78% identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos. De estos resultados puedo señalar que en el ámbito de la gestión legal, los docentes tienen un buen desempeño.

El trabajo profesional de los profesores se lo cumple dentro de los estándares de calidad, denotando en el ámbito de la gestión preocupación, por lo que se puede crear un ambiente propicio para el aprendizaje de los alumnos, y cumplir con responsabilidad todo aquello que se está obligado a hacer (Fundamentos teóricos de la práctica docente, 2008)

Es responsabilidad de las autoridades institucionales a buscar en el campo legal las mejores estrategias para que los docentes en un marco de respeto y compromiso social ejerzan su trabajo, respetando los deberes y los derechos de los alumnos, los que deben estar transparentados en un código que sea en primer lugar elaborado en forma participativa por los elementos que intervienen en el proceso educativo; respetado y puesto en ejecución.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	10,00	100%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,00	90%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,40	94%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	10,00	100%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	100%
	PROMEDIO	9,80	98%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A Castro.

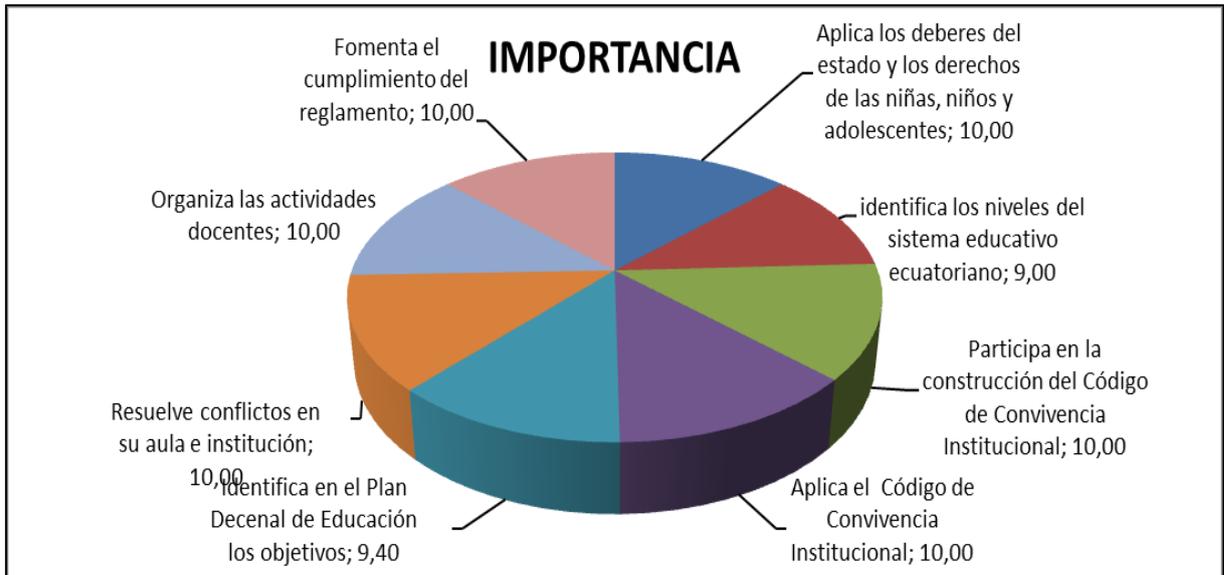


Gráfico 2: Importancia del ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A Castro

De acuerdo al análisis de los resultados en el ámbito de la importancia a la gestión legal, el 100% aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes; participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional; aplica el Código de Convivencia Institucional; resuelve conflictos en su aula e institución; organiza las actividades docentes; fomenta el cumplimiento del reglamento; y, el 90% identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano. En tal consideración los docentes le dan la debida importancia a la gestión legal.

Como lo señala Mirando Vásquez (2010) al involucrar a la gestión en el desempeño docente, “los sistemas educativos han entrado en un escenario de replanteamientos; han cuestionado sus alcances y su organización”. Se han expuesto también a las nuevas competencias y a las capacidades requeridas para desarrollar en quienes tienen a su cargo los procesos de gestión educativa. Son múltiples los saberes que están transformando el mundo y cada aspecto de la vida cotidiana.

Estimo que la responsabilidad para el mejoramiento de la educación es tarea fundamental de todos los involucrados en el sistema, de manera particular de las autoridades y docentes, por su cercanía con la escuela. Para que la gestión legal esté revestida de la debida importancia, todos tienen la obligación de respetar las normativas vigentes en la institución educativa.

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

Tabla 3: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	10,00	100%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,40	84%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
PROMEDIO		9,55	96%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A. Castro.

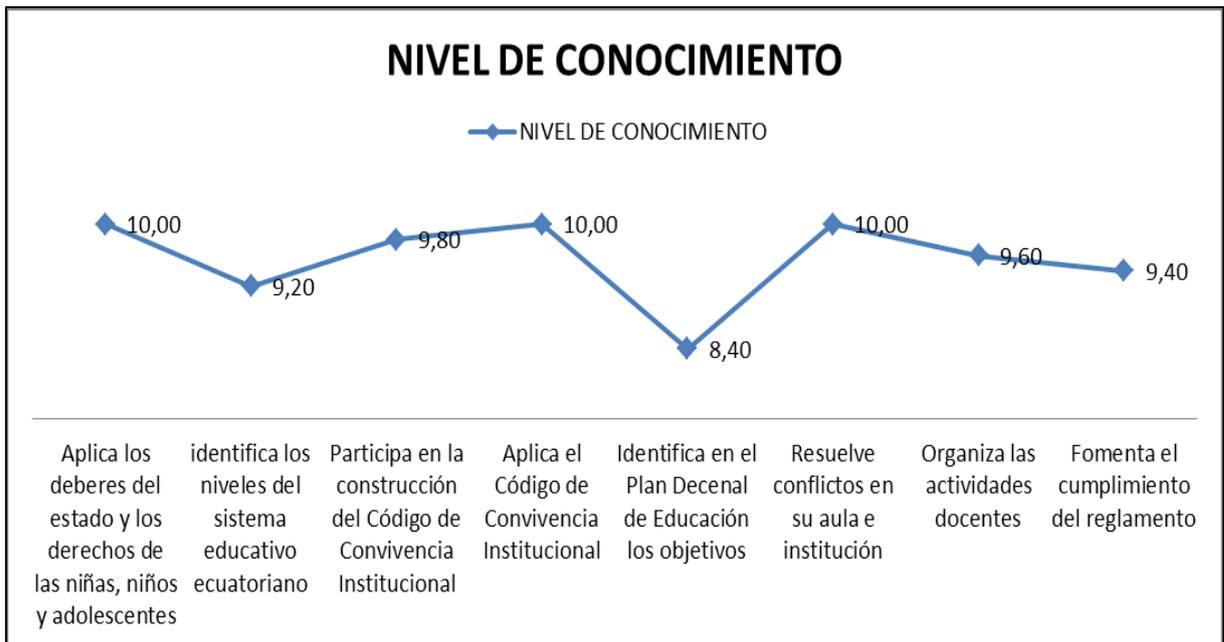


Gráfico 3: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A Castro

Los resultados sobre el conocimientos que tiene el docentes en el ámbito de la gestión legal en el desempeño docente determinan que el 100% aplica los deberes del estado y los

derechos de las niñas, niños y adolescentes; aplica el Código de Convivencia Institucional; resuelve conflictos en su aula e institución; el 98%; participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional; el 96% organiza las actividades docentes; el 94% fomenta el cumplimiento del reglamento; el 92% identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano; y, el 84% identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos.

Es muy necesario que los docentes conozcan el ámbito de la gestión legal en el desempeño de su trabajo, ya que como lo señalan Vera Mur, Josep M.; Mora Baringo, Vicente; Lapeña Riuz, Antonio (2006), “para brindar los aportes requeridos en la construcción de conocimientos, experiencias, innovaciones o investigaciones adelantadas por parte de los diferentes agentes educativos, lo que contribuye al desarrollo y el mejoramiento de la institución para el logro de las metas y los objetivos propuestos”.

Las autoridades y los comprometidos con el proceso académico, si lideran en forma satisfactoria la gestión, pero deben poner énfasis en la organización de las actividades docentes, como en la identificación en el Plan Decenal de Educación los objetivos.

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	10,00	100%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,75	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,50	95%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,20	82%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,80	88%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,20	82%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	9,25	93%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	6,50	65%
2.15	Incorpora el PAA	10,00	100%
	PROMEDIO	9,23	92%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A. Castro.

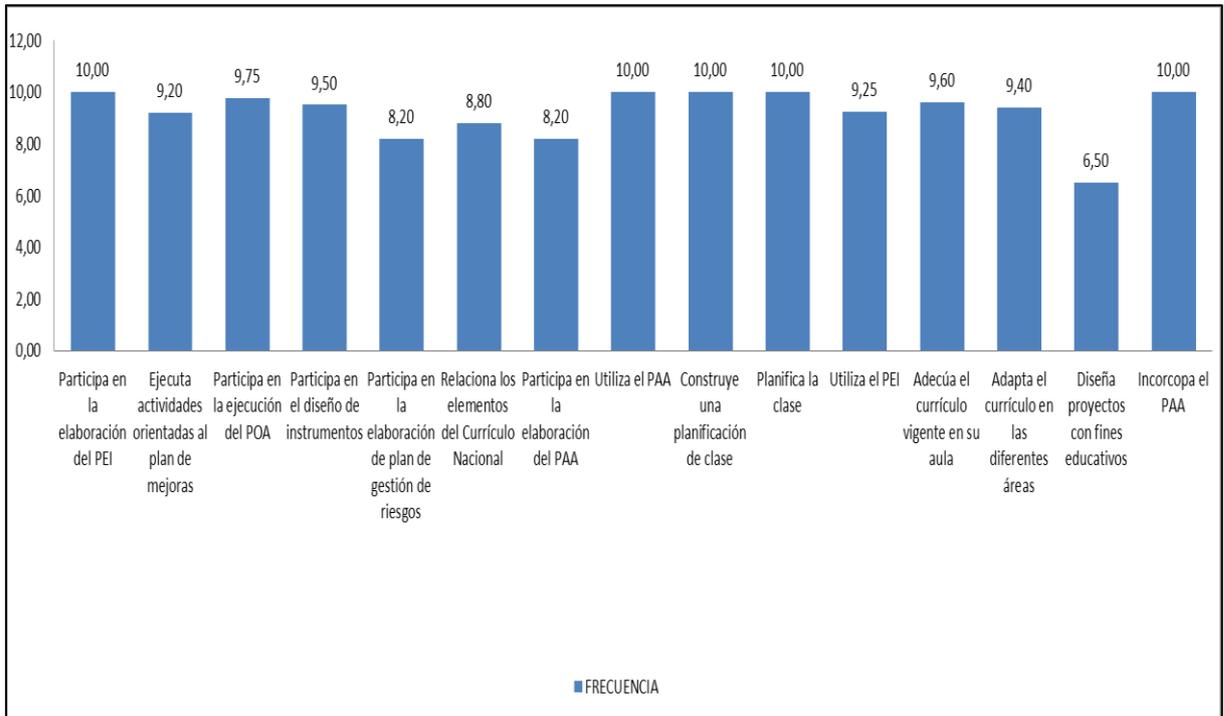


Gráfico 4: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A Castro

De conformidad a los resultados obtenidos en torno a la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación, el 100% participa en la elaboración del PEI; utiliza el PAA; construye una planificación de clase; planifica la clase; incorpora el PAA; el 98% participa en la ejecución del POA; el 96% adecúa el currículo vigente en su aula; el 95% participa en el diseño de instrumentos; el 94% adapta el currículo en las diferentes áreas; el 93% utiliza el PEI; el 92% ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras; el 88% relaciona los elementos del Currículo Nacional; el 82% participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos y participa en la elaboración del PAA; y, el 65% diseña proyectos con fines educativos.

Para enfocar teóricamente los indicadores cuyos resultados preceden, se señala el estudio de la Universidad Salvadoreña A. Masferrer en el que aboca los aspectos del desempeño docente, en los siguientes términos: “es cumplir con las responsabilidades y funciones encomendadas. Esto implica hacer aquello que se está obligado a hacer en el puesto de trabajo e involucra actitudes, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizados en cada persona e influyen en la manera como cada uno actúa”.

Considero que el docente, compromete la acción responsable del 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 desigualdades pero se fomente al mismo tiempo la diversidad latente de los sujetos.

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	10,00	100%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,60	96%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,20	92%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,20	92%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	10,00	100%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,00	90%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	7,80	78%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	7,60	76%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	6,50	65%
2.15	Incorpora el PAA	10,00	100%
PROMEDIO		9,17	92%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A. Castro.

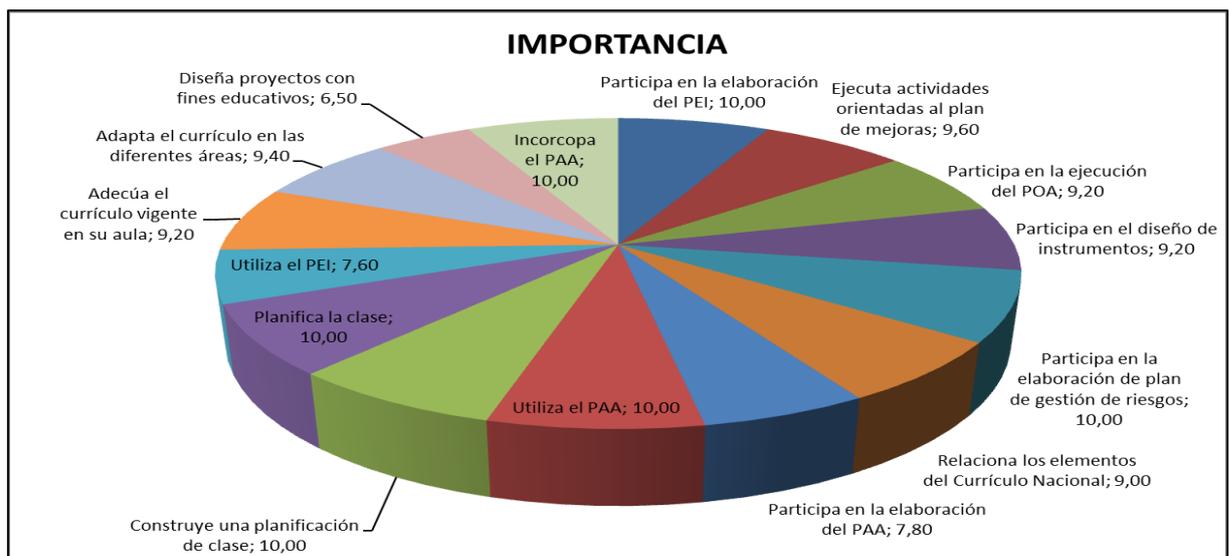


Gráfico 5: Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A Castro

De conformidad a los resultados obtenidos en torno a la importancia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación, el 100% participa en la elaboración del PEI; participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos; utiliza el PAA; construye una planificación de clase; planifica la clase; incorpora el PAA; el 96% ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras; el 94% adapta el currículo en las diferentes áreas; participa en la ejecución del POA; el 92% Participa en el diseño de instrumentos; adecúa el currículo vigente en su aula; el 90% relaciona los elementos del Currículo Nacional; el 78% participa en la elaboración del PAA; el 76% utiliza el PEI; y, 65% diseña proyectos con fines educativos

Parecería una verdad indiscutible, pero debe quedar claro que la planificación es un momento fundamental del proceso pedagógico de aula. Cuando se desea generar conocimientos significativos en los estudiantes, se debe organizar claramente todos los pasos a seguir para asegurar el éxito. La tarea docente está marcada por imprevistos. Muchas veces el ánimo de los estudiantes, algún evento externo o alguna noticia deben motivar la reformulación de la práctica cotidiana. “Precisamente para tener la flexibilidad necesaria, se requiere que el plan de acción sea claro y proactivo” como lo señala Biggs (2000).

La planificación permite organizar y conducir los procesos de aprendizaje necesarios para la consecución de los objetivos educativos. Muchas veces se ha visto al proceso y a los instrumentos de planificación únicamente como un requisito exigido por las autoridades, pero la idea es que el docente interiorice que este recurso le ayudará a organizar su trabajo y ganar tiempo.

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

Tabla 6: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	10,00	100%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,60	96%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	10,00	100%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,60	86%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	7,80	78%
2.8	Utiliza el PAA	9,80	98%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	7,60	76%
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	6,50	65%
2.15	Incorpora el PAA	10,00	100%
	PROMEDIO	9,14	91%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A. Castro.

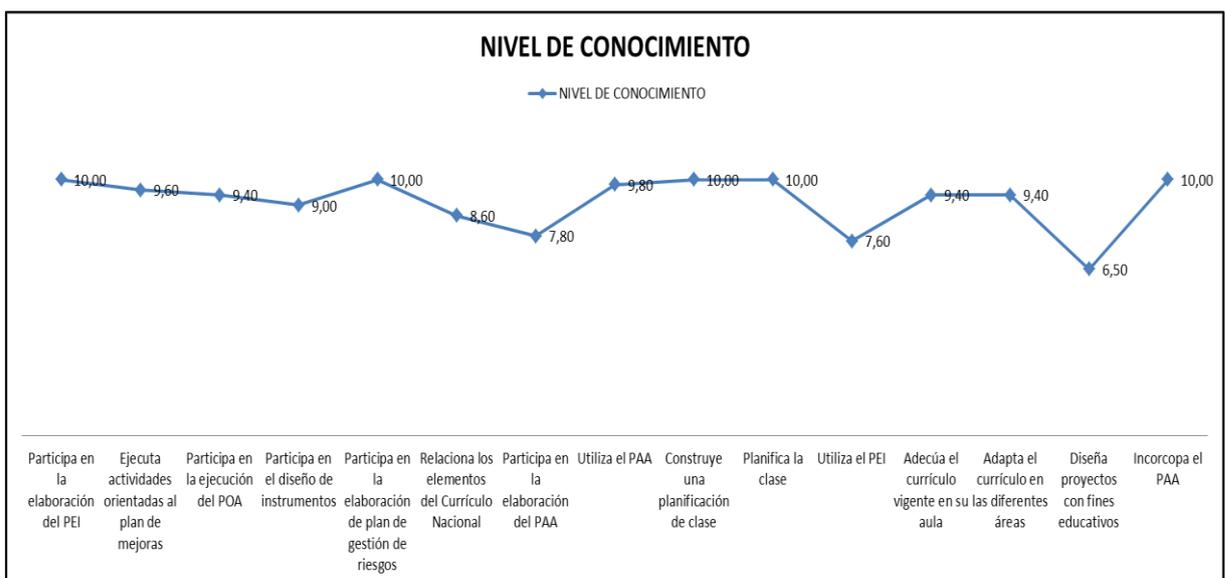


Gráfico 6: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A Castro

De conformidad a los resultados obtenidos en torno a la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación, se determina que el 100% participa en la elaboración del PEI; participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos; construye una planificación de clase; planifica la clase; incorpora el PAA; el 98% utiliza el PAA; el 96% ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras; el 94% participa en la ejecución del POA; adecúa el currículo vigente en su aula; adapta el currículo en las diferentes áreas; el 90% participa en el diseño de instrumentos; el 86% relaciona los elementos del Currículo Nacional; el 78% participa en la elaboración del PAA; el 76% utiliza el PEI; y, el 65% diseña proyectos con fines educativos

La planificación se considera como la más fundamental de las funciones, porque de ella parten las demás. Durante esta planificación se debe determinar, cuando sea apropiado, aspectos como los objetivos de la calidad y los requisitos para el producto, la necesidad de establecer procesos, documentos, y de proporcionar recursos específicos para el producto. (Picazo Villaseñor, 2012). Por ello se hace necesaria la planificación para que haya una clara instrucción de los pasos que se han seguir durante el proceso que debe llevarse a cabo, y obtener el logro de metas y objetivos planteados, que garanticen el éxito del proceso en todos los ámbitos educativos.

La planificación, permitirá determinar problemas y reorientar la misma en función de solucionarlos; es la oportunidad segura y la necesidad para revisar las estrategias y tácticas que apunten a esa gran visión; una visión de liderazgo ganadora y trascendente es lo que hace que el coach trabaje en el mejoramiento de su personal: todas sus estrategias y tácticas se planifican para ganar.

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Tabla 7: Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10,00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10,00	100%
	PROMEDIO	9,78	98%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A. Castro.

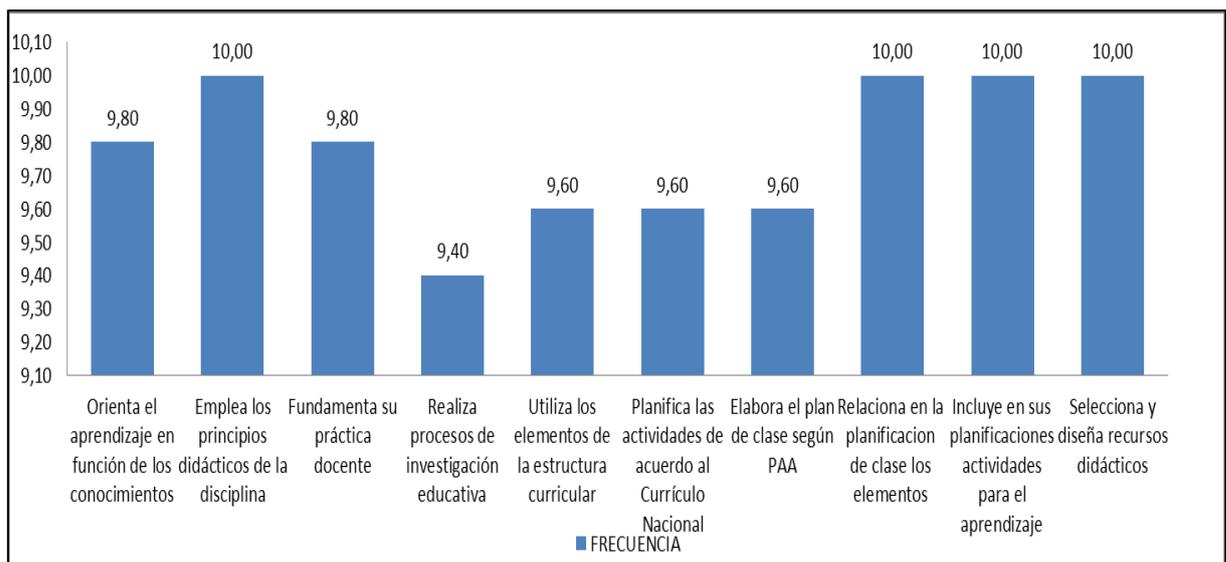


Gráfico 7: Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A Castro

En relación al nivel de frecuencia del desempeño profesional, se determina que el 100% emplea los principios didácticos de la disciplina; relaciona en la planificación de clase los elementos; incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje; selecciona y diseña recursos didácticos; el 98% orienta el aprendizaje en función de los conocimientos; fundamenta su práctica docente; el 96% utiliza los elementos de la estructura curricular; planifica las actividades de acuerdo al currículo nacional; elabora el plan de clase según PAA; el 94% realiza procesos de investigación educativa.

La planificación permite organizar y conducir los procesos de aprendizaje necesarios para la consecución de los objetivos educativos. (Barrios, 2007). Muchas veces se ha visto al proceso y a los instrumentos de planificación únicamente como un requisito exigido por las autoridades, pero la idea es que el docente interiorice que este recurso le ayudará a organizar su trabajo.

Considero que la planificación permite reflexionar y tomar decisiones oportunas, tener claro qué necesidades de aprendizaje tienen los estudiantes, qué se debe llevar al aula y cómo se puede organizar las estrategias metodológicas, proyectos y procesos para que el aprendizaje sea adquirido por todos, y de esta manera dar atención a los estudiantes.

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

Tabla 8: Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10,00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10,00	100%
	PROMEDIO	9,78	98%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A. Castro.

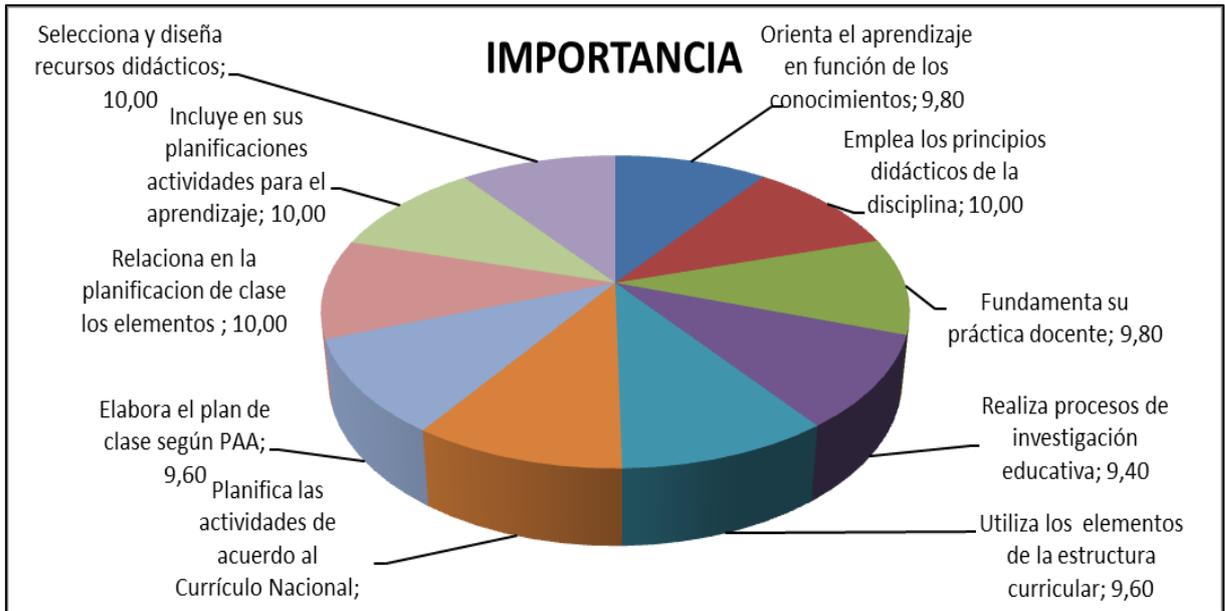


Gráfico 8: Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A Castro

De acuerdo a los resultados de la encuesta en el nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso, se determina que el 100% emplea los principios didácticos de la disciplina; relaciona en la planificación de clase los elementos; incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje; selecciona y diseña recursos didácticos; el 98% orienta el aprendizaje en función de los conocimientos; fundamenta su práctica docente; el 96% utiliza los elementos de la estructura curricular planifica las actividades de acuerdo al currículo nacional; elabora el plan de clase según PAA; y, el 94% realiza procesos de investigación educativa

La importancia del desempeño docente en lo que tiene que ver con el ámbito de planificación del proceso es destacada actualmente, además es incluyente y participativa, así se usa la información emanada de los estudiantes en tiempo real, se desarrollan planes apropiados de corto y largo alcance, capaces de adaptar planes cuando sea necesario; el profesor planifica usando el currículo de la escuela, estrategias efectivas, recursos, e información para cumplir las necesidades de todos los estudiantes.

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

Tabla 9: Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10,00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
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	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10,00	100%
	PROMEDIO	9,76	98%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A. Castro.

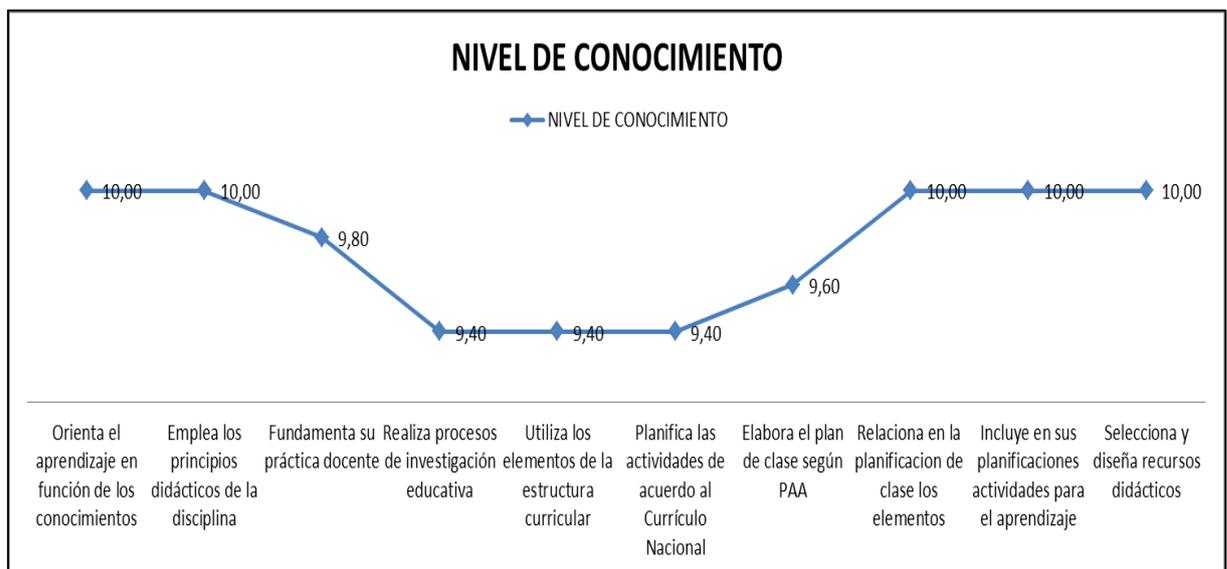


Gráfico 9: Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A Castro

En base a los resultados de la encuesta en el nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso, se determina que el 100% orienta el

aprendizaje en función de los conocimientos; emplea los principios didácticos de la disciplina; relaciona en la planificación de clase los elementos; incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje; selecciona y diseña recursos didácticos; el 98% fundamenta su práctica docente; el 96% elabora el plan de clase según PAA; y, el 94% realiza procesos de investigación educativa; utiliza los elementos de la estructura curricular; planifica las actividades de acuerdo al currículo nacional

Dentro de la planificación, los docentes deben tener un buen nivel de conocimiento del proceso, poniendo énfasis en la selección de contenidos, especificando de manera clara, contenidos apegados al currículo que desarrollará durante la clase; en el diseño de estrategias didácticas, que permitan determinar categorías didácticas acordes con el propósito y los contenidos que desarrollará durante la clase; no debe descuidar el diseño de mecanismos de evaluación, para lo cual buscará los mecanismos de evaluación, que permitirán detectar el grado de avance y logro del propósito. (Rosas, 2006)

La planificación, permite determinar problemas y reorientar la misma en función de solucionarlos; es la oportunidad segura y la necesidad para revisar las estrategias y tácticas que apunten a esa gran visión; una visión de liderazgo ganadora y trascendente es lo que hace que el coach trabaje en el mejoramiento de su personal: todas sus estrategias y tácticas se planifican para ganar.

3.3.2. *Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.*

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

Tabla 10: Niveles de frecuencia del desempeño docente: percepción del docente y observación del investigador (inicio)

INICIO

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	10,00	9,80	100%	98%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10,00	9,30	100%	93%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	9,20	96%	92%
	PROMEDIO	9,87	9,43	99%	94%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A. Castro.

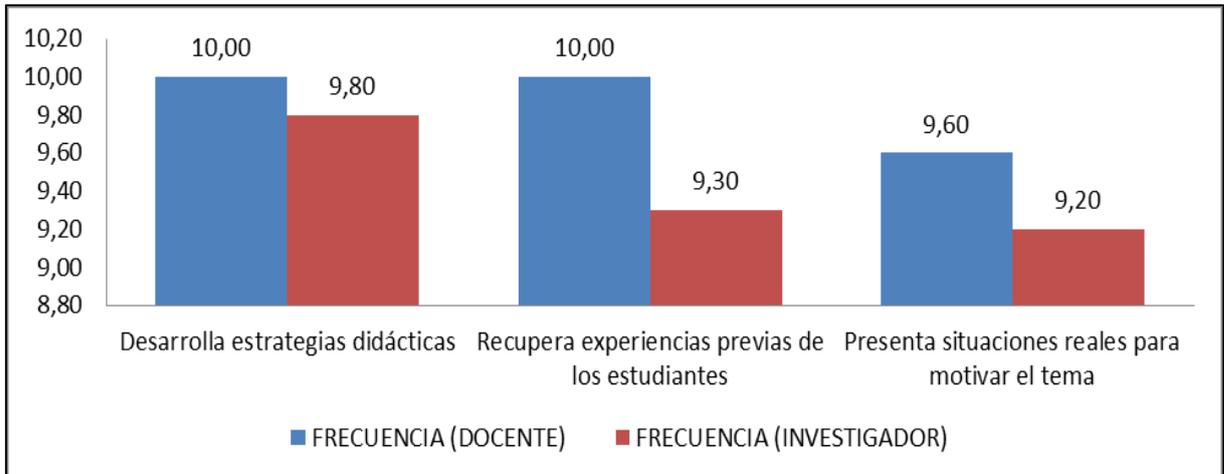


Gráfico 10: Niveles de frecuencia del desempeño docente: percepción del docente y observación del investigador (inicio)

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A Castro

En base a los resultados de la encuesta en lo que tiene que ver con los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, el 100% de la percepción docente y el 98% de observación de la investigadora determinan el desarrollo de estrategias didácticas; el 100% de la percepción docente y el 93% de la observación de la investigadora están de acuerdo de que se recupera experiencias previas de los estudiantes; y, el 96% de la percepción docente y el 92% de la observación de la investigadora concuerdan de que se presenta situaciones reales para motivar el tema. Por lo que se afirma que el ámbito de la gestión de aprendizaje se mueve en forma simultánea dentro de los tres indicadores señalados.

El docente durante su desempeño profesional, con solvencia y capacidad interviene en el desarrollo del proceso de enseñanza, prevé los objetivos en los diferentes programas y el logro de los mismos en los alumnos. Por consiguiente, el profesor plantea y aplica estrategias dirigidas a estimular la comprensión de los estudiantes, en una relación de aprendizajes significativos e integradores.

Dentro de esta perspectiva, Izarra, D., López, M. & Prince, E. (2003) afirman lo siguiente: “El educador debe contribuir con el desarrollo cognitivo de sus estudiantes, ampliando cada día el campo del saber, diseñando estrategias apropiadas, estimulando la lectura y desarrollando el pensamiento lógico y creativo”. El campo de acción de un buen docente es amplio, procurando construir aprendizajes significativos.

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

Tabla 11: Niveles de frecuencia del desempeño docente: percepción del docente y observación del investigador (desarrollo)

DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	9,00	96%	90%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	9,20	92%	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	9,20	94%	92%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10,00	9,30	100%	93%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	8,80	94%	88%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	8,70	90%	87%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	8,90	94%	89%
	PROMEDIO	9,43	9,01	94%	90%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A. Castro.

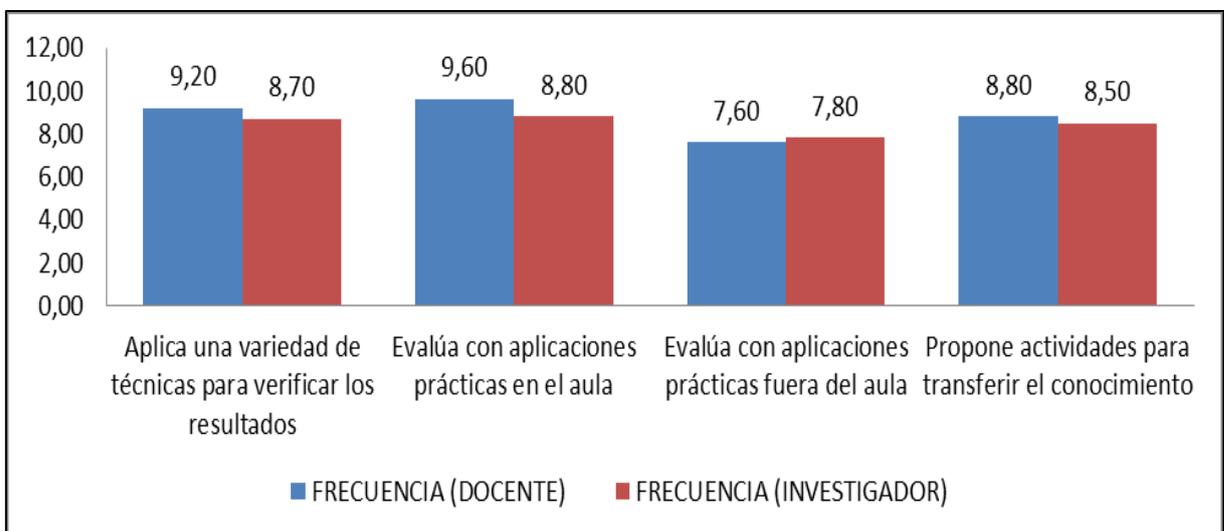


Gráfico 11: Niveles de frecuencia del desempeño docente: percepción del docente y observación del investigador (desarrollo)

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A Castro

De acuerdo a los resultados de la encuesta en lo que tiene que ver a los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje (desarrollo) el 100% de la percepción docente y el 93% de la observación de la investigadora estiman Realiza actividades para organizar, sistematizar; el 96% (docente) y el 90% (investigadora) relaciona el tema con la realidad; el 94% (docente) y el 88% (investigadora) afirman que utiliza estrategias metodológicas; el 94% (docente) y 89% (investigadora) realiza actividades para la aplicación del conocimiento; el 94% (docente) y 92% (investigadora) propone actividades alternativas metodológicas; el 92% (docente) y 92% (investigadora) plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento; y, el 90% (docente) y 87% (investigadora) utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje. En tal consideración, la gestión del aprendizaje durante el proceso de enseñanza-aprendizaje involucra una serie de herramientas y actividades didácticas, que favorecen la construcción del aprendizaje en los alumnos.

“El docente de educación debe de tener en cuenta tres dominios; el saber pedagógico que consiste en el conocer, hacer y actuar que pone al profesor en condiciones de comprender y transformar el fenómeno educativo”. El saber de las disciplinas que orientado a profundizar los saberes que conforman los sistemas de las ciencias sociales, naturales y humanas y al manejo por parte del docente de los métodos y normas para la investigación, en atención a la naturaleza de los contenidos de las disciplinas. (Miranda Vásquez, 2010)

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

Tabla 12: Niveles de frecuencia del desempeño docente: percepción del docente y observación del investigador (evaluación)

EVALUACIÓN

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	8,70	92%	87%

3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	8,80	96%	88%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7,60	7,80	76%	78%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,80	8,50	88%	85%
	PROMEDIO	8,80	8,45	88%	85%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A. Castro.

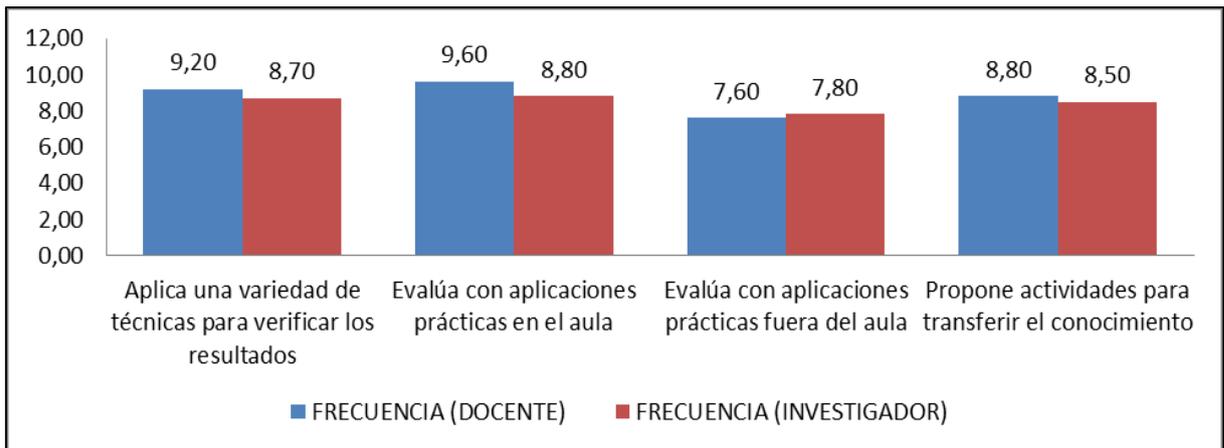


Gráfico 12: Niveles de frecuencia del desempeño docente: percepción del docente y observación del investigador (evaluación)

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A Castro

De conformidad a los resultados de la encuesta en lo que tiene que ver a los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje (evaluación) el 96% (docente) y 88% (investigadora) concuerdan en que se evalúa con aplicaciones prácticas en el aula; el 92% (docente) y el 87% (investigadora) afirman que se aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados; el 88% (docente) y el 85% (investigadora) concuerdan en que se proponen actividades para transferir el conocimiento; y, el 76% (docente) y 78% (investigadora) están de acuerdo en que se evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula. En forma bastante similar existe un pronunciamiento para determinar que en el proceso de evaluación se utiliza técnicas y actividades que permiten afianzar conocimientos y enmendar errores del proceso.

La evaluación es una parte del proceso enseñanza- aprendizaje y sirve precisamente para "verificar" de alguna manera lo que se enseñó y se aprendió, así el educador puede reestructurar sus estrategias metodológicas y adecuarlas a los contenidos y/o a los estudiantes. No sólo evalúa el docente, sino que también los alumnos evalúan la labor del docente. Debe aclararse que existen distintos tipos de evaluación (sumativa, conceptual,

observación directa, etc.) y que también se pueden realizar en cualquier momento del proceso antes mencionado (enseñanza-aprendizaje), no sólo al final como muchas veces se cree.

Los procesos de evaluación tienen por objeto tanto los aprendizajes de los alumnos como los procesos mismos de enseñanza. La información que proporciona la evaluación sirve para que el equipo de profesores disponga de información relevante con el fin de analizar críticamente su propia intervención educativa y tomar decisiones al respecto. Para ello, será necesario contrastar la información suministrada por la evaluación continua de los alumnos con las intenciones educativas que se pretenden y con el plan de acción para llevarlas a cabo.

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

Tabla 13: Niveles de frecuencia del desempeño docente: percepción del docente y observación del investigador (visión global)

VISIÓN GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,87	9,43	99%	94%
3.12	DESARROLLO	9,43	9,01	94%	90%
3.13	EVALUACIÓN	8,80	8,45	88%	85%
	PROMEDIO	9,37	8,97	94%	90%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A. Castro.

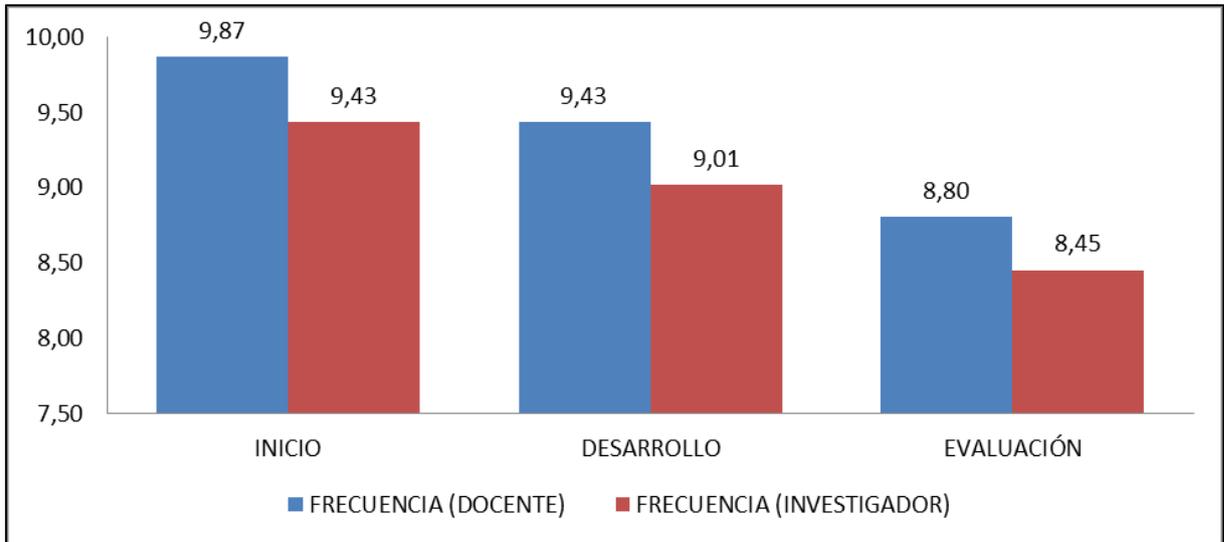


Gráfico 13: Niveles de frecuencia del desempeño docente: percepción del docente y observación del investigador (visión global)

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A Castro

De acuerdo a los resultados de la encuesta se determina que en fase inicial del desempeño docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, el 99% (docente) y 94% (investigadora) están de acuerdo con el proceso; en la fase de desarrollo el 94% (docente) y el 90% (investigadora); y, en la evaluación el 88% (docente) y 85% (investigadora).

La gestión del aprendizaje, supone interacciones dentro del ambiente. Independientemente de la planeación, independientemente 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”. (Miranda Vásquez, 2010)

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 de aprendizaje (inicio)

INICIO

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	10,00	100%

3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10,00	100%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
PROMEDIO		9,87	99%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A. Castro.



Gráfico 14: Nivel de importancia del ámbito de la gestión de aprendizaje (inicio)

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A Castro

Los resultados de la encuesta en relación al proceso de enseñanza aprendizaje dentro del nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje, demuestran que el 100% desarrollan estrategias didácticas; el 100% recuperan experiencias previas de los estudiantes; y, el 96% presentan situaciones reales para motivar el tema. Lo que quiere decir, que el proceso de enseñanza aprendizaje inicia con los requerimientos propios de la clase.

El ámbito de la gestión define la actuación del profesor para facilitar los aprendizajes de los estudiantes. Su naturaleza es comunicativa, lo importante es la relación que el alumno establece con el conocimiento; el profesor es el que ayuda a conseguir que se de esta relación agradable y fructífera.

El docente debe compartir con los alumnos lo que se espera que aprendan, esto brinda una comprensión y apropiación compartida sobre la meta de aprendizaje, los instrumentos que se utilizaran para conocer su logro, y posibilita que todos valoren los resultados de las evaluaciones y las conviertan en insumos para el aprendizaje; en consecuencia, es necesario que los esfuerzos se concentren en como apoyar y mejorar el desempeño de los alumnos y la práctica docente.

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 de aprendizaje (desarrollo)

DESARROLLO

N° 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	9,20	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10,00	100%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	90%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	94%
PROMEDIO		9,43	94%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A. Castro.



Gráfico 15: Nivel de importancia del ámbito de la gestión de aprendizaje (desarrollo)

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A Castro

Los resultados de la encuesta en relación al proceso de enseñanza aprendizaje dentro del nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje en la fase de desarrollo, establecen que el 100% realiza actividades para organizar y sistematizar; el 96% relaciona el tema con la realidad; el 94% utiliza estrategias metodológicas; realiza actividades para la

aplicación del conocimiento; el 92% plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento; y, utiliza las estrategias metodológicas para generar aprendizaje. Es así como en un porcentaje equitativo se utilizan las alternativas para el desarrollo del proceso.

“El aprendizaje es el proceso a través del cual se adquieren nuevas habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación”. (McBer, 2000) El aprendizaje es una de las funciones más importantes ya que en este intervienen diversos factores en los cuales los seres humanos van adquiriendo nuevas experiencias que les va dejando un nuevo aprendizaje, cabe mencionar que dicho aprendizaje está relacionado con la educación y el desarrollo personal, a través de estos se adquieren nuevas habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación.

Considero que el aprendizaje es el proceso por el cual las personas adquieren cambios en su comportamiento, mejoran sus actuaciones, reorganizan su pensamiento o descubren nuevas maneras de comportamiento y nuevos conceptos e información. El aprendizaje es tarea de toda la vida. Siempre será necesario aprender a ser, a vivir juntos, a conocer, a hacer, y a emprender. Todos los educadores, como orientadores del aprendizaje, manejan una serie de estrategias y técnicas con la finalidad de estructurar una metodología del aprendizaje que contribuya al máximo aprovechamiento de la capacidad de aprender

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 de aprendizaje (evaluación)

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	9,60	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7,60	76%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,80	88%
	PROMEDIO	8,80	88%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A. Castro.

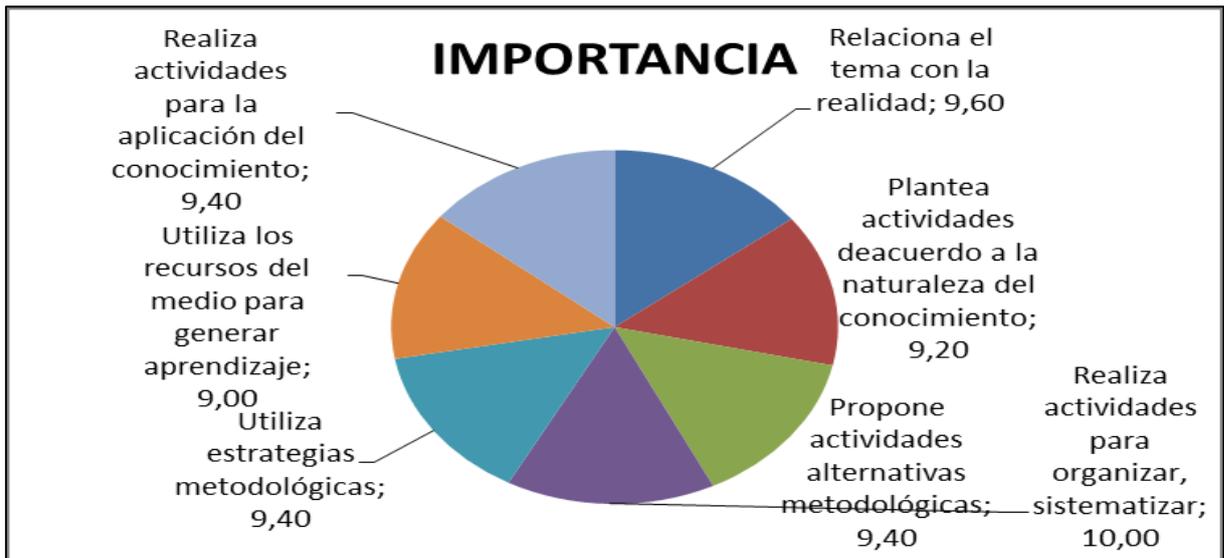


Gráfico 16: Nivel de importancia del ámbito de la gestión de aprendizaje (evaluación)

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A Castro

Los resultados de la encuesta en relación al proceso de enseñanza aprendizaje dentro del nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje en la fase de evaluación, determina que el 96% evalúa con aplicaciones prácticas en el aula; el 92% aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados; el 88% propone actividades para transferir el conocimiento; y, el 76% evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula. En esta consideración la evaluación se la realiza tomando en consideración los parámetros establecidos en el proceso en forma casi equitativa.

El docente es el encargado de la evaluación de los aprendizajes de los alumnos y quien realiza el seguimiento, crea oportunidades de aprendizaje y hace modificaciones en su práctica para que estos logren los aprendizajes establecidos en el Plan y los programas de estudio. “La evaluación de los aprendizajes es el proceso que permite obtener evidencias, elaborar juicios y brindar retroalimentación sobre los logros de aprendizaje de los alumnos a lo largo de su formación; por tanto, es parte constitutiva de la enseñanza y del aprendizaje”. (Muñoz Limascca, 2010)

Los juicios sobre los aprendizajes logrados durante el proceso de evaluación buscan que estudiantes, docentes, autoridades escolares y educativas, en sus distintos niveles, tomen decisiones que permitan mejorar el desempeño de los estudiantes. Por tanto, el enfoque formativo deberá prevalecer en todas las acciones de evaluación que se realicen desde este enfoque se sugiere obtener evidencias y brindar retroalimentación a los alumnos a lo largo de

su formación, ya que la que reciban sobre su aprendizaje, les permitirá participar en el mejoramiento de su desempeño y ampliar sus posibilidades de aprender. Para que cumpla sus propósitos, requiere comprender como potenciar los logros y como enfrentar las dificultades. Por ello, el docente habrá de explicitar a los estudiantes formas en que pueden superar sus dificultades, en este sentido, una calificación o una descripción sin propuestas de mejora resultan insuficientes e inapropiadas para mejorar su desempeño.

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 de aprendizaje (visión global)

VISIÓN GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,87	99%
3.12	DESARROLLO	9,43	94%
3.13	EVALUACIÓN	8,80	88%
	PROMEDIO	9,37	94%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A. Castro.



Gráfico 17: Nivel de importancia del ámbito de la gestión de aprendizaje (visión global)

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A Castro

De acuerdo a los resultados de la encuesta se determina que en fase inicial de la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje en el ámbito de la gestión del aprendizaje el 99% está de acuerdo con el proceso; en la fase de desarrollo el 94%; y, en la evaluación el 88%

El nivel del ámbito de la gestión del aprendizaje, en relación a la ejecución misma del proceso de enseñanza-aprendizaje, involucra las actividades que realizan los estudiantes para alcanzar los indicadores de logro, que evidencian cuán competentes son para resolver los problemas de la vida cotidiana. (Riofrío, 2005)

En el proceso de enseñanza aprendizaje establecen un ambiente propicio para el aprendizaje, con respeto y aprecio. Permite pasar de la recepción pasiva de la información a la construcción del conocimiento. Ayuda a que tanto los estudiantes como el docente encuentren mejores respuestas. Las estrategias, van desde las simples habilidades, hasta los procesos de pensamiento complejo, como el usar las analogías para relacionar el conocimiento previo con la nueva información.

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 en el ámbito de la gestión de aprendizaje, en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje (inicial)

INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	10,00	100%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10,00	100%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
	PROMEDIO	9,87	99%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A. Castro.

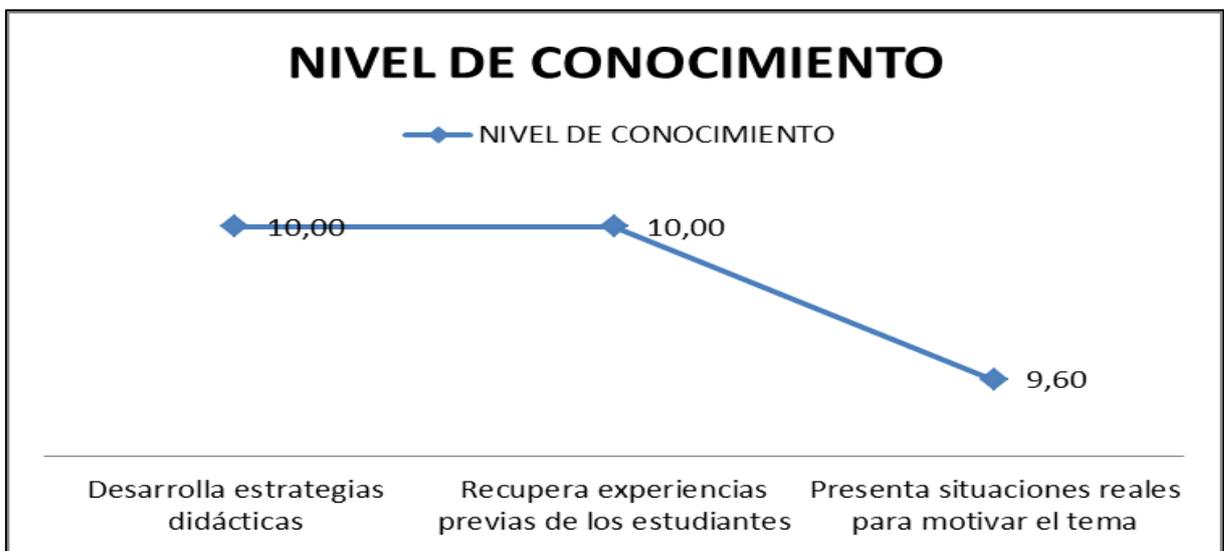


Gráfico 18: Nivel de conocimiento en el ámbito de la gestión de aprendizaje, en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje (inicial)

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A Castro

Los resultados de la encuesta en lo que tiene que ver al nivel de conocimiento que tiene el docente en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje en la fase inicial, determinan que el 100% desarrolla estrategias didácticas; y recupera experiencia previas de los estudiante; y, el 96% presenta situaciones reales para motivar el tema.

“El docente tiene la responsabilidad de organizar situaciones de enseñanza que promuevan los aprendizajes de los alumnos” (Izarra, López, & Prince, 2003). Debe ocupar un lugar importante como orientador, guía o mediador en ese proceso de construcción del conocimiento. Desde esta perspectiva, adquieren relevancia los progresivos apoyos provisionales que pueda brindar a los alumnos, siempre y cuando estos sean temporales y

desaparezcan gradualmente permitiendo que el estudiante asuma el control de su propia actividad.

Los conocimientos previos de los alumnos se los considera necesarios para atribuir sentido y significado al nuevo contenido. Con ellos en mente, puede ser útil ir haciendo alusión de manera más menos directa a dichos conocimientos en el momento en que deberían ser actualizados por los alumnos, así como explicar las relaciones que pueden establecer entre el conocimiento previo y el nuevo contenido.

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 en el ámbito de la gestión de aprendizaje, en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje (desarrollo)

DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	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	9,20	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10,00	100%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	90%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	94%
	PROMEDIO	9,43	94%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A. Castro.

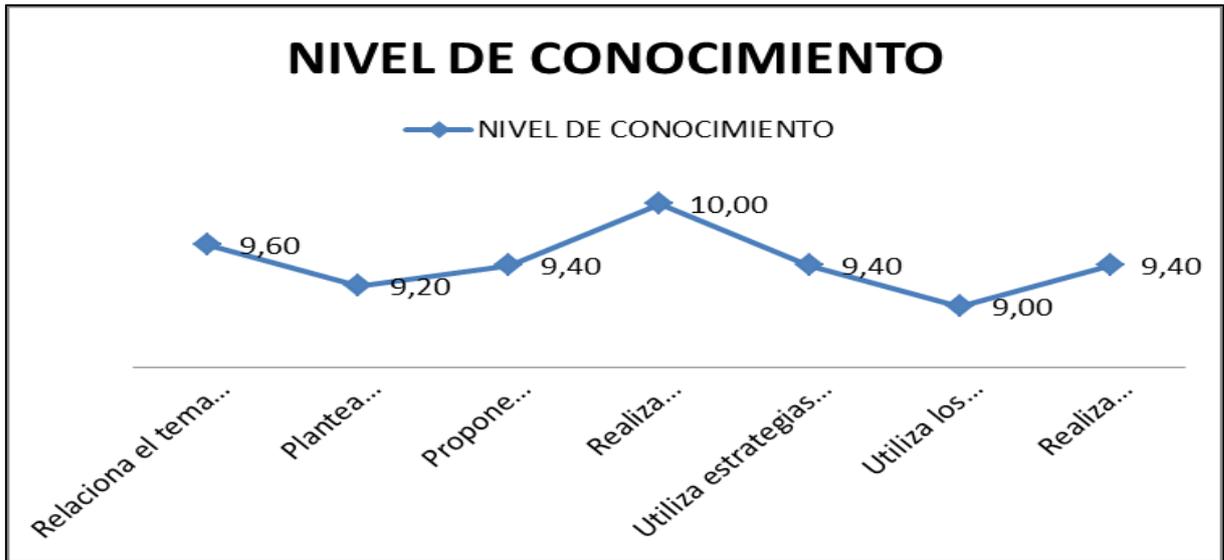


Gráfico 19: Nivel de conocimiento en el ámbito de la gestión de aprendizaje, en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje (desarrollo)

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A Castro

Los resultados de la encuesta en lo que tiene que ver al nivel de conocimiento que tiene el docente en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje en la fase de desarrollo, determinan que el 100% realiza actividades para organizar, sistematizar; el 96% relaciona el tema con la realidad; el 94% propone actividades alternativas metodológicas; utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje; y, realiza actividades para la aplicación del conocimiento; el 92% planea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento; y, el 90% utiliza estrategias metodológicas. En tal virtud, se evidencia que todos los estándares son utilizados en igual proporción.

En el proceso de enseñanza-aprendizaje el docente, entre otras funciones, debe presentarse como el organizador y coordinador; por lo que debe crear las condiciones para que los alumnos puedan de forma racional y productiva aprender y aplicar los conocimientos, hábitos y habilidades impartidos, así como, tengan la posibilidad de formarse una actitud ante la vida, desarrollando sentimientos de cordialidad a todo lo que les rodea y puedan además “tener la posibilidad de formarse juicios propios mediante la valoración del contenido que se les imparte”. (Torres del Castillo, 2008)

El maestro como líder de su clase, coordinador de las actividades del aprendizaje, propiciará que el alumno pueda adquirir sentimientos de superación, de valor personal, de estimación, un concepto de sí mismo o todo lo contrario, sentimientos de minusvalía, frustración, apatía e inadecuación. Las actividades deben favorecer la comprensión de los conceptos, su

clasificación y relación, la reflexión, el ejercicio de formas de razonamiento, la transferencia de conocimientos.

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 en el ámbito de la gestión de aprendizaje, en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje (evaluación)

EVALUACIÓN

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	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	9,40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7,60	76%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,80	88%
	PROMEDIO	8,75	88%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A. Castro.

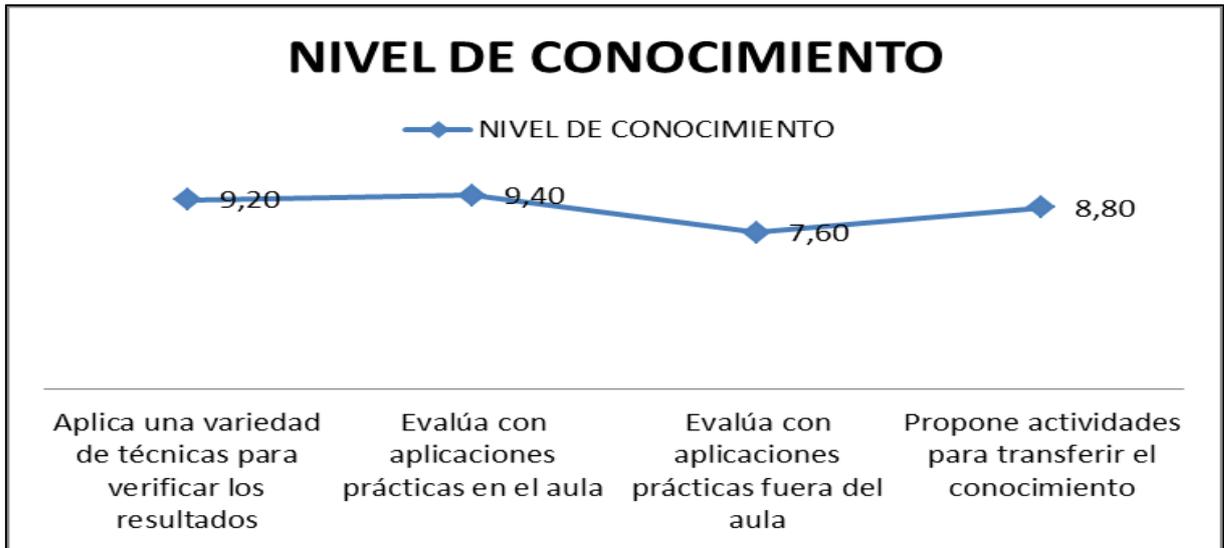


Gráfico 20: Nivel de conocimiento en el ámbito de la gestión de aprendizaje, en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje (evaluación)

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A Castro

Los resultados de la encuesta en lo que tiene que ver al nivel de conocimiento que tiene el docente en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje en la fase de evaluación, determinan que el 94% evalúa con aplicaciones prácticas en el aula; el 92% aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados; el 88% propone actividades para transferir el conocimiento; y, el 76% evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula. Igualmente, se observa que los docentes utilizan evalúan con las técnicas y actividades previstas.

La evaluación del logro de los objetivos desde múltiples perspectivas y contextos, debe permitir aprender, incluyendo una autoevaluación de los estudiantes. Además de los productos, se evalúan los procesos realizados. Se centra en: comprensión de contenidos, nuevos conocimientos; adquisición de estrategias de aprendizaje.

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 en el ámbito de la gestión de aprendizaje, en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje (visión global)

VISIÓN GLOBAL

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,87	99%
3.12	DESARROLLO	9,43	94%
3.13	EVALUACION	8,75	88%
	PROMEDIO	9,35	93%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A. Castro.

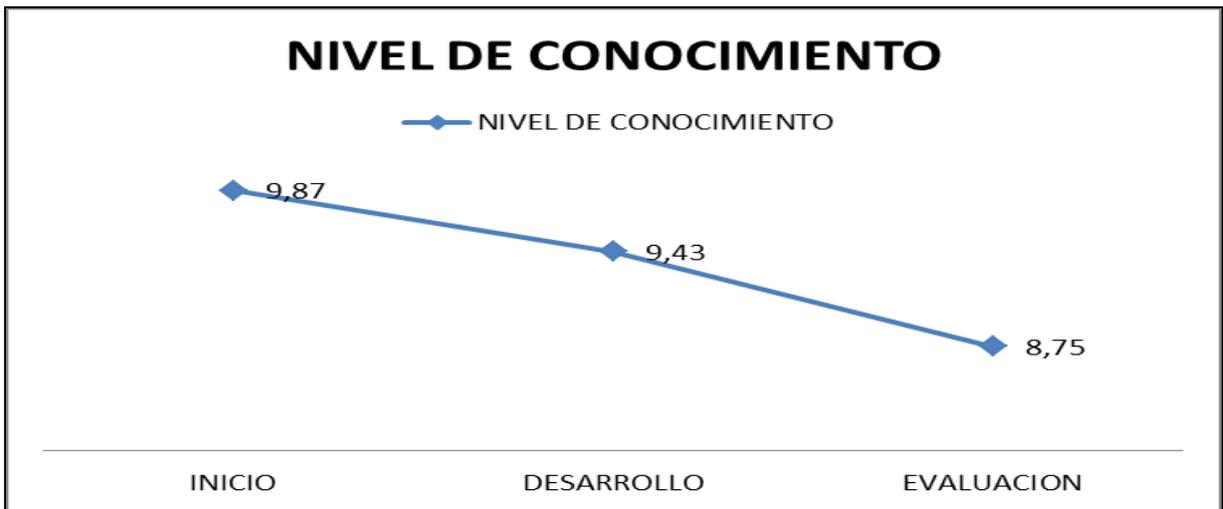


Gráfico 21: Nivel de conocimiento en el ámbito de la gestión de aprendizaje, en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje (visión global)

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A Castro

Los resultados de la encuesta en lo que tiene que ver al nivel de conocimiento que tiene el docente en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje vistos globalmente, determinan en el Inicio el 99%; el 94% durante el Desarrollo; y, el 88% en la Evaluación.

“Todo docente al enfrentar la tarea de enseñar debe conocer los elementos fundamentales del proceso docente educativo y algunos aspectos pedagógicos que lo ayudan a resolver el problema de la enseñanza que se enmarca en la aplicación didáctica de las categorías básicas de la clase como eje central del proceso”. (Benavidez, 2007)

Es muy necesario impartir cursos o entrenamientos a todos los que se inician en la actividad docente, priorizando a los que desarrollan la tarea de enseñar, muchas de las veces el auténtico maestro se hace en la práctica pedagógica, asumiendo con responsabilidad y solvencia académica todos y cada uno de los pasos del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

Tabla 22: Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9,87	9,87	9,87
Desarrollo	9,43	9,43	9,43
Evaluación	8,80	8,80	8,75

Fuente: Registro de Observación de las actividades docentes realizado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A. Castro.

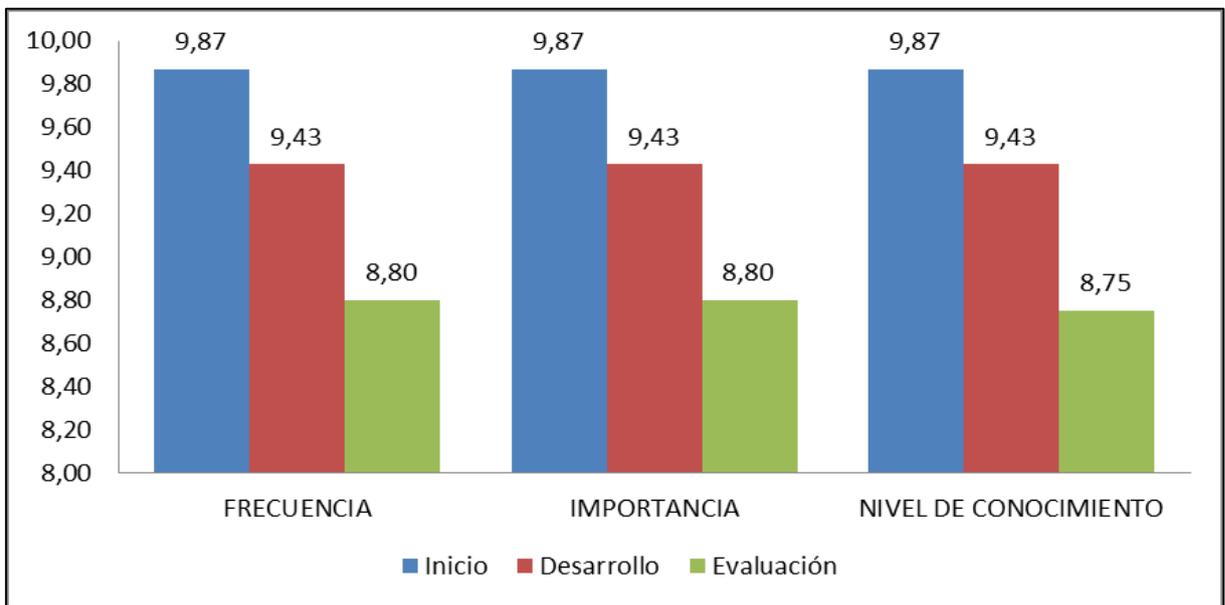


Gráfico 22: Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A Castro

Los resultados de la encuesta determinan que en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje la frecuencia en la fase de inicio es 9,87, en la de desarrollo 9,43; y en la de evaluación 8,80; la importancia en el inicio es 9,87, en el desarrollo 9,43 y en la evaluación 8,80; y, el nivel de conocimiento en la fase de inicio es 9,87, en el desarrollo 9,43 y en la evaluación 8,75, por lo que los docentes prestan más atención al inicio del proceso, mientras que a la evaluación la toman menos en cuenta.

Se distinguen tres etapas en la ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje: a) Inicio: En esta fase de exploración, los estudiantes se sitúan en la temática objeto de estudio, ya sea identificando el problema planteado y formulando sus propios puntos de vista, reconociendo cuáles son los objetivos del trabajo que se les propone y el punto de partida donde se sitúan. Así pues, en esta etapa se debe partir de situaciones reales, concretas y simples en las que

se presenten, desde diferentes puntos de vista, los conceptos o procedimientos que se quieren enseñar; b) desarrollo: Esta segunda etapa implica que el docente ponga en práctica los recursos y métodos didácticos planificados, desarrollándose el proceso de enseñanza-aprendizaje con la intencionalidad de que la educación alcance un alto grado de eficacia. Para ello, se vuelven necesarias la aplicación de ciertos procedimientos y de cierta direccionalidad metodológica; y, c) evaluación: Es la etapa en la cual se materializa el proceso en sí, para corroborar el cumplimiento de aquellos objetivos propuestos en la etapa de formulación mediante los resultados obtenidos con la ejecución.

La ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje se desarrolla en varias etapas, y comporta un proceso de comunicación entre el docente que enseña, que transmite unos conocimientos y a quien se enseña, el alumno. Solo toma sentido para el estudiante cuando tiene la oportunidad de transferir lo aprendido a una realidad, en la cual, obviamente, debe estar comprometido y ser parte de ella. “Pero más allá de poder transferir, el estudiante debe tener la oportunidad de innovar, es decir, de proponer y hacer algo nuevo y claro, de generar un cambio, una transformación”.(Biggs, 2000).

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 22: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA INVESTIGADOR	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,80	8,70	88%	87%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,40	7,70	74%	77%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	6,60	7,40	66%	74%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	6,60	8,30	66%	83%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,40	8,70	84%	87%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	9,90	100%	99%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,80	8,90	88%	89%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	9,30	94%	93%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	9,60	98%	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	9,80	100%	98%

4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	9,00	90%	90%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	9,20	90%	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	9,30	96%	93%
PROMEDIO		8,72	8,91	87%	89%

Fuente: Registro de Observación de las actividades docentes realizado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A. Castro.

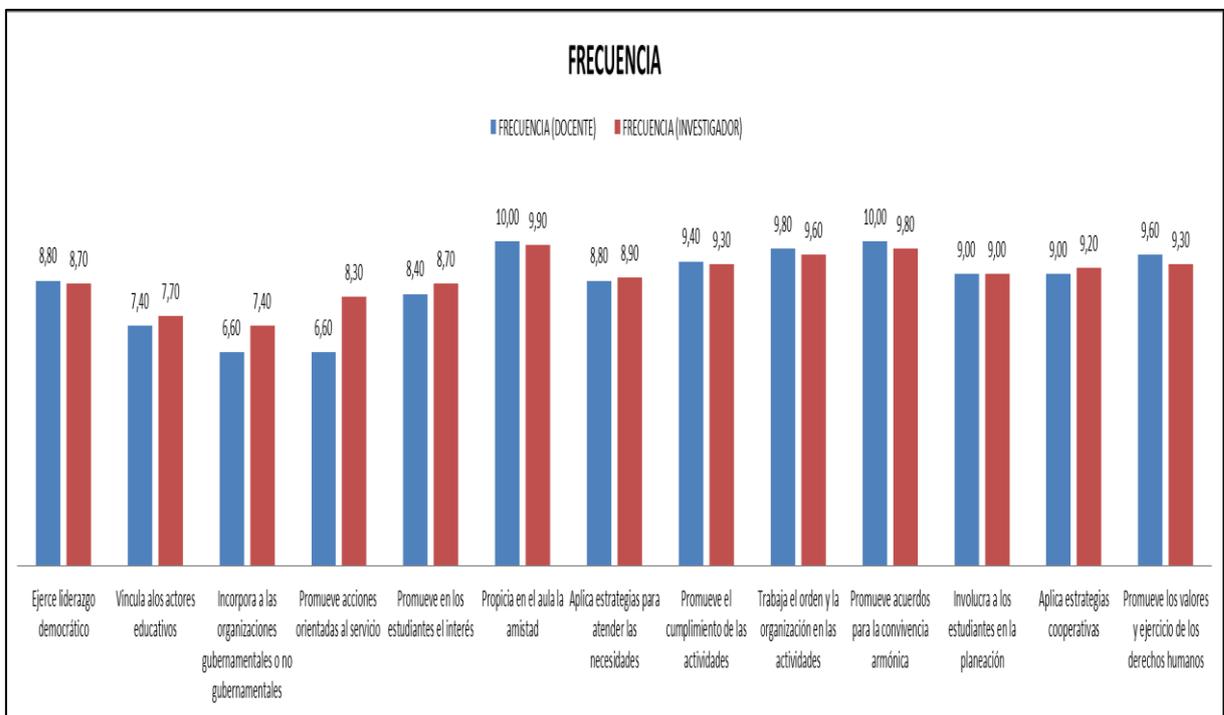


Gráfico 23: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

Fuente: Registro de Observación de las actividades docentes realizado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A. Castro

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en lo que tiene que ver a la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, se establece que el 100% desde la percepción del docente y el 99% desde la observación de la investigadora, concuerdan que se propicia la amistad en el aula; el 100% (docente) y 98% (investigadora) promueve acuerdos para la convivencia armónica; el 98% (docente) y el 96% (investigadora) trabaja por el orden y la organización en las actividades; el 96% (docente) y el 93% (investigadora) promueve el cumplimiento de las actividades; se involucra a los estudiantes en la planeación; el 94% (docente) y el 93% (investigadora) promueve el cumplimiento de las

actividades; el 90% (docente) y el 92% (investigadora) aplica estrategias cooperativas; el 90% (docente) y el 90% (investigadora) involucra a los estudiantes en la planeación; el 88% (docente) y el 89% (investigadora) aplica estrategias para atender las necesidades; el 88% (docente) y 87% (investigadora) ejerce liderazgo democrático; el 84% (docente) y el 87% (investigadora) promueve en los estudiantes el interés; el 74% (docente) y el 77% (investigadora) vincula a los actores educativos; el 66% (docente) y el 83% (investigadora) promueve acciones orientadas al servicio; y, el 66% (docente) y el 74% (investigadora) incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales.

"Para que el profesor sea un líder dentro del aula, éste debe estar reconocido por sus alumnos como tal. La autoridad del líder docente proviene siempre de los estudiantes con los cuales interactúa y con quienes comparte su posición, normas y valores. Un profesor líder se caracteriza por su ascendencia y autoridad moral sobre los estudiantes, la cual obedece a un proceso de influencia construida por el ejemplo y las buenas prácticas del docente", así lo afirma Maureira & Rojas (2013).

Un docente con marcado liderazgo orienta e inspira permanentemente a los diferentes estamentos de la comunidad educativa en el establecimiento, acción y seguimiento oportuno de metas y objetivos del proyecto educativo institucional y en general con las actividades de la institución, dando retroalimentación oportuna e integrando las opiniones de los otros para asegurar efectividad en el largo plazo

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

Tabla 24: Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,80	88%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,40	74%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	6,60	66%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	6,60	66%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,40	84%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,60	86%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%

4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	90%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	90%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
PROMEDIO		8,72	87%

Fuente: Registro de Observación de las actividades docentes realizado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A. Castro.

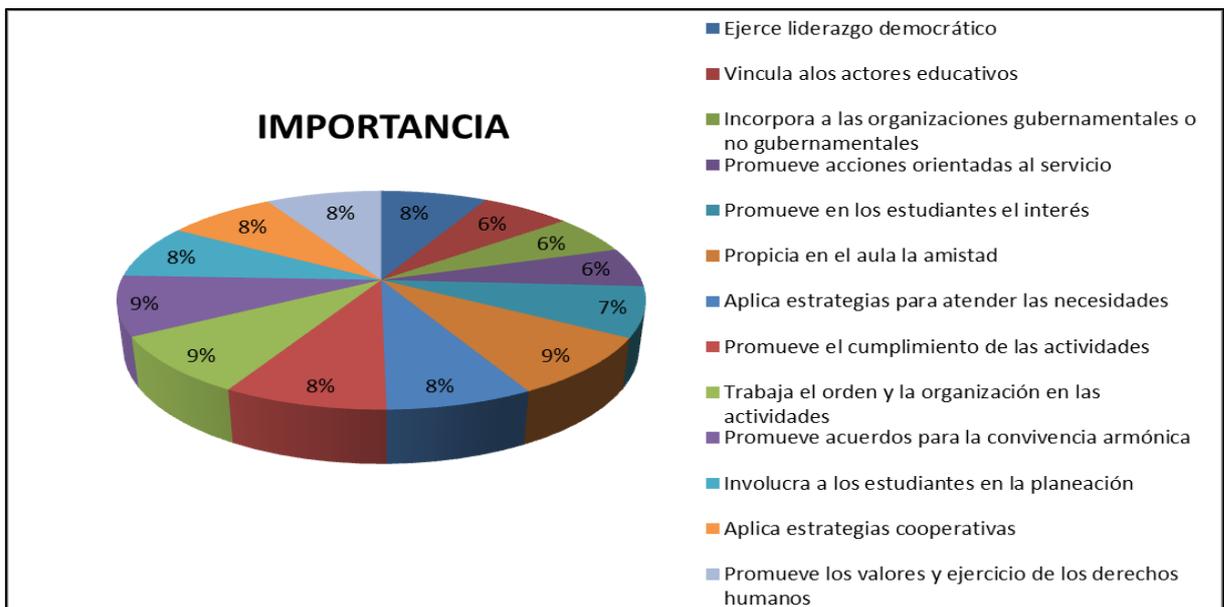


Gráfico 24: Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación

Fuente: Registro de Observación de las actividades docentes realizado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A. Castro

Los resultados de la encuesta sobre la importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente determina que el 100% propicia en el aula la amistad; el 98% trabaja el orden y la organización en las actividades; el 96% promueve acuerdos para la convivencia armónica; el 90% involucra a los estudiantes en la planeación; aplica estrategias cooperativas; el 88% ejerce liderazgo democrático; el 86% aplica estrategias para atender las necesidades; el 84% promueve el cumplimiento de las actividades; promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos; el 74% vincula a los actores educativos; el 66% promueve en los estudiantes el interés; incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales; y, promueve acciones orientadas al servicio.

Es importante tener en cuenta que el líder es aquella persona comunicativa, persona capaz de reconocer la necesidad del cambio, innova, se concentra en los estudiantes, inspira

confianza, motiva y promueve la participación de los estudiantes en las diferentes tareas ejerciendo el control de las mismas, enfrenta con optimismo los desafíos del futuro, es disciplinado, promueve el saber, escucha, hace hablar, evalúa junto al grupo, estimula, en una palabra hace las cosas que hay que hacer.

“El liderazgo educativo es uno de esos predictores determinantes en esta dimensión pedagógica. La figura del líder proporciona dinamismo y capacidad de acción hacia una determina dirección; promueve la potencialidad individual y de grupo”. (Maureira & Rojas, 2013)

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 comunicación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,80	88%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,40	74%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	6,60	66%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	6,60	66%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,40	84%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,80	88%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	90%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	90%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
	PROMEDIO	8,74	87%

Fuente: Registro de Observación de las actividades docentes realizado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A. Castro.

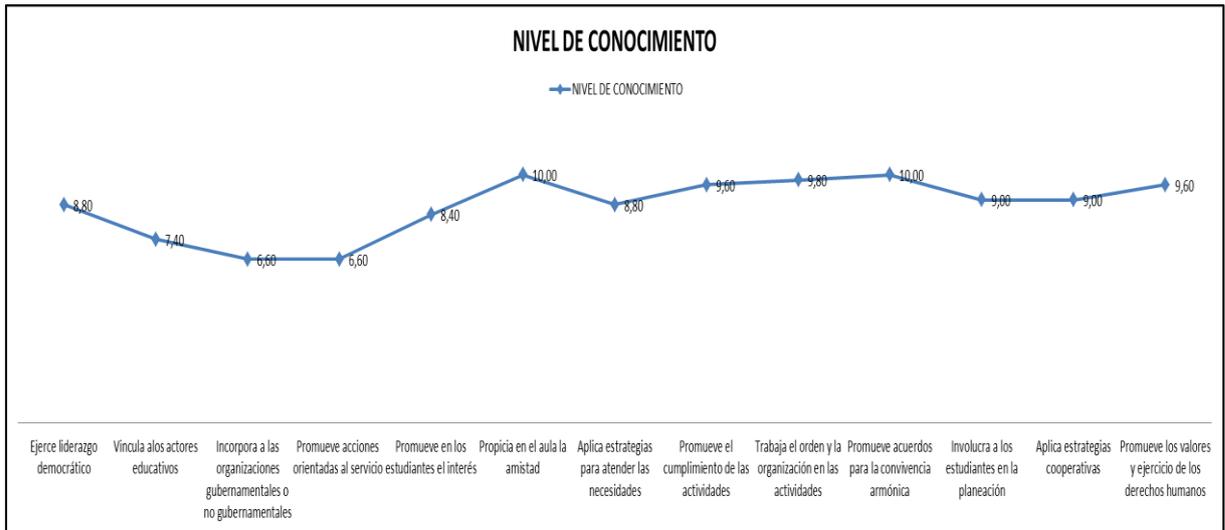


Gráfico 25: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación

Fuente: Registro de Observación de las actividades docentes realizado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A. Castro

De acuerdo a los resultados de la encuesta en lo que tiene que ver al conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente, se determina que el 100% propicia en el aula la amistad; y, promueve acuerdos para la convivencia armónica; el 98% trabaja el orden y la organización en las actividades; el 96% promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos; y, promueve el cumplimiento de las actividades; el 90% involucra a los estudiantes en la planeación; y, aplica estrategias cooperativas; el 88% ejerce liderazgo democrático; y, aplica estrategias para atender las necesidades; el 84% promueve en los estudiantes el interés; el 74% vincula a los actores educativos; el 66% promueve acciones orientadas al servicio ; e, incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales

"Para que el profesor sea un líder dentro del aula, éste debe estar reconocido por sus alumnos como tal. La autoridad del líder docente proviene siempre de los estudiantes con los cuales interactúa y con quienes comparte su posición, normas y valores. Un profesor líder se caracteriza por su ascendencia y autoridad moral sobre los estudiantes, la cual obedece a un proceso de influencia construida por el ejemplo y las buenas prácticas del docente" (Jiménez, Figueroa y García, 2010: 80).

El líder posee la habilidad de iniciativa y convocatoria para el trabajo en equipo; aprendizaje y búsqueda permanente de la formación, actualización o perfeccionamiento para el logro de sus metas.

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

Tabla 26: Cuestionario de autoevaluación docente

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,87	9,43
	Desarrollo	9,43	9,01
	Evaluación	8,80	8,45
	Visión Global	9,37	8,97
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		8,72	8,91

Fuente: Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente y Registro de Observación de las actividades docentes realizado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A. Castro.

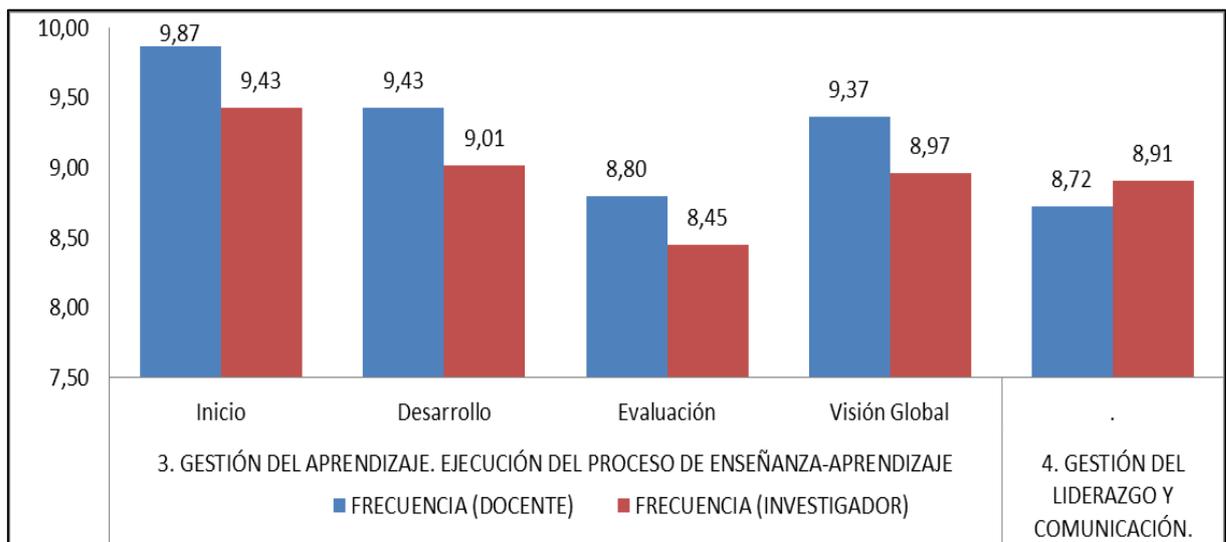


Gráfico 26: Cuestionario de autoevaluación docente

Fuente: Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del desempeño docente y Registro de Observación de las actividades docentes realizado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A. Castro

Los resultados de la encuesta de la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje vistos globalmente, determinan que la apreciación del docente es de 9,37 mientras que la observación de la investigadora es de 8,97; en lo que respecta la gestión del liderazgo y comunicación de acuerdo a la percepción docente es de 8,72 y la observación de la investigadora es de 8,91. En tal consideración, los docentes tienen una percepción más alta que los que los observan; en el liderazgo y comunicación, los docentes tienen una percepción casi igual a la de quienes observan dicho proceso.

El proceso enseñanza-aprendizaje constituye un verdadero par dialéctico en el cual y, respecto al primer componente, el mismo se debe organizar y desarrollar de manera tal que resulte como lo que debe ser: un elemento facilitador de la apropiación del conocimiento de la realidad objetiva que, en su interacción con un sustrato material neuronal, asentado en el subsistema nervioso central del individuo, hará posible en el menor tiempo y con el mayor grado de eficiencia y eficacia alcanzable

“Un docente con marcado liderazgo orienta e inspira permanentemente a los diferentes estamentos de la comunidad educativa en el establecimiento, acción y seguimiento oportuno de metas y objetivos del proyecto educativo institucional y en general con las actividades de la institución, dando retroalimentación oportuna e integrando las opiniones de los otros para asegurar efectividad en el largo plazo” (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), 2008).

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).

Tabla 27: Análisis global del desempeño profesional docente

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,40	9,80	9,55
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,23	9,17	9,14
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,78	9,78	9,76
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,37	9,37	9,35
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,72	8,72	8,74

Fuente: Registro de Observación de las actividades docentes realizado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A. Castro.

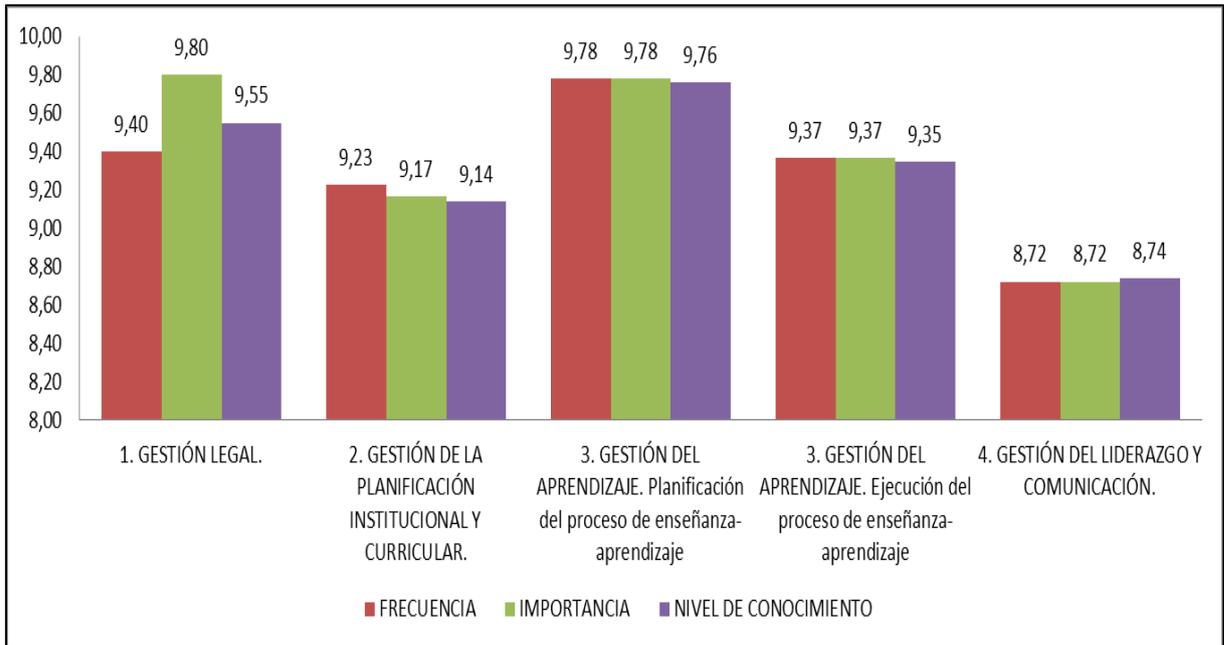


Gráfico 27: Análisis global del desempeño profesional docente

Fuente: Registro de Observación de las actividades docentes realizado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A. Castro

En base a los resultados de la encuesta, se realiza el análisis global del desempeño docente, demostrando que la frecuencia de la gestión legal es de 9,40; de la planificación institucional y curricular es de 9,23; del aprendizaje en la fase de planificación es de 9,78; del aprendizaje en la fase del proceso es de 9,37; y del liderazgo y comunicación es de 8,72. En cuanto a la importancia siguiendo el mismo orden de la lectura se obtiene: 9,80; 9,17; 9,78; 9,37 y 8,72. El nivel de conocimiento determina los siguientes valores: 9,55; 9,14; 9,76; 8,73; y, 8,74. Por lo que el puntaje más alto corresponde a la gestión del aprendizaje (planificación) en sus tres fases, mientras que la gestión de liderazgo y comunicación se le asigna los puntajes inferiores, así mismo en sus tres fases.

Los ámbitos del desempeño docente está dado por los siguientes aspectos: La gestión legal: evalúa el nivel de frecuencia, importancia, y conocimiento que tiene el docente en relación a los principios fundamentales contemplados en el marco legal educativo y la aplicación en su práctica profesional; la gestión de planificación institucional y curricular: evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que tienen los docentes en el diseño y operatividad de la planificación institucional y curricular; la gestión de aprendizaje: evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento de los docentes en relación a las actividades desarrolladas en el proceso didáctico; y, la gestión de liderazgo y comunicación: evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que el docente promueve para la interacción e interrelación en el aula y con el entorno educativo.

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

Tabla 28: Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (traspuesto)

Traspuesto

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9,87	9,43	8,80
IMPORTANCIA	9,87	9,43	8,80
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,87	9,43	8,75

Fuente: Registro de Observación de las actividades docentes realizado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A. Castro.

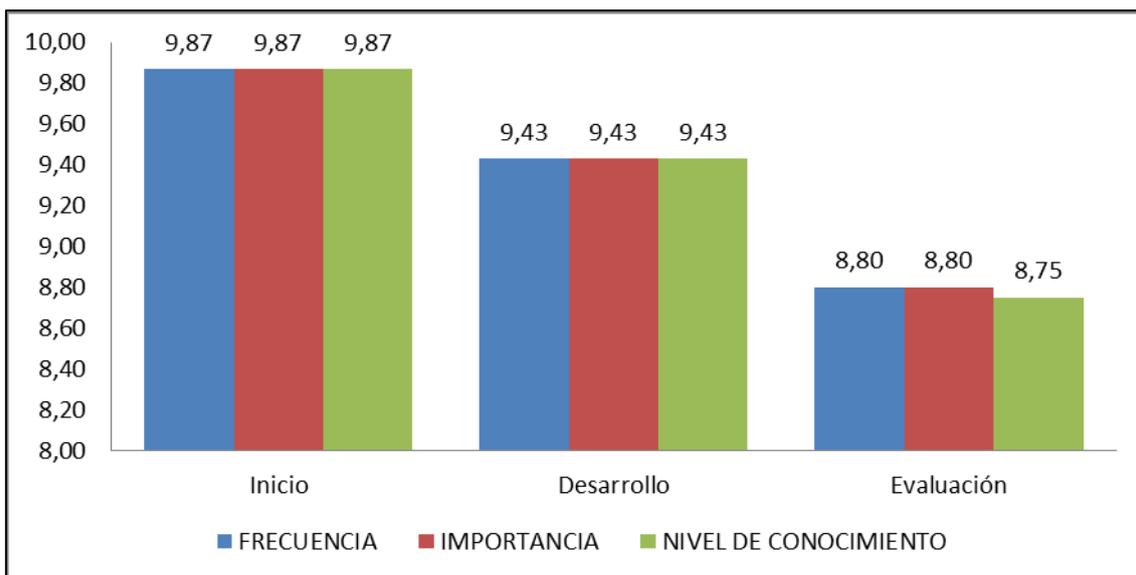


Gráfico 28: Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje (traspuesto)

Fuente: Registro de Observación de las actividades docentes realizado en el Centro Educativo Dr. Ernesto A. Castro

Los resultados de la encuesta determinan que en la en del proceso de enseñanza-aprendizaje (traspuesto) en la fase de inicio, tanto la frecuencia, como la importancia y el nivel de conocimiento es de 9,87; en la de desarrollo, la frecuencia, importancia y nivel de desarrollo es de 9,43; y, en la fase de evaluación, la frecuencia y evaluación es de 8,80, mientras que el nivel de conocimiento es de 8,75. Por consiguiente se establece que los docentes le dan mayor importancia a la fase de inicio y menos a la de evaluación.

Transposición didáctica al proceso por el que un saber se convierte en un objeto de enseñanza, es una fase en la cual ciertos contenidos son transformados para su enseñanza. Para ello, “el docente entra como líder transmisor y reproductor de los contenidos curriculares, y en su tarea se gestan resultados nuevos, que nunca son exactamente equivalentes a los contenidos dispuestos con anterioridad”. (Vezub Lea, 2004).

La transposición didáctica es el proceso por el cual ciertos contenidos seleccionados como aquellos que se deben enseñar en un tiempo y lugar dados, son transformados en contenidos enseñables. Para que ello sea posible debe operar un doble proceso de descontextualización y recontextualización, que transforma el contenido inicial en un contenido con fines pedagógicos.

CONCLUSIONES

- Las autoridades y todos quienes están comprometidos con el proceso académico, tienen un importante conocimiento de la gestión legal que les corresponde, así casi todos aplican los deberes del estado y los derechos de los niños y adolescentes y el Código de Convivencia Institucional, sin embargo existe una cierta falencia al identificar los objetivos en el Plan Decenal de Educación.
- En el ámbito de la planificación el desempeño profesional es bueno, ya que los docentes participan en la elaboración de gran parte de las labores de planificación, salvo algunas actividades relacionadas con los elementos del Currículo Nacional; elaboración del PAA y proyectos con fines educativos.
- En el proceso de enseñanza-aprendizaje, los docentes consideran que el desarrollo de estrategias didácticas; la recuperación de experiencias previas de los estudiantes; y, la presentación de situaciones reales para motivar el tema, son aspectos que orientan su accionar. Por lo que se afirma que el ámbito de la gestión de aprendizaje se mueve en forma simultánea dentro de los tres indicadores señalados.
- El desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, propicia la amistad en el aula; promueve acuerdos para la convivencia armónica; trabaja por el orden y la organización en las actividades; promueve el cumplimiento de las actividades. Hay aspectos los que ameritan ser tomados en cuenta como: vincular a los actores educativos; promueve acciones orientadas al servicio; e, incorporar a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en el proceso.
- El nivel de conocimiento que tiene el docente en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje vistos globalmente, determina que es bastante bueno en el Inicio y durante el Desarrollo; la etapa de Evaluación hay que mejorarla. Todo docente al enfrentar la tarea de enseñar debe conocer los elementos fundamentales del proceso docente educativo. El proceso enseñanza-aprendizaje se desarrolla en un ambiente propicio con respeto y aprecio, sobre todo en las fases inicial y desarrollo; no así en la etapa de evaluación, fase en la que hay que redoblar esfuerzos por mejorarla.

- El desempeño docente, determina que la gestión del aprendizaje, en lo que tiene que ver con la etapa de planificación, en sus tres fases es bastante bueno, mientras que la gestión de liderazgo y comunicación es regular, vista en sus tres fases.

RECOMENDACIONES

- Las autoridades y los docentes deben instruir a los estudiantes y a la comunidad educativa en general la importancia que tiene la observancia a los aspectos legales que rigen la institución y deben trabajar conjuntamente en la identificación de los objetivos del Plan Decenal de Educación.
- A los docentes del plantel que busquen estrategias que les permita ejercer su función docente con los mejores resultados, propiciando la construcción de los aprendizajes significativos y contribuyendo a la formación de los estudiantes, dotándoles de conocimientos idóneos y nutriéndoles de valores y destrezas. No se deben conformar en ser simples transmisores de información, sino que ésta debe ser asimilada, analizada y criticada por los alumnos, razón de ser del proceso educativo.
- Al personal directivo, que prepare planes de desarrollo institucional, en el que se contemple todos los ámbitos físicos y académicas de la Unidad Educativa. Esta planificación debe contener objetivos claros en concordancia con la misión y visión de la educación, tomando en cuenta los recursos que se dispone tanto humanos, materiales y financieros. Aquí la primera autoridad debe realizar gestión para conseguir el financiamiento para la ejecución de las obras que se proponen.
- A las Autoridades, docentes y empleados de la Unidad Educativa “Dr. Ernesto A. Castro” deben con responsabilidad asumir el rol que les corresponde dentro del ámbito educativo, así el profesor será un líder dentro del aula, y debe estar reconocido por sus alumnos como tal. La autoridad del líder docente proviene siempre de los estudiantes con los cuales interactúa y con quienes comparte su posición, normas y valores. Un profesor líder se caracteriza por su ascendencia y autoridad moral sobre los estudiantes, la cual obedece a un proceso de influencia construida por el ejemplo y las buenas prácticas del docente.
- A los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Ernesto A. Castro” para que se preparen responsablemente a los procesos de evaluación, para lo cual es necesario revisar los lineamientos legales aprobados por las instancias respectivas, y solicitar talleres para socializar los estándares, lo cual permitirá elevar la calidad de la educación y a una mejor formación de los estudiantes.

- A las autoridades del plantel presenten un plan de evaluación de los procesos y de los docentes y servidores administrativos del plantel, para verificar el nivel de cumplimiento de las metas de forma global e individual y sobre esta base emitir un juicio valorativo sobre el desempeño, el que será dado a conocer a los implicados, para enmendar errores y avanzar hacia la meta institucional.

BIBLIOGRAFÍA

- Fundamentos teóricos de la práctica docente.* (2008). Recuperado el 12 de 12 de 2013, de <http://cursos.aiu.edu/Formaci%C3%B3n%20Docente/PDF/Tema%203.pdf>
- Lanatti, A. (2010). Recuperado el 15 de 12 de 2013, de Fundamento teórico a partir de la práctica docente: <http://residenciadocente2010.blogspot.com/2010/06/practica-docente-partir-de-un.html>
- Amar, J. (2000). *La función social de la educación.* Recuperado el 15 de 13 de 2013, de <http://www.redalyc.org/pdf/268/26801104.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2011). *Ley de educación intercultural.* Quito, Ecuador: En Prensa.
- Balzán, Y. (2008). *Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de educación básica.* Maracaibo, Venezuela: Universidad de Maracaibo.
- Barrios, N. (2007). *El proceso docente.* La Habana: Universidad La Habana.
- Benavidez, L. (2007). *Problemas de la actividad docente.* Caracas: Universidad.
- Biggs, J. (2000). *La enseñanza para un aprendizaje de calidad en la universidad. Buckingham: la sociedad para la investigación en Educación Superior.* N. Y.: University Press.
- Bolívar, A. (2013). *Cómo mejorar los centros educativos.* Madrid, España: Gestión.
- Cárdenas, R. (2009). *La escuela, familia y comunidad.* Macas: Universidad de Loja.
- Elizalde Lora, L., & Reyes Chávez, R. (2008). *Elementos claves para la evaluación del desempeño de los docentes.* Pachuca, México, D.F.: Dirección General de Evaluación.
- Feixas, M. (2004). *La influencia de factores personales, institucionales y contextuales en la trayectoria y el desarrollo docente de los profesores universitarios.* Barcelona: Universidad de Barcelona.
- García, M., Olvera, C., & Flores, J. (2000). Vínculo de comunicación alumno-maestro en el aula. *Razón y Palabra*, 54, 10-14.
- Izarra, D., López, M., & Prince, E. (2003). El perfil del educador. *Revista Ciencias de la Educación*, 21, 127-147.

- López, O. E., & Lobo Vásquez, I. (2010). *Estándares de desempeño docente en el aula docente en México*. Iztacalco, México: Subsecretaría de Educación Básica.
- Maureira, Ó., & Rojas, A. (2013). Características del liderazgo transformacional en docentes de lenguaje y comunicación en una muestra de establecimientos escolares de vulnerabilidad social. *Estudios Pedagógicos*, 39(1), 115-127.
- McBer, H. (2000). *La investigación sobre la eficacia del maestro; un modelo de profesor efectivo*. Londres: Departamento de Educación y Empleo, Investigación.
- Miranda Vásquez, J. H. (2010). *Un modelo de gestión para la supervisión escolar*. México, D.F., México: Secretaría de Educación Pública.
- Montecinos, C. (2003). Desarrollo profesional docente y aprendizaje colectivo. *Pisco perspectivas*, 2, 105-128.
- Moreno Ríos, Y. M. (2013). *Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja. Trabajo de fin de titulación*. Loja, Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Muñoz Limascca, B. (2010). *Evaluación docente vs rendimiento escolar*. Recuperado el 20 de 12 de 2013, de <http://evaluadoresacreditadores.blogspot.com/2010/01/desempeno-docente-vs-reditamiento.html>
- Ojalvo, V. (2009). *Determinantes de la realidad educativa*. México, D.F.,: UNAM.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2008). *Política de educación y formación: mejorar el liderazgo escolar*. París: OCDE.
- Pacheco M., M. (2011). *La influencia de las TIC en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de educación básica del Colegio Fiscal "17 de Septiembre"*. Milagro, Ecuador: Instituto de Postgrado y Educación Continua.
- Peña Solís, A. M. (2009). *Naturaleza actual y principales desafíos de los docentes de educación superior*. Recuperado el 17 de 12 de 2013, de http://www.psicologia-online.com/articulos/2010/02/desafio_docentes.shtml
- Picazo Villaseñor, N. (2012). *La organización educativa y la gestión*. Recuperado el 18 de 12 de 2013, de <http://www.slideshare.net/ozuani/la-organizacion-educativa-y-la-gestion2>

- Riofrío, J. (2005). *Gestión del sistema de la educación*. Ambato.
- Rivera, M., & Milicic, N. (2006). Alianza familia-escuela: percepciones, creencias, expectativas y aspiraciones de padres y profesores de enseñanza general básica. *PSYKHE*, 15(1), 119-135.
- Robalino Campos, M. (2009). *Los docentes pueden hacer la diferencia*. México, D.F.: Unesco.
- Rodríguez, E. M. (2002). *Fundamentos epistemológicos de las teorías educativas*. Barquisimeto, Venezuela: Instituto Pedagógico de Barquisimeto.
- Rodríguez, M. P., & Valderrama, J. (2010). *Altablero*. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional.
- Rosas, L. (2006). *Gestión de la Educación*. Buenos Aires: Continental.
- Sanz Gómez, J. (2013). *Relación familia-escuela. (Tesis Doctoral)*. Universidad de Valladolid, Valladolid, España.
- Torres del Castillo, R. M. (2008). Nuevo papel docente: ¿qué modelo de formación y para qué modelo educativo? En *Perfiles Educativos* (págs. 12-16). Buenos Aires: IIPE-UNESCO.
- Tunnermann, C. (2010). *Evolución de las políticas educativas en América Latina: el nuevo diario*.
- Universidad Salvadoreña Alberto Masferrer. (2011). *Política para la evaluación del desempeño*. San Salvador: Universidad del Salvador.
- Valdés, R., Cuenca, R., Robalino, M., & Astorga, A. (2007). Desempeño docente. *Revista del PROLAC*, 1, 50-60.
- Valencia, F. (2010). *El desarrollo profesional docente centrado en la escuela: concepciones, políticas y experiencias*. Buenos Aires: Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación IIPE/Unesco.
- Vera Mur, Josep M.; Mora Baringo, Vicente; Lapeña Riuz, Antonio. (2006). *Dirección y gestión de centros docentes: guía práctica para el trabajo*. Barcelona, España: Editorial GRAO.
- Vezub Lea, F. (2004). *Las trayectorias de desarrollo profesional docente: algunos conceptos para su abordaje*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.

PROPUESTA

La utilización de estrategias del proceso de evaluación.

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>El nivel de conocimiento en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje vistos globalmente, es bueno en el Inicio y durante el Desarrollo; la etapa de Evaluación hay que mejorarla. El proceso enseñanza-aprendizaje se desarrolla en un ambiente propicio con respeto y aprecio, sobre todo en las fases inicial y desarrollo; no así en la etapa de evaluación, fase en la que hay que redoblar esfuerzos por mejorarla. Los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Ernesto A. Castro”, no poseen suficientes aptitudes necesarias para consolidar el proceso de la evaluación, careciendo de una estrategia integral para mejorar el proceso educativo, con su parte sustantiva la evaluación.</p>	
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:	
<p>La utilización de las estrategias para fortalecer los procesos de evaluación dentro del ámbito de Planificación Institucional y Curricular, tendiente a mejorar el desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los docentes de la Unidad Educativa “Dr. Ernesto A. Castro”. Año Lectivo 2013 – 2014.</p>	
OBJETIVO:	
<p>Capacitar a los docentes en la utilización de estrategias para mejorar la evaluación durante el desempeño del docente en el proceso enseñanza aprendizaje de la Unidad Educativa Dr. Ernesto A. Castro.</p>	

Programación

OBJETIVO	ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
Conocer los aspectos básicos de las diferentes etapas de la evaluación.	Preparación de material adecuado para entender las distintas etapas de la evaluación Conformación de grupos de trabajo Exposiciones	Clase interactiva sobre las etapas de la evaluación	Laboratorio de Audiovisuales. Material de Lectura. Taller práctico	Define el proceso de evaluación Distingue las fases la evaluación. Reconoce iconos y su funcionalidad Gestiona recursos de evaluación de conocimientos.
Utilizar herramientas para el registro del proceso de evaluación en base: Procesador de textos, hoja de cálculo y presentación para generar diversos tipos de documentos. Desarrollar materiales para apoyar tareas docentes	Manipulación de texto Creación de tablas de cálculo. Manipulación de datos en la hoja Uso de funciones e las herramientas Formatos de Documentos.	Práctica con la guía del instructor Creación de un texto base para el registro del proceso de evaluación: hoja de cálculo o presentación relacionada con la asignatura que imparte	Laboratorio de audiovisuales Material de lectura Taller práctico.	Emplea recursos del procesos de evaluación para crear texto de calidad Utiliza herramientas para procesar datos e informar resultados de Utiliza presentaciones como material de apoyo.
Manejar conceptos y herramientas propias de la evaluación, con el fin acceder, difundir y establecer pautas del proceso.	Correo electrónico. Chat. Descargas de texto, videos entre otros elementos.	Lectura de apoyo sobre el uso que involucra la evaluación. Práctica en la guía de los instructores.	Laboratorio de audiovisuales Internet Motores de búsqueda Uso de Hotmail, mail Uso de	Utiliza recursos disponibles para la búsqueda de información. Usa la información textual y gráfica obtenida en internet para la

OBJETIVO	ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Evaluar recursos tecnológicos para incorporarlos en la práctica docente, especialmente en la evaluación</p>			<p>Messenger</p> <p>Material de lectura</p> <p>Taller práctico.</p>	<p>preparación de diversos textos.</p> <p>Mantiene una cuenta de correo electrónico para el envío y recepción de mensajes.</p> <p>Utilizan diversas herramientas de comunicación y mensajería a través de internet.</p>
<p>Utilizar los documentos en la preparación del material didáctico para apoyar las prácticas de evaluación.</p> <p>Manejar conceptos y utilizar herramientas propias con el fin acceder, difundir y establecer la importancia de la evaluación.</p> <p>Desarrollar habilidades para incorporar reflexivamente las estrategias en su práctica docente, como la evaluación.</p>	<p>Difusión de videos</p> <p>Combatir presentaciones</p> <p>Redes sociales publicas</p> <p>Sistemas de gestión de aprendizaje.</p>	<p>Lectura de apoyo sobre el uso de los diferentes servicios que contiene el evento.</p> <p>Práctica con la guía del Instructor.</p> <p>Diseño del blog de cada docente como medio información para los estudiantes.</p>	<p>Laboratorio de audiovisual</p> <p>Internet</p> <p>Herramientas e-learning:</p> <p>Manual de recursos</p> <p>Taller prácticos</p>	<p>Crean materiales en plataforma de trabajo con el fin de crear espacios virtuales de evaluación</p> <p>Crean y mantienen un listado de sitios relevantes a su quehacer docente y desarrollo profesional</p> <p>Utiliza los portales educativos como un espacio de acceso a recurso validados por expertos que enriquecen su labor docente</p>

BIBLIOGRAFÍA

<p>Miranda Vásquez, J. H. (2010). <i>Un modelo de gestión para la supervisión escolar</i>. México, D.F., México: Secretaría de Educación Pública.</p>

<p>Moreno Ríos, Y. M. (2013). <i>Propuesta de intervención educativa a partir del estudio de casos en la Licenciatura de Ciencias de la Educación en la mención de Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja. Trabajo de fin de titulación</i>. Loja, Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.</p>
--

<p>Pacheco M., M. (2011). <i>La influencia en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes de educación básica del Colegio Fiscal "17 de Septiembre"</i>. Milagro, Ecuador: Instituto de Postgrado y Educación Continua.</p>
--

Metodología

El desarrollo de las actividades para llevar a cabo la capacitación se realizará en cumplimiento de:

- Aplicación de la metodología activa a través de talleres, con la permanente participación de los docentes en cada una de las sesiones didácticas.
- Se proporcionara información especializada sobre los temas relacionados con el desarrollo de la capacitación.
- Formación de equipos de trabajo divididos generalmente por asignaturas o áreas de estudio según los contenidos que se vayan tratando en el plan.
- Asesoría tanto presencial como virtual sobre los tópicos incluidos en la capacitación.
- Al finalizar la capacitación se deberá presentar un informe sobre las competencias adquiridas de acuerdo a los indicadores y estándares establecidos.

ANEXOS

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
 Ca. Universidad Particular 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**

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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
 Ca. Universidad Particular de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
 DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijo

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

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. Tipo de Institución:

<input type="checkbox"/> Pública	<input type="checkbox"/> Municipal	<input type="checkbox"/> Particular	<input type="checkbox"/> Fiscomisional
----------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--

3. Ubicación geográfica:

<input type="checkbox"/> Urbana	<input type="checkbox"/> 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:

<input type="checkbox"/> Bachiller	<input type="checkbox"/> Profesor	<input type="checkbox"/> Tercer nivel	<input type="checkbox"/> Cuarto nivel
------------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

<input type="checkbox"/> Inicial	<input type="checkbox"/> Básica	<input type="checkbox"/> Bachillerato	<input type="checkbox"/> Básica y Bachillerato
----------------------------------	---------------------------------	---------------------------------------	--

7. Modalidad de trabajo:

<input type="checkbox"/> Presencial	<input type="checkbox"/> Semipresencial	<input type="checkbox"/> Distancia
-------------------------------------	---	------------------------------------

8. Relación laboral:

<input type="checkbox"/> Contrato	<input type="checkbox"/> Nombramiento	<input type="checkbox"/> Honorario
-----------------------------------	---------------------------------------	------------------------------------

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

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

ÁMBITOS	Nº 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.			

ÁMBITOS	Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
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.	41	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.				
			42	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.				
43	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.							
44	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.							
45	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.							
46	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.							
47	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.							
48	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.							
49	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.							

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

DATOS INFORMATIVOS
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NÚMERO DE NIÑOS:
PERÍODOS OBSERVADOS:
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.

ALBITO	H*	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	INICIO	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	
			Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	
			Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	
	1.2	DESARROLLO	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
			Planifica actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	
			Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
			Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
			Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
			Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
	1.3	EVALUACIÓN	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
			Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
			Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
			Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
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 contribuir 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	Promueve en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.		
	2.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.		
	2.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.		
	2.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.		
	2.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.		
	2.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.		
	2.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.		
	2.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.		

Anexo 4: Fotografía de la institución educativa y de los encuestados

