



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREASOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 2^{do}, 3^{ro}, 4^{to}, 5^{to}, 6^{to} año de Educación Básica del centro educativo “Ciudad de Guayaquil” , de la parroquia Ascázubi, cantón Cayambe, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Gordón Castro, Silvana Teresa

DIRECTORA: Celi Apolo, Rosa María, Dra.

CENTRO UNIVERSITARIO: CAYAMBE

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Doctora.

Rosa María Celi Apolo

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 2^{do}, 3^{ro} , 4^{to}, 5^{to}, 6^{to} año de Básica del centro educativo “Ciudad de Guayaquil” de la parroquia Ascázubi, cantón Cayambe, provincia de Pichincha ,en el año lectivo 2013- 2014, realizado por Gordón Castro Silvana Teresa , ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja,..... del 2014.

f.....

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Silvana Teresa Gordón Castro declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 2^{do}, 3^{ro} , 4^{to} , 5^{to}, 6to año de Básica del centro educativo “Ciudad de Guayaquil” de la parroquia Ascázubi, cantón Cayambe, provincia Pichincha, en el año lectivo 2013 – 2014, de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo la doctora. Rosa María Celi Apolo directora 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: Silvana Teresa Gordon Castro.

Cédula: 171785595-9

DEDICATORIA

Dedico con mucho amor y cariño este proyecto a mis padres, abuelos, hermanos y primas que están en el cielo.

Quienes han sido mi razón de ser en este trabajo investigativo, dándome apoyo moral y económico y ayudaron a que culmine con éxito este proyecto.

A mis padres Luis y Martha, que son mis pilares en mi vida quienes velaron por darme lo mejor en mi educación en todo momento.

A mis abuelitos Baltasar, Teresa, Tomás, Anita aunque a mis abuelitos Anita y Tomas ya no están conmigo, pero, sé que están en el cielo y desde ahí me envían sus bendiciones.

A mi papá Baltasar, Teresa me dan su cariño su alegría y su bendición ya que ellos son mis segundos padres.

A mis hermanos Mary, Raúl que siempre están a mi lado hemos compartido secretos y muchos momentos difíciles que siempre me dice que soy su guerrera.

A mis primitas Diana y Rosita sé que son todos unos ángeles que nunca me han abandonado donde quiera que estén gracias primas por todo.

A todos ellos dedico este trabajo, sin ellos no hubiera sido posible realizarlo.

Silvana Gordón

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios y la virgencita de Guadalupe por haberme guiado por el camino de la felicidad, por ser mi fortaleza y jamás dejarme rendir antes cualquier adversidad.

A mis padres a lo largo de toda mi vida quienes me han motivado en mi formación, gracias por su prestación de tiempo a lo largo de mi vida y mi confianza brindada para llegar hacer un gran docente.

Un agradecimiento de manera especial y muy afectiva a la Doctora Rosita María Celi Apolo por su apoyo y a mi amistad y confianza, porque estuvo como una madre que siempre ayuda a su rebaño, con su orientación a través de la distancia.

A mí querida UTP de la cual me llevo sus mejores enseñanzas que me servirán a lo largo de mi vida. Y es templo del saber de muchos ecuatorianos, me siento orgullosa de ser una alumna más y estoy motivada para poner al servicio todo lo aprendido en ella.

Silvana Gordón

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	6
1.1. Desempeño docente.....	7
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	8
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	8
1.1.2.2. Motivación.....	9
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	11
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	13
1.1.2.5. Organización institucional.....	15
1.1.2.6. Políticas educativas.....	17
1.1.3. Características del desempeño docente.....	19
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	20
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	20
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	21
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	23
1.2. Gestión educativa.....	25
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	25

1.2.2. Características de la gestión.....	26
1.2.3. Tipos de gestión.....	27
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	29
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	29
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	30
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	31
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	33
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	34
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	34
1.3.2. Tipos de estrategias.....	35
1.3.2.1. En la gestión legal.....	35
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	35
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	34
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	36
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	39
2.1. Diseño de investigación.....	40
2.2. Contexto.....	40
2.3. Participantes.....	41
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	41
2.4.1. Métodos.....	41
2.4.2. Técnicas.....	41
2.4.3. Instrumentos.....	42
2.5. Recursos.....	44
2.5.1. Talento Humano.....	44
2.5.2. Institucionales.....	44
2.5.3. Materiales.....	44
2.5.4. Económicos.....	45
2.6. Procedimiento.....	45

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 de la gestión legal para su desempeño docente.....	49
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.....	54
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	56
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	56
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	56
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.....	62
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.....	71
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.....	72
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.....	73
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.....	74
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.....	76
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	77
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	79
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.....	79
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	81
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	83
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	85
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	86
CONCLUSIONES.	88
RECOMENDACIONES.....	89

BIBLIOGRAFIA.....	90
PROPUESTA.....	92
ANEXOS.....	96
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo.....	97
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación.....	98
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación.....	99
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados.....	103

RESUMEN

El desempeño de los docentes en los diferentes ámbitos del sistema educativo revela la realidad de la labor en las aulas con sus alumnos.

Esta investigación es de tipo exploratoria, descriptiva, transversal. Entre las técnicas e instrumentos aplicados se encuentran: encuestas, entrevistas, observaciones a la población investigada y está constituida para determinar el desempeño docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje. La misma que se realizó en el Centro Educativo Físcal "Ciudad Guayaquil" de la parroquia "Ascázubi"

Con los resultados obtenidos se determinó que el desempeño docente en su mayoría se encuentra en un nivel de excelencia, sin embargo hay ciertas inconsistencias que pulir, como hacer uso de la reforma curricular actualizada, mayor control disciplinario, y se fomente una conciencia ética entre todos los involucrados en el sistema educativo (maestros, alumnos, autoridades y padres de familia), en el cual su eje fundamental es el docente y el docente que intervienen para mejorar el desarrollo institucional a través de nuevos modelos y estrategias pedagógicas en pro de la calidad educativa y tener un nuevo modelo y gestión pedagógicos diferente al sistema tradicional.

CLAVES

Calidad Educativa, Gestión Educativa, Desempeño Docente, Ámbitos de la investigación, Gestión Docente.

ABSTRACT

The performance of teachers in different areas of the Education System reveals the reality of teaching in the classroom with their students.

This research is exploratory, descriptive and transversal. Among the applied techniques and instruments include: surveys, interviews, observations on the investigated population and it is constituted to determine teacher performance in the teaching - learning process. It took place in The Educational Center "Ciudad Guayaquil" in the Ascázubi town.

With the gotten results, it was determined that teacher performance is at a level of excellence, but it is necessary that we promote an ethical awarness among all the participants in the education system (Authorities, teachers, students, and family parents), in which his main axes are the teacher and the student, involved in improving the institutional development through new educational models and strategies for educational quality and have a new and different model from the traditional teaching system.

Steps:

Education Quality, Education work, Teacher development, Sector to investigate, Teacher labor.

INTRODUCCIÓN

En busca de una educación integral se plantea una formación adecuada mediante el proceso de enseñanza - aprendizaje a través de diversos enfoques de la necesidad de los alumnos con la guía del docente.

La educación es gratuita y forja a todos los seres humanos y los futuros docentes tienen la responsabilidad en la formación de niños y jóvenes impartiendo valores, actitudes y conocimientos a través de un nuevo aprendizaje.

En tal virtud, el presente trabajo se va a profundizar en el desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje en los Centros Educativos del Ecuador. En este caso particular, se ha considerado como institución de prueba al Centro Educativo Fiscal "Ciudad Guayaquil", ubicado en la Parroquia de "Ascázubi", Cantón "Cayambe", Provincia de Pichincha.

Es así que, durante el transcurso del seguimiento al trabajo de clase, se observó, como el maestro interactúa con los niños y realiza varias actividades dentro y fuera del aula, lo que permitió conocer las fortalezas y debilidades del mismo en el proceso de enseñanza - aprendizaje.

Entonces se encontró que el principal problema es la desactualización curricular vigente, sumado a ello, la falta de mayor control disciplinario en clase, una escasa evaluación y mayor compromiso de los involucrados en el sistema educativo (maestros, alumnos, autoridades y padres de familia).

Con los resultados obtenidos se hizo el análisis correspondiente, conociendo de esta manera los porcentajes de los diferentes ámbitos y se llegó a las debidas conclusiones y recomendaciones.

De la misma manera, se establece algunos temas del marco teórico apoyados en la reforma curricular para la educación básica, cuyo perfil expresa los niveles, políticas educativas, la visión y la misión, aprender con responsabilidad autónoma, solidaria a su entorno social y natural y aporta con ideas positivas de sí mismo, y como fuente de consulta se cuenta con el proyecto MEC.

El trabajo de investigación estuvo estructurado en orden, las páginas preliminares: como la portada, certificación, cesión de derechos, dedicatoria, agradecimiento, índice, resumen, introducción, marco teórico que tiene tres capítulos: 1. Desempeño docente 2. Gestion

Educativa 3. Estrategias de los procesos de la gestión del docente, la metodología contiene diseño de investigación en contexto, métodos, técnicas e instrumentos, recursos (humanos: los participantes y materiales), procedimiento y luego el análisis de los resultados donde se incluyen las tablas estadísticas. Las recomendaciones y conclusiones acorde a los resultados obtenidos del mismo.

El desarrollo del presente trabajo se dio gracias al apoyo en primer lugar de Dios, mis padres, mi querida UTPL, a mi tutora y a la Escuela Ciudad de Guayaquil que me brindaron su apoyo mutuo al director, docentes y alumnos.

OBJETIVOS:

El objetivo general propuesto para la presente investigación es:

Desarrollar un diagnóstico sobre el desempeño del docente en las instituciones de educación básica del Ecuador.

Los objetivos específicos son:

Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato.

El Capítulo I .Marco Teórico se trató sobre la motivación, la relación familia y escuela, sus políticas educativas y los ámbitos del desempeño docente mediante el uso de las fuentes primarias para luego ser utilizado en la bibliografía.

El Capítulo II .Metodología se describe la guía sobre el proceso de la investigación, la modalidad de la investigación, tipos de investigación, población y, técnicas e instrumentos, para la recolección de información, plan para el procesamiento de la información, análisis e interpretación de resultados.

El Capítulo III .Análisis e interpretación de resultados de la investigación, se presentan los cuadros estadísticos o tablas de frecuencias de las respuestas expresadas En la encuesta aplicada a los docentes con sus respectivas representaciones gráficas; el análisis cuantitativo de los datos y la interpretación lógica crítica de las observaciones detectadas,

El Capítulo IV. Denominado conclusiones y recomendaciones se describe los resultados finales obtenidos en la investigación y en las recomendaciones que se sugieren como alternativas para la solución de problemas detectados.

El Capítulo V. La propuesta planteada, la misma que es un manual didáctico, factible para el desarrollo educativo con el que se pretende contribuir a la solución de los problemas de inadecuada utilización de los recursos didácticos así poder mejorar en el aprendizaje, para descubrir sus virtudes y falencias en el proceso de enseñanza aprendizaje.

CAPÍTULO 1. MÁRCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1 Definiciones de desempeño docente

Antes de definir lo que es el desempeño docente, vamos a precisar el significado de la palabra desempeño “es un término proveniente de la administración de empresas y particularmente de la gestión de recursos humanos y los criterios para selección de personal” (Cenda, 2000, p.1).

El desempeño se concibe como “la realización de un conjunto de actividades en cumplimiento de una profesión u oficio. Así cada profesional se desempeña en algo, realiza una serie de acciones en cumplimiento de una función social específica” (Montenegro I, 2007, p.19). Entonces el desempeño docente viene a ser el conjunto de actividades que un educador realiza para llevar a cabo, de la mejor manera, su labor educativa en beneficio de los niños y jóvenes a él encomendados.

Para Estrada L. (1998), el desempeño docente “es el eje que moviliza el proceso de la formación dentro del sistema educativo formal” (p. 1).

El desempeño docente es sin duda uno de los factores clave para el proceso enseñanza - aprendizaje, los docentes son los encargados de brindar las herramientas necesarias a sus estudiantes para facilitar la tarea de ayudarles en el proceso de hacer suyo los conocimientos que los educandos reciben a través de diversas fuentes, así mismo deben ayudarles a potencializar lo que ellos ya saben o tienen adquirido (destrezas, habilidades, capacidades, competencias, etc.), para participar constructivamente en la sociedad del conocimiento.

En tal virtud, podríamos definir al desempeño docente como:

La forma de la enseñanza y de formación que permitan el desarrollo de habilidades cognitivas complejas, meta cognición, utilización de formas constructivistas de generar aprendizaje y comprensión, estrategias de aprendizaje cooperativo, inteligencias múltiples (...) empleo de una variedad de formas de evaluación y uso de las tecnologías de la información para que los alumnos accedan a la información independiente (Hargreaves, 2003, p.16).

Por otro lado, no es menos cierto que el desempeño docente se basa en la formación y capacitación recibidas así como en la realidad socio-cultural en la que se desenvuelven los estudiantes, en las condiciones de trabajo y en los estímulos que se brinda a los maestros para ir mejorando día a día.

No debemos olvidar que nosotros como docentes debemos estimular al momento de enseñar ya que nuestros estudiantes adquieren un nuevo conocimiento a través de una correcta y necesaria estimulación para el trabajo, además se debe hacer uso de los medios tecnológicos como fuente de información.

Un buen desempeño docente permite y posibilita un mejor aprendizaje de la población escolar y encamina al estudiante a ir más allá y ser apto para alcanzar nuevos conocimientos en base a la investigación, reflexión, creatividad que le permitan resolver problemas de la cotidianidad y al mismo tiempo mejoren y alimenten la autoestima personal del estudiante en forma individual y colectiva.

Para lograr o alcanzar un buen desempeño docente, son necesarias varias condiciones como: buena salud, mejores salarios, incentivos a la preparación académica y a los logros o reconocimientos alcanzados en el campo de su competencia, situación geográfica, facilidades para conseguir material pedagógico actualizado, medios tecnológicos adecuados, y sobre todo respeto y valoración a la noble tarea realizada por los maestros.

1.1.2 Factores que influyen en el desempeño docente

1.1.2.1 Formación inicial y capacitación del docente

La sociedad actual exige del docente un nuevo profesionalismo, que “se dibuja como una serie de rasgos que se requieren de los docentes frente a las demandas complejas de la sociedad del conocimiento por un lado y de las condiciones socio-culturales y de desarrollo específicas de cada país, por otro” (Tenti F., E., 2006, p 225). Esto nos indica que la realidad en cada país es muy diversa y compleja por tanto no se puede generalizar un solo tipo de profesionalismo sino que la educación debe ser dada por cada país según sus características.

“Las oportunidades de formación docente tendrían que contribuir a cerrar la grieta, reducir las tensiones y aumentar la efectividad de su trabajo, en conjunto con otras condiciones contextuales como salarios, reconocimiento público y condiciones laborales adecuadas” (Tenti F., E., 2006, p 225). La realidad nos indica que en nuestro país muchos de los factores indicados no son tomados en cuenta por las autoridades de gobierno, exigen trabajo pero no brindan condiciones favorables para hacerlo. Por otro lado el apoyo a los que se inician en la docencia debe ser fundamental y decisivo.

En general, en la educación Flores y Saravia (2005) manifiestan que se busca pasar de un sistema tradicional de capacitación caracterizado por su verticalidad, ausencia de cambios y centralismo en las diferentes instancias de los ministerios de educación a un sistema descentralizado y con mayor participación de los diferentes actores educativos.

Debemos entender que el nuevo profesionalismo supone que el docente acepta una responsabilidad por el aprendizaje de niños y jóvenes en diversos contextos y con diversas capacidades, y que esa responsabilidad es compartida con las familias, el sistema educativo y la sociedad en general, entendiendo por supuesto, que la enseñanza es su propia responsabilidad (Tenti F., E., 2006, p 230).

El nuevo profesionalismo tiene que ser estructurado e iniciado desde la formación inicial, a la que debemos darle la importancia que se merece, es aquí en donde se forman las bases sólidas y necesarias en las que se fundamenta todo el sistema educativo, la educación inicial del docente es el pilar fundamental con que inicia el docente su labor educativa en miras a la formación integral de los niños y jóvenes que asisten diariamente a los centros de educación. Es gracias a ella que los maestros fijan los nuevos conocimientos en forma clara y precisa en los estudiantes.

1.1.2.2 Motivación.

Según el Diccionario enciclopédico estudiantil (1998) la palabra motivación deriva del latín “*motivus o motus*” que significa «causa del movimiento». La motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo.

Entonces podríamos afirmar que la motivación es la raíz dinámica del comportamiento, es decir, los factores, condicionantes o determinantes internos que incitan a realizar una acción. La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta.

“La motivación puede definirse como un proceso que al activarse dirige la conducta de los individuos a conseguir los objetivos que se han propuesto” (Roussel, P., 2000 pg. 5).

El bloc de fisioterapia de la FUB (2013), recoge un estudio realizado por Müller, (2009) respecto a cómo se puede mantener la motivación de los docentes a lo largo de su carrera.

Las motivaciones para los docentes es un motor al momento de realizar las clases debe transmitir entusiasmo en lo realiza a través de juegos, lecturas, para luego dar un nuevo tema educativo, para ser docentes debemos ser amigos, enseñarles nuevos conocimientos.

Las motivaciones para dejar de ser docentes:

- El aumento de la carga de trabajo (por ejemplo, aumentar la diversidad de tareas, el trabajo más administrativo, aumento de las reuniones).
- La insatisfacción con el contenido y como se implementan las reformas institucionales.
- Demasiado esfuerzo para disciplinar a los estudiantes en lugar de enseñarles.
- La falta de autonomía y flexibilidad.
- La falta de apoyo y flexibilidad jerárquica.
- La degradación de la imagen de la profesión docente (p. 3)

De igual manera, El bloc de fisioterapia de la FUB, (2013) nos facilita cinco sistemas clave planteados por Leonard et al (1999) que inducen a la motivación docente:

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

- Sistema de desarrollo (por ejemplo, oportunidades para adquirir habilidades y conocimientos)” (p. 3).

La motivación al docente es sin duda alguna factor clave para mejorar su desenvolvimiento dentro y fuera del aula, porque influye en el desempeño individual y en la capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos, en beneficio tanto para la comunidad educativa como personal lo conforma ya es un clave a través de la autoestima para sus alumnos y mejorar el sistema educativo.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

La relación profesor estudiante es sin duda alguna el tema neurálgico ya sea entre docentes, padres de familia y estudiantes; la relación se da dentro y fuera del aula, el docente tiene que ser y saber ser amigo, líder, guía y profesor de los estudiantes a su cargo, pero sabemos que cada estudiante es un mundo aparte y no se debe homogenizar al grupo, cada estudiante tiene sus propias características, emociones y comportamientos; por tal razón, Cámere, E, (2009) nos dice que a la intensidad, variedad e irracionalidad de las reacciones, de los comportamientos, de las actitudes y de las motivaciones de los alumnos, el profesor debe responder con paciencia, ecuanimidad, prudencia y exigencia en su actuar, en sus juicios y en las manifestaciones de su carácter.

El educador no sólo debe ser profesor, sino ser amigo y atender en todo a sus estudiantes, así descubrirá realizados en cada uno de ellos sus propios fines como frutos de su entrega y esfuerzo. Entonces, la manera como el estudiante corresponde y compensa los afanes del maestro consistirán sencillamente en aceptar, aprovechar y utilizar los conocimientos consejos y amistad entregados por. Cámere, E, (2009).

Para García M., (2009):“la ejemplaridad constituye un elemento esencial en la profesión del magisterio. En las otras profesiones no hay ejemplaridad, sino pura y simple eficiencia. En cambio, en el docente la eficiencia de la misma profesión viene condicionada por la ejemplaridad” (p. 25).Entonces sin ejemplo no hay modelo a seguir y el proceso enseñanza-aprendizaje estaría viciado de los mismos males a los que se quiere combatir.

Otro aspecto que induce a la polémica en la relación profesor estudiante es sin duda “el tuteo”, hay quienes están a favor y quienes están en contra a favor del tuteo se esgrime el hecho de que se privilegia cierta horizontalidad en las relaciones, que configura un clima más distendido dentro del aula y, en consecuencia, el alumno

sentirá mayor confianza para acercarse al profesor. Otro argumento da cuenta que cuando el educando llama al profesor por su nombre de pila, el trato se torna más informal, más espontáneo, todo lo cual contribuye a que el estudiante esté más dispuesto a contar sus asuntos personales. Cámere, E, (2012).

El tuteo “puede tornarse en una señal equívoca: el docente la entiende como expresión de confianza, sin embargo el alumno puede interpretarla subjetivamente: ‘el profesor es buena gente. Además -pongo por caso- ante una llamada de atención, el ‘tú’, que encierra ciertas licencias en el trato, permite reacciones, gestos o dichos que se inhibirían de mediar el “usted” Cámere E. (abril, 2012) El tuteo en el trato profesor-alumno, Entre Educadores, 2 (3) 1-8.

“Pero el tuteo puede afectar la imparcialidad en la relación. En cierto modo, el anteponer el ‘tu’ establece una distinción, es una suerte de permiso para ir más allá de lo protocolar en el trato personal”. (Cámere, E, 2012)

En nuestro medio el tuteo se lo observa solamente en algunos centros educativos especialmente los que tienen un nivel social-económico medio alto y alto; en los demás centros educativos es raro encontrar este trato o relación entre estudiantes y profesores ya que se considera al tuteo como una falta de respeto hacia los maestros.

El afecto es la combustión del proceso enseñanza-aprendizaje, pero no significa que en nombre de ese afecto se deje de hacer, no hacer o permitir excesos en el diario actuar de los estudiantes. El afecto no riñe con la corrección ni menos con la exigencia. Al contrario, precisamente porque el estudiante está en crecimiento y porque se le quiere, se le aprecia, se deben poner los medios o herramientas – aunque no le agraden – para que desarrolle al máximo sus potencias y capacidades. La exigencia o la corrección son incompatibles con la rudeza, la ironía, el maltrato; más bien es sinónimo de responsabilidad, de amistad y aprecio (Moya M, 2010).

Toda relación mejora cuando se dedica tiempo al diálogo, a comunicarse con los estudiantes, a expresarles afecto, comprensión, interés, a alabar sinceramente, a interactuar con ellos, dejando de lado el poder, el rechazo, el desinterés y el olvido para con los estudiantes. “La relación cuando el profesor da indicaciones claras; cuando corrige o anima atendiendo a las necesidades personales de cada alumno; cuando mantiene la palabra dada; cuando exige para que aprendan; cuando da ejemplo y es coherente... sólo entonces, el alumno devolverá el afecto convertido en

admiración e imitación. Entonces, la educación dejará de ser masiva para constituirse en un prodigio personal (Moya M, 2010, p. 15).

Es necesario e indispensable cambiar la forma de pensar tanto de maestros como de estudiantes y padres de familia en el tema relación estudiantes – profesores, ya que cada uno tiene un punto de vista diferente, los profesores están acostumbrados a estar o mantenerse por encima de la comunidad educativa, los padres de familia fomentan esta conducta diciendo a sus hijos que tienen que obedecer y mantener la distancia entre ellos y los maestros; en cambio los estudiantes ya no quieren mantener esta situación, para ellos esta situación debe cambiar los profesores deben estar al mismo nivel de todos y no ser los que estén por encima de todos.

En los últimos tiempos estamos siendo testigos de cambios profundos en la relación entre estudiantes y profesores ya que partiendo desde las altas esferas (entidades ministeriales), se está privilegiando mejorar el trato de unos con otros, la relación está cada vez más horizontal eliminando así el antiguo sistema vertical.

1.1.2.4 Relación familia escuela.

“Las relaciones entre la familia y la escuela deben situarse en un contexto histórico e institucional. Más concretamente, se inscriben en la articulación entre dos instituciones, la escuela y la familia, con asimetría de poder y en un contexto social y político que las sitúa en el debate entre intereses públicos y privados” (Garreta Jordi, 2007, p. 9).

Las relaciones entre la escuela y la comunidad son actualmente un factor de gran importancia en la educación del alumnado. La educación empieza en la familia y se prolonga en la escuela, y una buena educación exige el conocimiento del medio en el que se desenvuelven los estudiantes, así como la representación de éste en la vida escolar. Estos principios, favorecen la participación de los padres en la vida escolar.

Lo primero que se puede constatar es la diversidad de situaciones, intereses, expectativas que existen entre los docentes y los padres de familia y que pueden coincidir o generar choques entre ellos. Entonces estamos afirmando la existencia de diferentes barreras de comunicación que dividen o separan al personal de las instituciones educativas y los padres de familia, así podemos enumerar algunas de ellas: falta de disponibilidad de algunos padres por las condiciones de vida precarias, horarios de trabajo, nivel de escolarización insuficiente para poder ayudar en los

estudios de los hijos; poco interés o escasa motivación para participar activa y decididamente en la vida de la escuela o colegio ya que no la consideran como una prioridad; escaso o nulo conocimiento del sistema educativo; diferencia entre valores familiares y los de la escuela; roles en el seno de la familia; dificultad de algunos padres en percibir el personal de la escuela como agentes educativos competentes y considerar la escuela como un lugar accesible y donde tienen el derecho y deber de participar; dificultad en que la institución educativa traspase lo estrictamente escolar por la actitud cerrada que manifiestan padres y profesores; comunicación imposible o limitada debido a la ausencia de situaciones que privilegien el diálogo franco y ameno.

Los docentes consideran básico que los padres demuestren interés por la evolución de los hijos, que asistan a reuniones de padres de familia, que colaboren en las diferentes instancias en la que es necesaria la presencia de ellos como en las asociaciones o comités de curso y central, realizar visitas al centro para informarse. Pero lamentablemente la realidad es otra pocos son los padres que participan o colaboran en estas asociaciones debido a las causas anteriormente enumeradas.

La escuela y la familia son las dos grandes instituciones educativas de las que disponen los estudiantes para formarse como ciudadanos. Por tal motivo, ni la escuela por una parte ni tampoco la familia, pueden desempeñar dicha función de manera aislada y diferenciada la una de la otra. Por tanto, la escuela por sí sola no puede satisfacer las necesidades de formación de los ciudadanos, sino que la organización del sistema educativo, debe contar con la colaboración de los padres y las madres de familia, como agentes primordiales en la educación de sus hijos/as.

“Los centros educativos, fueron creados para favorecer el desarrollo de los niños/as y servir de apoyo y ayuda a las familias en su gran cometido, educar a sus hijos/as. Por ende, ambos agentes educativos, tienen en común y en sus manos un mismo objetivo, educar y formar a ciudadanos” (Sánchez B, 2011, p. 5)

A lo largo de la historia, la familia parecía tener una función clara, era la encargada de educar a sus hijos/as, y la escuela, tenía el cargo de formar en base a unos criterios preestablecidos, una serie de contenidos y conocimientos. Entre ambas, con misiones bien diferenciadas, pretendían formar a ciudadanos acorde a lo que la sociedad de esos tiempos consideraba como el perfil adecuado.

Con el paso de los años, la sociedad va sufriendo una serie de cambios, que han repercutido considerablemente en las funciones de la familia y la escuela. Es

imperativa la necesidad de generar espacios, tiempos y acciones conjuntas, para que con la colaboración de ambos agentes, poder dar respuesta a las peculiaridades propias de la formación de ciudadanos.

“No podemos olvidarnos que familia y escuela son los dos grandes agentes que influyen en el desarrollo de los niños. Por tanto, si ambas no actúan de manera coordinada en cuanto a una serie de objetivos y expectativas a marcarse, la evolución de los niños y niñas se verá limitada. Y eso se puede fundamentar dirigiendo la mirada hacia ambas realidades, percibiendo la importancia que tanto la escuela como la familia tienen en la vida de las personas” (Sánchez Beatriz, 2011, p. 7).

Los padres y los maestros deben trabajar conjuntamente intercambiando información para de esta manera el trabajo de unos y otros no sea estéril, sino más bien fecundo y productivo.

No debemos olvidar que las políticas actuales de educación dan a los padres de familia un papel preponderante en la educación, podría decirse que hasta en una escala mayor que la de los docentes.

1.1.2.5. Organización institucional.

La Comunidad Educativa está constituida por personas que tienen responsabilidades directas en la organización, desarrollo y evaluación del Proyecto Educativo Institucional y por las que en otra forma participan en la vida del colegio e inciden en el proceso educativo de los/as estudiantes. Ministerio de Educación y Cultura (1998).

Una organización institucional por lo general está constituida por los estudiantes, padres de familia, profesores con nombramiento y a contrato y autoridades de la institución. Leonard et al (1999).

Todos los mencionados son los encargados de diseñar, elaborar y poner en marcha el Proyecto Educativo Institucional que es el instrumento que normará la vida institucional.

El Colegio Nacional Técnico “Ascázubi” define al Proyecto Educativo Institucional como: un documento público de planificación de la institución en el constan reflexiones, decisiones, acciones y estrategias a mediano y largo plazo que aseguran la calidad de los aprendizajes”.

De igual manera la importancia del PEI radica en:

- Es el eje de la gestión institucional

- Logra la intervención y participación de toda la comunidad educativa
- Establece una comunicación efectiva
- Vincula las características del entorno
- Da coherencia entre práctica educativa y las políticas del marco nacional

(Tomado del PEI del Colegio Nacional Técnico “Ascázubi)

Considerando que El Proyecto Educativo Institucional (PEI) es un instrumento de gestión que presenta una propuesta singular para dirigir y orientar en forma coherente, ordenada y dinámica los procesos pedagógicos, institucionales y administrativos de la Institución Educativa. El PEI resulta de un proceso creativo y participativo de los diversos miembros de la comunidad educativa. Cisneros, Virginia, (2010).

No puede faltar en el PEI la misión y la visión propia de cada establecimiento educativo es la misión para poder plantear alternativas de solución que favorezca y mejoren la calidad del proceso educativo, y formación integral del niño. Es necesario implicar al niño en su propio proceso de aprendizaje significativo, los cuales van beneficiando en su desarrollo de habilidades y destrezas del niño, a través de la educación, Es por ello, se considera un se considera un instrumento pedagógico o herramienta viable para los docentes debido a que fomentara el uso de los recursos didácticos mediante el proceso de enseñanza aprendizaje.

La visión es que la educación al utilizar diferentes recursos didácticos contribuirá a desarrollar el sentido de responsabilidad y solidaridad para garantizar la conservación y el mejoramiento del ambiente. En tal sentido se justifica la propuesta, ya que constituye un aporte significativo a mejorar la calidad educativa y de vida de los estudiantes, en donde el docente debe fomentar el desarrollo de la creatividad con estrategias que estimule en los niños y niñas a través de la educación.

Finalmente expondré la misión y visión que contemplan mi institución de prueba, la Escuela “Ciudad Guayaquil”, así: La Misión es impartir una educación básica de calidad, centrada en la formación de capacidades y la práctica de valores con el carácter integral e integradora.

La Visión es formar hombres y mujeres capaces de auto realizarse, con una educación funcional en beneficio social y de sí mismo.

1.1.2.6. Políticas educativas.

Las políticas educativas, que dan direccionalidad a la educación, deben constituirse en ejes para armonizar el desarrollo sostenible con los principios de libertad y justicia social: para conciliar los problemas de la comunidad con las soluciones de interés nacional, local e individual; para generar reformas e innovaciones promotoras del avance de la sociedad; para proyectar objetivos, estrategias y grandes acciones integradoras, en el marco de una coherente integración institucional e interinstitucional.

En este contexto el Ministerio de Educación y Cultura (1998), atendiendo a los Acuerdos de las I y II Consultas Nacionales “Educación Siglo XXI”, define las siguientes políticas:

1. Mejoramiento de la calidad de la educación;
2. Impulso a la educación intercultural bilingüe;
3. Integración y democratización del sistema educativo; y,
4. Inserción de componentes culturales y artísticos de la educación

Durante los últimos quince años el Ecuador ha concertado nacional e internacionalmente acuerdos básicos con relación al sector educativo. El Plan Decenal rescata los esfuerzos realizados y propone una gestión estatal de largo aliento que establezca y organice las diferentes prioridades con un sentido inclusivo, pluricultural y multiétnico. Sus líneas generales fueron acordadas por el Consejo Nacional de Educación, el 16 de junio de 2006 y se aprobó en consulta popular en noviembre del mismo año.

A continuación ofrecemos una perspectiva general sobre la visión, misión y finalidad del sistema educativo ecuatoriano y se enumera las políticas del plan decenal de educación.

- **Visión del sistema educativo ecuatoriano**

El sistema educativo es integral sirve para satisfacer las necesidades de aprendizaje en forma individual y también constituye un fortalecimiento en las diferentes identidad cultural y ayuda a fortalecer el país , con nuevos conocimientos, habilidades y valores que aseguren condiciones científico para mejorar la calidad de vida de la sociedad ecuatoriana y alcanzar un desarrollo sustentable en el país.

- **Misión del sistema educativo ecuatoriano**

Ofrece a las instituciones educativas, una educación de calidad que permita cumplir con la visión, basada en los principios, calidad, equidad, inclusión, pertinencia, participación, diversidad, flexibilidad y eficiencia, en los diferentes componentes del sistema nacional de educación a través del compromiso y participación de la sociedad y la implementación de una propuesta educativa que ayude al desarrollo humano y satisfaga los requerimientos socioeducativos de la comunidad.

- **Finalidad del sistema educativo ecuatoriano**

Para formar ciudadanos, creativos, críticos, solidarios y comprometidos con el cambio social; que se sientan orgullosos de su identidad nacional, que contribuyan al Estado pluricultural y multiétnico, a través de sus valores cívicos y morales; que tengan una capacidad de generar trabajo productivo; que trabajen para su comunidad con justicia social y el respeto a los derechos humanos y colectivos.

- Políticas del Plan Decenal de Educación

POLÍTICA 1

Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad

POLÍTICA 2

Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo año

POLÍTICA 3

Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa

POLÍTICA 4

Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas

POLÍTICA 5

Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación.

POLÍTICA 6

Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6% (MEC y Consejo Nacional de Educación, 2006)

Estas políticas sirven para mejorar el sistema educativo integral que permite cumplir en sus principios de calidad y de eficiencia en el sistema educativo a través de una identidad para generar los valores cívicos, morales en bienestar de los humanos de niños y jóvenes para determinar las estrategias, objetivos.

El sistema ecuatoriano debe ser integral para satisfacer necesidades para fortalecer mediante las políticas educativas a través de criterios y mejorar los conocimientos y habilidades, para mejorar la calidad de vida de la comunidad.

1.1.3. Características del desempeño docente

Como se manifestó anteriormente: el desempeño docente “es el conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función; esto es, el proceso de formación de los niños y jóvenes a su cargo” (Montenegro I, 2007, p.19).

Entonces según lo dicho anteriormente las principales características del desempeño docente serían:

- a) Planificación de la enseñanza.
- b) Aplicación de estrategias didácticas.
- c) Efectividad didáctica.
- d) Regularidad evaluativa
- d) Flexibilidad y mecanismos de revisión propia y general

De todas ellas se pueden deducir los elementos esenciales a las características del desempeño docente:

- Los atributos personales: conocimientos, habilidades, aptitudes, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo;
- Están causalmente relacionados con ejecuciones que producen resultados exitosos. Se manifiestan en la acción;

- Son características subyacentes a la persona que funcionan como un sistema interactivo y globalizador, como un todo inseparable que es superior y diferente a la suma de atributos individuales;
- Logran resultados en diferentes contextos.

El Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo.

Por otro lado para Fernández, J.M, (1988). El Aprendizaje (1) no es sólo cognitivo sino desarrollo de aptitudes, capacidades, competencias para hacer, ser y convivir; (2) Estas cuatro dimensiones del aprendizaje deben considerarse como un todo. No están aisladas en el hecho educativo sino que conforman una totalidad. Deben globalizarse los aprendizajes; (3) Estos aprendizajes están en función de una vida más plena, con más posibilidades y libertad, para la convivencia y para producir en equipo, para disfrutar del sentido estético, de las capacidades físicas, de lo espiritual; (4) El ser, el conocer, el hacer y el convivir se aprenden o se desarrollan y deben orientar las reformas educativas y los programas de estudio.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

El desarrollo profesional es inherente a todo ser humano sea cual sea la profesión u oficio que realice, siempre debe existir el anhelo de aprender, conocer, mejorar la labor a la que estamos dedicados; más aún si hemos optado por ser docentes, es imprescindible y necesario trazarnos metas alcanzables de mejoramiento sea a nivel personal como a nivel de conocimientos y capacidades.

Siempre debe existir ese estímulo de ser mejores de desempeñar mejor nuestro rol en la educación ya que nuestra labor no es solo de dar conocimientos sino de preparar personas para que sean mejores seres humanos comprometidos a trabajar por una sociedad más justa y humana, que proporcione oportunidades a todos por igual.

Montenegro, I. A (2007) afirma que: La formación profesional cubre el desarrollo de programas de Educación Superior a nivel de pregrado postgrado; pero también una actividad constante de autorrealización en los diversos campos del conocimiento relacionado con la educación esto es: pedagogía, sus ciencias auxiliares, la normatividad educativa, políticas, lineamientos y directrices del estado sobre la

materia; también incluye la actualización permanente en el campo específico del conocimiento o área de trabajo.

No debemos olvidar que también juegan papel importante en la formación profesional del docente la familia, los incentivos y la salud; estos tres elementos pueden actuar por separado pero lo mejor de ser el caso es integrarlos en beneficio individual y de la social.

1.1.4.2. Relación familia, escuela, y comunidad.

La familia, la escuela y la comunidad forman una trilogía encargada de dar el todo por el todo en beneficio especialmente de niños/as y jóvenes; no se puede negar la estrecha relación que existe entre estos estamentos, si una falla, las otras son las encargadas de mantener el equilibrio y lograr que todo vuelva a su cauce, no es cuestión de echar la culpa a una u otra cuando algo sale mal sino más bien aunar esfuerzos y volver a empezar con nuevos ánimos hasta lograr alcanzar las metas propuestas.

En un estudio sobre familia y escuela realizado por las profesoras Villarroel & Sánchez (2002) encontraron que a pesar de que la familia es el primer agente socializador durante la niñez, en la actualidad ha perdido espacio frente a algunos agentes externos, en especial la escuela.

Conceptualmente la familia se define como un grupo primario unido fundamentalmente por vínculos consanguíneos y de afecto. Es considerada también como una institución básica y fundamental de la sociedad, orientada y organizada para responder y satisfacer los requerimientos de sus miembros, vinculándolos con el mundo social, posibilitando así la internalización, recreación y perpetuación de la cultura por medio del proceso de socialización.

Lo que los niños y niñas aprenden de sus padres no es simplemente el resultado de lo que ellos les han enseñado, sino que reciben también influencias de otros miembros de otros grupos sociales vinculados a la familia, de allí que la personalidad posterior dependa de las influencias de los distintos ambientes durante los primeros años de vida.

La familia es también la esfera de la vida social donde se aprenden por primera vez los tipos de conductas y actitudes consideradas socialmente aceptables y apropiadas según género. Es decir, en la familia se aprende a ser niño o niña.

Además, la familia proporciona a los niños y niñas una posición social. Es a través de ella que ellos y ellas se insertan dentro de la sociedad. Muchas características descritas que existen al nacer o se adquieren a través de la vida como clase social, religión, raza y etnicidad, son determinadas por el origen familiar. Sin lugar a dudas, es posible alterar algunos de estos aspectos; sin embargo, su influencia estará siempre presente a lo largo de la vida. Cabe recordar también que los orígenes familiares

Inciden en los niveles de oportunidad, prestigio y poder a los niños y las niñas podrán acceder en el futuro.

Si bien la familia es el primer mundo social del niño y la niña en sus primeros años de vida, actualmente la familia ya no desempeña el rol socializador totalizante que le correspondió en otras épocas. Hoy en día otros agentes sociales han asumido muchas de las funciones que antes correspondían a la familia. Uno de estos agentes es la escuela.

La escuela, como institución social encargada de llevar a cabo la educación en forma organizada, apoyada por planes y programas de estudios impartidos en diferentes niveles, tiene distintas funciones, entre las cuales se pueden señalar:

- a) Transmitir a las nuevas generaciones conocimientos que han sido adquiridos paulatinamente de generaciones anteriores;
- b) buscar en la educación las aptitudes naturales para desarrollarlas y contribuir de ese modo a la formación de su personalidad;
- c) desarrollar en el educando habilidades y destrezas, pero principalmente inculcarle valores humanos, que de alguna manera orientarán su vida;
- d) despertar, mantener y acrecentar en los integrantes de la comunidad el interés por elevar su nivel cultural.

De esta manera, la escuela intenta formar al estudiante para que desempeñe diferentes roles en la vida social ya que desarrollará sus aptitudes físicas, morales y mentales. Por lo tanto, ayuda a formar una personalidad bien definida, lo cual contribuirá a que logre una mejor convivencia social. Así, la escuela tiene un papel fundamental en la preparación de los niños y las niñas para la vida adulta, especialmente en las sociedades altamente industrializadas y modernas que sobrepasan fácilmente los marcos de la familia. De esta forma, en la escuela los niños

y niñas tienen la posibilidad de enfrentarse a una diversidad social más amplia y diversa (Gilbert 1997).

Una de las funciones más importantes de la escuela, en lo relativo a su rol como agente socializador, es introducir a los niños y niñas a un amplio bagaje de conocimientos y oficios. Durante los primeros años de vida la escuela transmite elementos básicos tales como lectura, escritura y aritmética, con el fin de prepararlos gradualmente para adquirir conocimientos superiores especializados y oficios necesarios para mantener el funcionamiento de la sociedad. Así, en los diferentes niveles de enseñanza se va entrenando a los individuos para especializarse en los diferentes roles productivos y en la mantención de la sociedad.

En la escuela los niños y las niñas aprenden a interactuar con otras personas que no forman parte de sus grupos primarios o grupos vinculados al núcleo familiar. El conocimiento que los niños y niñas adquieren en la escuela no sólo corresponde a las materias contenidas en el currículo oficial, sino también incluye importantes elementos culturales como valores y pautas de conducta que no están explícitas. Muchos de los aprendizajes del niño y la niña en la escuela son el resultado de este currículo paralelo u oculto: aprenden a ser competitivos, a buscar el éxito y a que sus formas de vida, incluyendo las políticas y económicas, son prácticas correctas. También aprenden pautas y conductas sexuales socialmente aprobadas. (Estudios Pedagógicos No 28).

En conclusión los niños/as y jóvenes se educan tanto en la familia, en la escuela y en la comunidad a la cual pertenecen, cada una de estas entidades sociales aporta lo que le corresponde y de esta manera se interrelacionan para formar y educar a las nuevas generaciones de hombres y mujeres libres, solidarios con la humanidad y la naturaleza.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

La práctica docente según La Reforma Curricular para la Educación Básica (1998) en el plan estratégico de desarrollo de la educación ecuatoriana, la fundamenta así: “Consideramos que la educación ecuatoriana debe cimentarse en la formación de valores, en el desarrollo del pensamiento y la creatividad como instrumentos del conocimiento, y en la práctica como estrategia de capacitación operativa frente a la realidad” (p. 5)

De la misma manera la finalidad de la educación según La Reforma Curricular para la Educación Básica es “Formar un ciudadano crítico, solidario y profundamente

comprometido con el cambio social; que reconozca, que promueva y se sienta orgulloso de su identidad nacional, pluricultural y pluriétnica que preserve su soberanía territorial y sus recursos naturales, que desarrolle sus valores cívicos y morales, que posea una adecuada formación científica y tecnológica, que tenga capacidad de generar trabajo productivo; y, que aporte a la consolidación de una democracia no dependiente, en la cual impere la equidad entre los géneros y la justicia social” (p. 6)

Todas estas características que tiene la educación fundamentan el sustento teórico para la práctica docente, quien más que el maestro tiene la capacidad, la formación y la vocación para poner en práctica lo que la sociedad desea inculcar en sus hijos, sus integrantes y en fin de las personas en general.

La educación es el medio supremo de ayudar a los integrantes de una sociedad a crecer, para ello hacen falta profesionales capaces de enseñar a las personas a convivir, de abrirles el camino del bien y de la verdad. La tarea es difícil y arriesgada ya que se trabaja con seres humanos que sienten, piensan, creen, tienen valores y expectativas. Además la complejidad se da también debido a que cada persona es un mundo diferente, desconocido y porque en la sociedad actual se encuentran fácilmente caminos fáciles de seguir pero que al final nos cobran su tributo. La dificultad se puede vivir como castigo o como reto (Santos M, 2000).

Pero, ¿qué hubiera sido del mundo y de la historia sin los maestros? (Santos M, 2000) el mismo autor nos responde que los maestros realizan una práctica docente que es:

- Una tarea imprescindible
- Una tarea enriquecedora para quien la recibe y para quien la realiza
- Una tarea gratificante
- Una tarea histórica(Santos M, 2000, p. 1)

Los profesores forman un grupo humano que tiene por oficio y por principio compartir todo lo que saben y facilitar de esta manera la inserción de los individuos en la sociedad.

Ezequiel Ander-Egg. (2000) Resume maravillosamente esto al decir en Fundamentación teórica para la práctica docente. “Debemos integrar en los procesos de enseñanza-aprendizaje, lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual. Es insuficiente entrenar alumnos sólo en estrategias cognitivas y en la adquisición de destrezas procedimentales. Hay que pasar de la mera acumulación de información,

habilidades y competencias, a una concepción que incluya el desarrollo de la sensibilidad y los afectos la motivación, los valores, las conductas y los modos de “EDUCACIÓN, COMO EN TODOS LOS ORDENES DE LA VIDA” (p. 3).

1.2. Gestión educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa

La gestión aparece como parte de la política educativa y como estrategia para mejorar la calidad de la educación. Algunos autores la definen así:

- García (2006), afirma “que para elevar la calidad de la educación es necesario que las escuelas mantengan un marco de gestión que permita un adecuado equilibrio de márgenes de autonomía, participación de la comunidad y regulación normativa” (p. 75).
- La gestión educativa promueve el aprendizaje de los estudiantes docentes y la comunidad educativa en sentido general.
Es un proceso orientado al fortalecimiento que ayuda al conjunto de la creación del aprendizaje de los estudiantes y a su calidad de vida y prepararlo al mundo laboral (Jon Cotton Dana, 1998, parr.5)
- 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. (Ministerio de Educación y Cultura, 2000).
- La gestión educativa consiste en:
 - Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.
 - Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.
 - Definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización.
 - Comprometer a todos los actores institucionales.
 - Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece. (Colombia aprende, 2001)

1.2.2. Características de la gestión educativa

Según Arava (1998) los principios o características generales de la gestión educativa, fundamentalmente son las siguientes:

- Gestión centrada en los alumnos: el principal objetivo institucional es la educación de los alumnos.
- Jerarquía y autoridad claramente definida para garantizar la unidad de la acción de la organización.
- Determinación clara de quién y cómo se toman las decisiones: implica definir las responsabilidades que le corresponde a todos y cada una de las personas.
- Claridad en la definición de canales de participación, para que el concurso de los actores educativos estén en estricta relación con los objetivos institucionales.
- Ubicación del personal de acuerdo a su competencia y/o especialización, consideradas las habilidades y competencias del personal docente y administrativo.
- Coordinación fluida y bien definida, para mejorar la concordancia de acciones.
- Transparencia y comunicación permanente, al contar con mecanismos de comunicación posibilita un clima favorable de relaciones (pp. 78-79).

Para Polo A, Trejo W, Fernández M, Ortiz J, F, Pallero A y Canela M. (2012) Gestión Escolar se puede definir como “el conjunto de acciones relacionadas entre sí que emprende un equipo directivo de una escuela para promover y posibilitar estrategias educativas que favorezcan al sector educativo”. Sus características son:

- Simplificación de procedimientos
- Flexibilidad o capacidad de adaptabilidad al entorno
- Innovaciones mejoramiento de la calidad de la educación
- Telemática o el uso de los medios tecnológicos y de comunicación
- Meritocracia, valoración de la profesionalización
- Productividad o promoción de los estudiantes
- Liderazgo, ser líder en el cambio social
- Resistencia al cambio, minimizado por la participación de los actores en la toma de decisiones
- Clima de trabajo, generar un ambiente de trabajo comprometido con los objetivos de la educación
- Integridad, desarrollar las potencialidades de las personas
- Eficacia, cumplir adecuadamente la función encomendada

- Coherencia, encontrar la unidad en la diversidad (p. 34)

Para Arava el objetivo primordial de la gestión educativa radica en el educando, donde el docente centrara todo sus esfuerzos con estrategias metodológicas, habilidades y competencias claras y decisiones correctas que otorguen responsabilidades a todos y a cada uno de los miembros de la comunidad educativa , para obtener óptimos resultados que favorezcan la comunicación , adaptabilidad del entorno , mejoramiento de la educación y productividad socio-económica ,respetando la diversidad de géneros, razas, especies, etc.

1. 2.3.Tipos de gestión educativa

Polo et al. (2012) en Gestión Escolar nos facilita los siguientes tipos de gestión:

- Gestión Directiva, se refiere al cómo debe ser orientado el establecimiento educativo. 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.

Es decir, su punto central radica en fortalecer a la autoridad, que es el eje institucional, de quien dependerá la asertividad del progreso de la misma, con un liderazgo claro y bien definido de sus proyectos educativos, sociales, culturales, deportivos y de toda índole en pro del establecimiento educativo.

- Gestión Pedagógica y Académica, Es la esencia del trabajo de un establecimiento educativo. Enfoca su acción para lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño personal, social y profesional.

Se fundamenta en la comprometida labor docente, en la búsqueda y realización de una educación integral que forme estudiantes preparados para la vida y el trabajo.

- Gestión Administrativa y Financiera, es la que se encarga del uso efectivo de los recursos. Todos los procesos de apoyo a la gestión académica la administración de la planta física los recursos los servicios el manejo del talento humano y el apoyo financiero y contable.

La misma optimiza los recursos humanos y económicos como factores que influyen positivamente en lograr una educación de calidad.

- Gestión de la Comunidad, Se encarga de las relaciones de la institución con la comunidad, participación, convivencia, inclusión y prevención de riesgos.

La misma incluye un trabajo mancomunado del triángulo educativo: maestros, alumnos y padres de familia, que tienen la gran responsabilidad de coordinar tareas que vayan en función del bienestar y progreso de sus hijos. A su vez se abrirán a otras instancias como autoridades y gente de sector.

Los mismos autores también la clasifican así:

- Gestión Normativa: la cual está orientada a definir y hacer cumplir determinadas funciones plasmadas en documentos con carácter oficial y jurídico.

Se trata de documentación que debe llevarse en regla tanto de profesores, alumnos y representantes, los mismos que serán debidamente controlados o aprobados.

- Gestión Participativa: que está orientada a incorporar a director y profesores como parte de un mismo grupo, en el que se propicie la coparticipación con un sentido humanístico y social.

Esta contempla una participación docente y de las autoridades más activa, solidaria y cultural.

- Gestión Administrativa: que está centrada en la realización de trámites como medio de relación entre las autoridades, los maestros y la escuela.

Como se analizó anteriormente, la misma está basada en el manejo correcto de los programas y proyectos institucionales.

- No debemos olvidar que la gestión educativa requiere de un financiamiento económico para el funcionamiento del sistema educativo (pp. 36-37)

Arce, M (2002) clasifica a la gestión educativa en:

- Gestión directiva.- Implica la responsabilidad de las decisiones y tienen un impacto institucional.
- Proceso de toma de decisiones: Planificación, asignación, programación, implementación, control, reorientación y evaluación de la acción.

- Gestión pedagógica.- implica la responsabilidad de las decisiones y tienen un impacto en la formación y educación.
- Proceso de toma de decisiones: Planificación de la enseñanza, programación e implementación de la enseñanza, reorientación y evaluación de los aprendizajes.

1.2.4 Ámbitos de la gestión docente

Los ámbitos de gestión docente son descripciones de los logros esperados de los diferentes actores y establecimientos del sistema educativo; por lo tanto, son orientaciones de carácter público que señalan las metas que deben alcanzarse para conseguir una educación de calidad (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012).

Cada ámbito del docente está sujeto a observación, evaluación y medición.

Una gestión apropiada pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos. 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. En otras palabras, es fundamental lograr que todos "remen hacia el mismo lado" para lograr lo que se quiere, y mejorar permanentemente. De ahí la importancia de tener en cuenta los cuatro ámbitos de la gestión educativa.

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.

Este ámbito es el marco legal en el cual se encuadran todas las leyes y reglamentos que dirigen el diario quehacer educativo; viene ejecutándose a partir del año 1996 con la reforma curricular para la educación básica hasta llegar al Plan Decenal De Educación (2006 – 2015) que fue aprobado por consulta popular en noviembre de 2006.

La LOEI (2011), resalta la obligación del estado de garantizar una educación pública, de calidad, gratuita y laica, también asegura que el sistema nacional de educación sea intercultural.

El estado garantizará la universalización de la educación en sus niveles inicial, básico y bachillerato, así como proveer infraestructura física y equipamiento necesario a las instituciones educativas públicas (Art. 5 párr. d).

Todas las instituciones educativas están en la obligación de realizar un código de convivencia institucional, el cual en base a la ley, y al código de la niñez y adolescencia será el que rige las relaciones de todos los que conforman la comunidad educativa.

Para Polo et al. (2012) el Ecuador está viviendo un cambio vertiginoso en lo que se refiere a educación, hasta hace poco las políticas educativas eran dictadas por los gobiernos de turno que poco o nada hacían por mejorar el caos en el cual estaba sumergida la educación ecuatoriana.

Hoy estamos siendo testigos de una transformación, la ley garantiza una educación de calidad para todos, es obligación de los padres de familia enviar a sus hijos a la escuela ya que esta es gratuita, el estado entrega en la mayoría de instituciones educativas desayunos o almuerzos escolares, los textos son gratuitos para los niveles inicial, básico y parte del bachillerato, se están modernizando las escuelas y todo gracias a las nuevas leyes dictadas sobre políticas educativas.

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.

En primer lugar debemos entender el aprendizaje como la capacitación intelectual necesaria para enfrentar los retos presentes y futuros, en segundo lugar facilita el crecimiento personal y humano a través de la inculcación de valores.

El docente debe tener conocimiento y dominio de una serie de estrategias, métodos, técnicas, etc. que le permitan llegar de la mejor manera a los estudiantes a su cargo, no nos referimos a una mera transmisión de conocimientos sino también de valores y vivencias propias que ayudarán al estudiante a desarrollarse y desenvolverse en forma acertada en las diferentes situaciones de la vida diaria. Santos, M, (2013).

Para incentivar el aprendizaje, el maestro no debe olvidar establecer un clima de confianza, respeto para compartir y generar conocimiento, es sabido que los grupos de estudiantes no son homogéneos y ello dificulta en alguna medida la tarea educativa; conseguido ya el clima propicio en el aula, el maestro empieza por actividades iniciales pudiendo ser lluvia de ideas, dinámicas entre otras esto para dar una visión general sobre lo que los estudiantes saben del tema a tratar, seguidamente se construye el conocimiento, es decir el estudiante va haciendo suyo lo que el maestro pretende dar a conocer, para la transferencia del conocimiento, no se debe olvidar material didáctico

que debe ser acorde a lo que se quiere enseñar y al año de educación con el que se está trabajando; la evaluación al final de la clase debe ser sencilla y clara sin olvidar que no se evalúa al estudiante sino al maestro.

Mendoza, F. (2009), A la escuela se le exige hoy formar a sus alumnos en y para la vida; su papel junto con el de los padres es formar a las nuevas generaciones pero a la escuela se le ubica en un contexto de transformaciones tecnológicas y económicas, con procesos que se extienden a todas las etapas de la vida. Se le exige formar en los valores de colaboración, solidaridad, tolerancia, aceptación y convivencia.

La gestión escolar se entiende como una herramienta de autonomía que hace al director de la escuela un sujeto con mayores niveles de autonomía para el cumplimiento de la misión y visión. Por eso es que las instituciones educativas que se desarrollan a través de la gestión escolar se transforman en organizaciones que aprenden, abiertas y relacionadas con contextos, problemas, escenarios sociales y productivos; Esto no permite que se anquilosen como instituciones obsoletas y dislocadas de las dinámicas de la sociedad del conocimiento .Fernández, M(2012).

A la escuela se le exige hoy formar a sus alumnos en y para la vida; su papel junto con el de los padres es formar a las nuevas generaciones pero a la escuela se le ubica en un contexto de transformaciones tecnológicas y económicas, con procesos que se extienden a todas las etapas de la vida. Se le exige formar en los valores de colaboración, solidaridad, tolerancia, aceptación y convivencia.

En las escuelas donde se gestiona el aprendizaje de los alumnos las estrategias de trabajo van dirigidas a la consecución de objetivos concretos. Por tanto las competencias se manifiestan en situaciones y acciones específicas, en contextos regulados por el docente pero que son reales. Donde poseer el conocimiento no es suficiente, tiene que saberse aplicar y hacerse responsable de sus consecuencias. Las competencias se manifestaran en todas las asignaturas como una estrategia de aprendizaje permanente; esto es de manera que muestre que aprende e integra de manera transversal y en círculos concéntricos, sabe manejar información de diversas formas; enfrenta diversas situaciones y da muestra de sus conocimientos y sabe convivir con amigos y participar en los grupos sociales manifestando una conciencia de cultura, actuando con democracia y conociendo sus metas.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.

La planificación se realiza en todos los niveles de la educación y la misma se concreta en todos los niveles de los centros educativos. La planificación sigue un proceso

ordenado, y está conformado por los siguientes elementos: misión, objetivos, estrategias, políticas, programas, presupuestos, pronósticos, investigación.

La planificación define los objetivos institucionales y los medios para alcanzarlos, mediante ella se anticipan los objetivos y acciones. Se planifica para seguir una ruta y asignar recursos para lograr los objetivos propuestos.

La planificación educativa se realiza en tres niveles a saber: planificación nacional dictada por el Ministerio de Educación y Cultura (1998), la planificación regional a cargo de las redes y/o circuitos educativos y por último la planificación institucional o PEI que se la realiza en cada centro educativo y permite seleccionar, organizar y distribuir para un determinado periodo de tiempo los contenidos programáticos, actividades, métodos y técnicas de enseñanza; recursos y técnicas de evaluación con respecto a una asignatura o área del currículo .

Dentro de la planificación estratégica institucional (PEI) también encontramos al POA (planificación operativa anual realizada por los diferentes equipos de trabajo formados dentro de la institución; encontramos también el plan curricular institucional (PCI) o planificación por unidad didáctica elaborado por cada maestro organiza y distribuye el tiempo de los contenidos programáticos; actividades y técnicas de enseñanza y evaluación para cada una de las unidades finalmente encontramos los planes de clase que son de exclusiva responsabilidad de los maestros en ella consta lo que el maestro a diario va a dar a conocer a sus estudiantes.

Es también consenso internacional que la planificación educativa aun constituye una actividad oficial necesaria y obligada. Es importante diferenciar la planificación a nivel macro educativa o sistémica de la planificación del micro educativa (o escolar), puesto que cada una responde a orientaciones metodológicas específicas.

La planificación educativa es el proceso de ordenamiento racional y sistemático de actividades y proyectos a desarrollar, asignando adecuadamente los recursos existentes, para lograr los objetivos educacionales. Como proceso, metodológicamente, la planificación educativa comprende una serie de fases o etapas: política, diagnóstico, diseño del plan, ejecución, seguimiento y evaluación.

Arce A, (2010). La planificación estratégica, es un concepto clave en este enfoque. Se entiende como un proceso racional y como una actitud intencional para observar y

proyectarse en el futuro deseable y no sólo posible de la institución, para mantener una concordancia permanente entre los propósitos y metas (filosofía), las capacidades de organización y las oportunidades que siempre son cambiantes. Esta planificación es a nivel macro.

1.2.4.4. *Ámbito del liderazgo y la comunicación.*

Rayas L, (2012) Cabe recordar aquí que el liderazgo se produce en el momento en que se intenta influir en el comportamiento de uno o varios individuos. Por tanto podemos afirmar que el liderazgo es el poder de influencia sobre los demás.

El líder realiza su tarea a través de la buena voluntad y apoyo de los demás que ven en él a la persona con capacidades y cualidades de guiarlos a conseguir un objetivo determinado.

Pero para ser un buen líder se debe tener en claro que debe existir la capacidad de comunicación y una buena comunicación es la que lleva a conseguir y encontrar consensos y soluciones prácticas para realizar un fin determinado.

La confianza que el líder transmite a un determinado grupo es la clave para poder trabajar y conseguir el éxito, en las instituciones educativas hacen falta líderes capaces de brindarse y servir a los demás sin esperar nada a cambio, aunque no está por demás un sincero y fraterno reconocimiento por parte de los beneficiados.

El liderazgo es una competencia que se vincula con la capacidad de generar procesos de sensibilización y convocatoria a trabajar en colaboración con otros, en el logro de los fines y valores relacionados en el ámbito educativo.

La competencia de liderazgo requiere de un líder como sus seguidores se adapten continuamente a las nuevas reglas para la mejora educativa.

Un buen liderazgo, en consecuencia, es determinante para el aseguramiento de propósitos que resultan fundamentales para la calidad educativa, la transformación de la organización y el funcionamiento interno de las escuelas, así como de la gestión de la función supervisora; el desarrollo de una gestión institucional centrada en la escuela y el aseguramiento de los aprendizajes; y en general, el alineamiento de toda la estructura educativa hacia el logro educativo. Mscot,L. Reyes,S.Bolaños, J. Aguilar, I (2012)

Desarrollar una serie de capacidades y habilidades, para analizar las interrelaciones existentes dentro de un sistema, entender los problemas de forma no lineal y ver las relaciones causa-efecto a lo largo del tiempo; trabajar en equipo y desarrollar procesos para elaborar visiones compartidas; aprender de la experiencia y de los errores; cuestionar supuestos y certidumbres; desarrollar la creatividad y mecanismos para la transferencia y difusión del conocimiento; así como generar una memoria organizacional.

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

1.3.1. Concepto de estrategias

El término estrategia tiene su origen en el medio militar y “se entiende como el arte de proyectar y dirigir grandes movimientos militares” (Enciclopedia catalana 1978)

Cordero Carlos, (2010) define a las estrategias como “un conjunto de caminos y alternativas para lograr objetivos y metas (p. 24).

Carrión J (2007) define a la estrategia “como un medio cuyo fin es el cambio continuo, inteligente y proactivo de la organización” (p. 13).

Las estrategias de aprendizaje para González V, 2003 se entienden como un conjunto interrelacionado de funciones y recursos, capaces de generar esquemas de acción que posibilitan al estudiante a enfrentarse de una manera efectiva a situaciones generales y específicas en su aprendizaje; que le permiten empoderarse de la información para enfrentarse y solucionar los problemas de la vida diaria, p,5).

Según lo citado anteriormente el término estrategia tiene varios significados como el arte de proyectar y dirigir, el conjunto de caminos y alternativas para lograr objetivos y métodos, cuyo fin es el cambio proactivo que lleven a solución de problemas. De estos conceptos voy a argumentar que las estrategias no son más que formas de llegar a los alumnos con el conocimiento a través de una educación constructivista, que implica dinámicas, habilidades, gustos ,emociones, en actividades cognoscitivas, socio-afectivas, psicomotrices y nutricionales, como ejemplos citaré: lecturas, escrituras, movimientos, música, canciones, pinturas, fotografía y otros, para lograr un aprendizaje significativo, tomando como punto de partida la familia y el entorno socio-cultural.

1.3.2. Tipos de estrategias

Vamos a enumerar las siguientes: Intensivas, integrativas y diversificadas.

1.3.2.1. En la gestión legal.

Dentro de las estrategias legales tenemos que considerar las siguientes:

- Una reforma de la ley de educación y cultura con la finalidad de armonizar con el artículo 27 de la Constitución de la República, en lo relacionado con principios, fines y objetivos.
- Expedir el respectivo reglamento para la educación de las nacionalidades indígenas.
- Oficializar un sistema de escritura unificada para cada una de las lenguas, de acuerdo con características propias de cada idioma.
- Emitir disposiciones legales para integrar a los educadores indígenas en el ejercicio, y en el proceso de capacitación y titulación, al sistema educativo. (Espinoza T, 1995, p.247).

En la gestión legal, toda institución está respaldada por una serie de leyes, reglas, decretos o estamentos legales, la educativa no es la excepción, por ende como educadores debemos tener conocimiento de las leyes y reglamentos que nos respaldan en nuestros derechos ya la vez nos exige el cumplimiento de nuestros deberes, para la buena marcha de este sistema educativo.

1.3.2.2 En la gestión de la planificación institucional y curricular.

Dentro de estas estrategias planificación institucional PEI y POA tenemos que considerar las siguientes:

- Todos los miembros de la institución, actores del proceso educativo, docentes tomen en cuenta del POA y el PEI.
- La característica de este proyecto es una experiencia colectivamente y de manera consensuada.
- La finalidad educativa de este proyecto son los valores educativos del proceso de enseñanza aprendizaje y un plan de mejorar el sistema educativo.
- El diseño de instrumentos para el seguimiento de actividades de los docentes. y el cumplimiento de la participación a través del seguimiento de evaluación.
- Se debe orientar las acciones en la formación pedagógica el centro educativo. (Chango, M., G, 201, p14).

Estrategias de la planificación curricular son las siguientes:

- Expresan para saber hacer, el docente con las acciones que deben desarrollar los estudiantes en una nueva clase.
- Ayuda a despertar interés en los alumnos conocer el nuevo tema.
- Establecer relaciones con un determinado conocimiento teórico y con diferentes niveles de complejidad de los criterios de desempeño. (Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica 2010, p. 19).

Al respecto, en calidad de educadores debemos estar familiarizados, con los documentos oficiales del Estado e Institucionales.

Así al tener conocimiento del POA,(Plan Operativo Anual) dicho documento oficial nos capacitaría según los objetivos y directrices de labor educativa, que constituye una herramienta de gestión administrativa y metas presupuestaria, como las actividades y tareas para alcanzar la visión a partir de los mismos.

Y al revisar el PEI (Plan Educativo Institucional) cumpliremos con los lineamientos del Establecimiento Educativo.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

Dentro de las estrategias de aprendizaje construcción de conocimiento tenemos que considerar lo siguiente:

- Las acciones permiten que el alumno conozca nuevos conocimientos y sea de gran utilidad en el aprendizaje al momento de transmitir cosas nuevas con el docente.
- Son 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.
- Actividades dirigidas para que los alumnos de su propio aprendizaje a través del mediador en la enseñanza aprendizaje y emplea técnicas de aprendizaje. (Torres, J.L, 2010, pg.102)

Estrategias de aprendizaje de la Transferencia Conocimiento son las siguientes:

- Las acciones están dirigidas para fijar y aplicar los conocimientos de los docentes con ayuda al alumno.
- Realiza actividades grupales para despertar interés en el tema que están desarrollando.

- Las destrezas esto se aplica en los alumnos y en las situaciones didácticas prácticas de la vida. (Torres, J.L, 2010, pg.102)

Estrategias de aprendizaje de las Actividades iniciales son las siguientes:

- Ayudan a determinar las experiencias y los conocimientos previos de la estructura del sistema educativo.
- Permiten con recursos didácticos el alumnos aprendan el tema y se motive.
- Está la estructura cognoscitiva del alumno, que guardan relación con el tema y estrategias al sistema educativo. (Torres, J.L, 2010, pg.102).

En este proceso de enseñanza-aprendizaje se trata de acciones o actividades que el docente debe realizar para guiar al educando hacia un conocimiento significativo y una formación integral cuyos resultados sean propicios, es decir prepararles para el campo profesional y social. En donde el docente ya no sea el tradicional profesor que enseña en base de lo memorístico-repetitivo, sino más bien el guía que ayudará al estudiante a construir su aprendizaje basado a conocimientos previos, experiencias, conceptos y propósitos, haciendo del alumno un ente crítico , analítico , creativo, original, autónomo , solidario, independiente , participativo y sobre todo una persona de valores .

1.3.2.4 .En la gestión del liderazgo y la comunicación

Estrategias de la comunidad educativa y de liderazgo son las siguientes:

- Para los estudiantes les da tareas el profesor, para que realicen las labores sociales.
- Ayudar en su comunidad a las obras de servicio comunitario, participar en mingas, solidarizarse con personas que han sufrido una calamidad doméstica, todo esto con guía del docente.
- Tomar a los alumnos en cuenta sin discriminar por raza, religión o situación económica.
- Crear un clima favorable para la comunicación dentro del aula. Ministerio de Educación (2011).

En la gestión de liderazgo y comunicación, el docente juega un rol muy importante, porque hace de sus estudiantes personas competentes, considerando que la comunicación es el eje fundamental para la buena marcha de las instituciones educativas, de la familia y de la sociedad, pues esta facilita el aprendizaje, armoniza el

ambiente entre los miembros de la comunidad educativa.(docentes , alumnos, padres de familia y comunidad), se crea una esfera de confianza y seguridad. Esta la vez capacita a los niños y jóvenes para formar líderes que sepan manejar grupos y llevarle al éxito.

CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación.

Exploratorio: Permitió explorar el nivel educativo para determinar el desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje y conocer la realidad en el sistema educativo a nivel de educación básica en el período escolar en el año 2013-2014 y conocer el problema de estudio en la institución educativas en un momento dado y dar una solución al problema encontrado esto puede ser en aspectos de la planificación en la clase y bajo rendimiento de los alumnos.

Transversal: Se utilizó al momento de realizar el marco teórico mediante la bibliografía a través de fuentes primarias y secundarias.

Descriptivo: Se realizó en las instalaciones de la Escuela “Ciudad Guayaquil” cuya población educativa corresponden a los alumnos de Segundo, Tercero, Cuarto, Quinto y Sexto años de Educación Básica y sus respectivos maestros que imparten las diferentes asignaturas, como: lenguaje, matemáticas, entorno natural y social, ciencias naturales, sociales, educación sexual y cultura física entre otras, en un período de tiempo de 45 minutos (hora clase), con material didáctico adecuado, creativo y motivador, con una metodología acorde a las necesidades de los estudiantes, los mismos que demostraron educación, participación en clase y valores.

Cuantitativa: Esta investigación se utilizó para obtener información esencialmente de tipo cuantitativo, es decir, para saber la edad, el sexo, la escolaridad, de cada uno de los educandos, como también los resultados de evaluación, sobre un total de 10.

2.2. Contexto.

La institución educativa investigada es la escuela “Ciudad Guayaquil”, ubicada en la Parroquia de Ascázubi, Cantón Cayambe, Provincia de Pichincha. Su creación fue el año de 1912, en un pequeño caserío llamado San Juan de Abanín, perteneciente a la parroquia del Quinche, de donde posteriormente se independizó. En ese entonces se fusionaba la escuela de niños y niñas convirtiéndose en una escuela mixta con 2 horarios de 8 a 11 mañana y de 1 a 4 de la tarde. También se inauguró la biblioteca con los libros obsequiados y se incrementó los instrumentos de banda de guerra. Esta institución es fiscal, cuenta con un Nivel de Educación Básica, con un número de 15 docentes y 45 estudiantes por aula, el número total de alumnos es 634, durante la administración del Dr. José María Velasco Ibarra, así se continúa con el adelanto de la institución tanto en el aspecto pedagógico como en su infraestructura, entonces el Municipio de Cayambe dona un televisor Sony de 21 pulgadas, un VHS, 13 videos

educativos, varias enciclopedias, se adecúa el laboratorio, con ludoteca, computación, inglés, música y actividades prácticas.

Hasta la actualidad ha crecido y mejorado en todo ámbito, contando con un total de 918 alumnos: niñas 254 y niños 464 de 40 paralelos, entre primero y décimo años de Educación Básica y una apropiada infraestructura.

Además cabe mencionar que esta prestigiosa escuela tiene un personal docente completo y muy competente, especializado en todas las materias, los mismos que cuentan con varios años de experiencia en la docencia, lo que garantiza una educación de calidad y calidez y le ubica como una de las escuelas más prestigiosas del sector.

2.3. Participantes.

La población investigada estuvo integrada por docentes que se encuentran laborando en el nivel de educación básica en el periodo lectivo 2013-2014 de la Escuela Ciudad de Guayaquil.

Los Docentes investigados fueron 5 que se encuentran laborando en segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto de Educación Básica.

Los docentes que trabajan en la modalidad presencial, poseen un título de cuarto nivel, preparación que les ayuda al momento de impartir sus conocimientos en los salones de clases.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1. Métodos.

Se utilizó los siguientes métodos:

- Método descriptivo: permitió conocer el objetivo primordial de la investigación, en cuanto al desempeño del docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje, en este caso de la Escuela Ciudad de Guayaquil.
- Método inductivo-deductivo: Permitted configurar el conocimiento de forma lógica de los datos empíricos para el alcanzarse en el proceso de investigación.
- Método estadístico: Se lo utilizó al momento de tabular datos en cuanto a la valoración y calificación de cada uno de los indicadores, los mismos que facilitaron los procesos de validez y confiabilidad de los resultados obtenidos en el cuestionario.

2.4.2 Técnicas.

En el desarrollo de la investigación se utilizó las siguientes técnicas: que describiremos a continuación:

2.4.2.1. Técnicas de investigación bibliográfica.

- La lectura : Como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre la calidad del sistema educativo y el desempeño docente y en los centros educativos a nivel nacional.
- Mapas conceptuales y organizadores gráficos: Como un medio que facilita los procesos de comprensión y síntesis de lo teórico y conceptual.
- Resumen: permitió comprender el tema, recopilar, analizar y sintetizar la información en los diferentes aspectos de nuestra investigación.

2.4.2.2. Técnicas de investigación campo

Se utilizó las siguientes técnicas:

- La encuesta: para la recolección de datos y obtener la información sobre la práctica pedagógica y el desempeño del docente en relación a los ámbitos de la gestión: legal, de planificación (aplicación del PEI y del POA), del aprendizaje, de liderazgo y la comunicación.
- La observación: se utilizó para examinar la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, la gestión del liderazgo y la comunicación.

2.4.3. Instrumentos

Para recoger la información se utilizó los siguientes instrumentos:

2.4.3.1. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

El cuestionario es tomado como fundamento sobre los criterios del desempeño del docente y es propuesto por el Ministerio de Educación (2011).

*Objetivo: identificar el desempeño del docente en los ámbitos de la gestión: legal, de la planificación institucional y del currículo, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

*Ámbitos

Gestión Legal

Permitió que el docente se relacione con los principios que conforman el marco legal educativo y su aplicación a su práctica profesional.

Gestión Planificación

Propuso evaluar a los docentes sobre el diseño de instrumentos que aplica a través de la planificación de la clase.

Gestión de Aprendizaje

Trató sobre como Los docentes realizan el proceso de aprendizaje mediante el proceso didáctico en el aula.

Gestión de Liderazgo y Comunicación

Promueve para la interacción e interrelación en el aula y con el entorno didáctico.

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 aspecto frecuencia, importancia y nivel de conocimiento

2.4.3.2. Registro de observación de las actividades del docente.

*Objetivo: identificar la gestión del aprendizaje, de 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.

*Instrumento: está conformado por dos ámbitos de gestión el de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación que evaluó la actividad y el nivel de desarrollo.

La aplicación de los registros de observación se realizó en forma individual en el aula al momento que el docente dictaba su clase, los alumnos aportaron positivamente, al igual que los docentes, lo que facilitó el trabajo deseado.

* Ámbitos:

Gestión de Aprendizaje

Los docentes en relación a las actividades desarrolladas en el proceso didáctico en el aula.

Gestión de Liderazgo y Comunicación

Promueve una integración en su entorno de aprendizaje mediante la comunicación en las aulas.

2.5. Recursos

Para la investigación se utilizó los siguientes recursos: humanos, materiales y económicos.

2.5.1 Talento Humano

Los recursos humanos que se utilizó para la investigación son los siguientes:

- *Docentes
- *Tutor de trabajo
- *Alumna investigadora

2.5.2. Recursos Institucionales

Las instituciones involucradas en el presente trabajo se detallan:

Instituciones:

Escuela “Ciudad Guayaquil” de la Parroquia “Ascázubi”, Cantón “Cayambe”

Universidad Técnica Particular de Loja.

2.5.3. Materiales.

Los programas informáticos Word y Excel y para la información de campo así como los borradores del informe final y algunos materiales que fueron de gran utilidad para el proyecto de estudio.

- *Guía didáctica: donde consta el proyecto de investigación a través de los pasos de seguimientos de investigación
- * Computador portátil
- *Hojas para encuestados
- *Material de escritorio
- *Hojas de papel Inen A4
- *Cámara fotográfica
- *Cuestionarios de autoevaluación del docente
- * Registro de observación
- *Oficio del docente
- * Libros

2.5.4. Económicos.

Para realizar la investigación se utilizó diferentes recursos, dentro de ellos los económicos que han sido muy fundamentales para poder culminar la investigación con mucho éxito.

Los gastos son los siguientes:	
Matrícula del proyecto	\$520.00
Portátil	\$560.00
Tinta de la impresión	\$2.25
Papel	\$5.00
Copias	\$6.00
Esferográficos	\$0.75
Libros prestados	\$8.00
Anillados	\$5.00
Empastados de la tesis	\$28.00
Carátula	\$8.00
Teléfono	\$12.25
Luz	\$5.80
Total	\$1161.05

2.6. Procedimiento.

Dentro del mismo se consideró: la investigación bibliográfica y de campo que permitió lograr un trabajo con eficacia y veracidad.

La bibliográfica: detalló la información de la estructura del marco teórico cuyas fuentes fueron: textos, revistas, e internet.

En la de campo: se solicitó la autorización del Sr. Director del Establecimiento Educativo mediante un oficio y en forma verbal. Se entrevistó a 5 docentes del nivel de educación básica y se dio a conocer los objetos de la investigación, se asistió a la institución a la fecha y la hora establecida, se observó el desarrollo de las clases impartidas por los docentes en el proceso de enseñanza – aprendizaje, se aplicaron los instrumentos de evaluación a los docentes en forma clara y específica para luego tabular en la tabla de datos, se analizó los datos obtenidos de la matriz Excel, se entregó el informe sobre los resultados de la investigación en la institución.

CAPÍTULO 3. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

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

En este capítulo se presentan los resultados que reflejan el desempeño docente, de la Escuela Ciudad de Guayaquil. En cuanto a los niveles de frecuencia, niveles de importancia y niveles de conocimiento.

3.1. 1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Tabla 1

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,60	96%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,60	96%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	96%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
	TOTAL	76,40	
	PROMEDIO	9,55	96%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación docente de la Escuela Ciudad de Guayaquil.

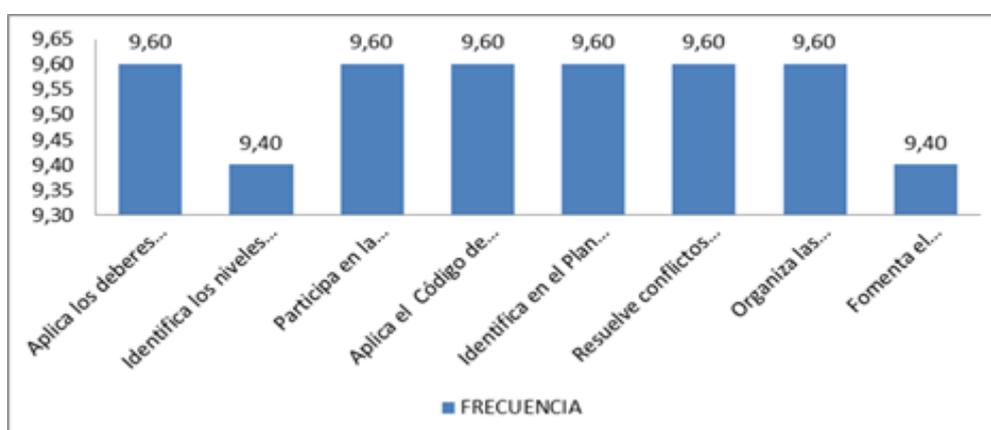


Figura 1

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación docente de la Escuela Ciudad de Guayaquil.

Respecto a la frecuencia con que los docentes aplican los indicadores señalados, en forma general los resultados expuestos en la tabla 1, indican en un 9.60 que hay un aceptable desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, sin embargo se observa que en los indicadores 1.2 (*Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano*) y 1.8 (*Fomenta el cumplimiento del reglamento*), hay un puntaje de 9.40 levemente inferior en relación al puntaje de los demás indicadores, lo cual no quiere decir que el desempeño sea malo, pero se lo debe mejorar. Fundamentando los mismos, puedo argumentar que respecto a *identificar los niveles del sistema educativo ecuatoriano*, como son inicial, básica y bachillerato, algunos maestros se pronuncian estar no muy capacitados o claros en ello y en cuanto a *fomentar el cumplimiento del reglamento* los docentes no demuestran resultados totalmente positivos, debido a que aún desconocen el mismo en ciertos aspectos. El promedio es de 9.55 que equivale a excelente.

En cuanto a Espinoza, Tito. (1995), se refiere a estos indicadores, la razón que presentó un porcentaje bajo, es debido a que existen docentes que tienen algunas falencias o desconocimiento del reglamento interno sobre la institución y el funcionamiento de la realidad del sistema educativo. Y por otra parte los docentes no demuestran interés en la aplicación de los derechos y deberes de los niños y adolescentes, en el código de convivencia y resolver conflictos en el aula.

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

Tabla 2

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,60	96%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,60	96%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,80	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
	TOTAL	76,20	

PROMEDIO	9,53	95%
-----------------	-------------	------------

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación docente de la Escuela Ciudad de Guayaquil.

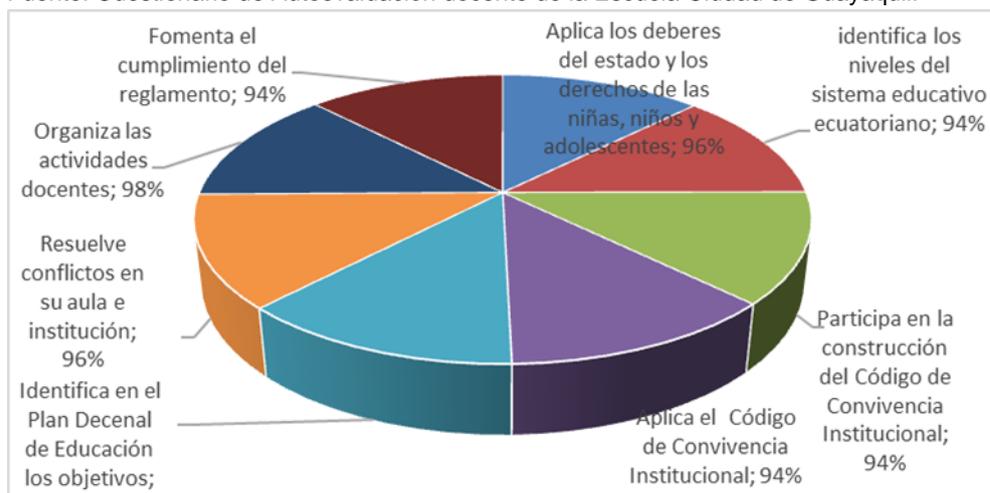


Figura 2

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación docente de la Escuela Ciudad de Guayaquil.

En la tabla 2 se encontró que el indicador que los docentes dan mayor importancia (98%) es respecto a la organización de actividades docentes y las de menor porcentaje (94%) son sobre la fomentación del cumplimiento del reglamento interno institucional, identificación del sistema educativo ecuatoriano, participación en la construcción del Código de Convivencia y su aplicación. El promedio general es de 9.53, que equivale a un 95%, que es excelente. Según lo determina la LOEI, (2013) para obtener 94% se debe convivir en armonía, se debe fomentar el interés en el aula, a través de actividades lúdicas y otras en la clase.

Al realizar el seguimiento de los estudiantes dentro del aula se determinó la falta de una mejor interrelación docente y discente mediante su organización en el aula.

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

Tabla 3

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,40	94%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%

1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,60	96%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,80	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
	TOTAL	76,00	
	Promedio	9,50	95%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación docente de la Escuela Ciudad de Guayaquil

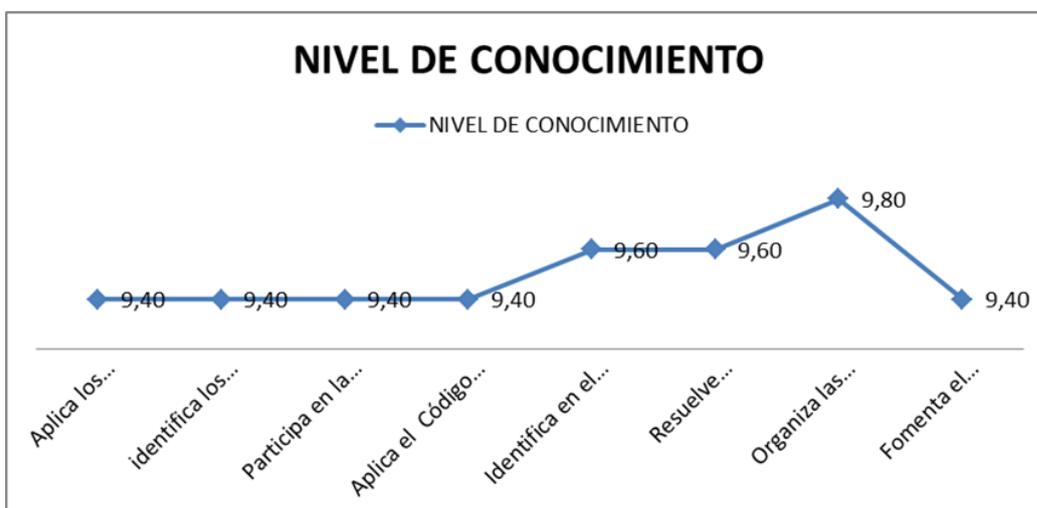


Figura 3

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación docente de la Escuela Ciudad de Guayaquil.

Respecto al nivel de conocimiento de los docentes, los resultados expuestos en la tabla 3, indican en un porcentaje superior del 9.80% que hay un aceptable desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, pues demuestran ser docentes que realizan sus actividades de una manera organizada, que conocen bien sus objetivos, saben cómo resolver conflictos en el aula y mantienen el prestigio de la institución. Sin embargo se observa que en porcentajes inferiores del 9.40% se debe mejorar en el deberes del estado y derechos de los niños y adolescentes, el 1.2 (en Identificar los niveles del sistema educativo ecuatoriano), el 1.4 (aplicación del Código de convivencia) y 1.8 (Fomentar sobre el cumplimiento del reglamento). Hay un puntaje de 9.40 levemente inferior en relación al puntaje de los demás indicadores, lo cual no quiere decir que el desempeño sea malo, pero se lo debe mejorar. El promedio es de 9.50 que equivale a excelente.

Recordemos que los hábitos y valores de cada niño o joven, son determinantes en la convivencia social y son inherentes al núcleo familiar.

La educación es ante todo un proceso de formación de valores, de actitudes y hábitos constructivos. De nada valdría hacer ciencia sin formar conciencia. Si la educación se orienta a formar personas tiene que proponer implícita y explicativamente una serie de valores como lo son el respeto al otro, la responsabilidad, el trabajo, la justicia, la solidaridad, la convivencia, el amor y la disposición de servir.

Si la educación se orienta a formar personas tiene que proponer implícita y explicativamente una serie de valores como lo son el respeto al otro, la responsabilidad, el trabajo, la justicia, la solidaridad, la convivencia, el amor y la disposición de servir..

Ya algunos de estos indicadores se refieren Ruiz, Ortega, Rosario. (2013). ayuda al docente en la aula a través de su convivencia diaria para determinar el factor de excelencia académica de los educandos. La convivencia con los educandos se debe mejorar mediante talleres, charlas, puesto hay niños que llevan problemas de sus hogares a la institución.

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

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

Tabla 4

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,60	96%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,60	96%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,40	94%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,60	94%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,80	98%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%

2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,40	94%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	94%
	TOTAL	143,00	
	PROMEDIO	9,53	95%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación docente de la Escuela Ciudad de Guayaquil

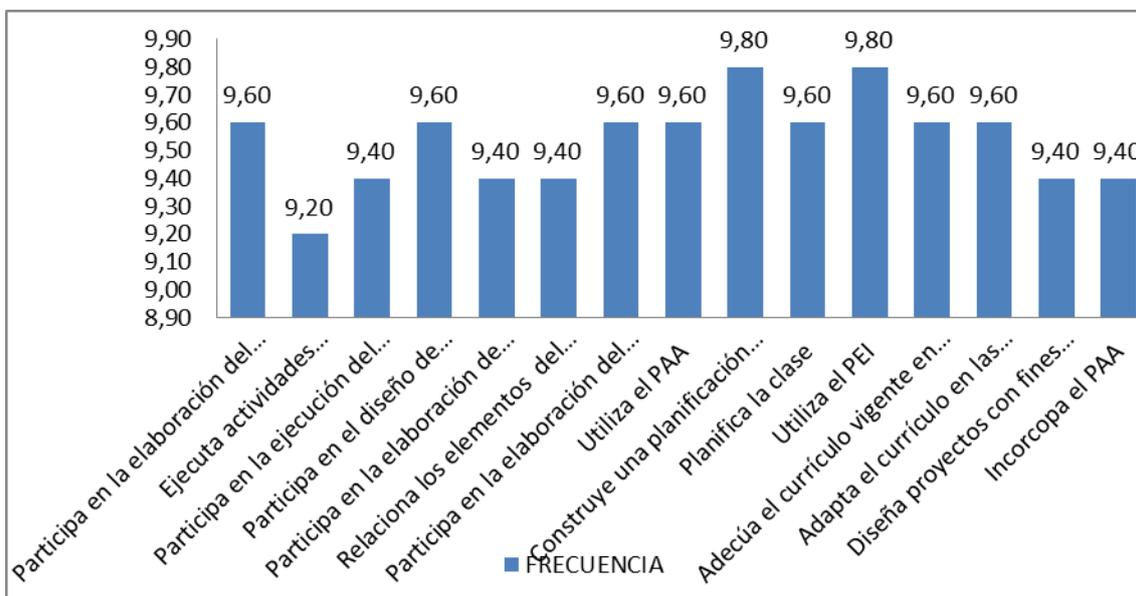


Figura 4

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación docente de la Escuela Ciudad de Guayaquil.

Respecto a los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación, se obtuvo un porcentaje superior del 9.80% que refleja un buen conocimiento y manejo en cuanto a la utilización del PEI (Plan Educativo Institucional) y en un porcentaje inferior del 9.20% (Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras), lo que significa que deben mejorar respecto a este indicador, es decir trabajar más por el labor proyectos y ejecutarlos en plan de mejoras. . El promedio es de 9.53, que representa excelente calificación.

Para mejorar este indicador Schmelkes, 2000 con ayuda de la innovación que rompe con la inmovilidad y la acumulación excesiva de información y conocimiento, en la medida en que permiten aplicar efectivamente el conocimiento a favor del progreso individual y grupal.

Esta reforma educativa promueve en los niños y jóvenes a través de buen uso de herramientas y tecnologías para el apoyo de los procesos socio-cognitivos en contextos de promoción de redes, creatividad de conocimientos, capacitación y evaluación permanente.

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

Tabla: 5

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,60	96%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,60	96%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,40	94%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,40	94%
2.8	Utiliza el PAA	9,50	95%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,80	98%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,40	94%
2.15	Incorpora el PAA	9,25	93%
TOTAL		142,75	
PROMEDIO		9,52	95%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación docente de la Escuela Ciudad de Guayaquil.

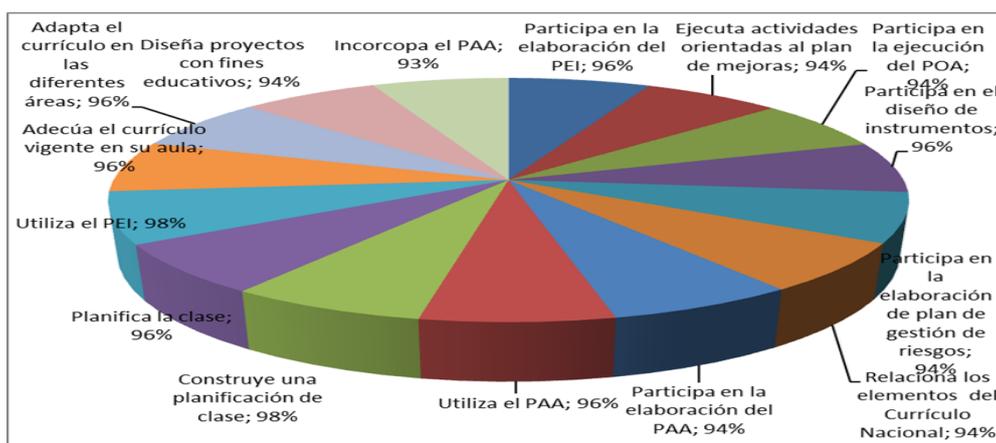


Figura 5

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación docente de la Escuela Ciudad de Guayaquil.

Analizando sobre el nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente, los resultados de los indicadores en la tabla 5, representan un promedio 9,52, que constituye el 95%, que es un valor aceptable. Sin embargo haciendo las debidas comparaciones se visualiza un porcentaje alto del 9.80% respecto al uso del PEI y demuestran también que saben elaborar una planificación de clase y ejecutarla pedagógicamente. Por otra parte se visualiza un indicador medio bajo del 9.25% que dice que le falta incorporar el PAA (Plan Anual de Aula) considerando que esta planificación es necesaria e importante, porque no podemos improvisar las clases, el profesor debe estar bien preparado.

Tomando en consideración Maldonado, Chango, Giovanna (2011). Las políticas educativas nacionales, jurisdiccionales y la situación de la institución deben ayudar a mejorar el PAA.

Se debe considerar algunos métodos y técnicas más eficaces para ser utilizados en la aula mediante ayuda de los conforma la institución.

3.2.3 Nivel de conocimiento ámbito de la planificación institucional

Tabla 6

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,60	96%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,60	96%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,75	98%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	98%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,80	98%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,40	94%
2.15	Incorpora el PAA	9,25	93%
	TOTAL	143,20	100%

	PROMEDIO	9,55	95%
--	-----------------	-------------	------------

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación docente de la Escuela Ciudad de Guayaquil.

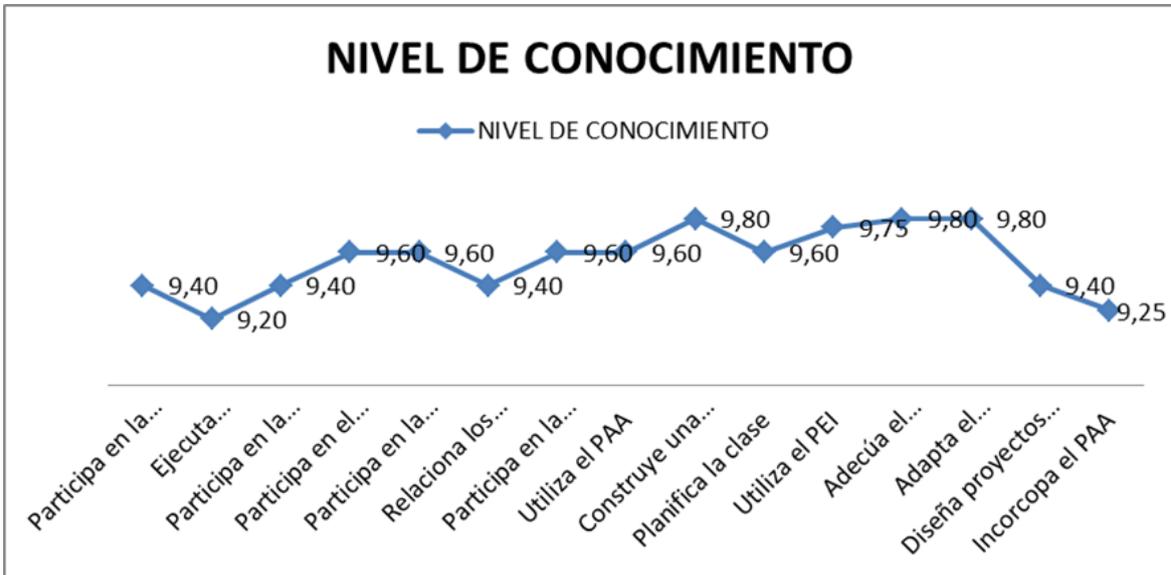


Figura 6

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación docente de la Escuela Ciudad de Guayaquil.

Respecto al nivel del conocimiento en el ámbito de la planificación institucional los docentes demuestran en un 98% que saben construir una planificación de clase, además saben adecuar el currículo vigente en el aula y adaptarlo a las diferentes áreas, considerando que de una acertada elaboración del PEI, los docentes podrán llevar un desempeño docente bien planificado y dar su mayor potencial. Sin embargo se observa que otros indicadores reportan en un 9,20% debilidades respecto a que los docentes deben trabajar más en actividades orientadas al plan de mejoras y en un 9,25% al docente le falta trabajar más por Incorporar el PAA, considerados los más bajos resultados.

También los resultados según la tabla 6 representan un promedio del 9,55 que equivale al 95% que es muy satisfactorio, sin embargo se observa que otros indicadores 2.2. Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras en un 9,20% y 2.15 Incorpora el PAA en un 9,25%, considerados los más bajos resultados. el promedio 9,55 que responde a un 95% que es un valor excelente.

Es un proceso en tanto requiere decisiones que no se dan en forma acabada. No son pasos lineales o suma de pasos rígidos para llegar a un producto. Se toma en consideración que la institución tiene su propia dinámica y la realidad y el entorno se ajustan a la misma. Hablar de un proceso es reconocer que hay un margen de incertidumbre y de modificaciones en la cotidianidad de la vida institucional.

Para Cifuentes, Mario. (2013). la visión institucional existen una serie de manuales e instructivos de fácil acceso y consulta de las ofertas educativas. Los actores son personas que desempeñan determinados roles. El P.E.I. es ante todo un proyecto social, y es por eso que el espacio donde se desarrolla la acción está marcado por las relaciones, intereses y participación de los grupos o actores involucrados. El enfoque que describo se denomina estratégico-participativo. Los actores participan desde dentro de la escena, y en situaciones de poder compartido. Se opone a un diseño normativo. Se considera la complejidad de la situación que se quiera tratar, buscando acercarse a las metas propuestas.

3.3 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

3.3.1.1 Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje propuesta sistema educativa.

Tabla 7

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	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,80	98%
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	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
	TOTAL	95,80	
	PROMEDIO	9,58	96%

Fuente: Cuestionario Autoevaluación docente y Registro Observación Ciudad Guayaquil.

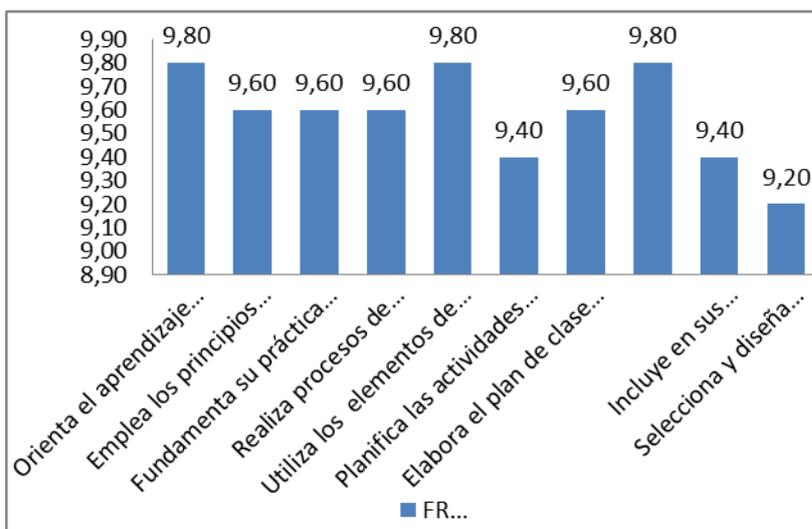


Figura 7

Fuente: Cuestionario Autoevaluación docente y Registro Observación Ciudad Guayaquil.

Haciendo el debido análisis respecto a la frecuencia del desempeño profesional los docentes tienen un promedio de 9,58, que es excelente. El porcentaje superior de 9,80% radica en Orientar el aprendizaje en función de los conocimientos y los indicadores que poseen un nivel bajo del 9.20 (92%) es sobre si Selecciona y diseña recursos didácticos, queriendo decir con ello que le falta mejorar en esta selección y diseño de recursos didácticos muy fundamentales para productividad del conocimiento, aunque el porcentaje es relativamente bajo, influye en la comprensión del tema.

Los materiales son necesarios para lograr un aprendizaje significativo ayuda en su planificación (Actualización y Fortalecimiento Curricular 2010).

Estos recursos didácticos en el aula sirven para fomentar el aprendizaje en los estudiantes y motivar la curiosidad del niño. Una educación de calidad requiere, por ende, cambios sustanciales a las formas convencionales de cómo se ha venido abordando ésta y tendrá que hacerse desde metodologías pedagógicas que hayan demostrado su eficacia; así vemos como en estas prácticas educativas también ha habido la necesidad de adecuar estrategias facilitadoras del proceso enseñanza-aprendizaje y entre éstas, tenemos la creación de materiales educativos para facilitar los medios que permitirán al maestro, saber que va enseñar o como fijar la intencionalidad pedagógica y los materiales didácticos que empleará como instrumento mediador, facilitador y potencializado para incidir en la educación del alumno.

Las innovaciones tanto metodológicas como tecnológicas dirigidas a una educación de calidad, han recurrido a una serie de estrategias que han facilitado lograr los objetivos y reconocemos que los progresos tecnológicos han aportado una rica variedad de herramientas audiovisuales que han favorecido a la educación presencial, como también estamos de acuerdo que los materiales didácticos son el elemento más visible de un programa abierto. Los métodos de enseñanza son un conjunto de momentos y técnicas lógicamente coordinados para dirigir el aprendizaje del estudiante hacia determinados objetivos.

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

Tabla 8

N° 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	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,75	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,80	98%
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	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
	TOTAL	95,95	
	PROMEDIO	9,60	96%

Fuente: Cuestionario y Registro observación de la Ciudad Guayaquil

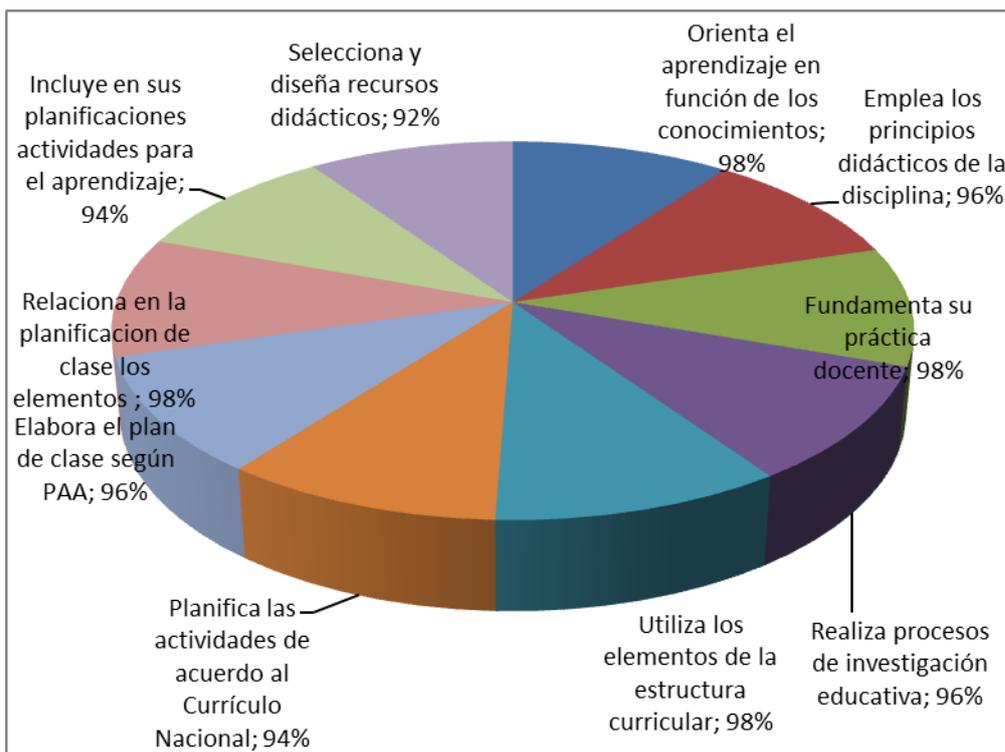


Figura 8

Fuente: Cuestionario y Registro observación de la Ciudad Guayaquil.

Respecto a la importancia del desempeño profesional de los docentes, al aplicar los indicadores en la tabla 8, los resultados reflejan un promedio del 9.60 (96%) que nos indican que hay un buen desempeño profesional en el ámbito de la gestión de aprendizaje, con un porcentaje superior del 9,80% que orienta el aprendizaje en función de los conocimientos, utiliza los elementos de la estructura curricular y relaciona en la planificación de clase los elementos, lo que significa que es un excelente resultado, pero también hay que señalar hay un indicador bajo que corresponde a falta de mejorar en cuanto a Seleccionar y diseñar recursos didácticos adecuados para el aula.

A más de ayudar a conseguir los objetivos planteados Actualización y Fortalecimiento de la Reforma Curricular 2010. y lograr un aprendizaje significativo, motiva a los alumnos para que su participación se vuelva más activa y así, obtengan experiencias enriquecedoras y significativas.

Por este motivo, el docente debe saber escoger y elaborar adecuadamente los recursos educativos y así lograr una clase amena, clara y significativa.

3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional ,seccion planificacion proceso.

Tabla 9

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,60	96%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,80	98%
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	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
	TOTAL	96,20	
	PROMEDIO	9,62	96%

Fuente: Cuestionario Autoevaluación del docente y Registro observación Ciudad Guayaquil.

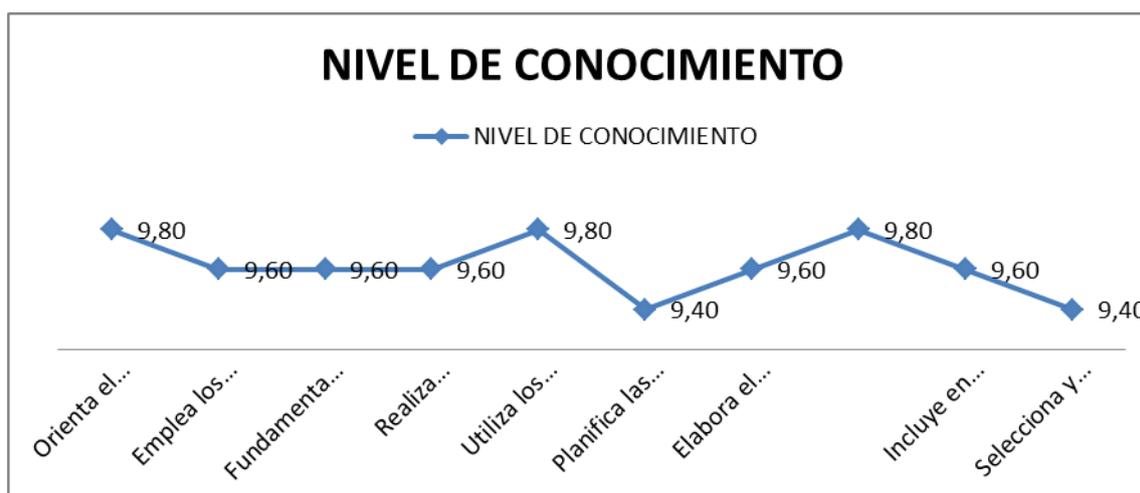


Figura 9

Fuente Cuestionario Autoevaluación docente y Registro Observación Ciudad Guayaquil.

Respecto al nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación y proceso de los docentes se aplicó la tabla 9, que remite un promedio de 9,62 equivalente al (96%) que es muy satisfactorio, de ahí que al a cuantificar observamos que hay niveles altos como 9,80 y otros levemente bajo como 9,40. Los promedios altos reflejan que el docente orienta el aprendizaje en función de los conocimientos, Utiliza los elementos de la estructura curricular y relaciona en la planificación de clase los elementos. Pero demuestran debilidad con un promedio de 9,40 (94%) en planificar las actividades de acuerdo al Currículo Nacional y Seleccionar y diseñar recursos didácticos, con esto se interpreta que el docente debe mejorar las planificaciones de actividades y materiales didácticos de acuerdo a las exigencia del currículo y a las necesidades de los requerimientos en clase.

Como vemos, las actividades de aprendizaje para Barriga (1993). ser consideradas como tales deben reunir una serie de requisitos para fomentar un programa de formación de los docentes. La realización de estas actividades facilita la consecución de alguno o varios objetivos de aprendizaje.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Los resultados de ejecución del proceso de Enseñanza- Aprendizaje en cuanto a lo que se trata en Inicio, Desarrollo, Evaluación y Visión Global, reflejan altos porcentajes. En cada uno de las dimensiones, los mismos que se acercan a los puntajes máximos establecidos.

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

Tabla 10

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	9,70
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	10,00
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	10,00
	TOTAL	28,80	29,70
	PROMEDIO	9,60	9,90

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	94%	97%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	98%	100%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	96%	100%
	TOTAL	96%	99%

Fuente Cuestionario Autoevaluación docente y Registro Observación.

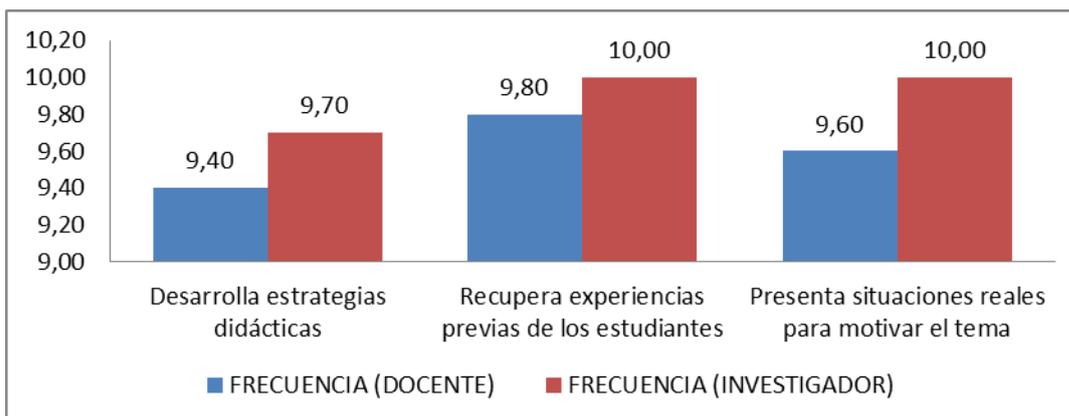


Figura 10

Fuente Cuestionario Autoevaluación docente y Registro Observación Ciudad Guayaquil.

En el nivel de frecuencia del desempeño profesional en el inicio se puede observar que los docentes se encuentran con un promedio alto del 9,60% que es excelente, como también se observa el porcentaje de 10% que corresponde a la frecuencia del investigador y en menor porcentaje del 94% y 97% respectivamente corresponden al desarrollo de estrategias didácticas para mejorar destrezas y habilidades en el aula.

Según Avolio (1999). Los métodos y técnicas son procedimientos didácticos y demás acciones pedagógicas organizadas de forma secuencial y lógica que el docente lleva a cabo para lograr un aprendizaje efectivo. El papel del observador es muy fundamental, porque es quien verifica el proceso y los resultados.

La técnica se adecua a los objetivos planteados y en el proceso de enseñanza aprendizaje, es muy importante las experiencias previas de los educandos, lo que le permite ser el promotor de su propio aprendizaje.

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

Tabla 11

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	9,90
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	9,90
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	9,70
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	10,00
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	9,90
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	10,00
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	9,80
	TOTAL	67,20	69,20
	PROMEDIO	9,60	9,89

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	96%	99%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	96%	99%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	94%	97%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	98%	100%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	94%	99%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	96%	100%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	98%	98%
	TOTAL	96%	99%

Fuente Cuestionario Autoevaluación docente y Registro Observación

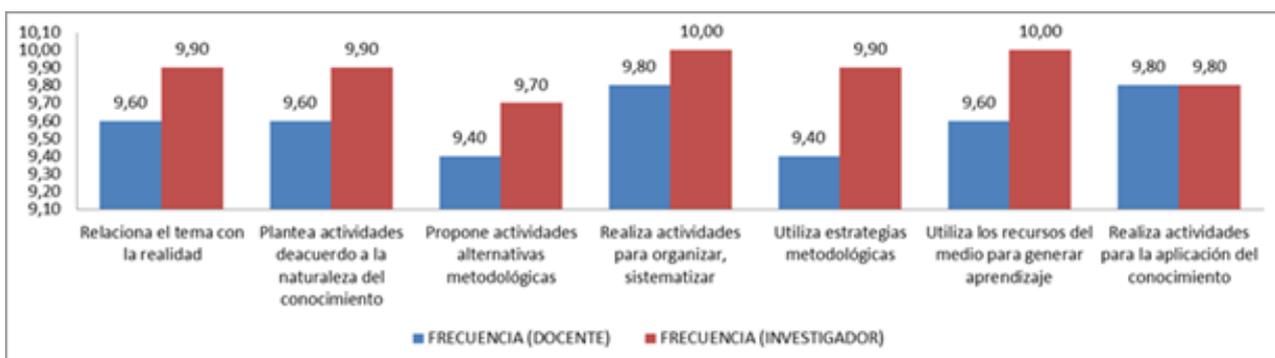


Figura 11

Fuente Cuestionario Autoevaluación docente y Registro Observación.

El nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje presentan un promedio satisfactorio del 9.60 y 9.89 respectivamente, con un porcentaje superior del 98% del docente y del investigador 100% e inferior del 94% el docente y el 97% el investigador, lo que significa que deben mejorar levemente estrategias metodológicas.

Según Avolio (1999). Las estrategias metodológicas son el conjunto de métodos, técnicas, procedimientos didácticos y demás acciones pedagógicas, organizadas de forma secuencial y lógica que llevan a cabo tanto docentes como alumnos, para lograr un aprendizaje efectivo. Siempre se debe tomar las características de cada grupo de alumno y plantear los métodos, técnicas y recursos adecuados para lograr un aprendizaje significativo.

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

Tabla 12

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	9,90
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	10,00
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	10,00
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	9,90
	TOTAL	38,20	39,80
	PROMEDIO	9,55	9,95

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	9,90
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	10,00
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	10,00
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	9,90
	TOTAL	38,20	39,80
	PROMEDIO	9,55	9,95

INDICADOR	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	96%	99%
Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	96%	100%
Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	94%	100%
Propone actividades para transferir el conocimiento	96%	99%
TOTAL	96%	100%

Fuente: Cuestionario y Registro del docente de la Ciudad Guayaquil.

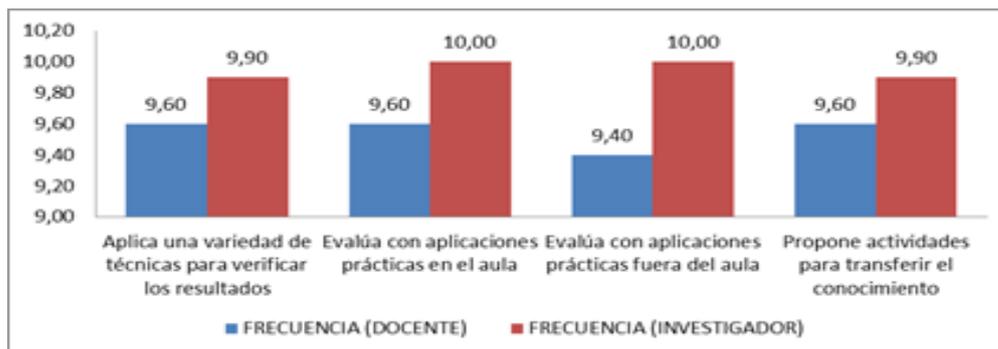


Figura 12

Fuente: Cuestionario y Registro del docente de la Ciudad Guayaquil.

Luego del análisis correspondiente puede considerarse que la frecuencia docente tiene un promedio de 9,55 y un 9,95 del investigador. El porcentaje superior del docente corresponde a un 96% y el inferior un 94%, y del investigador el porcentaje más alto es del 100% y el menor de 99%, lo que significa excelentes resultados.

Lo que se refiere Level Brest, (1996). Esto no es negar que los maestros precisen respaldo con su trabajo de calificaciones, pero aquí la preocupación del aprendizaje, con ayuda del alumno. Lo que los maestros se retroalimentan con una visión en aquellos aspectos educativos ya necesitan la guía del PEI y POA para lograr mejores resultados de evaluación. Proceso por medio del cual los profesores buscan y usan información procedente de diversas fuentes para llegar a un juicio de valor sobre el alumno o sistema de enseñanza en general o sobre alguna faceta particular del mismo”

3.3.2.4 Niveles de frecuencia desempeño profesional en el ámbito de aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección, ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje Visión Global

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,60	9,90
3.12	DESARROLLO	9,60	9,89
3.13	EVALUACIÓN	9,55	9,95
	TOTAL	28,75	29,74
	PROMEDIO	9,58	9,91

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	96%	99%
3.12	DESARROLLO	96%	99%

3.13	EVALUACIÓN	96%	100%
	TOTAL		
	PROMEDIO	96%	99%

Fuente: Cuestionario y Registro del docente de la escuela Ciudad de Guayaquil

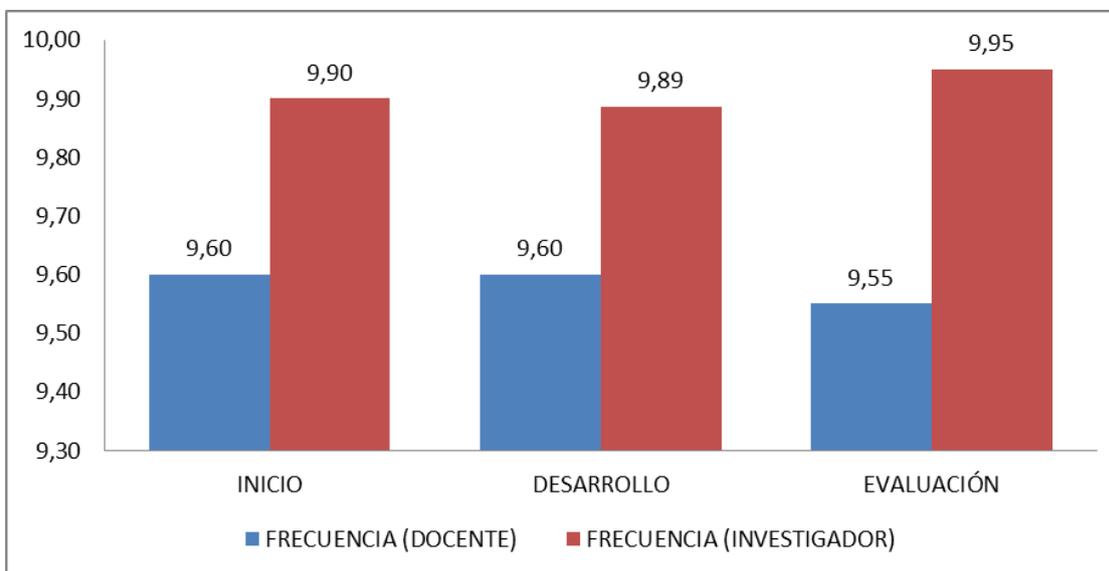


Figura 13

Fuente Cuestionario Autoevaluación docente y Registro Observación de la Ciudad de Guayaquil.

Haciendo una visión global del desempeño profesional en el ámbito de aprendizaje desde la percepción del docente, podemos decir que de Inicio marca una frecuencia de 9,60 que corresponde al 96% mientras que el investigador de inicio lo supera con una frecuencia 9.90 que corresponde al 99%. En el desarrollo del proceso el docente tiene un valor 9,60, mientras que el investigador vuelve a superarlo con el 9,80 que corresponde al 99%.

Finalmente en la evaluación la frecuencia del docente es 9,55 (96%) mientras que el del investigador es 9,95 (100%).

En promedios generales vemos que el porcentaje docente no supera el 96% mientras que el investigador llega al 99%, resultado que en los tres niveles que corresponde a los ítems de inicio, desarrollo y evaluación demuestran un alto porcentaje que corresponde a la gestión de Aprendizaje en la institución "Ciudad de Guayaquil."

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

Tabla 14

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	94%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
	TOTAL	28,80	
	PROMEDIO	9,60	96%

Fuente: Cuestionario y Registro de observación de la Escuela Ciudad de Guayaquil.

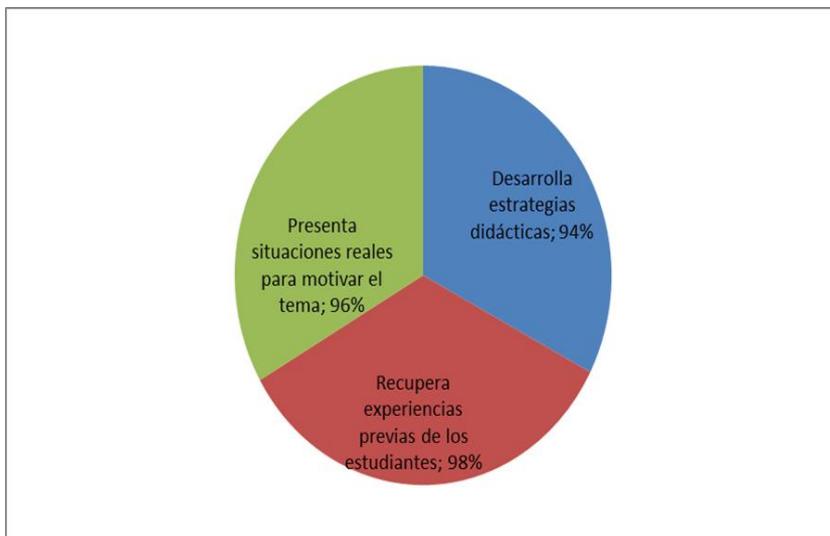


Figura 14

Fuente: Cuestionario y Registro de observación de la escuela Ciudad de Guayaquil.

Respecto al desarrollo de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje Inicio, podemos identificar que el porcentaje más alto es de 9,80 (98%) que es muy satisfactorio en cuanto a recuperar experiencias previas de los estudiantes. Un 96% destaca la importancia de presentar situaciones reales para motivar el tema, en un valor inferior de 94% muestra que se da cumplimiento al desarrollo de estrategias didácticas.

Este modelo Harden, (1984) hace hincapié en lo que el estudiante debe aprender y se da predominio a las actividades de aprendizaje de forma más activa y la autoevaluación. De métodos y técnicas, procedimientos didácticos y demás acciones pedagógicas, organizadas de forma secuencial y lógica que llevan a cabo tanto docentes como alumnos, para lograr un aprendizaje efectivo

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

Tabla 15

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	9,60	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	92%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
	TOTAL	67,00	
	PROMEDIO	9,57	96%

Fuente: Cuestionario y Registro de observación de la escuela Ciudad Guayaquil.



FIGURA 15

Fuente: Cuestionario y Registro de observación de la escuela Ciudad de Guayaquil.

Respecto a nivel de importancia del proceso de enseñanza- aprendizaje Desarrollo de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente podemos identificar que el porcentaje más alto es de 9,80 utiliza los recursos del medio para generar aprendizajes , lo que es muy satisfactorio en la enseñanza de los docente y encontramos un indicador bajo que es de 9,20% que propone actividades alternativas

metodológicas. El promedio de importancia en la consecución del desarrollo es de 9,57.(96%),

Este modelo Harden (1984). Hace hincapié en lo que el estudiante debe aprender y se da predominio a las actividades de aprendizaje de forma más activa y la autoevaluación. De métodos y técnicas, procedimientos didácticos y demás acciones pedagógicas, organizadas de forma secuencial y lógica que llevan a cabo tanto docentes como alumnos, para lograr un aprendizaje efectivo.

3.3.2.7 Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución, Evaluación

Tabla 16

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	92%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	96%
	TOTAL	37,80	
	PROMEDIO	9,45	95%

Fuente: Cuestionario y Registro de observación de la escuela Ciudad Guayaquil.



Figura 16

Fuente: Cuestionario y Registro de observación de la escuela Ciudad de Guayaquil.

Se identificó la importancia de la evaluación de la gestión de aprendizaje del docente con un promedio de 9,45 equivalentes al 95%, que es satisfactorio con un porcentaje superior del 96 % que cumple con el ítem de proponer actividades para transferir el conocimiento e inferior 92% en cuanto a la evaluación con aplicación prácticas fuera del aula. Lo que significa que el maestro está fomentando actividades dentro y fuera del aula.

La evaluación ayuda al aprendizaje, sirve para empezar con los aspectos más obvios de su rol, como maestro se debe involucrar más sobre el aprendizaje de sus alumnos y estimularlos ha revisado sus trabajos de manera crítica, constructiva. Fernández, J. M, (1998). Esta evaluación sirve para lograr una información acertada de los alumnos.

Hay dos razones fundamentales por las que es necesario evaluar: supone hacer un análisis de nuestra intervención y, por lo tanto, es un momento de reflexión que culmina el proceso de aprendizaje que es el desarrollo de nuestra actividad: evaluar nos lleva, en consecuencia, a mejorar y a progresar; y además, es un ejercicio de responsabilidad social y política, especialmente si las actividades llevadas a cabo se financian con fondos públicos.

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

Tabla 17

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,60	96%
3.12	DESARROLLO	9,57	96%
3.13	EVALUACIÓN	9,45	95%
	TOTAL	28,62	
	PROMEDIO	9,54	95%

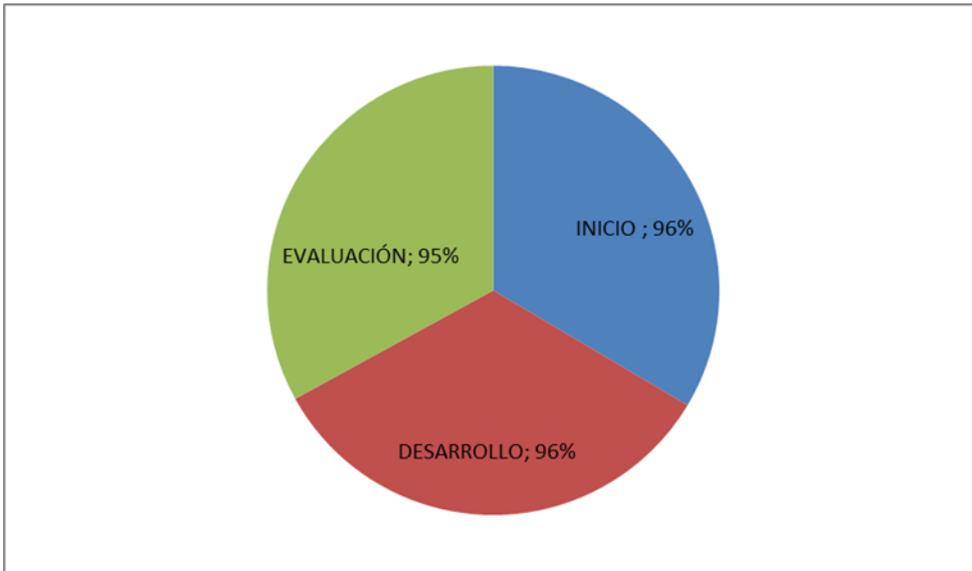


Figura 17

Fuente: Cuestionario y Registro de la escuela Ciudad Guayaquil.

En la visión global, la importancia en la gestión del aprendizaje tiene un promedio de 9,54 cuyos indicadores más alto son el de inicio y desarrollo con un 96%, seguido y en menor porcentaje el indicador de evaluación con un 95% que lógicamente no presenta mucha diferencia.

En consecuencia en los tres ítems de inicio desarrollo y evaluación en forma global, la gestión de aprendizaje de la Escuela Ciudad de Guayaquil se ubica en un lugar de excelencia de conocimiento.

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

Tabla 18

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	94%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
	TOTAL	28,80	
	PROMEDIO	9,60	96%

Fuente: Cuestionario y Registro del docente.

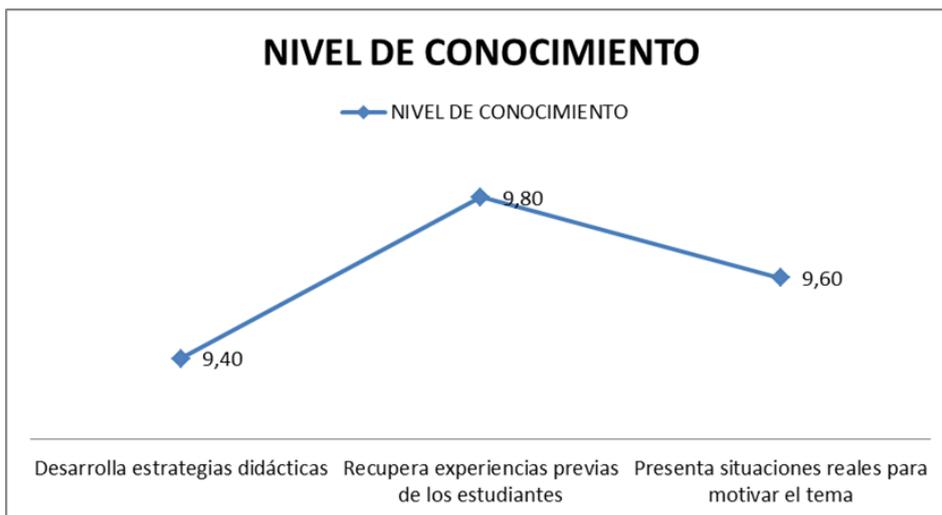


Figura 18

Fuente: Cuestionario y Registro de la escuela Ciudad Guayaquil.

El nivel de conocimiento del docente en el inicio posee en la ejecución del proceso de aprendizaje un promedio de 9.60 (96%) que equivale a muy satisfactorio, sin embargo en el indicador de 311.1. el más bajo promedio equivale a un nivel de 9,40 en el desarrollo de estrategias didácticas, considerado como aceptable pero se puede mejorar a través del diseño curricular de la base

Las estrategias de aprendizaje para González V, 2003 se entiende que se interrelacionan en funciones y recursos, capaces de generar esquemas de acción que posibilitan al estudiante a enfrentarse de una manera efectiva a situaciones generales y específicas en su aprendizaje; que le permiten empoderarse de la información para enfrentarse y solucionar los problemas de la vida diaria. (p,5)

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

Tabla 19

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,80	98%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	92%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	96%

3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	98%
	TOTAL	67,60	
	PROMEDIO	9,66	97%

Fuente: Cuestionario y Registro de la escuela Ciudad Guayaquil.

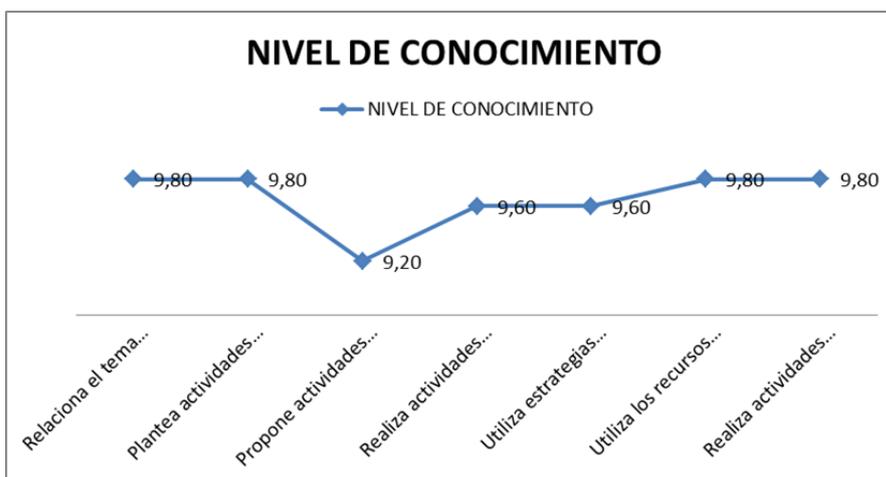


Figura 19

Fuente: Cuestionario y Registro de la escuela Ciudad Guayaquil.

En cuanto al Nivel de conocimiento del docente en el ámbito de la gestión de aprendizaje, en su desarrollo tienen un promedio total de 9.66 (97%) que equivale a excelente, con un resultado muy alto del 98% en los siguientes aspectos: el docente relaciona el tema de realidad, plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimientos, utiliza recursos del medio para generar aprendizajes y realiza actividades para la aplicación del conocimiento y un promedio menor 9,20 proponer actividades alternativas metodológicas en un 92%.

Hay una tendencia a mezclar del concepto de competencia con otros términos con los conocimientos, habilidades, actitudes, objetivos de aprendizaje, etc., convirtiéndolos a veces en sinónimos y a veces en conceptos totalmente diferentes (Flores, 2006).

El maestro como gestor de aprendizajes en sus estudiantes debe incluir en su práctica de sus métodos didácticos y pedagógicos a los alumnos en cuanto la convivencia y que contribuya a su ambiente escolar en su entorno natural.

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

Tabla 20

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	94%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	96%
	TOTAL	38,00	
	PROMEDIO	9,50	95%

Fuente: Cuestionario y Registro del docente .

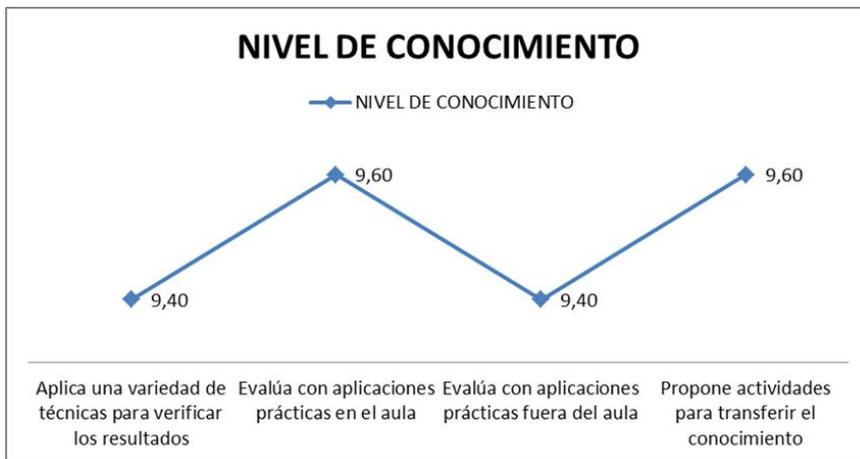


Figura 20

Fuente: Cuestionario y Registro del docente.

En el nivel de conocimiento de la evaluación se determina un resultado promedio de 9,50 (95%), siendo el porcentaje más alto 9,60 (96%) que evalúa con aplicaciones prácticas en el aula, Propone actividades para transferir el conocimiento y el promedio más bajo de 9,40 (94%) que evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula y aplica una variedad de técnicas, porcentajes son relevantes.

Los maestros según Flores, (2006) deben tener en cuenta que los distintos estilos de aprendizaje requieren distintos modos de enseñar. Se debe estar consciente de que los alumnos aprenden de modo diferente y que hay mayor diferencia aún entre los alumnos a la hora de aprender si además pertenecen a distintas culturas, es decir, provienen de diferentes grupos culturales

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

Tabla 21

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,40	94%
	TOTAL	28,40	
	PROMEDIO	9,47	95%

Fuente: Cuestionario y Registro de la escuela Ciudad de Guayaquil.

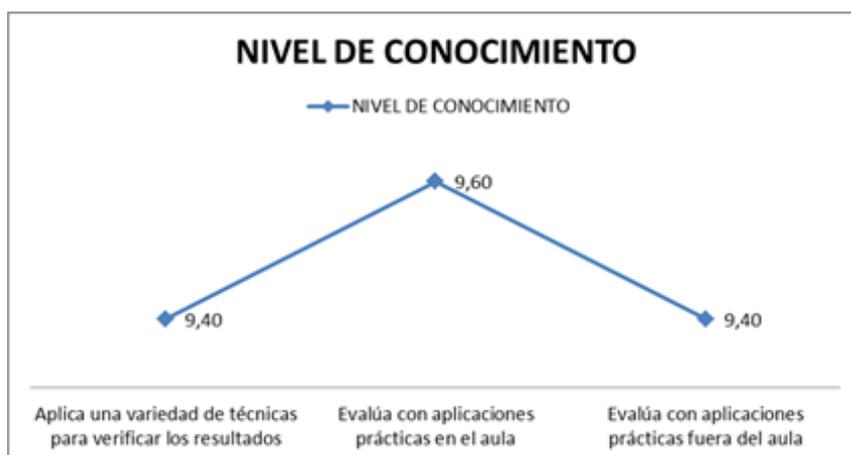


Figura 21

Fuente: Cuestionario y Registro de la escuela Ciudad de Guayaquil.

Elaborado por: Gordón, S. (2014).

En el nivel de conocimiento de la visión global de los docentes se tiene un promedio de 9,47 que es aceptable. Siendo el valor más alto 9,60 con respecto a si evalúa con aplicaciones prácticas en el aula y el menor de 9,40 se refiere a la aplicación de una variedad de técnicas para verificar los resultados y demuestra que el docente si evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula..

Los métodos y las técnicas de aprendizaje, el hecho es que generalmente no se usan en el aula. Por lo tanto, los problemas a que se enfrenta el proceso educativo no están centrados tanto en su formulación, sino más bien en hacer conciencia tanto del profesor como del alumno para aplicarlas de manera cotidiana. Es decir, que todos los

docentes según (Araujo, 2009. Lasso, 2011). debemos conocer cuáles son los estilos de aprendizaje de cada alumno y del grupo en general para que, a partir de ellos, podamos desarrollar sesiones de aprendizaje eficaces y que conduzcan al logro de aprendizajes en cada uno de ellos.

3.3.12.3. Resultados desglosados de la gestión de aprendizaje .Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Tabla 22

Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9,60	9,60	9,55
IMPORTANCIA	9,60	9,57	9,66
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,55	9,45	9,50

Fuente: Cuestionario del docente y el Registro de la escuela Ciudad Guayaquil.

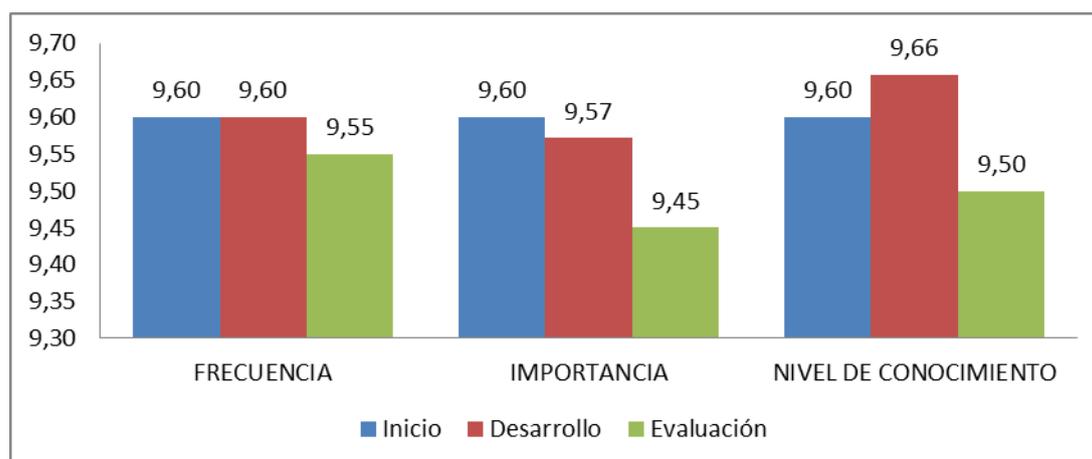


Figura 22

Fuente: Cuestionario del docente y el Registro de la escuela Ciudad Guayaquil.

En la ejecución del proceso de resultados de la Gestión del Aprendizaje, en la *Frecuencia* según los tres niveles de inicio, desarrollo y evaluación tienen un nivel alto de 9.60 el superior y de 9.55 el menor. Respecto a *la Importancia* el valor superior representa un 9,60 y el inferior es de 9,45. Finalmente de acuerdo al *Nivel de conocimiento* el porcentaje más alto es de 9,66 y el menor es de 9,50. Significando esto que los resultados de la gestión de aprendizaje son óptimos

De los porcentajes observados, en la mayoría de los docentes de la Escuela Ciudad Guayaquil sobre este estilo de aprendizaje de los estudiantes, se puede avizorar un enfoque positivo.

Tabla 23

(TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.	Inicio	Desarrollo	Evaluación
Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
FRECUENCIA	9,60	9,60	9,55
IMPORTANCIA	9,60	9,57	9,45
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,60	9,66	9,50

Fuente: Cuestionario del docente y el Registro de la escuela Ciudad Guayaquil.

)

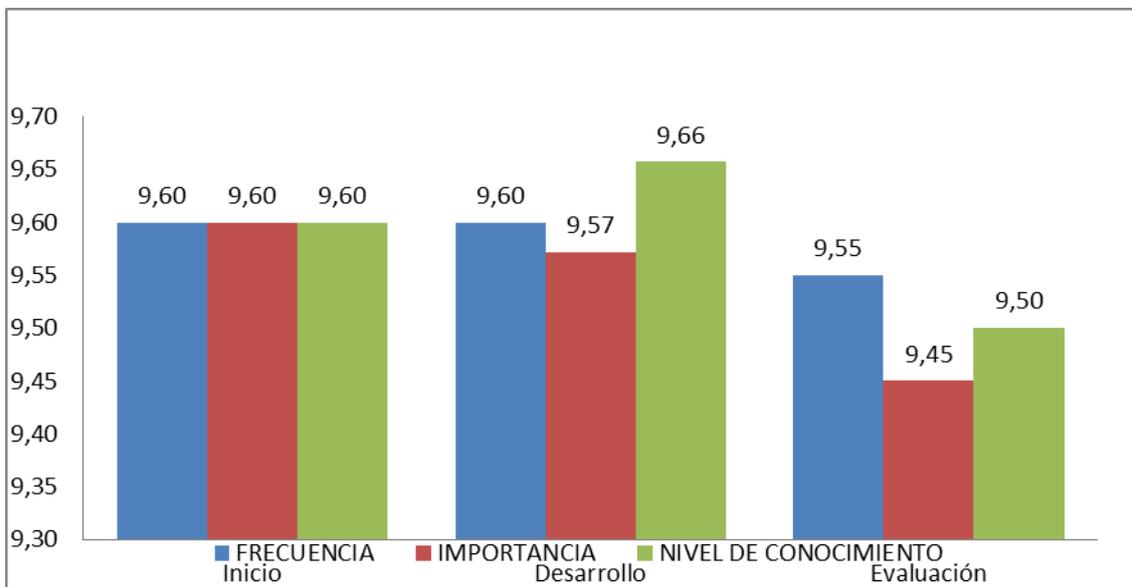


Figura 23

Fuente: Cuestionario del docente y el Registro de la escuela Ciudad Guayaquil.

En la GESTIÓN DEL APRENDIZAJE del Transpuesto Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, en la frecuencia, en los tres indicadores de inicio, desarrollo, evaluación tiene un resultado alto (9.60), en la importancia, el indicador de evaluación registra un promedio de 9,66 y un inferior de 9,57, en cambio en el nivel de conocimiento fluctúa un promedio superior de inicio de 9,55 y un inferior de 9,45 en cuanto la evaluación. De los cuales se mantienen como valor superior de 9,66 y el inferior de 9,45 en términos globales que significa excelencia académica.

De los porcentajes presentados por los docentes de la Escuela “Ciudad Guayaquil” demuestran ser competentes respecto a la gestión del proceso de enseñanza-aprendizaje.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

Tabla 24

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	10,00
4.2	Vincula a los actores educativos	9,40	9,90
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,40	9,80
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,00	9,45
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,80	9,70
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	9,70
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	9,65
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	9,45
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	9,45
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	9,70
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,40	9,55
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	9,50
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	9,70
	TOTAL	122,80	125,55
	PROMEDIO	9,45	9,66

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	POCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE(INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	96%	100%
4.2	Vincula a los actores educativos	94%	99%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	94%	98%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	90%	95%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	88%	97%
4.6	Propicia en el aula la amistad	96%	97%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	96%	97%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	94%	95%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	98%	95%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	96%	97%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	94%	96%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	94%	95%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	98%	97%
	TOTAL	122,80	125,55
	PROMEDIO	94%	97%

Fuente: Cuestionario del docente y el Registro.

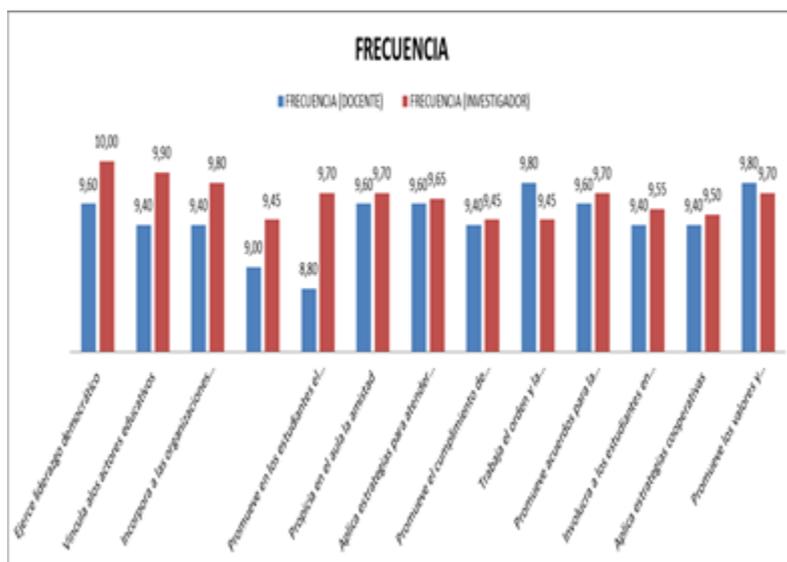


Figura 24

Fuente: Cuestionario del docente y el Registro de Ciudad Guayaquil

Los resultados obtenidos según el desempeño de los docentes del Centro Educativo “Ciudad Guayaquil” respecto a Liderazgo y comunicación, en cuanto a la frecuencia del docente los indicadores revelan que en un plano superior de 9,80 trabaja en cuanto al orden y la organización en las actividades, como también promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos. En un nivel medio de 9.60 ejercen un liderazgo democrático, y en un nivel menor de 8.80 promueve en los estudiantes el interés por el aprendizaje, cifra que no es tan negativa, pero este punto merece especial atención.

Según. (Santos M, 2000, p.1) .Los profesores /as deben crear entornos de aprendizaje que valoren la creatividad, el potencial individual, las interacciones sociales, el trabajo cooperativo, la experimentación y la innovación.

Por otra parte en cuanto a la frecuencia del investigador el punto superior equivale al 100%, es decir que ejerce liderazgo democrático, mientras que el inferior es de 9.45% promueve acciones orientadas al servicio y trabaja el orden y la organización en las actividades como promueve el cumplimiento de las mismas.

Por eso conviene analizar las tareas y proponérselas a los alumnos poco a poco, paso a paso, pero facilitando después su integración, el máximo grado de interrelación entre los componentes, la globalización de lo aprendido, la síntesis comprensiva en la que tenga sentido y significado todo lo aprendido.

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

Tabla 25

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,20	92%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,60	96%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	88%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,00	90%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	94%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	96%

4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,40	94%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
	TOTAL	122,60	
	PROMEDIO	9,43	94%

Fuente: Cuestionario del docente y el Registro.

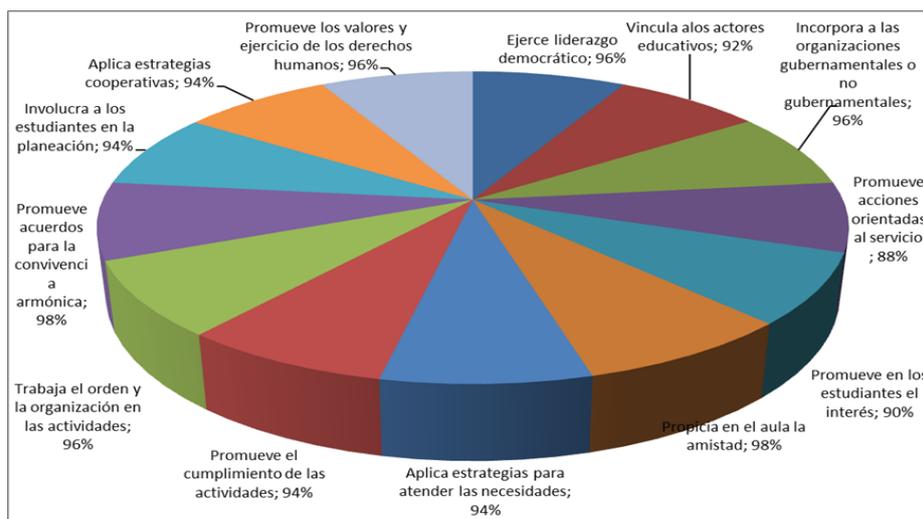


Figura 25

Fuente: Cuestionario del docente y el Registro de la escuela Ciudad Guayaquil.

De acuerdo a los Niveles de importancia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente, se puede encontrar un promedio alto de 9,80 en el que propicia la amistad en el aula y promueve acuerdos para la convivencia armónica. Y el nivel más bajo de 8,80 que promueve acciones orientadas al servicio social – comunitario. El promedio es de 9,43 (94%) considerado como aceptable.

La escuela considerada para Murillo,(2004) como un ambiente motivador para el logro de sus aspiraciones formativas, deberá verse de manera natural y tener el reconocimiento de sus estudios a donde de acuerdo a sus necesidades de movilidad se ubique sin que afecte el reconocimientos de los estudios del aula. El compromiso y el trabajo será tanto de las instituciones como de sus docentes tendrán que enriquecerlo conforme a su filosofía, al ser un flexible y abierto se tendrá las posibilidades de perfeccionarlo cada día a través de la intervención de los actores en el proceso de la enseñanza centrada en el aprendizaje.

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

Tabla 26

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	96%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,20	92%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,40	94%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	88%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	96%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	94%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	96%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
	TOTAL	123,00	
	PROMEDIO	9,46	95%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación docente de la Escuela Ciudad de Guayaquil.

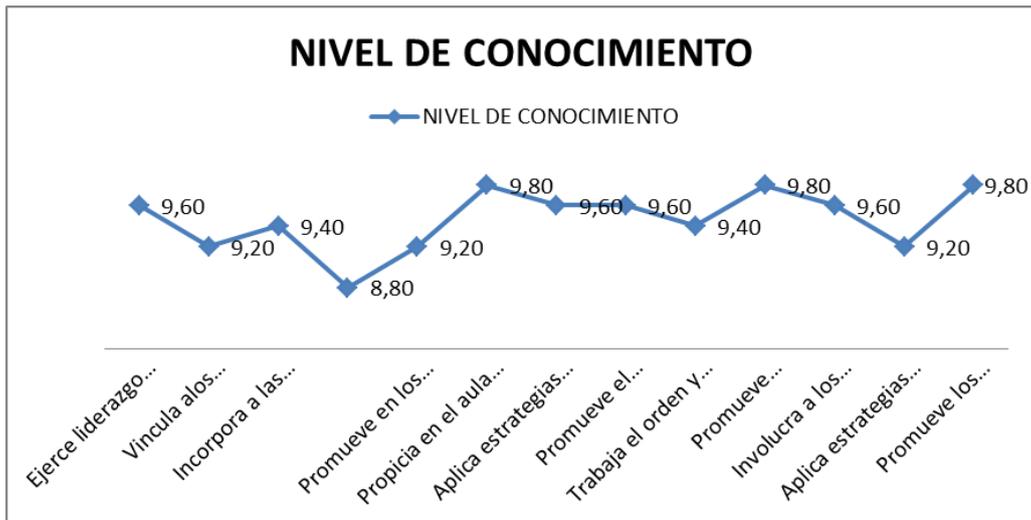


Figura 26

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación docente de la Escuela Ciudad de Guayaquil.

Analizando el Nivel del conocimiento que tiene el educador en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente, nos encontramos con un promedio de 9.46, equivalente al 95%, siendo su mayor nivel de 9,80, lo que significa que es óptimo, en propiciar la amistad en el aula, promueve acuerdos para la convivencia armónica y promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos y el indicador inferior de 8.80, promueve acciones orientadas al servicio representando tales resultados que se debe trabajar más.

Según actividades para Cifuentes,(2005) les permitan reflexionar sobre su proceso de aprendizaje, por ejemplo, pedir que ellos expliquen el objetivo de la actividad y el proceso que siguieron para llevarla a cabo. Esto se puede hacer de forma escrita u oral, pidiendo que el alumno explique a los demás cómo lo hizo. Del profesor es fundamental a la hora de presentar y desarrollar las tareas con los alumnos/as para mejorar su motivación y favorecer la autoestima de cada uno de ellos. Los estándares de Desempeño Profesional Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

Es importante aclarar que cuando hablamos de directivos nos referimos a aquellas personas que cumplen con las acciones indispensables para optimizar la labor que el Director o Rector y el Subdirector o Vicerrector deben realizar.

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

Tabla 27

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES			
ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,60	9,90
	Desarrollo	9,60	9,89
	Evaluación	9,55	9,95
	Visión Global	9,58	9,91
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	.	9,45	9,66

Fuente: Cuestionario del docente y el Registro de la escuela Ciudad Guayaquil.

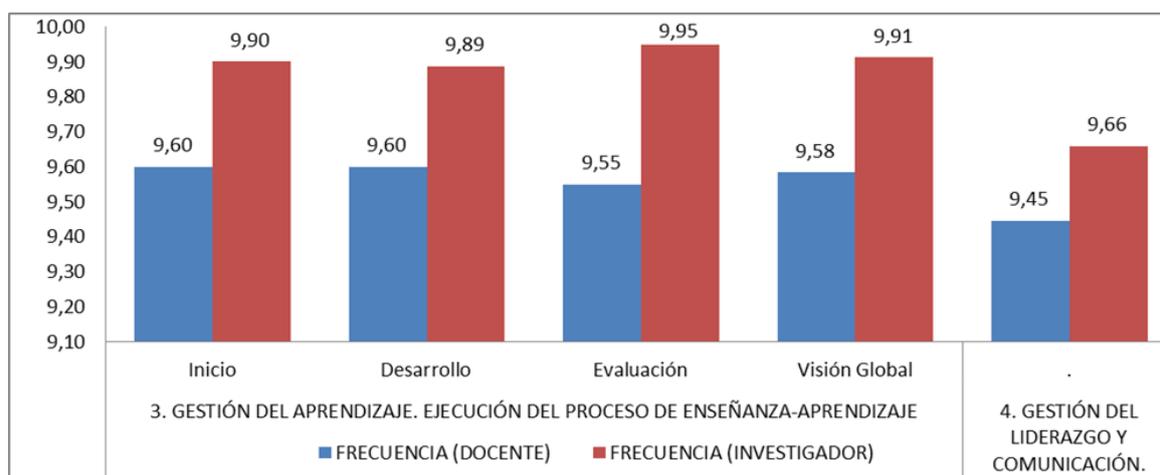


Figura 27

Fuente: Cuestionario del docente y el Registro de la escuela Ciudad Guayaquil.

En la Gestión Del Aprendizaje. Ejecución Del Proceso De Enseñanza-Aprendizaje en el inicio desarrollo, evaluación, visión global en la frecuencia docente, se observa un alto porcentaje que fluctúa del 9.55 en su más bajo nivel que demuestra una evaluación acertada y llega al 9.60 en los ítems de inicio y desarrollo, lo que reflejan resultados muy halagadores y respecto al investigador sus valores son mucho más altos, que van desde 9,89 al 9.91. demostrando excelencia.

De los porcentajes observados de los docentes sobre gestión de liderazgo, el estilo de aprendizajes de experiencias concretas por los investigados a los obtenidos a través de los cuestionarios mediante aplicación a través de la gestión de aprendizaje son las experiencias concretas y se observa el estilo de aprendizaje; mediante sus

conocimientos de la Escuela Ciudad de Guayaquil del Cuestionario y Registro del docente, en un nivel superior del 9,66 del investigador y en un 9,45 del docente, lo que significa que la institución labora con excelencia.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).

Tabla 28

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,55	9,53	9,50
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,53	9,52	9,55
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,58	9,60	9,62
3GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,58	9,54	9,47
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,45	9,43	9,46

Fuente: Cuestionario del docente y el Registro de la escuela Ciudad Guayaquil.

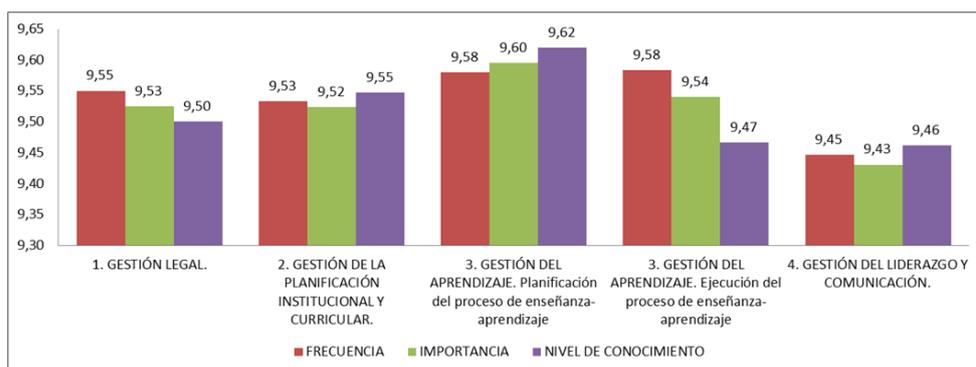


Tabla: 28

Fuente: Cuestionario del docente y el Registro de la escuela Ciudad Guayaquil.

Resumiendo el Desempeño profesional del docente en un análisis global, se verifica que en la Gestión Legal los docentes tienen una frecuencia (9.55), importancia (9.53) y nivel de conocimiento (9.50) que es alto, demostrando con ello eficiencia académica, mientras que en la gestión de liderazgo y comunicación, el indicador es menor (frecuencia 9.45), importancia (9.43) y nivel de conocimiento (9.46) no por ello

significando deficiencia. De los porcentajes obtenidos a través de los ámbitos del desempeño profesional docente en el Centro Educativo “Ciudad Guayaquil” podemos concluir que en su mayoría los educadores y educadoras demuestran un excelente desempeño y liderazgo y saben cómo formar a la niñez y a los líderes del mañana positivamente.

CONCLUSIONES

Una vez realizado el informe en forma precisa y coherente se presenta los siguientes aspectos.

- En la Escuela “Ciudad Guayaquil” de la Parroquia Ascázubi, se observó un eficiente desempeño docente, muy comprometidos con el objetivo de brindar una educación de calidad en los diversos niveles de Educación Básica.
- En esta investigación se observó que en el centro educativo no se aplican reglamentos internos institucionales en cuanto a la disciplina de los estudiantes.
- No tiene una capacitación docente continua que ayude al perfeccionamiento y facilite la aplicación de nuevos métodos y técnicas de estudio.
- No aplican mucho el uso de las Tic (Herramientas tecnológicas) en la planificación y ejecución de las clases.
- No se puede planificar sin educar a los maestros con anticipación sobre procesos métodos y técnicas que se emplean en las actividades educativas.
- No se presencié algún tipo de maltrato a los alumnos, tanto verbalmente, físico o psicológico por parte de los docentes o autoridades.
- Se visualizó un trabajo cooperativo por parte de los y las docentes con sus alumnos, creando un ambiente eficaz para la enseñanza.
- En la mayoría de educadores se vio que existe una buena comunicación en el aula, con ciertas excepciones.
- Hay poca integración en los grupos de estudiantes, al interactuar con sus demás compañeros, aquí cabe trabajar un poco más en disciplina y autoestima.
- Existe poca gestión pedagógica en el proceso didáctico en el aula.

RECOMENDACIONES:

Para este trabajo investigativo se establece las siguientes recomendaciones:

- Se debe capacitar al docente sobre los temas educativos y así poder desarrollar talleres para motivar a los estudiantes durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Toda la comunidad educativa, autoridades, docentes, padres y alumnos deben trabajar conjuntamente para alcanzar los objetivos y metas propuestas en pro de los estudiantes, tanto en lo académico como en lo social y cultural.
- La comunicación entre el docente y los alumnos debe ser permanente en el aspecto académico, permitiendo mejorar las relaciones interpersonales con los miembros de la comunidad educativa.
- La aplicación de técnicas grupales en el aula permitirá la interrelación de los proceso de aprendizaje entre los alumnos y alumnas.
- Los docentes para mantener el éxito en el proceso de enseñanza aprendizaje de sus alumnos, como parte de la gestión pedagógica en el aula, deben continuar aplicando técnicas activas en sus clases, pues estas motivan la participación e integración de los mismos.
- En la institución se debe fomentar talleres para que los docentes se preparen mejor con respecto al PEI y POA.

BIBLIOGRAFIA

- Araba (1998). "Gestión Educativa" Barcelona: Narcea.
- Araujo, M. (2009). "Evaluación Educativa". Loja, Ecuador: UTPL
- Arce, M. (2002). "Gestión y calidad de educación": Santiago de Chile: Andrés Bello.
- Arévalo, T.J. (2010). "Planificación curricular", EDILOJA, Loja, Ecuador: UTPL.
- Avolio, M. (1999). "Sistema educativo Ecuatoriano", Venezuela-Caracas: Morata.
- Cámara, E. (2009). "Comportamiento en clase". Editorial: Educador Hall: Estados Unidos.
- Carrión, J. (2007). "Estrategias educativas" .Chile: Editorial de la Universidad Bolivariana.
- Cenda, L.(2010) " Oficio del docente" .Buenos Aires: Kairós.
- Cifuentes, C. (2005). "Interés del aprendizaje" Hill España: Salesianos impresores S.A.
- Cordero, Carlos, (2010). " Estrategias en el aula "Chile: Centro de investigación educativo.
- Cotton, Dana. (2012). "Creación del aprendizaje de los estudiantes y su calidad de vida al mundo laboral". Quito-Ecuador: Aprendizaje.
- Chango, M.G. (2011). " El currículo en el aula". Quito-Ecuador: Amauta.
- Diccionario enciclopédico estudiantil, 1998. Quito-Ecuador.
- Díaz Barranza (1994). " Planificación curricular". EDILOJA, Loja, Ecuador: UTPL.
- Espinoza T (1995). " Ley reforma legal" art 27 España: Narcea.
- Entrada, L. (1998). "Definición del desempeño docente", Argentina: Santillana.
- Esteves, L. (1995). "Fundamentación teoría Bogotá: Narcea.
- Fernández, J.M. (1998). "Aprendizaje conductismo", España: Narcea.
- Flores (2006). " Planificación curricular: Loja, Ecuador: UTPL
- Flores y Savia. (2010). "Oficio del docente" .Buenos Aires: Kairós.
- García L. (2008). "Gestión educativa". Colombia: Santillana.
- Gilbert (1971). "Diversidad social –escuela". España Kairos.
- Gonzales, V. (2013). "Estrategias de aprendizaje "Colombia: Kairos
- Harden (1984). "Recursos de aprendizaje". Lima: Enseñanza.
- Leonard al (1999). "La motivación "Argentina: FUB
- Level Brest (1996). "Evaluación de Aprendizaje" Colombia: FUB.
- Maldonado (2011). "Currículo Escolar" .Venezuela: Educadores.
- Ministerio de Educación del Ecuador (2009). " Políticas I y II "Extraído el 20 de Marzo de 2012 desde: [www.oie.es/quipu/ecuador/Plan Educa paratodos.pdf](http://www.oie.es/quipu/ecuador/Plan_Educa_paratodos.pdf).

- Montegro,(2007). "*Desempeño Docente*": Madrid: Narcea.
- Moyo, M. (2010). "*Conocimiento Aprendizaje*". España Narcea.
- Müller (2013) "*Motivación docente*" ED|4.Fub -Quito.
- Murillo.(2004). "*Incorpora organizaciones gubernamentales*". México: ONU.
- Pales, J. (1995). "*Actividades de conocimiento aprendizaje*. Hall Madrid.
- Polo, A, Trejo, W, Fernández, M, Ortiz. "*Gestión Escolar*". Colombia: Universidad de Colombia.
- Sánchez.B. (2011). "*Agentes educativos*". Barcelona: REICE.
- Santos .M. (2010). "*Liderazgo aulas* España: Narcea.
- Tenti F., E., (2006). "*Nuevo profesionalismo*. Argentina: REICE.
- Villarroel & Sánchez (2002). "*Sobre familia y escuela*: Ecuador: Educativo.
- Paginas internet
- Carrera,S.(2004).*Planificación curricular* II Recuperado de <http://www..revista.unam.mx/vol.5/num10/art68/1c-htm>.
- Ministerio de Educación Cultura (2007).Normas de código obtenido Recuperado de:www.planificación.curricular.ehtml/ec .
- www.upf.edu/cquid/es/1_cquid/ambits.htm

PROPUESTA:

ESTRATEGIA

AMBITO:	LEGAL () PLANIFICACIÓN CURRICULAR INSTITUCIONAL () APRENDIZAJE (X) LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.
PROBLEMA IDENTIFICADO:	
<p>Luego de la observación realizada a los docentes del Centro Educativo "Ciudad Guayaquil, se encontró que el problema es la falta de motivación que estimule el aprendizaje por parte de ciertos docentes hacia sus educandos, como actividad lúdicas, charlas, canciones, etc. y así obtener un clima favorable.</p> <p>La propuesta que presenta este proyecto, sugiere una educación de calidad, integral, más dinámica, creativa, original, activa, donde el conocimiento (la ciencia) vaya de la mano con la parte humana (formación en valores) y tecnológica en beneficio de la niñez, juventud y toda una sociedad, ávida de un verdadero cambio, una transformación del modelo educativo tradicional hacia un nuevo estilo de vida y formación profesional, que saquen al país del subdesarrollo social, cultural y económico.</p> <p>Permitirá además, determinar la necesidad de recursos didácticos adecuados y pertinentes para el propósito, lo que a su vez ayudará a los docentes y autoridades a desarrollar competencias para la aplicación profesional de los mismos en sus diferentes campos. Moliner ,M. (2009).</p>	
NOMBRE DE ESTRATEGIA :	
Implementación de nuevas y activas estrategias de aprendizaje para mejorar el nivel académico de los educandos mediante un alto desempeño docente, que conlleve al estudiante a una (investigación de campo y una formación integral)	
OBJETIVOS:	

•Desarrollar un modelo de estrategias de aprendizaje por parte del docente de la institución educativa para mejorar el trabajo colaborativo mediante las distintas habilidades y conocimientos que imparte los docentes.

Capacitar al personal docente, autoridades, sobre los estilos de aprendizajes y su fase del proceso de la clase de enfoque constructivista.

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
Recopilar la información necesaria que fundamente la labor docente en el Centro Educativo “Ciudad Guayaquil”.	Investigar en fuentes primarias y secundarias..	Humanos: autoridades, docentes Y docentes. Materiales: Libros, Internet Revistas.	Hacer un documento sobre el tema investigado. Lo evaluó según reportan los resultados.
Socializar actividades de motivación de los docentes: -Dinámicas -Canciones -Frases -Juegos -Historias -Material didáctico llamativo.	. Presentar diariamente a los alumnos al inicio de clase, o cuando esta lo requiera, para estimular la atención al conocimiento que vendrá.	Humanos: -Autoridades -Docentes -Alumnos de 2 ^{do} , 3 ^{ro} , 4 ^{to} , 5 ^{to} , 6 ^{to} año -Padres de Familia Materiales: -Documento de Respaldo - Hojas	-Aplicación de dinámicas grupales. -Tareas individuales -Pruebas.

<p>Planificación de clase, a través de estrategias metodológicas:</p> <p>Hacer uso de un atractivo material didáctico.</p> <p>Integrar a los Padres de Familia para que ayuden en el control de tareas.</p> <p>Fomentar el hábito de la lectura y el estudio diario.</p> <p>Motivar a prepararse mejor en computación e inglés.</p>	<p>Desarrollan un plan de integración en el aula</p> <p>Presentación de videos educativos. Carteles y otros.</p> <p>Mediante escuela para padres. Socialización de artículos. Charlas educativas.</p> <p>A través de historias, leyendas, artículos del periódico, etc.</p> <p>Educando a los padres y alumnos en la necesidad de aprender los mismos como un aporte para su vida profesional, según las exigencias del entorno, en un mundo competitivo.</p>	<p>-Papelotes</p> <p>-Marcadores</p> <p>-Pizarra</p> <p>-Lápiz</p> <p>-Videos</p> <p>-Collages</p> <p>-Textos</p>	<p>-Seleccionar recursos conforme al tema.</p> <p>-Motivaciones</p> <p>-Lluvias de ideas</p> <p>-Collages</p> <p>-Cartas.</p>
---	---	---	---

BIBLIOGRAFIA:

Actualización y Fortalecimiento Curricular 2010. Quito. Ecuador.

Moliner, M. (2009). Normas de convivencia Disponible en <http://convivencia.com>.

Reforma Curricular sobre la planificación de la clase Quito-Ecuador

http://www.unan.edu.ni/feduci/INVESTIGACIONES/INV_PREGR ESTRATEGIAS%20METODOL%3%93GICAS%20PARA%20LA%20ENSE%3%91ANZA%20APRENDIZAJE.pdf

<http://ebr.minedu.gob.pe/des/pdfs/ept/eptensenanza.pdf>

<http://www.usquidesup.upf.edu/es/estrategias-metodologicas>

ANEXOS

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo



ANEXO 2: Carta de recepción de información

ANEXOS

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

ANEXO 8. CARTA DE ENTREGA-RECEPCIÓN DEL INFORME DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

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

 **MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA**

Loja, 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 Feijoo
DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA *La Universidad Católica de Loja* 69

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación

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

ANEXO 4. CUESTIONARIO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO		
Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. Tipo de Institución:

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

3. Ubicación geográfica:

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

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. Nivel de estudio:

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

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

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

7. Modalidad de trabajo:

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

8. Relación laboral:

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

INSTRUCCIÓN: Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = muy alto y 0 = nada, escribe 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.	

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

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

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



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

¡Gracias por su colaboración!

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

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

código

Investigador:	Institución Educativa:	Docente Investigado:	N° de observación:

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

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

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

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

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

Fotografía 1



Fuente: Vista panorámica del centro Ciudad Guayaquil.

Tomada por: Gordon Castro Silvana (2014).

Fotografía 2



Fotografía 3



Fuente: Aplicando el cuestionario de autoevaluación al docente 2^{do} B
Tomada por: Gordon Castro Silvana (2014).

Fotografía 4



Fuente: Aplicando el cuestionario de autoevaluación al docente 3^{ro} C
Tomada por: Gordon Castro Silvana (2014).

Fotografía 5



Fuente: Aplicando el cuestionario de autoevaluación al docente 4^{to} A
Tomada por: Gordon Castro Silvana (2014).

Fotografía 6



Fuente: Aplicando el cuestionario de autoevaluación al docente 5^{to} A

Tomada por: Gordon Castro Silvana (2014).

Fotografía 7



Fuente: Aplicando el cuestionario de autoevaluación al docente 6^{to} A

Tomada por: Gordon Castro Silvana (2014).