



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA**

Desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en educación básica del centro educativo “Federico García Lorca” de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha en el año lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Agila Agila, Walter Iván

DIRECTOR: Zaldumbide Andrade, Wilson René, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO-VILAFORA

2014

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.

Wilson René Zaldumbide Andrade.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje” realizado por Agila Agila Walter Iván, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Quito, 15 de julio 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Agila Agila Walter Iván declaro ser autor del presente trabajo de fin de titulación: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”, de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo Wilson René Zaldumbide Andrade director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

F:.....

Autor: Agila Agila Walter Iván

Cédula: 1103585418

DEDICATORIA

Dedicado con el más grande amor e inmensa gratitud a las personas que más amo en mi vida, mi esposa, a mis hijos, hermanos y a mis queridos y apreciados padres, que de una u otra manera fueron quienes en el día a día supieron motivar y guiarme para alcanzar el éxito deseado, que con su abnegado esfuerzo y sacrificio hicieron posible que termine con éxito el presente trabajo investigativo.

También dedicado a un ser espiritual que me acompaña en cada uno de mis pasos, guiando mi vida y transformando mi corazón, otorgando una esperanza de vida por quién luchar, este ser llamado “DIOS” que lo tendré presente hasta el fin de mi existencia.

Walter Agila

AGRADECIMIENTO

Al terminar con éxito este trabajo investigativo, me es grato hacer llegar mis más sinceros agradecimientos, a todo el grupo de trabajo docente de la Universidad Técnica Particular de Loja, al Área de Ciencias de la Educación, encargados de direccionar nuestro proyecto de investigación y a todos quienes de una u otra manera nos ayudaron a ingresar a las puertas del conocimiento, contribuyendo así a la formación profesional, integral y autónoma de cada uno de nosotros con pilares fundamentales en el campo pedagógico del conocimiento.

De igual manera al distinguido Mg. René Zaldumbide, director del proyecto el mismo que fue guía, motivador, consejero en los momentos necesarios, agradecer a las personas que colaboraron con sus conocimientos prácticos y bibliográficos lo cual hicieron posible el descubrimiento de nuevos caminos para llegar a la meta.

Walter Agila

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I. MARCO TEÓRICO	
1. Desempeño docente.....	9
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	9
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente	11
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	11
1.1.2.2. Motivación.....	12
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	15
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	17
1.1.2.5. Organización institucional.....	19
1.1.2.6. Políticas educativas.....	21
1.1.3. Características del desempeño docente.....	23
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	25
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	26
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	27
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	29
1.2. Gestión educativa.....	31
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	31
1.2.2. Características de la gestión.....	33
1.2.3. Tipos de gestión.....	34
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	36
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	37
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	38
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	40

1.2.4.4. Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación.....	41
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.....	42
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	43
1.3.2. Tipos de estrategias.....	45
1.3.2.1. En la gestión legal.....	45
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	48
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	49
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	50
CAPITULO II. METODOLOGÍA	
2.1. Diseño de investigación.....	55
2.2. Contexto.....	55
2.3. Participantes.....	57
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	57
2.4.1. Métodos.....	57
2.4.2. Técnicas.....	60
2.4.3. Instrumentos.....	61
2.5. Recursos.....	61
2.5.1. Talento Humano.....	61
2.5.2. Institucionales.....	62
2.5.3. Materiales.....	62
2.5.4. Económicos.....	62
2.6. Procedimiento.....	63
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	68
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	68
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	69
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	70
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	72
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	72
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	73
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	75
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	76

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	76
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	76
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	78
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	79
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	81
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.....	81
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.....	82
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.....	83
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.....	85
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.....	86
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.....	87
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.....	88
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	89
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.....	90
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.....	91

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.....	93
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.....	94
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	95
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	97
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.....	97
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente	98
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente	100
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes	101
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)	103
CONCLUSIONES.....	107
RECOMENDACIONES.....	109
BIBLIOGRAFÍA.....	111
PROPUESTA	114

ANEXOS

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo.

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

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación.

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

Anexo 5: Aplicación del cuestionario para evaluar la actividad N°1 de la propuesta.

Anexo 6: Aplicación de la encuesta para la actividad N°2 de la propuesta.

Anexo 7: Formato para la actividad N°3 de la propuesta.

RESUMEN

El presente trabajo investigativo sustentará un análisis de las prácticas pedagógicas, para lo cual, se tomó la muestra de cinco profesionales docentes de educación básica, tres mujeres dos hombres, de la institución “Federico García Lorca” de tipo fiscal, ubicada en la ciudad de Quito, el objetivo general, “Determinar el desempeño docente de los profesionales considerando los ámbitos de la gestión: Legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, de liderazgo y comunicación, para su caracterización y análisis”. Los métodos utilizados fueron el descriptivo, analítico-sintético, inductivo-deductivo, estadístico, hermenéutico, así mismo las técnicas de investigación bibliográficas, de campo, los instrumentos utilizados, fortalecen la investigación siendo un referente teórico-práctico para determinar el nivel de gestión utilizado por nuestros docentes, al observar los resultados en los ámbitos de gestión docente se evidencia las debilidades, en las cuales el proceso de enseñanza- aprendizaje puede ser afectado, al mismo tiempo nos muestra donde podemos ser más eficientes, por los análisis de los resultados se concluye que la falta de liderazgo y comunicación está afectando a la comunidad educativa, razón por la cual se describe la propuesta con sus respectivas actividades.

PALABRAS CLAVES:

- ✓ Desempeño docente, ámbitos de gestión, planificación institucional, aprendizaje análisis, técnicas, conocimiento, pedagógicas, gestión, debilidades, comunidad educativa.

ABSTRACT

This research work will support an analysis of teaching practices, for which the sample of five teaching professional basic education, three women two men, the institution "Federico García Lorca" tax type, located in the city took Quito, the overall goal, "Determining the professional teacher performance considering the areas of management: Legal, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication, for characterization and analysis." The methods used were descriptive, analytic-synthetic, inductive-deductive, statistical, hermeneutical, likewise bibliographical research techniques, field instruments used, strengthen research remains a theoretical and practical reference for determining the level of management used by our teachers, to observe the results in the areas of teaching management weaknesses evidenced, in which the teaching-learning process can be affected at the same time shows us where we can be more efficient for the analysis of the results concludes that the lack of leadership and communication is affecting the educational community, which is why the proposal described in their respective activities.

KEYWORDS:

- ✓ Teacher performance, areas of management, corporate planning, learning, analysis, techniques, knowledge, teaching, management, weaknesses, educational community.

INTRODUCCIÓN

La investigación propuesta permitirá reunir información valiosa, veraz y oportuna sobre el desenvolvimiento, y la actividad del desempeño docente en el proceso enseñanza-aprendizaje, dentro de cada una de las diferentes instituciones educativas públicas o privadas, manejar de forma sistemática cada uno de las metodologías propuestas en el desarrollo del currículo, teniendo como eje motor “EL BUEN VIVIR” trascendental en el desarrollo activo de nuestros educandos, además la información recopilada dará solución a ciertas debilidades, amenazas que el currículo y la comunidad educativa presente, siendo punto importante para una estructura de cambio institucional, tanto dentro como fuera de ella, fomentar aprendizajes significativos es el desafío de cada uno de los docentes en las diferentes instancias y ámbitos educativos, fortaleciendo la gestión del docente quien es el motor de impulso hacia una educación de calidad, que sirva para cimentar sus pasos en las competencias desarrolladas.

Sin embargo lo más importante de nuestra investigación es saber discernir a donde queremos llegar, en que estamos fallando los docentes y todo el sistema educativo, cual es el punto crítico a tomar en cuenta, y que propuesta podemos hacer para mejorar nuestro sistema de estudio relacionado con el proceso enseñanza aprendizaje, lograr estandarizar ciertos procedimientos los cuales enriquecerán la adquisición de competencias a todo el sistema de estudio, especialmente en nuestros educandos, lo cual satisface demandas que a diario son más exigentes en el contexto y en la nueva era tecnológica.

Actualmente se cuenta con un cambio significativo dentro del campo educacional, tomando en cuenta parámetros establecidos por las diferentes instancias involucradas en las diferentes instituciones educativas, con una educación con igualdad de género y bajo ciertas demandas del mundo actual, procurar e ir creciendo individual y colectivamente desde cada uno de los procesos didácticos metodológicos educativos, los modelos pedagógicos establecidos servirán como guía y serán facilitadores de nuevos aprendizajes constructivistas, lo cual tendrá como desenlace una educación con pilares en continuo crecimiento intelectual.

Es de singular importancia y alto grado de satisfacción que la universidad tiene al momento de aplicar este tipo de investigaciones con el propósito de aportar posibles alternativas de solución que vayan en beneficio no solo de la comunidad educativa sino también de la sociedad en general, y llegar a una concientización de la realidad existente, en

función de una mejora continua para docentes y educandos, es imprescindible no dejar de lado la importancia que cada ámbito educativo tiene frente a las competencias actuales que estamos atravesando.

La investigación servirá para potenciar las fortalezas y oportunidades, la gestión docente en las diferentes instancias del proceso y desempeño docente, los factores que influyen para nuestros educadores que tenga un excelente desarrollo en la enseñanza-aprendizaje, la motivación, la relación profesor-alumno-comunidad, son influyentes para el crecimiento autónomo e integral de todo el sistema educativo, también hacemos referencia a la gestión educativa que tenemos que aplicar y hacia donde queremos llegar, bajo normas y políticas de gestión de calidad, que son direccionadas bajo un organismo rector, siendo este el ministerio de educación, ¿cuáles son los estándares para evaluar el desempeño docente? desde los diferentes ámbitos de gestión: Legal, de aprendizaje, de liderazgo y comunicación, para la realización y cumplimiento de todos estos parámetros tenemos que estructurar las estrategias más viables para llegar a obtener los resultados planteados al inicio y durante el proceso investigativo, manejar estrategias para mejoramiento de cada una de las actividades de gestión docente, en los diferentes campos educativos.

El presente trabajo investigativo es factible, porque se cuenta con el acceso a la información bajo diferentes puntos de vista, bibliografías que denotan un alto rendimiento constructivista digno de seguir, además los recursos humanos que son el pilar y eje fundamental para la realización de los procesos pedagógicos, los recursos materiales indispensables para llevar con éxito el desarrollo de las actividades, que nos clarifican con mayor facilidad el proceso didáctico, y los económicos que solventan ciertas debilidades y aspectos de la investigación, la motivación intrínseca por alcanzar nuestros ideales en cada uno de las instancias de nuestra vida social y profesional es un motor indispensable para la realización de los propósitos y el cumplimiento de objetivos, metas y fines de la investigación. También en el caminar de la existencia humana nos encontramos con limitaciones, que no están al alcance sino que dependemos de algo o de alguien para poder cumplir ciertas investigaciones y gestiones educativas, el regular el tiempo para el estudio es un factor indispensable para la dedicación y esfuerzo por descubrir oportunidades y fortalezas del proceso pedagógico, la dedicación y esfuerzo por dar algo de valor agregado a el trabajo investigativo, se convertirán en la vía de acceso hacia un mundo de desarrollo eficaz.

Por lo tanto a partir del trabajo investigativo se llegó al logro de los objetivos planteados, ya que se fundamentó teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos de la gestión, se pudo determinar con qué frecuencia los docentes realizan las diversas actividades en cada uno de los procesos didácticos, el grado de importancia que los profesionales le dan a diario a cada una de las gestiones pedagógicas, el nivel de conocimiento que cada uno de ellos posee con respecto a su desempeño dentro del proceso enseñanza-aprendizaje, analizar de forma objetiva desde diferentes puntos de vista para poder emitir criterios propios que estén en función de una educación con miras a un crecimiento libre y autónomo. Por último se llevó a cabo el planteamiento de una propuesta pedagógica, con el firme propósito de dar solución a una problemática encontrada, refiriéndose específicamente al ámbito de liderazgo y comunicación que es el punto de partida para la asimilación de aprendizajes significativos, haciendo énfasis al problema que hoy en día el personal docente se enfrentan a diario en el cumplimiento de cada uno de los procesos pedagógicos.

Cada uno de los capítulos está estructurado de forma tal que el informe de investigación, “desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje” tenga el debido interés para su discusión y análisis correspondiente.

El primer capítulo sustenta el marco teórico, todos los aportes bibliográficos que cada una de los autores investigados pudo aportar de forma constructiva en cada uno de los ámbitos de gestión académica, de gestión legal, de gestión de aprendizaje, de gestión curricular e institucional, del liderazgo y comunicación, también aquí está detallado los aportes críticos-reflexivos y empíricos del autor del trabajo investigativo, que servirán para dar solución al desempeño profesional docente.

El segundo capítulo la metodología es un aporte práctico estructural de la investigación de campo realizada, los diferentes métodos y técnicas utilizadas, caracterización del lugar en donde se realizó la investigación, los recursos que se utilizó, y la muestra que se toma para nuestra investigación.

El tercer capítulo el análisis y discusión de los resultados, hace referencia específicamente a la interpretación intrínseca del autor, a las amenazas y oportunidades que los docentes tienen para llevar a cabo su actividad académica, se puede visualizar alguna problemática en los diferentes ámbitos de gestión, lo cual dará como resultado las respectivas alternativas de solución para el cambio y métodos de aplicación.

El cuarto capítulo centrado en las conclusiones y recomendaciones, aquí se detalla las respectivas sugerencias y aportes que la investigación puede aportar para las posibles investigaciones futuras, observar cuales son las problemáticas del proceso y proponer su respectiva solución, todo esto está enmarcado en función a los diferentes ámbitos de gestión, estipulados en las diferentes instancias del proceso educativo.

El informe investigativo tiene la finalidad de encontrar y dar respuestas a las problemáticas actuales vigentes en cada una de las instituciones educativas, y especialmente a la institución investigada, generando un proceso de desarrollo didáctico con igualdad de oportunidades para todos/todas los profesionales docentes que en cada institución educativa participan.

CAPÍTULO 1
MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

El desempeño docente en el país ha venido de menos a más, hoy por hoy no solo sustentamos una teoría basada en una planificación eficiente, nos interiorizamos en ella, a tal punto que las enseñanzas están basadas en experiencias no solo de los profesionales docentes, sino que son los mismos estudiantes que nos imparten sus experiencias, sus conocimientos, sus iniciativas, sus habilidades, aquello nos permite llegar a una crítica-reflexiva que satisfaga sus aprendizajes, y nos de conocimientos constructivos para llegar a la solución de problemas en cada uno de los ámbitos educativos, el desempeño docente es un punto relevante y a tomar en cuenta dentro del contexto institucional educativo, porque el recurso humano es y será la mejor carta de presentación para las futuras generaciones en pos de un desarrollo eficaz y productivo.

1.1.1. Definiciones desempeño docente.

Vamos a analizar estas dos palabras significativas y que tienen relevancia en todo el sistema educativo, como docentes debemos ser partícipes de aquello, según el diccionario elmundo.es, manifiesta que:

DESEMPEÑO= Realización de las funciones propias de un cargo o trabajo, práctica.

DOCENTE= Que se dedica profesionalmente a la enseñanza.

Entonces podemos decir que “desempeño docente es la realización de funciones, de determinadas actividades y que son direccionadas o guiadas por un profesional de la enseñanza-aprendizaje”. A continuación detallamos algunos conceptos de autores con gran relevancia a nivel académico:

Montenegro (2003) Nos manifiesta: “El desempeño docente constituye el principal factor de calidad del servicio educativo, con un perfil que integre competencias básicas y específicas”. (p.7).

Es un diseño e implementación de diferentes sistemas, que se deben realizar gradualmente mediante el tránsito por varias etapas que prioricen la legitimación de un marco para la enseñanza, proporcionando modelos alternativos basados en el concepto de carrera profesional que determinen estándares, para cada proceso de enseñanza- aprendizaje.(Vaillant,2004)

Cada una de estas definiciones fortalecen aún más cada uno de nuestro proceso didáctico, el fin es el mismo, contribuir a formar, guiar, disciplinar, educar a nuestros educandos con el

firme propósito de engrandecer competencias básicas y específicas, que generen participación activa y eficiente en todas las organizaciones que ellos participen como futuros profesionales y dentro de su contexto familiar ir valorando cada desarrollo evolutivo que genere su vida. Mejorar en cada tema de estudio será nuestro propósito diseñando modelos alternativos que determinen enseñanzas y aprendizajes significativos.

En este marco es donde se posiciona el concepto de líder docente con valor, con un perfil de liderazgo capaz de adaptarse a las necesidades y retos del mundo de hoy, un líder que ve en el servicio de sus subordinados una oportunidad real para detonar el potencial productivo en ellos, un líder que comprende el impacto productivo de sus acciones en el centro educativo. (Aguila, 2008)

Tobón (2006) Nos manifiesta: “El enfoque de competencia implica cambios y transformaciones profundas en los diferentes niveles educativos, y seguir este enfoque es comprometerse con una docencia de calidad, buscando asegurar el aprendizaje de los estudiantes” (p. 55).

“Conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona que le permiten la realización exitosa de una actividad.” (Rodríguez y Feliú, 1996).

Desempeño docente es la actividad que tiene por objetivo, desarrollar competencias que cada uno de nuestros educandos debe ir asumiendo en cada una de las estructuras de todos los procesos didácticos determinados en el aula o institución educativa, independientemente de lo que cada docente haga en su aula de trabajo, sintetizando procesos y estructuras que vayan en función y enriquecimiento de una enseñanza-aprendizaje de calidad y que aquellos procesos sean orientados hacia diferentes contextos, culturales, sociales, políticos, económicos etc. Todos estos procesos didácticos deben generar aprendizajes constructivos, que se deben ver reflejados en las competencias de cada uno de nuestros estudiantes.

El desempeño profesional es el comportamiento o conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso de salud/enfermedad de la población y comprende la pericia técnica y la motivación del personal, así como sus valores humanos y éticos.(Salas,2000)

A breve síntesis de lo que nos manifiestan algunos autores, puedo afirmar que todos tienen relación en cuanto al desempeño docente que debemos alcanzar dentro de cada aula e institución educativa, por lo tanto en el ámbito profesional somos los encargados a dejar huellas que queden marcadas en nuestros estudiantes, con aprendizajes significativos, conocimientos íntegros que fomenten normas y conductas dignas de cada ser humano,

desempeñarse como formadores en valores éticos y morales, dará surgimiento a un clima optimo y acrisolada disciplina para incrementar ideologías y aprendizajes que fomenten competencias a nivel institucional y social.

Bajo estos estándares de calidad estoy convencido que nuestra educación en un futuro será una de las mejores en América Latina, y a nivel mundial ya que nuestra visión como docente esta sistematizada bajo una evaluación de desempeño docente con mejoramiento continuo, y trabajo colectivo que enriquecerá sin lugar a duda nuestras instituciones educativas y a todo el personal académico que en ellas se forman, que luego se ira transmitiendo a toda la comunidad en general.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

En nuestro país es un tema importante a tratar, los factores que influyen en el desempeño docente, el grado de transcendencia que estos tienen con respecto al desarrollo de las actividades docentes, sin embargo debemos estudiar primeramente los aspectos positivos y negativos que estos factores puedan generar, a partir de este parámetro, establecer normativas que sean bien infundadas a nivel institucional, todos aquellos factores de distracción que en ella se generen deben ser concebidos como un reto más para nuestro aprendizaje, saber contemplar dentro de nuestro contexto, quedara a criterio de cada uno de nosotros, tomando correctivos que vayan siempre enfocados en aprendizajes significativos, que den sus frutos en un tiempo cercano.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

La formación de los docentes junto a la capacitación son ejes fundamentales dentro del desempeño docente, porque la influencia que cada uno de ellos proporcionada servirán de base para construcciones significativas dentro del proceso educativo, es así que tener una formación inicial eficaz que genere enriquecimiento personal y colectivo con estándares de calidad eficientes que no solo se observen y queden en teoría, si no llevarlos a plasmar en la práctica educativa, dentro de todo un trayecto sistemático de estudio, para ayudar a la formación de personas integras y autónomas que manifiesten enseñanzas constructivas.

La formación que cada docente ejerce en los distintos centros del país, UNICEF (2009) “constituyen estrategias centrales de regulación y sistematización en cada uno de los procesos didácticos, enfocados en una educación con equidad, calidad y pertinencia que satisfagan necesidades básicas y elementales que debemos ir regulando en cada una de nuestras acciones” (p.7).

Es bueno resaltar que las modalidades de formación de docentes, según niveles educativos y duración de la formación difieren en cada país. Por ejemplo, en Ecuador y Perú, es presencial y semi-presencial. En Bolivia solo se ve lo presencial. En Ecuador y Bolivia la formación dura tres años, mientras que en el Perú dura cinco. Otro hallazgo encontrado es que en relación a los recursos de apoyo a la formación docente y política lingüística utilizada hay condiciones básicas para el desarrollo de programas de formación; sin embargo, se observan problemas en los recursos financieros sostenidos. El castellano y su metodología de uso en las aulas siguen siendo predominantes en los programas tanto a nivel formal como informal. (EIBAMAZ, 2009 p. 9).

El trabajo en conjunto, colectivo, e individual por parte de las entidades del ministerio de educación puede establecer políticas de apoyo a la formación del docente, con pertinencia cultural lingüística, social, y pedagógica, e ir implementando programas y actividades de formación teórico-práctico para cada uno de los objetivos y ejes transversales de las distintas áreas de educación. Entonces lo que se busca es la formación docente desde otro marco epistemológico, técnico, programático y operativo que tenga su desenlace en la calidad y eficacia de la educación, en cada uno de los centros educativos de nuestro país se implementarían programas de desarrollo educativo, fomentando la formación en valores éticos y morales que a su vez sean transmitidos a la sociedad y comenzar a construir ciudadanos centrados en la formación de principios y normas que rigen en toda organización en general .

Según la LOE (Ley Orgánica de Educación) en su Artículo 100 establece que, la formación inicial del profesorado se ajustará a las necesidades de titulación y de cualificación requeridas por la ordenación general del sistema educativo. Su contenido garantizará la capacitación adecuada para afrontar los retos del sistema educativo y adaptar las enseñanzas a las nuevas necesidades formativas y se adaptará al sistema de grados y postgrados del espacio de educación según lo que establezca la correspondiente normativa básica.

1.1.2.2. Motivación.

Son los factores determinantes dentro del campo educativo, y están íntimamente relacionados con cada uno de los contextos de estudio, el deseo de superación personal por generar aprendizajes que conlleven a un campo de comprensión en cada uno de los

educandos, deben irrigar cada uno de los aprendizajes por adquirir y que deben ser manifestados en cada acción a desarrollar de su respectivo proceso didáctico.

Esto conlleva a que el factor de motivación es intrínseco en cada profesional, por ende para motivar a los demás primeramente debemos estarlo nosotros, luego debemos transmitir esa interacción en cada actividad a desarrollar, se debe ir adaptando un método o técnica para cada una de las planificaciones didácticas con el fin de obtener resultados que beneficien a toda la comunidad educativa. No olvidemos que para que un aprendizaje sea más eficaz y que perdure para siempre en la mente de nuestros educandos sus clases deben ser dinámicas e interactivas con participación de todo el grupo.

La filosofía reconoce la motivación como la necesidad de un nexo estable y esencial de los fenómenos, procesos, objetos y realidades, condicionado por todo el curso precedente de su desarrollo. (Montero y Hernández, 1995)

Un análisis en este sentido, nos permite precisar que la motivación es el reflejo de una acción externa en el sujeto, quien crea motivos que satisfacen una necesidad y que conducen a una actuación profesional, dirigida al cumplimiento de determinados objetivos, pues la motivación constituye un estímulo que mueve al estudiante hacia la búsqueda y adquisición de conocimientos, la motivación implica una cierta presencia de conducta que es un reflejo de la realidad y expresión de la personalidad.

González (2008) “La motivación despierta, inicia, mantiene, fortalece o debilita la intensidad del comportamiento y pone fin al mismo, una vez lograda la meta que el sujeto persigue” (p.52).

A continuación presentaremos a manera de síntesis los distintos y más relevantes factores de motivación dentro del desempeño docente: (Montenegro, 2003, pp.18-25)

FACTORES DE MOTIVACIÓN

DESEMPEÑO DOCENTE

PSICOLOGICO

-Relaciones intrínsecas afectivas excelentes con sus pares.

-Desarrollo efectivo y afectivo para su enseñanza-aprendizaje.

-Personalidad y tenacidad en el desarrollo de los procesos didácticos.

AFECTIVO	<ul style="list-style-type: none"> -Evitar barreras que eviten que los maestros puedan ser líderes en algunas instancias. -Combinan lo cognoscitivo, lo afectivo, lo conductual. -Conjugar esfuerzos y programas con el sector educativo.
INCENTIVOS Y ESTIMULOS	<ul style="list-style-type: none"> -Orientación y actitud hacia el estudio. -Importantes para la eficiencia de los maestros. -Liderazgo escolar establecido por cada una de las entidades institucionales, méritos establecidos. -Liderazgo ético, estableciendo normas y reglamentos que rigen a la institución.
COGNITIVO	<ul style="list-style-type: none"> -Diálogo interno entre autoridades, profesores, comunidad. -Valores en múltiples y diferentes relaciones. -Trabajo en equipo. -Procesos interactivos en el aula. -Capacidad intelectual, relación de conocimientos.
FINANCIERO	<ul style="list-style-type: none"> -Reconocimientos de acuerdo a su eficiencia y productividad. -Reconocimiento de la calidad en cada uno del cumplimiento de sus objetivos. -La formación de competencia profesional. -Utilización de nuevas tecnologías.

Cada uno de estos factores de motivación regulará nuestro sistema de estudio, están enfocados en el beneficio y bienestar de cada una de las personas que vemos como fuente de salida y progreso hacia un mundo de crecimiento individual y colectivo a la educación, en los diferentes contextos educativos, simplificando espacios tradicionales que ocuparon grades temáticas interdisciplinarias, en la actualidad la motivación juega un papel esencial para el crecimiento de habilidades y destrezas motrices, son una necesidad interna para poder crecer como persona y como profesional, gracias a las distintas motivaciones los objetivos educativos se los ira consiguiendo en el día a día.

1.1.2.3. Relación Profesor estudiante.

La relación que debe existir debe ser intrínseca, para poder establecer lazos afectivos dentro del desarrollo del aprendizaje, se debe establecer relaciones basadas en el respeto, debe establecer un patrón de respeto interno y externo donde se dé prioridad a las necesidades básicas de ellos, valores éticos y morales importantes para la adquisición de la personalidad y formación profesional trascendental de los seres humanos, que en su contexto vayan generando un clima de integración y compañerismo y no más bien que lo observen al profesor como una figura de autoridad dentro del aula.

Ayudar a los alumnos a construir aprendizajes individuales y colectivos, ser un facilitador educacional e ir generando la confianza necesaria para poder crear aprendizajes enriquecedores tanto a nivel interno como externo que formen la figura de aprendizaje no solo de forma cuantitativa sino también de forma cualitativa, adquisición de competencias a nivel institucional.

Hargreaves, (1975) “El profesor ideal intenta ser optimista, defiende, comprende y acepta al alumno difícil, evita la confrontación, respeta la dignidad de los alumnos y es capaz de mantenerlos ocupados en un ambiente de cordialidad y de cooperación”.

Al momento de motivar a los alumnos debemos construir en primer lugar un clima de auto-respeto, que dentro de cada uno de nosotros generé esa confianza de “Todos podemos hacerlo” e ir aceptando al estudiante más complicado desde un clima de tolerancia entendible y no caer en la tentación de conflicto que puedan crear cada uno de ellos, llevar siempre presente la autoridad acompañada de respeto mutuo, creando un ambiente de trabajo individual y colectivo, donde todos participen con cordialidad y entusiasmo.

Nos manifiesta Fernández (1998) “Pero a menudo una comunicación conjunta del profesorado, de la problemática de un grupo, con el ánimo de solucionar más que de inculpar puede crear un clima de actuación consistente de cara al alumnado”.

Promover una clase donde impere el orden y la disciplina no significa un silencio continuó ni una obediencia ciega a las reglas impuestas desde la normativa general institucional, más bien es el respeto y la responsabilidad que estamos ahí, para realizarnos como ser humanos en toda nuestra trayectoria de vida profesional y social. Las condiciones de una actividad, en el aula varían dependiendo de las intenciones y de la situación del grupo.

Nos dice: Fernández (1998) “Un ambiente ordenado resulta de la habilidad del profesor para controlar y guiar esa actividad, de la calidad de las relaciones interpersonales que se den y de la forma en que se desarrollan las actividades”.

A diario debemos manifestar un orden dentro de las aulas de clase para tener un acercamiento más profundo en cada tema, se debe regir a las normativas y reglas impuestas para una disciplina de respeto ya que estas pueden variar de acuerdo a la interacción de cada grupo, todo ese margen de cooperación se lo va adquiriendo conforme se van creando espacios de aprendizaje autónomos e íntegros, con participación activa por los educando en cada proceso didáctico.

La experiencia del tutor desempeña un papel muy importante, teniendo en cuenta que pueden haber tutores con vastos conocimientos cuya relación profesor- alumno sea pasiva; sin embargo, otros pueden obtener una excelente comunicación con sus estudiantes. Los tutores deben conocer en detalle el programa educacional y sus objetivos, contenidos, métodos, medios, formas de organización de la enseñanza, evaluación y otros, para que constituya el hilo conductor del proceso de enseñanza-aprendizaje y puedan ayudar al estudiante a reconocer los objetivos propuestos. De esta forma, los tutores constituyen una parte del conjunto de recursos humanos educacionales que representan para el estudiante quienes más le facilitan el "aprender a aprender". (Lugones,2002,p.7)

A continuación detallamos los pasos más relevantes que se debe mantener en la estructura de relación profesor-estudiante:

- Comunicación adecuada del desarrollo enseñanza-aprendizaje, para elaborar un clima de cordialidad y respeto.
- Relaciones intrínsecas afectivas, que vayan generando confianza, y compañerismo dentro y fuera del contexto de estudio.

- Gestionar la interpretación de valores, éticos y morales con sus compañeros y hacia los demás.
- Se debe ser guías, facilitadores en todos los procesos de aprendizaje.
- La relación de cordialidad y respeto mutuo, dentro y fuera del aula de estudio.
- Observación de problemas desde diferentes ámbitos, para solucionarlos de la mejor manera sin dar más prioridad a unos y desfavorecer a otros.
- Equidad e igualdad de géneros para la solución de problemas psicosociales, cognitivos, psicológicos, etc.
- Equilibrio emocional desde los diferentes enfoques relación profesor-estudiante.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

Es muy importante el estudio de las relaciones que la familia establece con otras agencias socializadoras. En este contexto es necesario hacer especial referencia a la vinculación entre la familia y la escuela, agencia que desempeña un papel relevante en los procesos de socialización, de desarrollo del conocimiento, de adquisición de habilidades y de competencias para la participación adecuada en el sistema social, intentando responder así a las demandas que la sociedad actual le exige al individuo. Nos comenta a modo de síntesis. (Villaruel y Sánchez, 2002, pp.123-141).

Según expresa: Bolívar (2004) La escuela y la familia son las dos grandes instituciones educativas de las que disponen los niños y niñas para constituirse en ciudadanos. Por tal motivo, ni la escuela por una parte, ni la familia por otra, pueden desempeñar dicha función de manera aislada y diferenciada la una de la otra.

Giddens (1991) relata: “La familia está formada por un grupo de personas que viven juntas en un mismo lugar, relacionadas unas con otras por un lazo de sangre, matrimonio o adopción, manteniendo entre ellas un vínculo económico, social o afectivo”.

Comenzando por la familia, es uno de los ejes principales dentro del contexto educativo ya que de ahí se debe impartir valores que puedan ir generando principios de igualdad, equidad en cada uno de los géneros, por lo tanto son dependientes los unos de los otros (familia-escuela) llegar a los objetivos en cada año escolar no solo depende de la instrucción del conocimiento del docente, sino en gran medida de las familias, que estamos inmersos en cada uno de sus aprendizajes, mantener un equilibrio de afecto y respeto para sustentar aprendizajes comunes e íntegros en cada uno de ellos, reforzar desde los hogares de forma

ética y moral los aprendizajes adquiridos e ir valorando cada conocimiento con estímulos de afecto y responsabilidad en cada instancia de la enseñanza aprendizaje .

La escuela la encargada de guiar, orientar, impartir conocimientos dentro de su contexto, es la llamada a sociabilizar en las diferentes acciones de las distintas instancias, ya sean de ámbito educativo, social, económico, político e ir construyendo a futuro seres que manifiesten empatía por lo que hacen.

Gómez (2013) afirma “Tanto la escuela como la familia tienen una meta común, ineludible, y aunque es altamente deseable no es menos complicada, por lo que parece aconsejable sugerir que se intente de forma conjunta”.

Claramente podemos concluir que es una relación de dependencias donde el objetivo común es la formación de ser humanos que integren una sociedad digna, de respeto y solidaridad para cada uno de nuestros semejantes, de luchar por nuestros ideales y conseguir el camino que tanto anhelamos en educación, “Vivir para dejar huellas por donde caminemos”.

¿Es positivo que la escuela y la familia se relacionen?

Por supuesto que hay una escala numerosa de ventajas, ser partícipes activos en cada una de las actividades dentro y fuera de las instituciones, fomentando valores éticos, morales, sociales que vayan en beneficio de la organización y que regulen de manera crítica–reflexiva dichas actividades, en cuanto manifiesta Gómez (2013) “Que difícilmente encontraremos padres o profesores que respondan negativamente a esta interrogante, Padres y profesores dan respuestas enfrentadas a cuestiones específicas sobre que hacemos para colaborar, para qué, cómo, cuándo o dónde se desarrolla la colaboración”.

Los profesores prefieren que los padres participen en las actividades complementarias y extraescolares, que actúen como audiencia asistiendo a festivales o competiciones deportivas, fiestas del colegio, mientras que los padres se ven con capacidad para contribuir el buen funcionamiento de la institución. Una buena relación de colaboración es posible si existe una clara delimitación de responsabilidades, en cada una de las esferas del aprendizaje.

García (1994) “Padres y profesores no parecen ponerse de acuerdo en si la familia ha de actuar como apoyo psicopedagógico a la escuela o si la escuela ha de asumir que está al servicio de la familia”.

La escuela necesita de la familia para cumplir sus fines y desarrollar las metas propuestas, controlar el proceso educativo no solo es tarea de los directivos o personal docente de cada institución sino de todos los que en la sociedad podamos aportar con experiencias y conocimientos que satisfagan las necesidades de nuestros educandos especialmente una mutua relación de familia-docentes, son factores indispensables que la sociedad debe ir asimilando para alcanzar estándares de calidad con fortalezas de crecimiento a nivel educativo y social.

También nos afirma Eisner (2002) con respecto a la comunidad, “El cuerpo docente de la escuela no podrá ir más lejos ni más rápido de lo que permita la comunidad, nuestra tarea es en parte alimentar la conversación para crear una visión colectiva de la educación” (p.12).

1.1.2.5 Organización institucional.

Tenemos que sustentar un desarrollo de organización institucional dentro de cada institución educativa para poder llegar con mayor facilidad a los objetivos propuestos, saber encaminar cada uno de los procesos a través de un eje sistemático que favorezca de manera integral a cada uno de las organizaciones en post de un desarrollo eficiente y autónomo, que garantice experiencias y competencias institucionales de alto rendimiento académico dentro y fuera de nuestro contexto profesional.

“Se identifican dos estilos de organización institucional de la vida escolar: la que entiende la escuela como un instrumento objetivo para regular intercambios humanos y la que considera esta institución como un espacio cultural de vivencias e interrelaciones. La primera concepción facilita el éxito de los aprendizajes académicos; en cambio, la segunda estimula el desarrollo autónomo de los individuos y la creatividad de la colectividad, la educación de los niños/as es un complejo fenómeno que implica estructuras organizativas, identidades personales, dinámicas interpersonales y comunicaciones simbólicas”. (Gómez, 1998, p.79)

Otro concepto sobre organización lo dice: Aguerro (1996) “El campo de la organización hace referencia fundamental a los aspectos de estructuración de la forma institucional, parece entonces apropiado afirmar que no habrá transformación posible sin profundos cambios en la gestión y organización institucional”

- Una organización institucional bien estructurada es aquella que dentro de su contexto genere, promueva, situé a todos aquellos individuos internos o externos, en gestores de un desarrollo integral, para convivencia social y apoyo mutuo en las diferentes instancias, de todo el contexto educativo y social, que evalúe de forma crítica-reflexiva todo aquello que manifieste cambios estructurales para el mejoramiento recíproco de cada una de las dependencias en cada una de las organizaciones debe primar siempre algunos aspectos fundamentales, siguiendo a Gore, existen tres tipos de conceptualizaciones básicas (metáforas) que describen a la organización:
 - La organización como instrumento;
 - La organización como escenario para la interacción humana; y
 - La organización como sistema viviente.

También nos manifiesta: Aguerro (1996) “Estas organizaciones se explican por sus fines, y el aprendizaje y el conocimiento son percibidos como medios para el logro de esos fines. Se usa mucho la palabra ‘racional’ para describir la adhesión a reglas y objetivos predeterminados”.

Considera que las organizaciones, de cualquier tipo o sector empresarial o público, tamaño, estructura o madurez en calidad, necesitan, para tener éxito, establecer un sistema de planificación y gestión apropiado que permita desarrollar una imagen y una cultura de calidad que oriente no solo los elementos técnicos, sino también la planificación estratégica de todas las actividades que desarrolla, en la gestión de los medios y recursos que utiliza, en los procesos que pone en juego en el cumplimiento de su misión e incluso en todos los componentes humanos, materiales y conceptuales que forman parte del entorno de actuación. (Carlés, 2004)

Podemos afirmar que dentro de la organización institucional están inmersos ejes de control y evaluación, que regulan la eficiencia y aumenta el aprendizaje en la construcción del proceso didáctico, que regularan los fines y modificaran las conductas para el conocimiento y el mejoramiento del autoaprendizaje, se crea una serie de estrategias individuales y colectivas para la solución de problemas complejos, se debe tener presente en cada una de las instancias dentro de la institución un control exhaustivo para que las diferentes instancias de control lo certifiquen de manera clara y objetiva, un convencimiento de un escenario para que el desarrollo de la práctica se lo realice dentro de una interacción social adecuada, está organización institucional debe gestionar cambios institucionales si aquello lo requiere para el mejoramiento de la misma, a través de una adhesión adecuada de normas y reglas que manifiesten objetivos determinados en base a la adquisición de los nuevos conocimientos y competencias por desarrollar.

Dentro de la organización debe haber la relación de enseñanza-aprendizaje con conocimientos de experiencias adquiridas, dentro de los distintos campos investigativos que se utilizan en las metodologías del conocimiento, cada una de las instancias debe actuar con normas y principios éticos y morales que en cada ámbito vayan generando construcciones y competencias de alto nivel académico en cada uno de los estudiantes y poder así corregir deficiencias en todos los sistemas educativos.

Cada organismo debe mostrarnos el camino para el proceso didáctico debe estar sumergido en cada proceso, tener a la mano un sinnúmero de planificaciones y trabajar a la par con el currículo institucional e ir fomentando cada logro obtenido, tener la suficiente capacidad para corregir los desvíos institucionales que en ella se produjeran, cambiar de dirección a su debido tiempo y en su debido lugar, deben estar abiertas al aprendizaje, abiertas al cambio y sobretodo abiertas al pensamiento sistemático en el dominio de valores éticos y morales que nuestros futuros educandos deben ir adquiriendo, como entes activos en cada formación académica dentro de cada contexto.

1.1.2.6. Políticas educativas.

Son acuerdos que fija el estado en materia educativa, de acuerdo a las condiciones económicas, políticas, sociales del país, con un firme propósito de solucionar problemas en todos los contextos organizativos, regulando de manera equilibrada cada una de las gestiones que en ella se proponen, estructurar iniciativas para llevar a cabo en el desarrollo de la enseñanza-aprendizaje, colaborar con el crecimiento autónomo de cada una de las instancias educativas institucionales, con un fin objetivo el mejoramiento de la calidad de la educación.

Vollmer (1994) “implementar políticas que estimulen e incentiven desempeños eficaces de instituciones educativas, grupos y personas de la comunidad, que logren metas educativas valiosas relacionadas con las prioridades políticas a través de programas específicos.”

Proponemos algunas políticas de calidad que se debe realizar, para que nuestra educación vaya adquiriendo senderos seguros y fortalecidos de esa madures necesaria para comunicar transparencia en cada uno de los aprendizajes y metodologías:

- Conocer al grupo para planificar la enseñanza-aprendizaje
- Fortalecer la educación pública y coeducación
- Garantizar los derechos democráticos en cada uno de sus miembros sin distinción de género.
- Fortalecimiento de las nuevas constituciones establecidas por el estado, deberes y derechos que a cada ciudadano nos compete.

- Garantizar el respeto del desarrollo psico-evolutivo del estudiantado en general.

Cada una de las políticas educativas conformara la doctrina pedagógica de las instituciones públicas y privadas, están dirigidas a mejorar las diversas estrategias de enseñanza-aprendizaje, para un mejor desenvolvimiento dentro y fuera de su contexto social e institucional, adecuar una estructura de iniciativas para el crecimiento individual de nuestros docentes y estudiantes dentro de marco de desarrollo cooperativo y multidisciplinar teniendo en cuenta siempre nuestros objetivos a seguir, mejoramiento de la calidad en y expansión de ideas, fortalecer las iniciativas propuestas con autogestión pedagógica, e ir creciendo conforme avanza el currículo, tener presente sobre todo en las decisiones innovadoras y cambios significativos que en ella se producen si queremos llegar a una educación de calidad y eficacia, que en los últimos años tanto hablamos, cambios significativos en nuestra educación para estar al margen y porque no sobrepasar los estándares pre-establecidos en cada una de las políticas educacionales.

Según Charlot (1994) “Decisiones innovadoras cuyo propósito sea generar cambios significativos para una educación de calidad, mejoramiento de la calidad en educación, las políticas de educación deben abrirse a las metodologías que afrontan esos problemas delicados del sentido y del tiempo”.

Contreras (1997) “Las políticas no solo crean marcos legales, y directrices de actuación, también suponen la expansión de ideas, pretensiones y valores, que paulatinamente comienzan a convertirse en la manera inevitable de pensar”.

Según Tagliabue (2011) “La política educativa, es el conjunto de leyes, decretos, disposiciones, reglamentos y resoluciones que conforman la doctrina pedagógica de un país y fijan así mismo los objetivos de esta y los procedimientos necesarios para alcanzarla”.

Las políticas compensatorias son sin duda un auxilio para las escuelas de los estratos socio-culturales más desfavorecidos pero no pueden producir las modificaciones requeridas para una apropiación equitativa de los insumos de calidad. En el caso de los países que han logrado niveles altos de equidad en la distribución de los ingresos y en el acceso a bienes culturales y que proporcionan a las escuelas condiciones profesionales de trabajo y sólida formación a sus docentes, la autonomía permite una actividad institucional ajustada a las exigencias del medio y a sus peculiaridades culturales y el desarrollo de un ethos institucional construido justamente alrededor de esta prestación particular que diseña en atención a la situación en que está inmersa. (Tiramonti, 1997, pp.1-2)

Todos estos conceptos nos hacen referencia a construir, una educación de calidad en base a políticas bien estructuradas que den sus frutos en el tiempo, con balances enfocados en aprendizajes constructivistas, de formación y liderazgo en todo el trayecto educativo, para lo cual los gobernantes deben aportar con reglamentos, decretos y leyes que constituyan una verdadera doctrina pedagógica que encierre altos niveles de competencias, en cada una de las instancias establecidas por un Ecuador integral y autónomo sin exclusión de género y un verdadero principio de equidad generalizada.

1.1.3. Características del desempeño docente.

Los diferentes sistemas educativos, específicamente los de nuestro país han realizado una serie de transformaciones, que han estado enfocados siempre en aprendizajes de mejoramiento para dicho sistema, con experiencias de exitosos sistemas a nivel mundial que alcanzaron prestigio y dieron como resultado enseñanzas y aprendizajes significativos, el desempeño docente es la experiencia misma plasmada en la práctica educativa, llevando siempre como eje rector el “BUEN VIVIR” que da movilidad y dirección a cada uno de los procesos didácticos.

El desempeño docente debe estar basado directamente en el tipo de liderazgo que cada docente debe imponer en su aula de clase desde un líder ético hasta un líder servidor, en donde se esfuerce por comprender con empatía a los demás mejorando y adquiriendo capacidades intelectuales que vayan a desencadenar en aprendizajes de aceptación por parte de sus alumnos.

Características y conductas de las escuelas y de los docentes. Incluyen la infraestructura, los materiales y textos, el tamaño de la clase, el grupo de pares y el ambiente de la escuela, la cantidad de tiempo en el día y el año escolar. Las características de los docentes incluyen motivación, conocimiento-educación, pedagogía, tiempo en la profesión/experiencia, rotatividad y tiempo de duración, y vocación profesional. (Vegas y Petrow 2008 como se citó en Barbara Hunt 2009, p.7)

El líder servidor es el que está fomentando el crecimiento individual, colectivo, espiritual y social del grupo y de sí mismo, porque se espera servir a los demás y no esperar que los demás nos sirvan, hay que motivar a cada seguidor a través de virtudes y valores sobresalientes del ser humano, si Dios está presente nos hace trascendentes y podemos hacer a los demás crecer en todo sentido, así dejaremos una huella en el caminar. Transformar es desarrollar las capacidades a tal punto que lo que se enseña quedara guardado en lo más profundo de su ser interior, desempeñar alternativas que rijan un

sistema educativo enfocado en valores que solventen problemas y den alternativas de aprendizaje, dentro y fuera de la comunidad educativa, logrando éxitos y enraizando aprendizajes que perduraran toda la vida dentro de la sociedad.

Montenegro (2003) nos manifiesta “el modelo es interesante en la medida en que llama la atención sobre la forma como el docente trabaja, de su dedicación y compromiso, forma que indiscutiblemente determina los resultados” (p.32).

Resaltaremos algunas de las características del desempeño docente dentro y fuera de cada uno de los contextos institucionales, como base primordial para un mejor desempeño y calidad educativa:

- Factor principal de la educación como es la calidad.
- Tiene presente una planificación de clase en cada uno de los temas y lineamientos establecidos por el ministerio de educación.
- Una dimensión pedagógica de saber cómo y a donde llegar con cada una de las enseñanzas y aprendizajes autónomos e íntegros.
- Posee conocimiento científico.
- Desarrolla estrategias de cambio significativo, aumenta y proporciona metodologías eficientes para la adquisición de teorías didácticas.
- Eje de superación y motivación, la automotivación importante para un crecimiento autónomo.
- Maneja, diversifica, y dosifica las áreas del conocimiento curricular integrador, teniendo como base el Buen Vivir.
- Organiza procesos de enseñanza aprendizaje.
- Aplica diseños de evaluación coherentes en los distintos enfoques pedagógicos curriculares de la institución.
- Promueve innovaciones de cambio significantes en cada metodología de estudio de las diferentes áreas de la educación.
- Adquisición de competencias básicas y específicas en cada uno de los temas y áreas a desarrollar.
- Ubica al estudiantado como protagonista principal del aprendizaje, a base de investigaciones y desarrollo científico.

Formación de ciudadanos que practiquen valores, que les permitan interactuar con la sociedad, con respeto, responsabilidad, pertinencia, honestidad solidaridad, compromiso consigo mismo aplicando los principios del Buen Vivir. (Educación 2010)

- El docente debe ser un artífice primordial para la construcción de hechos y alcanzar objetivos planificados al inicio de la labor educativa.
- Responsable principal de la calidad de la educación el hará de cada estudiante un criminal o un exitoso profesional, con verdaderas virtudes y compromiso ético, frente a la sociedad.

Todas estas características de desempeño docente están estipulados en el documento del ministerio de educación Ecuador (2010).

Relacionado los diferentes aportes de autores se ve evidenciado claramente que los profesionales docentes son el principal factor para formar estudiantes que ayuden al crecimiento y desarrollo de cada uno de los pueblos, constituyéndose en aportes significativos en cada una de las instituciones educativas, desarrollando estrategias de cambio constructivistas, siendo eficientes en cada uno de los ámbitos del proceso enseñanza-aprendizaje.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

Dentro de este contexto debemos tener claro que la adquisición y conocimientos que nuestros educandos posean, deben ser principalmente nuestras prioridades en los desafíos que la educación propone, cada docente debe enfocarse que la educación, es la base fundamental para el crecimiento y fortalecimiento de valores éticos y morales que cada individuo debe ir fundamentando en su personalidad y vida diaria.

Son metas, objetivos propuestos ya sea de forma individual o colectiva que alimentaran aprendizajes eficaces en cada una de las aulas, así tenemos una serie de desafíos pero a mi criterio los que más relevancia tienen sin descartar los otros son:

- ✓ Especificar, hasta un nivel meso-curricular, las habilidades y conocimientos que los estudiantes deberán aprender, por área y por año.
- ✓ Ofrecer orientaciones metodológicas viables para la enseñanza y el aprendizaje, a fin de contribuir al desempeño profesional docente.
- ✓ Formular indicadores esenciales de evaluación que permitan comprobar los aprendizajes estudiantiles así como el cumplimiento de los objetivos planteados por área y por año.

- ✓ Promover, desde la proyección curricular, un proceso educativo inclusivo, fortalecer la formación de una ciudadanía para el Buen Vivir, en el contexto de una sociedad intercultural y plurinacional.
- ✓ Mejorar la eficiencia de sistema educativo
- ✓ Mejorar la calidad de la educación
- ✓ Mejorar los procesos de gestión a nivel central, departamental distrital y centro educativo.
- ✓ Formar al capital humano para la inserción laboral, y profesional con garantías de éxito.
- ✓ Promover la participación de padres de familia, comunidad educativa en el desarrollo del centro educativo.
- ✓ Reflexionar, valorar, criticar y argumentar acerca de conceptos, hechos y procesos de estudio.
- ✓ Indagar y producir soluciones novedosas y diversas a los problemas, desde los diferentes niveles de pensamiento.
- ✓ Incorporar tecnologías de la información y comunicación en el proceso educativo institucional.
- ✓ La expresión de ideas propias de los estudiantes a través de su producción escrita.
- ✓ La solución de problemas de distintos niveles de complejidad, haciendo énfasis en la integración de conocimientos.

Los docentes deben evaluar de forma sistemática el desempeño (**resultados concretos del aprendizaje**) del estudiantado a través de diferentes técnicas que permitan determinar en qué medida hay avances en el dominio de la destreza; para ello es muy importante ir planteando, de forma progresiva, situaciones que incrementen el nivel de complejidad y la integración de los conocimientos que se van logrando. (Educación, 2007, p.8)

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

El desarrollo profesional enmarca una gran participación de diversos sectores, que se encuentran en constante reciprocidad con la educación, provenientes de diversos ámbitos, sociales, económicos, políticos, etc. Los diversos organismos públicos, o privados que realicen tareas educativas, que fomenten algún tipo de formación integral, que sea el sustento mismo de objetivos comunes, trabajo en equipo dentro y fuera de cada uno de los

sectores y áreas educativas, estándares establecidos para un desarrollo profesional con mayor eficiencia.

Imbernón (1994) “Ser un profesional implica dominar una serie de capacidades y habilidades especiales que nos harán ser competentes, en un determinado trabajo y nos permitirá entrar en esa dinámica del mercado”.

Nos manifiesta de una formación para un desarrollo profesional más efectivo, de una nueva cultura, este desarrollo profesional se centre en la práctica pedagógica del aula y del centro educativo, ser verdaderos agentes socializadores, que garanticen enseñanzas-aprendizajes significativos, en pos de un desarrollo sistemático e integral, a través de la crítica y reflexión de verdaderos agentes educativos, de su función en la enseñanza, y su desempeño en los distintos ámbitos del sistema.

Salas (2000) “La calidad académica no es una abstracción, sino un referente social e institucional y sus resultados tienen que ser analizados, no sólo en términos cognoscitivos y conductuales, sino en cuanto a la producción intelectual y científica”

Para mantener un importante desarrollo profesional docente, debemos estar en constante cambio, capacitación permanente, estar relacionados socialmente con las diversas organizaciones, adquirir una formación enfocada hacia y para nuestros educandos desde distintos ejes de aprendizaje. Enseñar es movilizar una amplia variedad de saberes, reutilizándolos para adaptarlos y transformarlos por y para el trabajo, comparten un saber práctico sobre su actuación. (Tardif, 2004, p.17)

Transformar es desarrollar cada una de nuestras capacidades, psicológicas, analíticas, descriptivas, críticas-reflexivas, de aprendizaje, de conocimiento, en donde cada una desempeñe funciones y metodologías adecuadas, en base al objetivo propuesto por cada uno de los miembros docentes de la institución, comenzar por analizar las debilidades y amenazas para poder ir corrigiendo errores, desarrollar un marco estructural para la solución de problemas.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

La escuela que necesitamos considera que, la educación pública, no solo significa la educación del público dentro de la escuela sino también fuera de ella, por lo tanto, el cuerpo docente de la escuela no podrá ir más lejos de lo que permita la comunidad, la familia y los medios de comunicación desempeñan un papel fundamental en el desarrollo integral de los educandos.

La familia, y la comunidad es la llamada a desarrollar actividades que alimenten cada una de las experiencias en los estudiantes de los distintos estratos sociales, en tanto que la colaboración con las familias y la inserción de la comunidad se vuelve imprescindible, el ámbito afectivo de la familia es el nivel privilegiado para la primera sociabilización.

Bolívar (2004) “La familia es un vehículo mediador en la relación del niño con el entorno y la comunidad sirve de guía para ir consolidando nuestros primeros pasos”

López (2004) “La educación necesita "el diálogo" entre ambas instituciones para buscar puntos de convergencia a la vez que delimitar competencias y buscar cauces de comunicación e interrelación”

Que para educar a un niño hace falta la tribu entera”. Podemos estar entonces convencidos que las familias solas no podemos educar a nuestros hijos por factores o influencias muy poderosas, que los docentes tampoco lo podemos hacer, y la sociedad tiene sus limitaciones con respecto a la ciudadanía, necesitan de la familia y el sistema educativo, esta relación es una conjugación de saberes que se debe ir sistematizando de acuerdo a los diferentes procesos didácticos, y formación evolutiva de cada uno de nuestros educandos (Marina, 2004, pp. 8-9).

Entonces es imprescindible la socialización escuela-familia-comunidad, dependencia uno del otro, para resolver conflictos de diferente índole, académicos, administrativos, sociales, financieros, e ir corrigiendo errores que en el transcurso del camino se presenten, algo trascendental es la inculcación de valores, desde diferentes enfoques curriculares, porque sin lugar a duda son fundamentales en el transcurrir del tiempo se verán reflejados en las personalidades individuales y colectivas, que cada individuo u organización pueda generar en su trayecto de vida, desde la relación afectiva que cada una de las familias pueda aportar en cada una de las sociedades, hasta la responsabilidad psicosocial que cada individuo logre en su caminar, dejen huellas y pasos firmes a las posteriores generaciones, con objetivos claros y comunes como lo es el desarrollo de competencias y seres humanos con un alto nivel de cultura y compromiso social.

La labor educativa sería más eficaz, más flexible si se lograra establecer vínculos de relación favorable para la realización docente en cada una de las instancias, entonces aquí surge la necesidad de coordinarse para lograr metas conjuntas donde surja el principio de “responsabilidad compartida de la educación”.

López (2004) “La familia sola sin la colaboración de la escuela y la comunidad obtendrán resultados negativos en comparación con los que se pueda lograr si se actúa de forma equilibrada y coordinada, un espíritu de colaboración y trabajo en equipo”.

La escuela, familia y comunidad debe trabajar mancomunadamente para obtener ciertos beneficios que serán constructivos en nuestros educandos:

- Preparar al estudiante para la inserción en el ámbito escolar, socializar para la cultura escolar.
- Dialogar con ellos para tener mayor participación en actividades educativas, interacción maestro –alumno.
- Motivar en el empeño por aprender, el niño debe percibir el interés por el saber, la interdisciplinariedad de las áreas de estudio.
- La creación de un clima facilitador del trabajo intelectual, clima propicio para el estudio.
- Despertar la responsabilidad, como eje fundamental en la construcción del saber.
- La interacción lúdica y comunicación medios fundamentales para la adquisición de conocimientos.
- Diseñar actividades que estimulen el desarrollo social y cognitivo, personas integras y espíritu de colaboración afectivo.
- Atender a las orientaciones personales básicas de nuestros hijos, y a la educación sexual de ellos.
- Educación en valores morales y éticos, hábitos de conducta.
- Garantizar la seguridad, protección y el clima educativo del centro.

Parafraseando a Rojas (1995) "Las semillas de la violencia se siembran en los primeros años de la vida, se cultivan y se desarrollan durante la infancia y comienzan a dar sus frutos malignos en la adolescencia. Estas simientes se nutren y crecen estimuladas por las ingredientes crueles del medio hasta llegar a formar parte inseparable del carácter adulto" (p.15)

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

La fundamentación teórica, es la que fundamenta la práctica en cada desarrollo de las actividades generando así un sustento de aprendizaje, primero formal y luego en la práctica de experiencia educativa.

Según nos indica Soler (2002) " La fundamentación teórica no debe representar de manera absoluta una práctica docente, más bien debe de ayudarnos a corregir posibles errores, potenciar nuestros aciertos y tomar decisiones coherentes ante situaciones educativas".

La fundamentación teórica es la que sostiene la práctica, todos los factores que en ella se toman en cuenta deben servir de camino en todos los lineamientos metodológicos

propuestos para la práctica, es importante contar con una fundamentación que explique paso a paso los caminos a seguir, dando dirección y sentido en el desarrollo de la enseñanza-aprendizaje, estas fundamentaciones teóricas iluminan un proceso de construcción del conocimiento.

Gonzales (1999) “La información que contiene les facilitara tomar decisiones justificadas, coherentes y responsables, para la elaboración y puesta en práctica del currículo en el centro donde desempeñan sus funciones docentes”.

La teoría fundamentara la práctica para regular la sistematización del proceso educativo, toda planificación didáctica debe estar regulada por una fundamentación teórica, en donde se exprese lo que se va desarrollar en las actividades académicas, independientemente de la interacción que al momento de la construcción del conocimiento se genere, experiencias adquiridas en cada tema propuesto, por parte del docente, quién facilitara la información e innovara cada proceso según el grado de corrección a necesitarse.

Pasos a seguir en una fundamentación teórica:

- Estructuración de los conocimientos previos.
- Estructuración del tema propuesto.
- Capacidad de transmitir ideas.
- Capacidad de adaptar las actividades a las necesidades de los alumnos.
- Propuestas didácticas coherentes con la fundamentación teórica.
- Motivación y actitud hacia la investigación.
- Ambición intelectual, tenacidad, autoestima positiva.
- Reflexión crítica, analítica y de profunda reflexión didáctica.
- Comunicación y desarrollo de cada uno de los puntos.
- Conclusiones y recomendaciones desde el punto de vista constructivo.
- Adquisición y fomentación de los nuevos aprendizajes.

Los autores han manifestado que una fundamentación teórica no es el 100% de la práctica docente absoluta, solo es un parte de la resolución del proceso de enseñanza aprendizaje, mantener esta fundamentación como parte central del proceso para la adquisición de las enseñanzas a través de la práctica, de diversas actividades didácticas, fundamentadas en planificaciones teóricas.

1.2. Gestión educativa

La gestión educativa data de los años sesenta en Estados Unidos, de los años setenta en el Reino Unido y de los años ochenta en América Latina. Es por lo tanto, una disciplina de desarrollo muy reciente. Por ello, tiene un bajo nivel de especificidad y de estructuración. Por estar en un proceso de búsqueda de identidad y ser aún una disciplina en gestación, constituye un caso interesante de relación entre teoría y práctica (Casassus, 2000).

Esta gestión es el éxito de la planificación, tiene relación con el grado de cumplimiento de la misión institucional en términos de la satisfacción de necesidades de los alumnos, padres y apoderados y el desarrollo de un clima laboral favorable en cada una de las aulas, un desarrollo de la gestión educativa ha sido el avance tecnológico en informática y computación, elementos de extrema importancia y fundamental en la gestión de la calidad docente, tal es el caso que el desarrollo y avance de los pueblos se ven influenciado por estas corrientes tecnológicas, que de una u otra manera han aportado para el crecimiento individual y colectivo de organismos institucionales dentro de cada organización y cultura, generando avances de muy alto rendimiento.

El desarrollo de la gestión educativa se encuentra en un momento dinámico y en medio de debates fundamentales. En este texto se ha delineado una concurrencia de paradigmas llamados de tipo A o de tipo B, que representan el primero una visión tecno-linear-racionalista y la segunda una visión emotivo-no linear.- holístico. Del primero se desprenden ciertos modelos, enfoques y prácticas de gestión y del segundo otros modelos, enfoques y prácticas. En la actualidad pareciera que predomina un enfoque de tipo A en la gestión educativa de la región. Sin embargo, las prácticas innovadoras que se han desarrollado en la industria con buenos resultados y aquellas de alto componente de conocimiento parecieran indicar que las prácticas de tipo B son más adecuadas. Esto parecería ser más válido aún en un sector que se reclama de estar centrado en el desarrollo de las personas. Las innovaciones educativas más interesantes, tanto desde la teoría como la práctica, no son aquellas que ponen el énfasis en los recursos sino en aquellas prácticas en ámbitos tales como la educación popular, y la educación en el contexto de riesgo, que se sustentan en la interacción comunicacional y las visiones compartidas. Nos encontramos en una situación en la cual existe evidencia generada en la región que indica que la predominancia del paradigma de tipo A debería ser cuestionada con más fuerza. (Casassus, 2000).

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

Casassus (2000) nos comenta que: “La gestión trata de la acción humana, por ello, la definición que se dé de la gestión está siempre sustentada en una teoría - explícita o implícita - de la acción humana”.

Nos dice: Aguerrondo (1996) “La gestión educativa ha sido tradicionalmente un aspecto residual del quehacer institucional dentro de la escuela, en la medida en que se ha restringido a los aspectos administrativos los que, sin lugar a dudas, ocupaban en la teoría un lugar secundario, pero en la práctica un lugar cada vez más central.

Casassus (1997) nos manifiesta “La gestión es una capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente, y los objetivos superiores de la organización considerada”.

También nos comenta Casassus (2000) “La gestión educativa busca aplicar los principios generales de la gestión al campo específico de la educación. El objeto de la disciplina, es el estudio de la organización del trabajo en el campo de la educación, por lo tanto, está determinada por el desarrollo de las teorías generales de la gestión y los de la educación”.

La gestión educativa atraviesa grandes momentos porque se direcciona con responsabilidad a entregar conocimientos ya sean académicos, científicos investigativos, tecnológicos con el único fin, manifestar en cada uno de los educandos interacciones de desarrollo afectivo, de responsabilidad, deseo de superación para el crecimiento individual como colectivo.

Ejercer y ampliar el conocimiento a un grado de eficiencia adecuado para poder desenvolverse en cada uno de los ámbitos de las distintas organizaciones de la sociedad actual, consolidando técnicas y procesos de mejoramiento continuo, realizando una gestión de calidad y eficacia para la superación de objetivos trazados a lo largo de todo el proceso educativo.

La gestión es la capacidad de generar y mantener conversaciones para la acción, de articular representaciones mentales en cada una de las organizaciones, que manifiesten cambios de interacción social en cada uno de sus miembros, con un enfoque lingüístico de comunicación, se tiene que planificar y ejecutar el plan para obtener grandes resultados en la práctica de la gestión pedagógica, y que cada forma de gestión está basada en una interpretación de la acción o entre otras palabras esto equivale a decir que cada tipo de gestión contiene una teoría particular del ser humano.

Nos comenta la UNESCO (1999) en una publicación “Cada forma de gestión diseña espacios y formas de acción humana”. Entonces podemos afirmar que desde la gestión educativa parte el hecho de poder concebir o que de aquello surge una forma de pensamiento para llegar a sociedad, y tratar desde esta gestión liderar ámbitos reguladores que emitan criterios con responsabilidad y dinamismo para tener una verdadera integración

educativa, gestionando los recursos de manera que se pueda articular los recursos de que se dispone para lograr los objetivos deseados.

“Por otra parte, también asistimos a una explosión de la planificación y gestión en todo nivel. Esta nueva situación de crisis conceptual a nivel central y de multiplicación de las instancias con responsabilidades de ejecución en todos los otros niveles, hace que la tarea de la gestión global resulte muy compleja y casi inmanejable. El tema de la gestión ha sido central en las reformas educativas de los años 90. Dicha preocupación emerge por la percepción de la gran dificultad de gestionar el conjunto del sistema. Existen numerosas evidencias que nos conducen a preguntarnos si aún existe un sistema educativo propiamente tal”. (UNESCO 1999, p. 16)

1.2.2. Características de la gestión.

Para que exista un ambiente equilibrado, equitativo que garantice aprendizajes significativos, debemos tomar en cuenta una serie de parámetros, tanto de crecimiento individual como colectivo, fortalecer cada uno de los ámbitos a base de la gestión realizada por docentes y directivos enmarcados en todas las instancias educativas, crear fuentes de desarrollo sostenible que transformen cada estructura curricular, a continuación detallamos algunas características de la gestión educativa:

- * Buen uso de los espacios interiores y exteriores que son los considerados elementos de la calidad educativa.
- * Definición clara y objetiva de los valores de la institución y el firme propósito de satisfacer las necesidades de los clientes, sus alumnos y alumnas como razón de existencia.
- * Clima educacional óptimo para desarrollar las actividades educacionales, generando políticas de calidad con índices altos en niveles institucionales.
- * Compromiso de la institución educativa con el desarrollo de académicos y docentes, imprescindible en el desarrollo de las actividades educativas.
- * Cada tipo de gestión contiene implícita y explícitamente una teoría particular de la acción humana UNESCO (1999).
- * Fortalecimientos de los sistemas democráticos, posibilitando una integración nacional.
- * Crecimiento económico y sostenido, transformación de estructuras productivas, con mayor equidad.
- * Distribución justa y equitativa de los bienes y servicios que produce la sociedad.
- * Incorporación y difusión del progreso científico y tecnológico.
- * Mejora continua de la calidad de los procesos educativos dentro y fuera del aula.

- * Desarrollo de capacidades de cooperación y solidaridad.
- * Preparar ciudadanos y ciudadanas capaces de convivir en sociedad.
- * La interdisciplinariedad y fortalecimiento de las distintas áreas de estudio.
- * Distribuir equitativamente los conocimientos y los códigos, en los cuales circula la información socialmente necesaria.

Vollmer (1994) nos comenta “Formar a las personas en valores y principios éticos, para desempeñarse en los distintos ámbitos de la sociedad”.

Fullan (1993) nos sintetiza de alguna forma: “Los docentes tienen el honor de ser, simultáneamente, el peor problema y la mejor solución en educación”. Ya que ocupamos un lugar privilegiado en las políticas educativas del gobierno, entonces los éxitos y los fracasos quedaran marcados, como sustento y base fundamental para las demás generaciones, que vendrán en busca de exitosos lineamientos de calidad educativa.

Dentro de este ámbito de gestión educativa debemos mantener un equilibrio del desarrollo de las capacidades y de cooperación con nuestros semejantes, un mejoramiento continuo en cada una de las instancias fortaleciendo cada una de las áreas de estudio, contribuyendo equitativamente a la resolución de conflictos internos dados dentro de la institución y sociedad en general, mantener un sistema de calidad dentro y fuera de la institución y comunidad educativa.

1.2.3. Tipos de gestión.

El Ministerio de Educación puede establecer una serie de políticas de apoyo a la formación del docente con pertinencia cultural, social y pedagógica con un sinnúmero de actividades donde prime un marco teórico, con fundamentación didáctica dentro de cada proceso y formación educativa, que se lo lleve a la práctica enmarcado en cada uno de los ejes transversales según nuestro sistema de estudio. En términos de innovación educacional, el internet está reemplazando y desplazando a los textos de estudio y que tradicionalmente fueron la guía del conocimiento en la educación formal, el internet está produciendo la más profunda revolución de la era del conocimiento, contribuye a la producción de información y comunicación. Para desarrollar una gestión encaminada en procesos productivos y de desarrollo continuo hemos sintetizado algunos tipos de gestión que a continuación detallamos Educación (2010).

GESTIÓN DE CALIDAD:

Es la implementación sistemática de procesos efectivos, de apoyo para asegurar la efectividad y mejoramiento de cada proceso didáctico, se trata de optimizar recursos, de generalizar ideas, masificar los aprendizajes y servicios de apoyo.

GESTIÓN DE ECONOMÍA:

Esta tiene la oportunidad y la responsabilidad de optimizar recursos financieros, el retorno de las inversiones particulares y fiscales que tienen sustento en una adecuada planificación de acuerdo a cada modelo institucional económico.

GESTIÓN EN SERVICIOS DE APOYO DE INFORMACIÓN:

En la última década esto se ha vuelto imprescindible, ya que se debe contar con un sin número de servicios básicos para cada institución como lo es, las bibliotecas virtuales, textos, guías didácticas, internet, y otros elementos complementarios que son necesarios para desarrollar competencias en cada uno de los estudiantes. Todos estos servicios hacen que la gestión docente fortalezca aún más la construcción de nuevas tendencias del conocimiento, las nuevas tecnologías requieren ser cada vez más discernidas para no caer en un bagaje estadístico de gran preocupación para el desempeño docente.

GESTIÓN DEL PERSONAL:

Importante porque es la base para generar enseñanzas que fomenten responsabilidades en cada educando, en toda organización lo más importante es el recurso humano que poseen, ellos contemplan la misión y visión de cada institución y a la vez harán la supervisión y coordinación del cumplimiento de metas generales y específicas de cada organización, con un firme propósito, la satisfacción personal y colectiva en el cumplimiento de los objetivos planteados, para que todo esto se lleve a cabo de la mejor manera no debemos olvidar la gestión en la estructura física de la planta institucional, lo cual con lleva al mejoramiento continuo de ciertas instalaciones como pueden ser: seguridades, servicios higiénicos, mantenimiento de equipos tecnológicos y sobre todo el compromiso mutuo de mantener el orden y limpieza dentro del aula y de la institución, un análisis periódico de todas las instalaciones que estén funcionando correctamente, esto dotara de seguridad para cada uno de los miembros que en ella participan, esto generara un clima de confianza y motivación para la realización de las actividades docentes.

GESTIÓN DE DESARROLLO COMUNITARIO:

Hacer énfasis específicamente en la ayuda social de la comunidad educativa, de nuestro entorno social afectivo que fortalecerá los lazos de unión entre escuela y comunidad, transcendental para un modelo de calidad institucional enfocada en el bienestar del ser humano y el progreso colectivo del país.

Casassus (2000) nos habla acerca de estos modelos de gestión “Cada uno de ellos constituye una forma de respuesta a limitaciones que presenta el modelo anterior o a situaciones restrictivas del entorno de los modelos anteriores. Cada modelo tiene su ámbito de efectividad, pero también adolece de limitaciones, las que son superadas por el nuevo modelo”.

La complejidad de la gestión educativa se relaciona con el hecho de que la misma se encuentra en el centro de tres campos de actividades, necesariamente articulados e intersectados: el político, el administrativo y el profesional (Ethier, G.; 1989, como se citó en Tiramonti, 1992).

Cada una de las gestiones pedagógicas son el elemento principal para el desarrollo de un sinnúmero de modelos de gestión educativa, pero es aquí en donde los docentes deben poner énfasis y salir de las limitaciones, superar los nuevos retos y desafíos estipulados para el desempeño docente, generar una gestión de calidad en educación a través de procesos sistemáticos que no afecten el desarrollo de las actividades docentes.

1.2.4. Ámbitos de gestión docente.

Los procedimientos que rigen un estándar de calidad dentro de todo proceso educativo deben estar debidamente estipulados bajo alguna normativa que ampare dichos procesos, en los cuales se va desarrollar una serie de técnicas, instrumentos de evaluación, procesos didácticos, materiales, recursos, todos estas actividades son determinantes dentro de las gestión de ámbitos educacionales ya que estaríamos hablando de los diferentes estatutos que conforman todo el sistema educacional.

Todas las instituciones educativas deben contar con un registro oficial institucional, de todas las diferentes regiones de nuestro país para poder ir estableciendo una educación interdisciplinaria que abarque todas las áreas de aprendizaje, e ir implementando las políticas educativas en cada proceso de enseñanza-aprendizaje, mantener al estudiante siempre al margen de cada gestión y en todos los ámbitos, como base de equilibrio en todos los desarrollos organizacionales de las instituciones, lo más importante la formación de personas para servir a una sociedad en continuo cambio hacia el progreso y construcción de conocimientos.

1.2.4.1. *Ámbito de la gestión legal.*

El proceso de Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica tiene como objetivo desarrollar la condición humana y preparar para la comprensión, para lo cual el accionar educativo se orienta a la formación de ciudadanos que practiquen valores que les permiten interactuar con la sociedad con respeto, responsabilidad, honestidad y solidaridad, aplicando los principios del Buen Vivir. (Educación, 2010)

Es aquí donde se debe tener una regulación de funciones, establecer requisitos de acceso a cada una de las áreas de estudio, controlar y evaluar de forma periódica cada una de estas instancias, tener un marco teórico que promueva la gestión desde diferentes enfoques curriculares, establecer los requisitos para impartir docencia en cada uno de los diferentes niveles educativos.

Dentro de este marco legal también está determinado dentro de la constitución ecuatoriana el SUMAK KAWSAY (el buen vivir) como eje rector en todos los aprendizajes, en todo el sistema educativo que forma parte de la educación en valores, partiendo desde el principio de que todos tenemos derecho a una educación de calidad desde los diferentes enfoques educativos que la educación no debe excluir a nadie de tener una participación activa dentro de todos los programas educacionales.

Son los docentes los principales artífices en cada una de las gestiones educativas para que estas propongan aprendizajes íntegros y eficientes, que logren estándares de calidad importantes en cada contexto social, también ser los docentes los encargados de que todos estos marcos legales, de eficiencia, de calidad, contribuyan de forma específica y clara a la formación del desarrollo de potencialidades humanas, e ir garantizando una formación con igualdad de oportunidades para todos y todas.

En el informe de Educación (2010) nos manifiesta: “Los ejes transversales constituyen grandes temáticas que deben ser atendidas en toda la proyección curricular, con actividades concretas integradas al desarrollo de las destrezas con criterios de desempeño de cada área de estudio”.

Dentro del marco legal constitucional también podemos manifestar que están inmersos una serie de procesos educativos que se deben regir estrictamente dentro de cada una de las aulas, como lo son, los ejes transversales dentro del proceso educativo ecuatoriano, que

son el hilo conductor y forman parte de una sociedad equitativa, democrática, inclusiva, intercultural, tolerante con la diversidad y respetuosa con la naturaleza, la educación sexual en cada uno de los adolescentes parte importante para la identificación de sus personalidades y respeto mutuo hacia los semejantes, conocimiento y respeto por la integridad de su propio cuerpo y sus consecuencias psicológicas y sociales.

Todos aquellos temas están estructurados dentro de la gestión legal gubernamental que cada uno de los profesionales deberá llevarlos a la práctica en todas las instituciones educativas del país, estos a su vez deberían ser medidos de forma cualitativa para una mejor participación de estudio en el contexto cultural vigente.

En la revista Educación (1992) a manera de síntesis nos dice: “los conocimientos y los valores están sometidos en la sociedad actual a una crisis de legitimidad, la validez y la autoridad de las normas tradicionales están desapareciendo y lo mismo ocurre con los conocimientos y los valores sociales globales” (p.130).

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.

Proponer una serie de estrategias y cambios significativos nos hace más competentes para desarrollar habilidades y destrezas en cada uno de los educandos, situarnos en un ambiente generalizado que abarque el desarrollo evolutivo de nuestros jóvenes será un modelo básico formativo para llegar a entender el contexto social y donde debemos aplicar cada uno de los conocimientos, sin descuidar las experiencias y oportunidades que nos puedan generar cada uno de ellos, la adopción de un modelo de competencias será básico para la realización de reformas escolares, tanto en la evaluación como el conocimiento adquirido, dentro de cada una de estas reformas educativas podemos citar las siguientes:

- Especificar, hasta un nivel meso-curricular, las habilidades y conocimientos que los estudiantes deberán aprender, por área y por año.
- Ofrecer orientaciones metodológicas viables para la enseñanza y el aprendizaje, a fin de contribuir al desempeño profesional docente.
- Formular indicadores esenciales de evaluación que permitan comprobar los aprendizajes estudiantiles así como el cumplimiento de los objetivos planteados por área y por año.
- Promover, desde la proyección curricular, un proceso educativo inclusivo, fortalecer la formación de una ciudadanía para el Buen Vivir, en el contexto de una sociedad intercultural y plurinacional. (Educación, 2010, p. 7)

"los saberes necesarios para la educación del futuro", como el enfrentamiento al error y la ilusión, y la necesidad de conocer la naturaleza de la construcción misma del conocimiento; la necesidad de un conocimiento capaz de aprehender los objetos en sus contextos, complejidades y en sus mutuas relaciones e influencias; la exigencia de reconocer la unidad compleja de la naturaleza humana, la unión indisoluble entre la unidad y la diversidad de todo lo que es humano; el destino y la complejidad de la crisis mundial; la exigencia de afrontar los riesgos, lo inesperado, lo incierto, y modificar su desarrollo con la información provisional disponible; la urgencia de estudiar la incompreensión desde sus raíces, modalidades y efectos; y la obligación de desarrollar una conciencia que reconozca que cada uno es individuo, parte de una sociedad y de una misma especie" (Beltrán,2009,p.2).

Los docentes son los considerados ejes del proceso educativo, formamos parte de las principales preocupaciones de las competencias y habilidades estudiantiles, seremos congruentes con las nuevas exigencias de la sociedad y estamos en la obligación de poner en continua capacitación la formación académica, que ventajosamente en la actualidad tenemos una serie de oportunidades que están al alcance y disposición nuestra, mantener la predisposición adecuada para actualizar el desempeño, y la participación en cada una de las evaluaciones y estrategias de enseñanza-aprendizaje, con la finalidad de perfilar los ideales y saberes para cada momento y actividad educativa.

También nos aclara la (OCDE, 2005). "Además de interactuar con grupos heterogéneos, los individuos necesitan poder tomar la responsabilidad de manejar sus propias vidas, situarlas en un contexto social más amplio y conducirse de manera autónoma, se espera que los individuos se adapten a los continuos contextos variables y que además den muestras de creatividad e innovación, así como de automotivación y valores, superando la sola reproducción del conocimiento acumulado".

"Las competencias, objeto de los programas educativos, representan una combinación dinámica de conocimientos, comprensión, habilidades y capacidades" (González y Wagenaar, 2004).

Estos dos autores también nos conceptualizan la palabra competencia: Zabala y Arnau (2008) "La capacidad o habilidad de efectuar tareas o hacer frente a situaciones diversas de forma eficaz en un contexto determinado. Y para ello es necesario movilizar actitudes, habilidades y conocimientos al mismo tiempo y de forma interrelacionada".

1.2.4.3. *Ámbito de la gestión de planificación.*

En el currículo de EGB, Educación (2010) se estipula lo siguiente “Las destrezas con criterios de desempeño constituyen el referente principal para que los docentes elaboren la planificación micro curricular de sus clases y las tareas de aprendizaje. Sobre la base de su desarrollo y de su sistematización, se aplicarán de forma progresiva y secuenciada los conocimientos conceptuales e ideas teóricas, con diversos niveles de integración y complejidad”.

Es aquí donde se evidencie claramente el trabajo autónomo de la organización y que todo el equipo forme parte de los logros y objetivos alcanzados en cada uno de los temas, la gestión de planificación debe basarse principalmente dentro del marco teórico de referencia y ser guiada conforme avanza el proceso de la gestión de aprendizaje, llevarla a tal punto de que se evidencie lo alcances logrados bajo estándares de calidad óptimos y trascendentales.

En el marco de planificación tanto institucional como curricular es una actividad primordial e indispensable para alcanzar y garantizar el éxito o fracaso en el proceso educativo, sin embargo puedo manifestar que el nivel de planificación teórico, tiene solo un cierto grado de efectividad en la práctica porque la mayor influencia de la construcción del conocimiento es independiente al momento de ejecutarse, la relación de los temas con el contexto y entorno de los estudiantes nos da como resultado aprendizajes significativos.

Entonces sería necesario conocer el nivel de dominio que tienen los docentes tanto en la planificación como en cada práctica de los procesos educacionales, el grado de competencia que estos pueden desarrollar frente a cada proceso educativo, la visión y la misión que se genere para gestionar aprendizajes significativos en las diferentes áreas del sistema.

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

Hace referencia principalmente al momento de dirigir en el aula, a criterio muy personal creo que es donde estamos fallando y en donde tenemos que poner énfasis, en mantener una disciplina que dé cumplimiento a la responsabilidad de trabajar dentro y fuera de las instituciones nos darán los réditos suficientes para alcanzar el éxito deseado, fortalecer el

compañerismo y respeto hacia los demás, mejorar día a día en la adopción de valores y normas que rijan una adecuada postura para una interacción social determinante.

El factor de liderazgo y comunicación es primordial, ocupa el primer nivel organizacional, ya que directivos como profesores son los encargados a desempeñarse como líderes de calidad en cada uno de sus ámbitos, uno de los mayores desafíos institucionales, que deben estar enmarcados dentro de cada sistema educativo.

El uso de las TIC's otra herramienta necesaria y trascendental en cada desempeño docente, gracias a ellos se puede acceder a una serie de información y en donde se puede facilitar la comunicación entre dos o más interlocutores fortaleciendo el trabajo individual y colectivo de nuestros estudiantes para el mejoramiento de la calidad en educación, entonces hoy en día podemos constar con estos instrumentos de apoyo a la gestión de comunicación.

Debemos tener claro que el poder de liderazgo es necesario para la construcción de una educación de calidad en todos y cada uno de las áreas estructurales del currículo, y que esta tiene su fundamento en el poder Legítimo, ya que el líder tiene que tener la suficiente capacidad para entender a las personas y servir de guía a los demás.

Como nos dice: Lepeley (2000) "La gestión de calidad en educación tiene fundamento en conocer a los alumnos, sus características y sus necesidades personales, intelectuales y espirituales" (p.35).

Aquí Lepeley (2000) nos resume los elementos de importancia en el liderazgo de gestión de calidad:

- Visión de futuro, implica que los líderes sueñan con un mejor futuro para la organización, perseverancia ante las adversidades.
- Habilidad de comunicación, determinar objetivos comunes, conciliar aquellos.
- Capacidad de organización, sincroniza un plan de acción que considere los propósitos de la organización.
- Capacidad negociadora, soluciona los conflictos que emergen en toda organización estudiantil.
- Aptitud gana-gana, nos hace referencia a maximizar los beneficios, y optimizar el uso de recursos.

- Predisposición creadora de valor, hace énfasis en el uso de la capacidad creativa e innovadora propia del grupo.
- Flexibilidad, es el desarrollo de capacidad para adaptarse en el menor tiempo posible a nuevas condiciones y circunstancias, un cambio continuo (p.29).

Todos estos elementos sin lugar a duda son un pilar fundamental, a decir de Lepeley (2000) “Estos intentan humanizar las organizaciones, la economía y la sociedad, al enfatizar el valor fundamental que tienen las personas en el desarrollo de los procesos productivos” (p.29).

En cada una de nuestras enseñanzas, el poder adquirirlas solo depende de la predisposición que tengamos frente a cada necesidad institucional, frente a cada desafío educativo, tanto dentro como fuera de ella, el tener la visión de cumplir con la misión educativa e institucional, ira engrandeciendo nuestro propósito de ser un líder con poder legítimo que es el principio fundamental de la gestión de calidad y el compromiso necesario de la dirección con calidad.

En los últimos años tanto docentes como directivos estamos enfocados, la flexibilidad ante el cambio educativo que engrandecerá nuestro país a base de esfuerzo y perseverancia por cumplir con nuestras metas, con nuestros objetivos, con nuestros propósitos, con nuestros sueños e ir fortaleciendo cada uno de los ámbitos educacionales, independientemente de lo que cada uno hagamos, dar siempre valor agregado y transparencia al trabajo diario desarrollado.

Somos los docentes los encargados de transmitir a nuestros educandos los diferentes estilos de liderazgo, en los diferentes ámbitos del sistema de educación, ya que dichos estilos fortalecerán y servirán de guía constructiva dentro de su contexto, que guiaran y serán la base fundamental durante todo el transcurso de su vida, en sus diferentes etapas de desarrollo profesional, en las diferentes organizaciones que participen y lo más elemental serán un pilar fundamental dentro de su contexto familiar.

1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente

Diseñar planes de acción para mejorar la calidad en educación es principalmente el objetivo de una estrategia educativa, en donde se evidencie la mejora continua para alcanzar un rendimiento óptimo y con los mejores estándares de calidad en gestión educativa, activar en

cada proceso planes de acción que corrijan ciertas debilidades y amenazas que en todo proceso tratan de opacar la enseñanza-aprendizaje, construir un camino en el pensamiento es un ideal fundamental para concretar cada una de las ideas y visiones de futuro, que refuercen los conocimientos y enseñanzas ya constituidas que tienen un margen de alto nivel académico en cada una de las instituciones.

1.3.1. Definiciones de estrategias.

Para desarrollar una estrategia debe haber un objetivo a cumplir, una meta a desarrollar y es tareas de todos y de todas aportar con pensamientos creativos que desarrollen diferentes estrategias para que estos propósitos se cumplan con los mejores estándares de calidad posible, un conjunto de ideas que se articulen en cada uno de los procesos educativos.

Tenemos algunas definiciones de autores:

“La estrategia es un método de pensamiento para clasificar y jerarquizar los acontecimientos, con la finalidad de diseñar e implementar procesos institucionales más efectivos” (Manes, 2004).

Sintetizando este comentario diríamos, es la forma de diseñar un plan para cambiar de modelo de enseñanza, para dirigir nuestros conocimientos hacia el mejoramiento de comprensión por parte de los educandos, una forma de razonamiento crítico-reflexivo, ejercen mayor afluencia si estas estrategias se las puede realizar en equipo, con organizaciones que estén convencidas de un cambio organizacional eficaz y efectivo para el logro de metas y proyectos de largo y corto plazo.

Diseñar e ir jerarquizando en cada uno de los ámbitos educativos, nuevas actividades y formas de cambiar algunos procedimientos tradicionales que no nos benefician en ninguno de los ámbitos, esto se lo debe llevar a cabo no solo a nivel de aula sino también a lo largo de todo el sistema educativo de nuestro país, puntualizar la importancia de generar aprendizajes constructivos, a través de estas nuevas reformas y conocimientos que se pueden impartir conforme avanzan cada uno de los procesos.

Una estrategia es siempre direccionada hacia el cambio y la innovación dentro de cualquier esfera del aprendizaje o fuera de ella también, aquello incrementara y fortalecerá la riqueza intelectual de los seres humanos.

“Estas técnicas, referidas como estrategias de aprendizaje, pueden ser definidas como conductas y pensamientos que un aprendiz emplea durante el aprendizaje y que intentan influir en los procesos de codificación del aprendiz. Así, la meta de cualquier estrategia de aprendizaje particular puede afectar los estados motivacionales y afectivos del aprendiz, o la forma en la que éste selecciona, adquiere, organiza o integra el nuevo conocimiento” (Vila, 2004, pp.3-4).

Las estrategias son acciones planificadas que conllevan aprendizajes íntegros y autónomos y que cada uno de estas estrategias nos llevara a determinar el fin específico adquirido.

“Estas estrategias, son las responsables de una función primordial en todo proceso de aprendizaje, facilitar la asimilación de la información que llega del exterior al sistema cognitivo del sujeto, lo cual supone gestionar y monitorear la entrada, etiquetación-categorización, almacenamiento recuperación y salida de los datos (Monereo, 1990, p.4).

Tomando en consideración todas estas definiciones podríamos decir que las estrategias estimulan una serie de conductas cognoscitivas, (modo de pensar, modo de actuar, modo de comprender), que van generando que los aprendizajes puedan ser adquiridos desde el punto de vista afectivo, (querer hacer) y sobre todo adquirir y entender el nuevo conocimiento desde otro enfoque pedagógico, estos pensamientos enriquecerán sin lugar a duda nuestra planificación didáctica, fomentaran hábitos de conducta interdisciplinaria y lo más importante quedaran impregnados en el desarrollo de competencias de nuestros estudiantes.

La idea fundamentada de algún pensamiento que sigue un proceso para llegar a un fin, está constituido por ciertos métodos y técnicas que nos lleven a alcanzar el éxito en cada una de nuestras actividades académicas, dando un camino de luz para llegar a la solución, e ir poco a poco solventando las deficiencias en algunos sectores de la sociedad educativa y por qué no del entorno social en el cual nos desenvolvemos.

“Las estrategias, en contraste con las destrezas, tienen un carácter idiosincrático y no se aplican siempre de la misma manera, en cambio las destrezas son procedimientos uniformemente aplicados, es decir que se aplican siempre igual en todas las situaciones”. (Vila, 1994).

La utilización de una o más estrategias supone algo más que el conocimiento y la utilización de métodos y técnicas, esto es más intrínseca una iniciativa propia de cada individuo, para

la resolución de una tarea determinada, que se la utiliza de forma consciente, cada estrategia nos vincula al proceso mismo de la actividad, sin dejar de lado los propósitos, las metas y los objetivos propuestos por las organizaciones, simplemente es un cambio para mejorar el proceso de forma cualitativa o cuantitativa.

Monereo (2000) "Las estrategias, en cambio, son siempre conscientes e intencionales, dirigidas a un objetivo relacionado con el aprendizaje. Esto supone que las técnicas puedan considerarse elementos subordinados a la utilización de estrategias".

1.3.2. Tipos de estrategias.

Estas estrategias solventarán la enseñanza-aprendizaje de la estructura curricular de las instituciones, organizaciones y entidades educativas, fomentarán cambios significativos de todo el contexto social y profesional, direccionan cada uno de los ámbitos dentro de su debido desarrollo evolutivo, para equilibrar las estrategias correspondientes en todas las áreas del currículo, y sobretodo fortalecerán el pensamiento, el conocimiento, las experiencias, las destrezas, las habilidades de toda la comunidad educativa que en ella se educan, la adquisición de conocimientos dentro de una pedagogía ética con base en principios morales para fomentar el desarrollo institucional y de la sociedad en general.

1.3.2.1. En la gestión legal.

A manera de síntesis, Vila (1994) nos indica que debemos tomar en cuenta los siguientes parámetros para poder estructurar estrategias de aprendizaje en nuestro entorno educativo:

- Las características de la población a la cual va dirigido: edad, nivel de escolarización, capacidades y limitaciones cognitivas, tipo de estrategias que emplean etcétera.
- Características de la tarea: el tipo (comprensión de lectura, cálculo, matemáticas, física, manualidades, idiomas...), el grado de dificultad, la estructuración del material, etcétera.
- Las estrategias de aprendizaje (sin olvidar los procesos cognoscitivos implicados): repetición, elaboración, organización, regulación, etcétera.
- Se deberá poner especial atención en la enseñanza de las habilidades meta cognitivas, debido a que el componente meta cognitivo es uno de los factores clave de la transferencia de las estrategias a otras situaciones de aprendizaje distintas.

- De preferencia se utilizaran varios métodos de evaluación de las estrategias, ya que uno solo de los disponibles sería insuficiente.

Sin lugar a duda cada uno de estos parámetros enriquecerán aún más el sistema educativo, la información proporcionada a su debido tiempo facilitara un mejor desempeño docente en cada una de las instancias del ámbito educacional, construirán pilares de enseñanza que tendrán su desenlace en el desarrollo de personas integra y autónomas con un liderazgo enfocado en valores.

También dentro de la constitución vigente en el Ministerio del Ecuador, Educación (2012) se ha podido establecer un Marco de Gestión Legal que lo detallamos a continuación:

HACIA LA RECONCEPTUALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN COMO UN DERECHO DE LAS PERSONAS Y LAS COMUNIDADES:

- ✓ Se concibe la educación como un servicio público, en el marco del Buen Vivir.
- ✓ Se prohíbe la paralización de las actividades del servicio educativo,
- ✓ Se garantiza la gratuidad, universalidad y laicidad de la educación pública.
- ✓ Se vela por los derechos de los estudiantes en establecimientos particulares y fisco-misionales.
- ✓ Se promueve una participación activa de la comunidad educativa y de las familias en los procesos educativos.
- ✓ Se garantizan los recursos económicos destinados al sector educativo.
- ✓ Se asegura la escolarización de estudiantes en situaciones de vulnerabilidad.

HACIA UN CAMBIO PROFUNDO DE LA ESTRUCTURA Y EL FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA NACIONAL DE EDUCACIÓN:

- ✓ Se reestablece la rectoría del Estado sobre el sistema educativo nacional.
- ✓ Se organiza un nuevo modelo de gestión educativa para acercar la atención a los ciudadanos y lograr servicios educativos completos y pertinentes en cada circuito educativo.
- ✓ Se estimula la participación ciudadana en los procesos de toma de decisión de la gestión educativa, así como en los de seguimiento y rendición de cuentas.
- ✓ Se fortalece la educación intercultural bilingüe para asegurar un servicio educativo con pertinencia cultural y lingüística para las nacionalidades y pueblos indígenas.

- ✓ Se busca superar el racismo, la discriminación y la exclusión, mediante la transversalización de la interculturalidad en todo el sistema educativo.
- ✓ Se introducen importantes cambios en algunas prácticas escolares tradicionales.
- ✓ Se permite a todos los estudiantes acceder a las mismas oportunidades educativas mediante el Bachillerato General Unificado.
- ✓ Se fortalece el sistema nacional de evaluación educativa con la creación del Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

El Ministerio, como rector del sistema educativo, tiene la potestad de definir las políticas públicas de evaluación educativa y rendición social de cuentas, y además de establecer estándares e indicadores de calidad educativa. El Instituto, por su parte, debe construir instrumentos para la evaluación que estén referidos a los estándares e indicadores de calidad educativa fijados por el Ministerio y aplicarlos a los actores del sistema nacional de educación, a fin de proveer al Ministerio con insumos que a su vez permitirán a este la toma de decisiones de políticas públicas en pro de la mejora del servicio educativo Educación (2012).

HACIA LA REVALORIZACIÓN Y ENALTECIMIENTO DE LA PROFESIÓN DOCENTE:

- ✓ Se replantea la carrera docente pública para que el maestro se desarrolle como profesional de la educación.
- ✓ Se apunta a la excelencia en los docentes con un escalafón auténticamente meritocrático que asegura una remuneración justa y digna.
- ✓ Se garantiza la selección de los mejores docentes con concursos de méritos y oposición rigurosos y transparentes.
- ✓ Se crea la Universidad Nacional de Educación (UNAE), para contribuir a la formación inicial de docentes y otros profesionales de la educación, (Educación, 2012, pp.11-19).

Cada uno de estos ámbitos de gestión legal dan cumplimiento a los objetivos planteados por el organismo rector que es el Buen Vivir, como eje transversal para direccionar y retroalimentar cada uno de los servicios educativos que ella se ejerce, promover un sistema que está estipulado para alcanzar estándares de calidad y eficiencia educativa, un trabajo en conjunto con las diversas entidades gubernamentales que pertenecen a cada uno de las disciplinas.

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

En la planificación se debe contar con la participación de toda la comunidad educativa actualmente la planificación es considerada como una tarea del docente y sobre todo del directivo, gracias a una planificación estratégica se puede llegar a satisfacer las necesidades de cada estudiante y mantener un factor positivo frente a cada dificultad presentada, esto debe plantearse en un ámbito estructural de acuerdo a cada necesidad institucional y que garantice una flexibilidad en cada una de las actividades propuestas a cada estrategia de aprendizaje.

Ander-Egg (1993) “La planificación estratégica es el proceso de elección y selección entre cursos alternativos de acción con vistas a la asignación de escasos recursos, con el fin de obtener objetivos específicos sobre la base de un diagnóstico preliminar que cubre todos los factores relevantes que pueden ser identificados”.

Según Manes (2004) “Planificación estratégica educativa es el proceso que evalúa las oportunidades y amenazas del afuera, como las debilidades y fortalezas del adentro articulando una misión, visión, metas y objetivos institucionales acordes a las expectativas educativas de la comunidad, para desarrollar estrategias de las organizaciones” (p.20).

Nos habla muy claramente que es el conocimiento mismo donde debe darse la transferencia del aprendizaje, es decir que aquel estudiante pueda aplicar lo aprendido a situaciones de su contexto.

También nos comenta “La administración escolar debe encarnarse orgánicamente partiendo de los principios de coordinación, pericia, eficiencia, planificación, evaluación de ingresos y egresos, gestión de control en morosidad de pagos y supervisión, comprendiendo que una institución educativa es una organización con fines sociales, pero que debe sobrevivir a la crisis” (Manes, 2004, pp.5-6).

Entonces es imprescindible y fundamental la elaboración del PEI (proyecto Educativo Institucional) en cada una de las instituciones, que den identidad y rumbo a todo proceso educativo, este debe ser abordado desde las grandes temáticas educativas, teniendo como eje rector el Buen Vivir, que abarque todos los ámbitos y áreas educativas disciplinares,

para la construcción de PEI, debe ser elaborado por todos los miembros de la comunidad educativa.

A modo de síntesis nos comenta: Manes (2004) “La planificación estratégica es una herramienta valiosa para asistir al desarrollo de un PEI, combinando elementos normativos con estratégicos” (p. 6).

Entonces cabe indicar que una planificación estratégica debe tener un rol protagónico dentro de la institución, para la producción de estándares de calidad con eficacia y responsabilidad en todos los niveles.

En la planificación estratégica para la calidad Lepeley (2000) “Considera los siguientes elementos; idear, planificar realizar, evaluar, mejorar, para la aplicación del círculo de calidad y mejoramiento continuo de las dependencias” (p. 46).

La planificación es la base fundamental para la adquisición íntegra de conocimientos, establecer un plan estratégico en donde nos manifieste resultados innovadores y cambios significativos para la formación docente y académica de nuestros estudiantes con parámetros de medición individual y colectivo, un progreso que sustenten principios y valores para el desarrollo organizacional de las diferentes entidades educativas, ya sean diferentes zonas urbanas y rurales de nuestro país.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

Es la forma constituida para llegar con los conocimientos y experiencias a nuestros alumnos el saber cómo, para y cuando aplicarlos, el compromiso ético, de fundamentar una gestión enriquecida en valores y el propósito establecido de satisfacer la enseñanza con calidad y progreso en cada establecimiento educacional.

Proporcionan un marco para analizar el proceso de enseñanza-aprendizaje dentro de las estrategias educativas, está constituido por los siguientes elementos:

- 1) Las características del maestro. Lo que el maestro sabe y como lo enseña.
- 2) Las estrategias de enseñanza. Lo que el maestro hace durante la enseñanza.
- 3) Las características del aprendiz. Lo que el aprendiz sabe sobre los hechos procedimientos y estrategias que se requieren.

- 4) Estrategias de aprendizaje. Incluye aquellas conductas que el aprendiz lleva a cabo durante el aprendizaje y que son realizadas para influir en los procesos cognoscitivos y afectivos durante la codificación.
- 5) Procesos de codificación. Incluye aquellos procesos cognoscitivos internos que se dan durante el aprendizaje, tales como la selección, organización e integración de la nueva información.
- 6) Resultado del aprendizaje. Se refiere a lo que se aprendió.
- 7) Ejecución. Se refiere a la manera en que se evalúa el aprendizaje, como por ejemplo a través de pruebas de retención y transferencia, Weinstein y Mayer (1986).

Dichos elementos tienen un considerable porcentaje de aceptación a lo largo del proceso de relación profesor-estudiante, porque es la forma como se desenvuelve dentro de su contexto el docente que es líder, guía y formador de conocimientos, promueve una enseñanza eficaz y gestiona procesos que facilitan un autoaprendizaje, estos ítems son necesarios para la enseñanza de estrategias, que fortalecerán el sistema educacional, en base a esta planificación estratégica se irán desarrollando conocimientos productivos, que comenzaran a dar sus frutos en cada una de las organizaciones sociales, económicas, políticas etc.

“Podemos afirmar que toda actuación estratégica se efectuaría en función de un conocimiento condicional que el alumno construye para la ocasión o reactualiza parcialmente si las circunstancias tienen elementos parecidos a las de otra situación en las que utilizó eficazmente una estrategia” (Monereo, 2000).

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

La gestión de liderazgo está fundamentada en la visión de la institución educativa, siempre basada en los objetivos a seguir por parte de docentes y directivos involucrados en el proceso educativo, la inspiración, la motivación, factores determinantes que rigen dentro del desarrollo institucional para la adquisición de conocimientos que fortalezcan el desarrollo de prácticas y normas educativas.

Nos complementa Manes (2004) “ Un líder directivo debe tener claro que espera de la institución en un año, en cinco o en diez años y esa expectativa debe compartirla y consensuarla en su comunidad educativa”(p.22).

El trabajo de liderazgo dentro de las estrategias educacionales cumplen con propósitos específicos, la implementación de competencias básicas en cada educando, fortalece cada ámbito de la educación, el trabajo en equipo compartido nos facilita y aumenta la crítica-reflexiva del desempeño docente.

Si queremos un cambio institucional dentro de los distintos establecimientos educativos, para el mejoramiento de la educación, entonces es la hora de interiorizarnos en un cambio conductual, material e ideológico que manifieste alternativas de desarrollo desde los diferentes puntos de vista que gestione, facilite e impulse cambio significativos de transformación académica, un liderazgo transformador con una comunicación integra y flexible para llevar a cabo proyectos educativos.

El liderazgo educacional es aquel que debe manifestar acciones de programas de desarrollo educativo, fortalecer la interdisciplinariedad de las áreas de estudio, y sobre todo estar enfocado en el desarrollo curricular en cada una de las aulas de estudio, teniendo como prioridad los educandos que en ella se encuentran, para un líder es importante la perseverancia y la constancia ser un líder visionario, y tener un plan de acción realista que sintetice puntos y objetivos a alcanzar y poder así cambiar al centro educativo, direccionarlo por mejores vías de acceso para llegar al cambio significativo-conductual.

En un apartado de la Revista Electrónica Iberoamérica sobre Calidad, y Eficiencia y Cambio en Educación, (Murillo,2006,p.18) nos comenta el pensamiento de dos autores: “Efectivamente, desde los primeros años del siglo XXI se están multiplicando las aportaciones que buscan generar un nuevo marco teórico-práctico que contribuya al desarrollo de un modelo de dirección para el cambio y la mejora escolar radicalmente diferente, que es basada en un planteamiento de liderazgo compartido por la comunidad escolar en conjunto”. (Spillane y Diamond, 2001)

“Sólo se conseguirán escuelas de más calidad y más equitativas si los directivos se comprometen en la tarea de transformar la cultura de la escuela, si queremos otra sociedad necesitamos otras escuelas y también otro modelo de dirección para que haya un cambio en todo el sistema educativo” (Murillo, 2006, p.22).

La comunicación es un hilo conductor para ir incrementando aspectos que podemos considerar como relevantes, entonces tener una comunicación afectiva e integra, aumentará considerablemente los desafíos de la educación formal, lamentablemente la falta de

comunicación nos ha ido haciendo caer poco a poco quizás en viejos paradigmas que se nos hace difíciles de romper.

“Supone considerar a la comunicación no como un mero instrumento mediático y tecnológico sino, ante todo, como un componente pedagógico” es lo que este autor nos puede aportar en su revista de comunicación (Kaplún, 1998, p. 2).

Ante todo una comunicación efectiva mejora los lazos educativos para satisfacer una serie de necesidades de toda la comunidad educativa, ejercerla de manera recíproca nos brindarán los beneficios necesarios para llegar a un fin, cumplir con los objetivos propuestos en cada una de las disciplinas curriculares.

CAPÍTULO 2
METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

La investigación propuesta “Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje” el diseño de investigación que se propone en el desarrollo del proyecto de investigación es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, ya que facilitará explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza, de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

- TRANSVERSAL: Investigación que recopila datos de un momento único.
- EXPLORATORIO: Se trata de una exploración inicial en un momento específico.
- DESCRIPTIVO: Se podrán indagar los niveles de una o más variables en una población dada, y nos permite observar y describir su grado de conocimiento, su comportamiento sin llegar a influir sobre él.
- CUANTITATIVO: nos da una aproximación sistemática al estudio de la realidad, se apoya en categorías numéricas y permite realizar el análisis, de los fenómenos a través de diferentes formas estadísticas. (Programa de investigación UTPL,2013,p.16)

A través de este diseño de investigación nos proporciona indicadores para conocer una variedad de parámetros que pueden ser evaluados, a nivel general y específico de una población dada, en un diseño de investigación nos debemos formular las siguientes interrogantes cuándo, dónde y bajo qué circunstancias es necesario aplicarlas y que deben ser contestadas desde las diferentes perspectivas de los diferentes ámbitos educativos.

2.2. Contexto

En el barrio “La Concordia N° 2” de la parroquia Chillogallo del Cantón Quito, desde algunos años personas que encontrándose ligadas a la hacienda de la Asistencia Pública “La Inmaculada Concepción” reclamaban la posesión de la tierra, radicados en un sector de esta hacienda, conjuntamente con sus familias en condiciones muy difíciles, por carecer de los servicios más elementales, y siendo un grupo de recursos económicos muy bajos, pues la mayor parte lo constituyen trabajadores de la construcción, obreros, artesanos y pequeños comerciantes, conforman la Pre-Cooperativa de vivienda que la denominan “Inmaculada Concepción”.

Como organización una de sus mayores preocupaciones había sido dotar al sector de una escuela, que brinde su servicio en el sector sur del barrio La Concordia y sectores aledaños, y es así como en los meses de julio y agosto realizan una serie de gestiones con el fin de solicitar al Ministerio de Educación se dote al sector de una institución educativa lo cual no fue posible, y en vista que se acercaba el nuevo año escolar y los niños del sector se encontraban bastante lejos de las escuelas existentes en los alrededores, los miembros de la cooperativa deciden en asamblea de 15 de septiembre de 1981 formar la escuela, la misma que tendría el carácter de particular y bajo los auspicios de la cooperativa, y para lo cual se conversa con la persona encargada de gestionar dicho trámite, quien había mantenido algunas relaciones con la pre-cooperativa y colaborando con la formación de dicha organización, resolviendo que sea ella quien tome a su cargo la escuela que desde sus inicios fue gratuita y unitaria.

El primer año lectivo en que funcionó la escuela, fue en el año 1981-1982 estuvo conformada por 65 alumnos y una profesora, hasta el mes de diciembre, posteriormente pasa a colaborar otra profesora, siendo las dos profesoras las que finalizan este año lectivo. Al inicio de este año lectivo el Ministerio de Educación Pública, a través de la dirección provincial de educación entrega la autorización para el funcionamiento como escuela particular gratuita.

Durante el año 1982 gracias a las permanentes gestiones de los dirigentes de la pre-cooperativa, del personal docente y padres de familia de la escuela se consigue de parte del Ministerio de Educación Pública y la Dirección Provincial de Educación de Pichincha la fiscalización de la escuela quedando encargadas las dos docentes, quienes quedarían bajo la dirección, a partir del mes de enero de 1983.

Posteriormente luego de largos análisis del personal docente con los padres de familia y miembros de la cooperativa se decide proponer como nombre para la escuela, el del eximio y mundialmente conocido poeta y escritor español Sr. Federico García Lorca.

Actualmente cuenta con los diez niveles de educación básica (primero a décimo), constituyéndose en un símbolo para la educación general básica (EGB), ofreciendo una educación sin exclusión de género, brindando una oportunidad a todos y a todas con equidad, compromiso ético y moral, sobre todo poniendo en práctica el Buen Vivir, requisito fundamental para una enseñanza y un aprendizaje eficaz e íntegro.

La Institución Educativa, escuela y colegio "Federico García Lorca" cuenta actualmente con un total de veintinueve docentes, y 1103 alumnos, constituyéndose en una institución con altos estándares de calidad educativa y una visión enfocada en alcanzar progresivamente

los objetivos propuestos para los diferentes perfiles de los niveles de educación y lo más importante pone énfasis en proporcionar valores éticos y morales a nuestros educandos constituyéndose en un pilar fundamental para el desarrollo de nuestros pueblos, cuenta con un sistema de estudio matutina (1^{ro} a 7^{mo}) y vespertina de (8^{vo} a 10^{mo} de básica).

2.3. Participantes

La población a investigar son los profesionales de los diferentes centros educativos que se encuentran laborando en los niveles de educación básica, en el periodo lectivo 2013-2014 de las instituciones educativas del Ecuador, en nuestro caso de la institución “Federico García Lorca”.

- Administrativos (Directivo)
- Cinco docentes (Muestra)
- Investigador
- Estudiantes

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Los métodos, técnicas e instrumentos utilizados en la investigación, incrementarán los conocimientos, despejarán dudas en cada uno de los ámbitos educativos, en las diferentes gestiones propuestas por los docentes involucrados en todo el sistema educativo que están en constante desarrollo y con miras a una educación con igualdad de oportunidades, algunos con un amplio recorrido pedagógico y otros por el camino de la enseñanza-aprendizaje que les de la experiencia necesaria para compartir dichos conocimientos y experiencias.

2.4.1. Métodos.

Para la investigación se utilizaron diferentes métodos, cada uno de ellos nos llevarán a descubrir nuevas propuestas educativas, los cuales generarán enseñanzas –aprendizajes que estén enfocados en el crecimiento individual y colectivo de cada individuo que en ella se educa. A continuación se describe los métodos utilizados en la investigación:

- ✓ MÉTODO DESCRIPTIVO (MÉTODO DE OBSERVACIÓN)

El siguiente autor nos describe a manera de síntesis lo relacionado con este método:

Delgado (1999) “Podemos decir que la observación es el procedimiento mediante el cual es posible obtener información de diversos acontecimientos o hechos, siendo necesario la utilización de diferentes técnicas que ayuden a la percepción del observador” (pp. 71-72).

El método descriptivo o método de observación tiene tres características fundamentales:

- La observación se lleva a cabo en el ambiente natural.
- El observador, debe mantenerse apartado del lugar donde ocurren los hechos con el fin de no alterar el fenómeno observado.
- Utiliza técnicas descriptivas (Pereda, 1987).

Este método de observación nos permitirá explicar de manera más específica cada uno de las actividades realizadas, en los procesos didácticos desarrolladas por los docentes, nos ayudara a fundamentar de manera teórica-práctica, cada una de las gestiones de desempeño docente, en los diferentes ámbitos en los que se realiza su gestión de enseñanza-aprendizaje.

Dicho método nos guiara de manera objetiva hacia la construcción de un mañana mejor y lo más importante nos profundizará en una educación de calidad y con un amplio recorrido de historicidad.

Este método ayudo a interpretar de manera más lógica nuestras debilidades y amenazas como docentes, en donde la educación tiene que poner más énfasis, para obtener resultados que vayan en beneficio de una educación continua y permanente, ayudara a enriquecer paso a paso los procesos didácticos e ir sembrando semillas que darán sus frutos en un futuro no muy lejano.

✓ MÉTODO ANALÍTICO

Este método de investigación nos detalla una explicación a profundidad de las actividades docente durante todo el proceso del desempeño docente, a su vez nos permite señalar una interpretación profunda de cada tema o currículo propuesto en todas las áreas, nos permite alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, y conceptos que nos ayudarán para la enseñanza-aprendizaje y liderar competencia que estén enfocadas en conocimientos constructivos.

Este método parte de la descomposición de un todo para luego ir construyendo y caracterizando cada uno de sus partes, como en este caso lo hemos realizado.

✓ MÉTODO SINTÉTICO

Sintetiza cada uno de los diferentes ámbitos de gestión en la investigación, con el más mínimo detalle porque aquello fortalecerá los conocimientos en la investigación realizada al centro educativo seleccionado, conjuntamente con los resultados obtenidos poder ir generando mayor control y disciplina educacional, minimizando errores y fortaleciendo cada uno de los sistemas en procesos de cambio.

✓ MÉTODO INDUCTIVO Y DEDUCTIVO.

En este método se procederá hacer inferencias basadas en la lógica, es decir ir uniendo paso a paso todas las actividades de desempeño docente en los profesionales de educación, para poder llegar a un solo enfoque, e ir direccionando la educación por los mismos senderos de enseñanza-aprendizaje, o dicho de otro modo partir de hechos particulares para llegar a análisis de resultados generales.

✓ MÉTODO NO PROBABILISTICO.

Este método no es un tipo de muestreo riguroso y científico, dado que no todos los elementos de la población pueden formar parte de la muestra, se trata de seleccionar a los sujetos siguiendo determinados criterios procurando que la muestra sea representativa. Es decir, los elementos de la muestra son seleccionados por procedimientos al azar o con probabilidades conocidas de selección.

✓ MÉTODO ESTADÍSTICO.

Este método hace factible la información, su organización en detalle y en forma gráfica de cada uno de los procesos investigados, viabiliza el análisis y la confiabilidad de los resultados obtenidos de los instrumentos de investigación, tal es el caso que en la investigación hemos aplicado, obteniendo de aquellos datos reales que nos servirán para ir mejorando día a día en nuestra práctica educativa.

✓ MÉTODO HERMENÉUTICO.

Este método nos permitirá asimilar de forma transparente la interpretación bibliográfica en el marco retórico realizado, su confiabilidad por los resultados obtenidos, además facilitará el análisis de la información empírica de los resultados obtenidos.

2.4.2. Técnicas.

En la investigación hemos desarrollado las siguientes técnicas, como base fundamental para lograr el propósito planteado:

- INVESTIGACIÓN BIBLIOGRÁFICA: Es todo lo concerniente al marco teórico, cada uno de lo que los autores nos han manifestado en relación al proceso enseñanza aprendizaje, a los diferentes ámbitos de gestión, y las diferentes estrategias para el desarrollo y progreso de las competencias educativas, todo este proceso de investigación también está sustentado en una lectura crítica-reflexiva que nos ha manifestado resultados íntegros y autónomos, también se realizó un resumen que está contemplado en una parte del proyecto investigativo.
- INVESTIGACIÓN DE CAMPO: trascendental en todo proceso investigativo, motivo por el cual se realizó la:

Observación.- Es una técnica muy utilizada en el ámbito de investigación de campo, nos sirvió como sostén fundamental para detallar paso a paso la investigación realizada dentro del desarrollo enseñanza-aprendizaje de los docentes investigados.

Encuesta.- Esta técnica consiste en obtener información de los sujetos de estudio, proporcionada por ellos mismos, sobre opiniones, actitud o sugerencias.

En la investigación se utilizaron estas técnicas debido a que son las más indicadas, que contemplarán y fundamentarán el estudio, las cuales darán cumplimiento a los objetivos, ya que son de fácil aplicación y permiten obtener información concreta y directa de las personas involucradas en el desempeño docente del proceso enseñanza-aprendizaje.

2.4.3. Instrumentos.

- CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN: Es la técnica que utiliza formulario impreso, destinado a obtener respuestas sobre el problema en estudio, y que el consultado llena por sí mismo, el tema a investigar es: “desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje” este instrumento proporcionó de forma verídica la información para la realización de análisis de resultados, y que los autoevaluados respondieron de forma ética y profesional en cada caso y pregunta descrita, el objetivo fundamental del cuestionario es identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de la planificación institucional y del currículo, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación; con el fin de reflexionar sobre el nivel de gestión docente y mejorar su práctica.
- REGISTRO DE OBSERVACIÓN: Es una aproximación en tiempo real y objetiva hacia los profesionales investigados, en esta ocasión a los docentes de Ciencias de la Educación.

2.5. Recursos

Los recursos son necesarios y básicos para la realización de la investigación propuesta, cada uno de ellos nos aclarará de forma objetiva el proyecto investigativo, enfocados en los diferentes ámbitos y gestión educativa, consolidando cada uno de los procesos didácticos.

En la investigación desarrollada se trabajó con los siguientes recursos:

2.5.1. Talento humano.

Es fundamentalmente el más importante, dentro del desarrollo investigativo propuesto, porque a través del cual está fundamentado el análisis de resultados, los profesionales docentes que actualmente imparten sus conocimientos en la unidad educativa que sirvieron de base para desarrollar la investigación y que son los beneficiarios directos en el proyecto educativo son:

- ✓ Directora de la Institución.
- ✓ Docentes de Educación General Básica (EGB).
- ✓ Investigador.

La comunidad educativa, docentes, estudiantes, directivos, comunidad es otro de los recursos necesarios para un desenvolvimiento básico y que estén trabajando en conjunto para alcanzar estándares de calidad más efectivos.

2.5.2. Institucionales.

Dentro de los Recursos Institucionales tenemos:

- ✓ La escuela “Federico García Lorca”
- ✓ U.T.P.L.

2.5.3. Materiales.

Materiales utilizados en el proceso investigativo:

- ✓ Guía didáctica del Programa Nacional de Investigación.
- ✓ Bibliografía de diferentes autores para el tema propuesto.
- ✓ Internet.
- ✓ Computadora, impresora, papel bon A4.
- ✓ Esferográficos, marcadores, resaltador, cuadernos.

Para el desarrollo y realización de un excelente trabajo de desempeño docente, en cada una de las aulas, es necesario y primordial el acompañamiento de material didáctico adecuado, que la institución debe apoyar a los respectivos docentes involucrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

2.5.4. Económicos.

Es un recurso que servirá de apoyo para solventar ciertas debilidades en los diferentes aspectos de la investigación, el proyecto investigativo no es financiado por ninguna empresa pública ni privada, cubrimos los gastos de forma independiente, motivo por el cual hemos tenido que recurrir a un monto aproximado de unos 200 dólares, todos estos gastos se verán reflejados en un excelente trabajo investigativo que cubra las demandas del tiempo actual.

2.6. Procedimiento

El presente proyecto investigativo tiene como finalidad identificar las debilidades, amenazas como fortalezas que la educación actualmente atraviesa en las diferentes aulas de estudio. Inicialmente se seleccionó la institución educativa en la cual se pondrá en práctica el tema de investigación propuesta por la Universidad, sobre el “Desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje”, en la institución educativa de Educación General Básica “Federico García Lorca”, cuenta con todos los niveles de básica (1^{ro} a 10^{mo}) correspondiente a la titulación.

El centro seleccionado es reconocido por el Ministerio de Educación, motivo por el cual engrandece aún más la proyecto investigativo, llenando de satisfacción cada una de las incógnitas planteadas, la institución educativa está ubicada en el sector urbano de la ciudad de Quito, es de tipo fiscal actualmente cuenta con una jornada de trabajo en horarios matutinos de 1^{ro} a 7^{mo} y vespertinos de 8^{vos} a 10^{mos} de básica.

Una vez seleccionada la institución se procedió hablar con la Lcda. Mariana Guzmán directora de la institución en la cual se le indicó el motivo de la visita y cuál es el objetivo que se persigue en la investigación de campo, obteniendo una respuesta positiva para la realización del proyecto, con la finalidad de ayudar a la institución en su crecimiento individual y colectivo, especialmente a la comunidad educativa que en ella se forman, convencida de que la educación es el pilar fundamental para el crecimiento y desarrollo de los pueblos, acepto que se realice la investigación.

Continuamente se entregó la carta formal enviada por la UTPL, se explicó también que una vez finalizado el documento del proyecto investigativo, se le hará llegar una copia textual del proyecto, como referencia para analizar las fortalezas o debilidades del desempeño docente en el proceso enseñanza-aprendizaje de la institución, que los datos proporcionados se guardará en absoluta confidencialidad, nos servirán como guía para alcanzar estándares de calidad y eficiencia en la institución, también se explicó que los nombres de los docentes investigados se mantendrán en absoluta reserva por razones éticas profesionales.

Seguidamente dando respuesta a la petición planteada, la directora designó a los cinco docentes a ser investigados, de diferentes grados de básica, he aquí los grados investigados; 2^{do}, 6^{to}, 7^{mo}, 8^{vo}, 9^{no} estos dos últimos en las áreas de Matemáticas y

Ciencias Naturales respectivamente, posteriormente se socializo con los docentes del establecimiento, se presentó la oportunidad de explicarles el motivo de la visita, los docentes cordialmente aceptaron y facilitaron la información necesaria para el presente trabajo investigativo, se coordinaron horarios y días para que pueda asistir a las clases de observación, las referencias empíricas de los docentes, nos permitieron identificar una serie de problemas que sirvieron para realizar la redacción de la problematización.

También se explicó los instrumentos de investigación que van a ser desarrollados en el proyecto de investigación, el primer instrumento es el Cuestionario de Autoevaluación del desempeño y que él docente es quien va auto-evaluarse de forma cuantitativa en cada uno de los ítems propuestos, que tiene una escala valorativa del cero al diez según corresponda, de la misma forma se explicó el segundo cuestionario que es el Registro de Observaciones, en que consiste y que también se va evaluar de forma cuantitativa, en una escala valorativa del cero al diez para tener un mejor acercamiento a los datos reales en un proceso estadístico pre-determinado.

Para este trabajo investigativo se utilizó el método científico, analítico, descriptivo el cual orientó el análisis y elaboración del marco teórico conceptual, con la finalidad de alcanzar cada uno de los objetivos planteados en la investigación propuesta. Por último se utilizó el instrumento del cuestionario de auto-evaluación y del registro de observación en el objeto de estudio, en las diferentes aulas de la institución de los docentes a investigar.

Seguidamente se procede a la tabulación e interpretación de los datos obtenidos, en los instrumentos de evaluación, dados a los docentes a investigar, representándolos de forma estadística y gráfica.

Mediante este proceso será posible la comprobación y verificación de resultados obtenidos en el proyecto de investigación propuesto por el programa nacional de investigación y el logro de objetivos planteados.

Para el desarrollo efectivo de la investigación se utilizaron los métodos descriptivo, inductivo, deductivo, analítico sintético, estadístico, y hermenéutico, todo ello engrandecerá el proyecto investigativo.

Debemos recalcar que el trabajo investigativo lo realizamos con el fin de dar posibles alternativas de solución al problema planteado, que aporten al mejoramiento y la superación del tema a investigar, con un firme propósito de alcanzar estándares de calidad en educación, dentro de cada uno de los contextos educativos, en la sociedad ecuatoriana.

CAPÍTULO 3

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este apartado iremos sintetizando cada una de las gráficas y tablas estadísticas del desempeño docente del proceso de enseñanza aprendizaje, determinar cómo se lo considera, cuales son las debilidades y amenazas, sus fortalezas y oportunidades de cambio constructivo del desempeño docente en los diferentes ámbitos de la gestión; legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación, ampliar conocimientos e ir integrándolos a los diferentes campos disciplinares, corregir errores en cada una de las instancias educativas si fuera el caso, también implementar conocimientos al nuevo rol del educador, tener presente un liderazgo servicial para que nuestros educandos sean partícipes activos en su vida social y profesional. Las críticas reflexivas constructivistas nos dan cimientos para ir enraizando los conocimientos y competencias, que servirán de sustento en cada uno de los campos educativos en el cual nos desenvolvemos social y profesionalmente.

Se presenta el significado que tienen cada uno de los conocimientos observados, también se expresa el nuevo conocimiento que aporta el trabajo investigativo realizado en la institución educativa antes seleccionada, conocer a profundidad para tener una visión y perspectiva clara de lo que queremos lograr a futuro, los aportes investigados clarificarán el camino, que servirán de guía y serán un aporte valioso para un cambio institucional íntegro y completo.

Los objetivos propuestos de forma general y específica se verán consolidados con una base de datos reales donde se pueda direccionar hacia un constructivismo pedagógico general satisfactorio, observar hasta que medida se los puede seguir implementando, sin afectar a la enseñanza-aprendizaje, corregir ciertas debilidades e ir enriqueciendo las fortalezas del sistema educativo.

La investigación propuesta determinará con qué frecuencia y grado de importancia los docentes asignan a las actividades educativas en cada ámbito de la gestión pedagógica, el rol del docente en el aula y fuera de ella, analizar el desempeño e identificar el nivel de conocimiento que cada uno de ellos posee, en los diferentes ámbitos de la gestión educativa, sin duda un indicador importante para las construcciones de vías y caminos en el transcurrir de la historia.

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

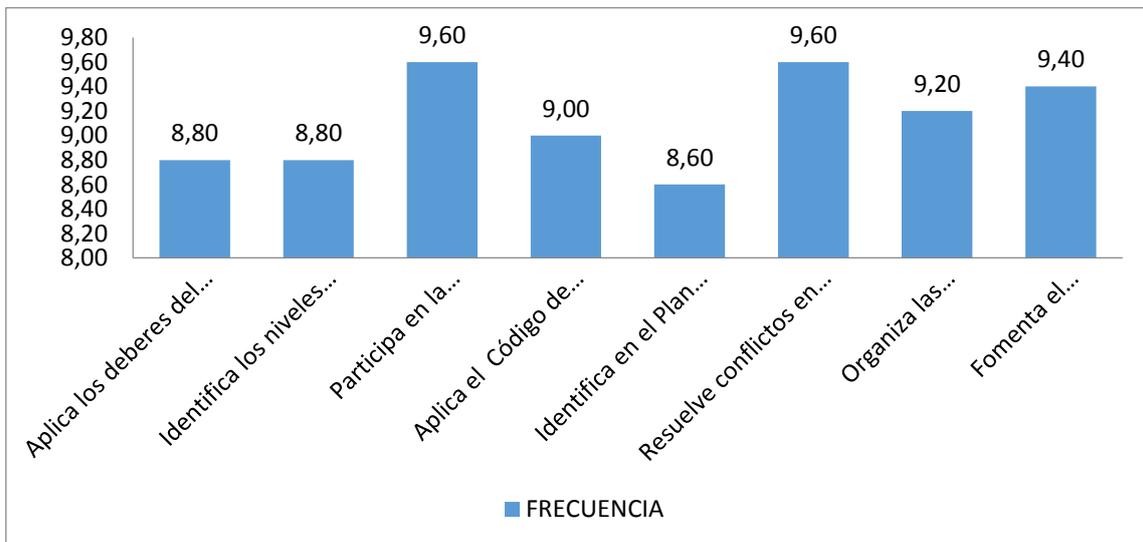
3.1.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,80	88%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,80	88%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,60	86%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,20	92%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
TOTAL		73,00	
PROMEDIO		9,13	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico García Lorca"

Gráfico1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico García Lorca"

Los resultados obtenidos en el nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, mediante la aplicación del instrumento de autoevaluación a los docentes investigados nos muestra una participación activa en la construcción del código de convivencia institucional, criterio que se ve reflejado con la frecuencia del 9,60 equivalente al 96%, quedando demostrado que los docentes sí intervienen activamente, sin embargo la tabla nos revela que los docentes investigados en la misma institución alcanzan una frecuencia y un porcentaje bajo del 8,60 equivalente al 86% en el ítem 1.5 (Identifica el plan

Decenal de Educación los objetivos) queriendo decir que la muestra investigada no identifica plenamente los objetivos del plan decenal de educación, aunque no son porcentajes alarmantes pero deben ser tomados en cuenta, queda establecido que la frecuencia y el porcentaje hace referencia a lo expuesto en el currículo (Educación, 2010, p.37) Marco Teórico, de lo referente a la tabla también tenemos otras frecuencias y porcentajes altos como lo es el ítem 1.6 (9,60) resuelve conflictos en su aula e institución tiene un porcentaje de 96%, dejando claro que los profesionales resuelven favorablemente los problemas ocurridos, por los valores expuestos en la tabla se concluye que los docentes si tienen un aceptable conocimiento de la mayoría de los indicadores de la tabla, por tal razón al promediar dichos valores alcanzan un equivalente al 91% que son satisfactorios.

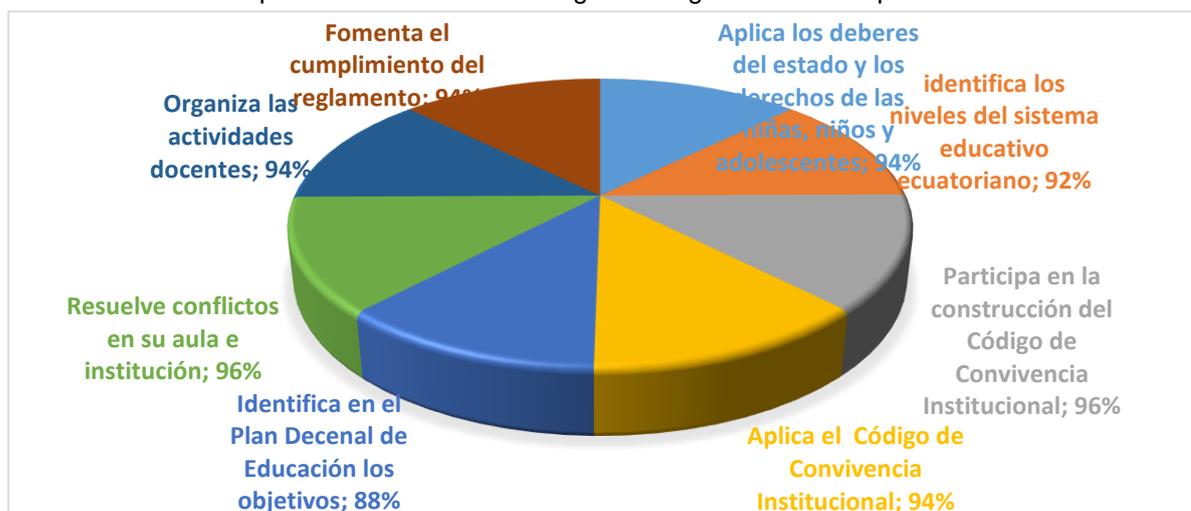
3.1.2. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,40	94%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,80	88%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,40	94%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
TOTAL		74,80	
PROMEDIO		9,35	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico García Lorca”

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico García Lorca”

Dentro del nivel de importancia que los docentes investigados demuestran en el ámbito de la gestión legal del desempeño docente nos dice que, el 96% manifiesta y participa en la construcción del código de Convivencia institucional e identifica los niveles del sistema educativo propuestos, al mismo tiempo el 88% identifica el plan decenal de educación, los objetivos planteados, lo cual tiene concordancia con lo planteado en el marco teórico, tema ámbito de la gestión legal, párrafo tres, “Los ejes transversales constituyen grandes temáticas que deben ser atendidas en toda la proyección curricular” (Educación, 2010, p.37), dándole la prioridad correspondiente a lo que nos indica el currículo general básico, motivo por el cual los docente deben hacer una análisis reflexivo profundo, para actuar de manera inmediata en el grado de organizar las actividades docentes, que se identifique y se fomenta el cumplimiento del reglamento interno de la institución educativa a la que pertenece.

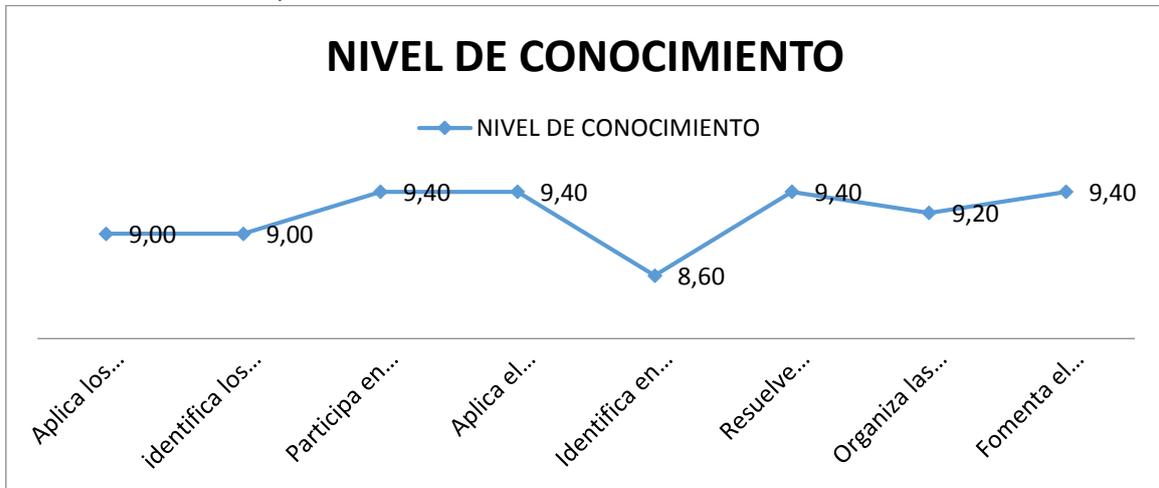
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,00	90%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,00	90%
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	8,60	86%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,20	92%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
	TOTAL	73,40	
	PROMEDIO	9,18	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico García Lorca”

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico García Lorca"

El desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, con respecto al nivel de conocimiento adquirido y fomentado en el proceso enseñanza-aprendizaje, nos indica que hay una participación activa en la construcción del código de convivencia institucional, lo cual garantiza un desarrollo equilibrado de las enseñanzas y aprendizajes teniendo un nivel de conocimiento 9,40 equivalente a 94%, pero que al mismo tiempo existe un 90% que aplica favorablemente los deberes del estado de los niños/niñas y adolescentes en su respectivo proceso pedagógico, en la observación de campo se pudo evidenciar que en verdad hay un conocimiento adecuado para fomentar el cumplimiento del reglamento, pero que no se lo está guiando de forma adecuada en su respectivo desempeño profesional, estamos convencidos con lo que nos dice la revista Educación (1992) "Los conocimientos y los valores están sometidos en la sociedad actual a una crisis de legitimidad, la valides y la autoridad de las normas tradicionales están desapareciendo y lo mismo ocurre con los conocimientos y los valores sociales globales"(p.38). Entonces podemos mencionar que debemos aprender tanto de los educandos como de los pares, para ser protagonistas de nuestras propias enseñanzas. Si bien es cierto que el nivel de conocimiento que tienen los docentes en el ámbito de la gestión legal para su desempeño es satisfactorio, no se debe olvidar que se muestre una identificación adecuada de los objetivos del plan decenal de educación en cada una de las aulas de estudio.

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

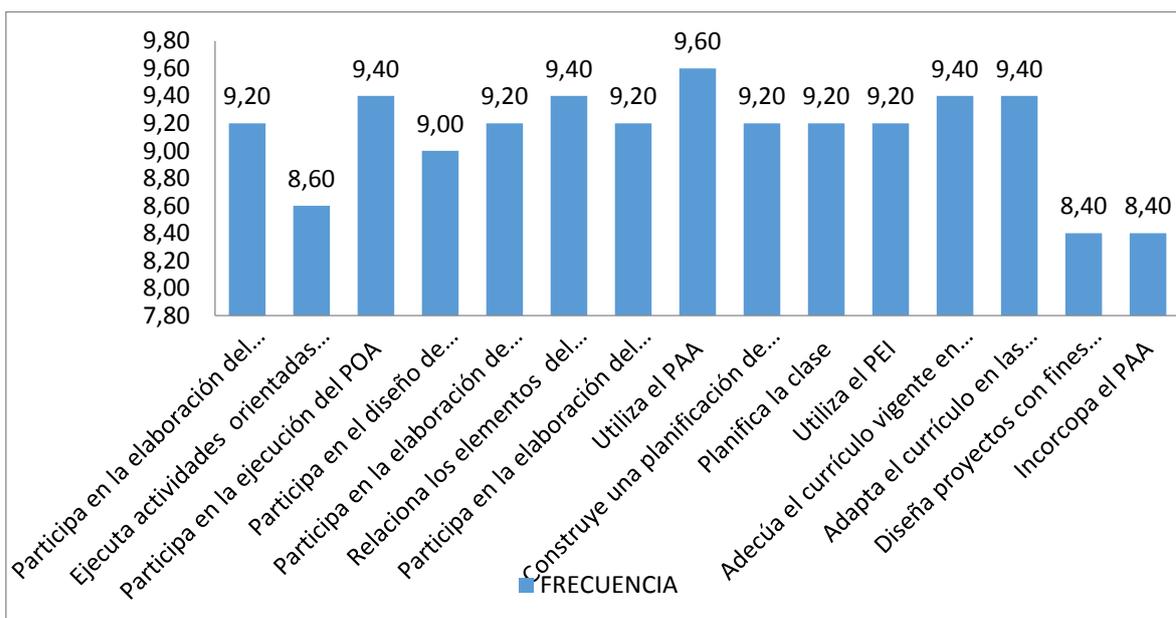
3.2.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,20	92%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,60	86%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	9,20	92%
2.11	Utiliza el PEI	9,20	92%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,40	94%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,40	84%
2.15	Incorpora el PAA	8,40	84%
TOTAL		136,80	
PROMEDIO		9,12	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico García Lorca”

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico García Lorca”

Con respecto a la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación, propuesto al grupo docente investigado, mantiene una acogida bastante aceptable, podemos mencionar que los investigados en el ítem 2.8 utilizan el plan anual de asignaturas, tiene una frecuencia de 9,60 equivalente al 96% quedando demostrado que los docentes contribuyen así a un mejoramiento continuo de la educación en todos los procesos académicos, de otra forma existe un 84% de frecuencia de los docentes que diseñan proyectos con fines educativos, medianamente satisfactorio pero que ayudará a nuestros profesionales a fortalecer las áreas y llevar una educación de calidad sin exclusión de género, esto asigna valor agregado a cada una de las actividades docentes frente a una planificación bien estructurada, como también nos permite ser partícipes activos en cada una de las gestiones de planificación, como nos manifiesta (Manes, 2004, p.20) “Planificación estratégica educativa es el proceso que evalúa las oportunidades y amenazas del fuera, como las debilidades y fortalezas del dentro articulando una misión, visión, metas y objetivos institucionales” somos los llamados a mantener un ritmo adecuado frente a las demandas educativas actuales, fortalecer cada uno de los pilares a través de la correcta utilización de los diseños e instrumentos educativos, creando cada día profesionales en cada uno de los campos de estudio.

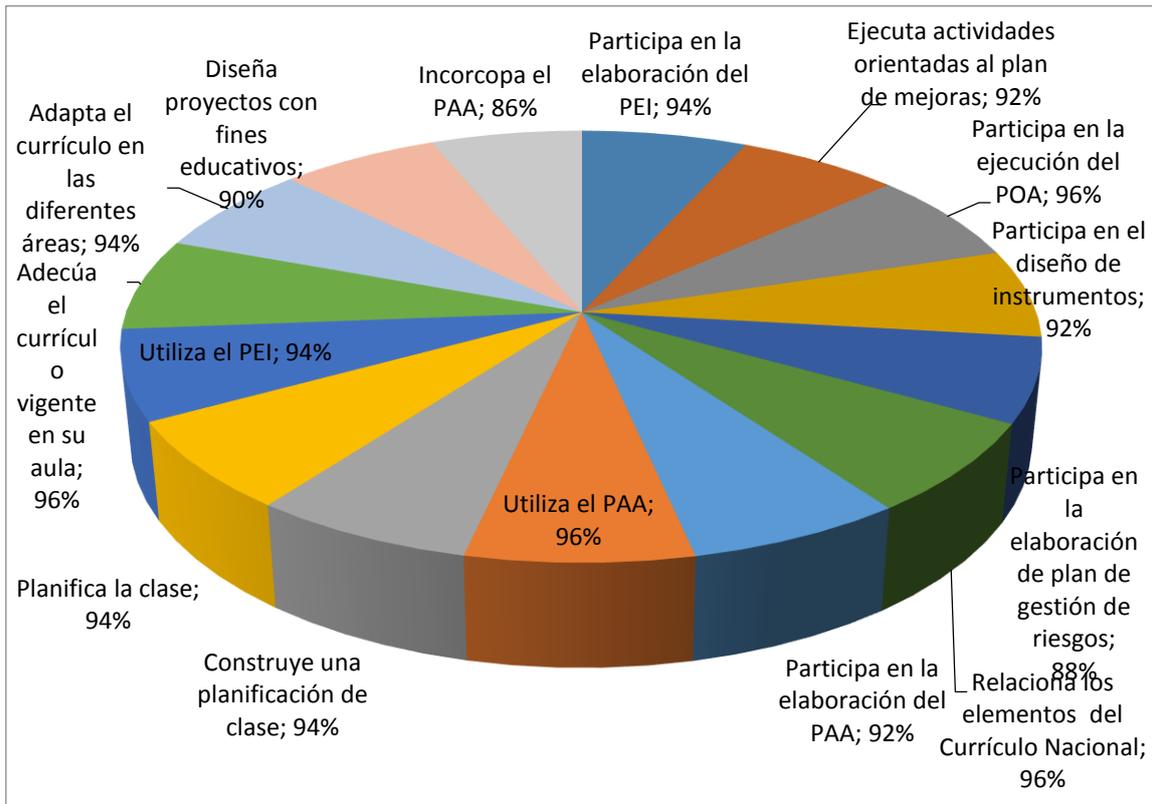
3.2.2. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,60	96%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,20	92%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,80	88%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	96%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,40	94%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,00	90%
2.15	Incorpora el PAA	8,60	86%
TOTAL		139,40	
PROMEDIO		9,29	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico García Lorca”

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico García Lorca”

Dentro del nivel de importancia, en el ámbito de la planificación en el desempeño docente se evidencia una clara utilización del ítem 2.8 utiliza PAA, que tiene una importancia del 9,60 de la muestra investigada equivalente al 96% de satisfacción, demostrando así el interés por la utilización en cada proceso didáctico en el plan anual de asignaturas por parte de los docentes, motivo por el cual corrobora con lo manifestado en el currículo de EGB (Educación,2010 p.40) manifiesta que: “las destrezas con criterio de desempeño constituyen el referente principal para que los docentes elaboren la planificación micro curricular de sus clases y las tareas de aprendizaje”, sin embargo en el ítem 2.5 participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos tiene una importancia de 8,80 equivalente al 88% relativamente bajo, motivo por el cual se concluye que los profesionales deben tener mayor participación con la elaboración del mismo, tomando en cuenta que un sistema bien estructurado fomentará aprendizajes constructivistas.

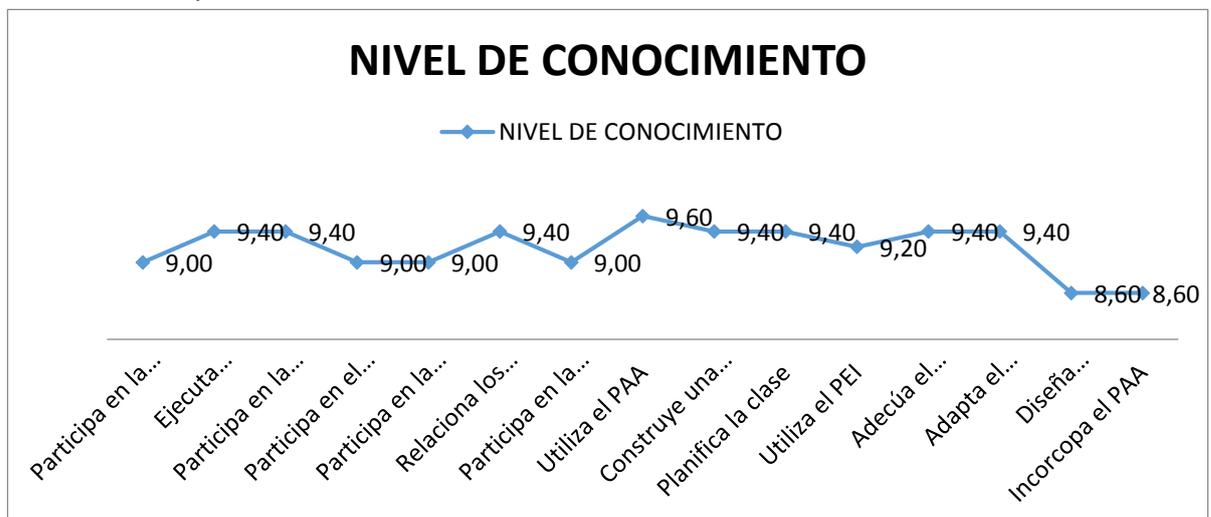
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,00	90%
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	9,00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,00	90%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,00	90%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,40	94%
2.11	Utiliza el PEI	9,20	92%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,40	94%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,60	86%
2.15	Incorpora el PAA	8,60	86%
TOTAL		137,80	
PROMEDIO		9,19	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico García Lorca”

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico García Lorca”

Cada uno de los indicadores en el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño logran equilibrar un sistema de educación oportuno y adecuado, con respecto a la tabla el ítem 2.9, construye una planificación de clase, tiene un nivel de conocimiento del 9,40 equivalente al 94% es la base fundamental para el desarrollo de las actividades didácticas en cada uno de los procesos educativos, motivo por el cual los docentes deben fundamentar sus conocimientos, habilidades en cada una de las planificaciones teniendo concordancias con lo que nos manifiesta el currículo de EGB manifiesta lo siguiente: “se debe aplicar de forma progresiva y secuenciada los conocimientos conceptuales e ideas teóricas con diversos niveles de integración y complejidad” (Educación,2010,p.38). También tenemos el indicador 2.14 Diseña proyectos con fines educativos que tiene un nivel de conocimiento del 8,60 que es igual al 86% de sus conocimientos por tal razón se debe fomentar en los educandos a la investigación científica. Dentro del promedio general de la tabla tenemos un nivel de conocimiento del 9,19 equivalente al 92% que constituyen la garantía necesaria para cumplir con los objetivos al inicio, durante y al final de los procesos educativos, un rendimiento oportuno dentro y fuera de la institución educativa.

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

3.3.1. Planificación del proceso enseñanza aprendizaje.

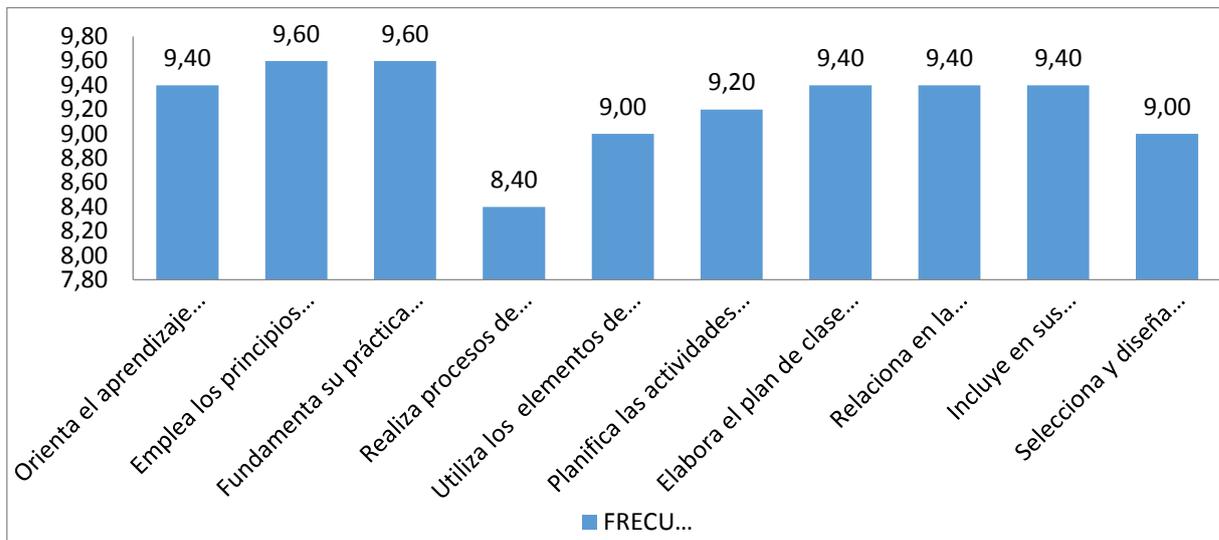
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
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	8,40	84%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,20	92%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,00	90%
	TOTAL	92,40	
	PROMEDIO	9,24	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico García Lorca”

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico García Lorca”

En la siguiente tabla analizaremos los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación del proceso enseñanza aprendizaje, en la observación del análisis los indicadores se muestran favorables, es así que en el indicador, fundamenta su práctica docente, tenemos un nivel de frecuencia de 9,60 con una aceptación del 96%, es decir que los docentes si fundamentan su práctica a través de los recursos pedagógicos que orientan el aprendizaje y motivan a los estudiantes para la adquisición de los nuevos conocimientos, el grado de aceptación nos indica lo importante que es estar en el día a día, siguiendo los diferentes procesos de planificación y estructura curricular de los temas, en cada periodo de clase enriqueceremos los conocimientos y experiencias, sin embargo en el ítem 3.4 Realiza procesos de investigación educativa, su nivel de frecuencia es de 84% un índice bajo con respecto a los demás indicadores, deduciendo entonces que debemos estar los docentes en una constante actualización de conocimientos, con respecto a las demandas educativas actuales, esta investigación debe ser enfocada en función de las habilidades y destrezas adquiridas en cada periodo didáctico según el currículo actual de EGB, Educación (2010) nos dice: “Las destrezas con criterio de desempeño constituyen el referente principal para que los docentes elaboren la planificación micro curricular de sus clases y tareas de aprendizaje” haciendo referencia a lo que nos manifiesta el currículo general básico en cada uno de sus procesos de enseñanzas-aprendizajes.

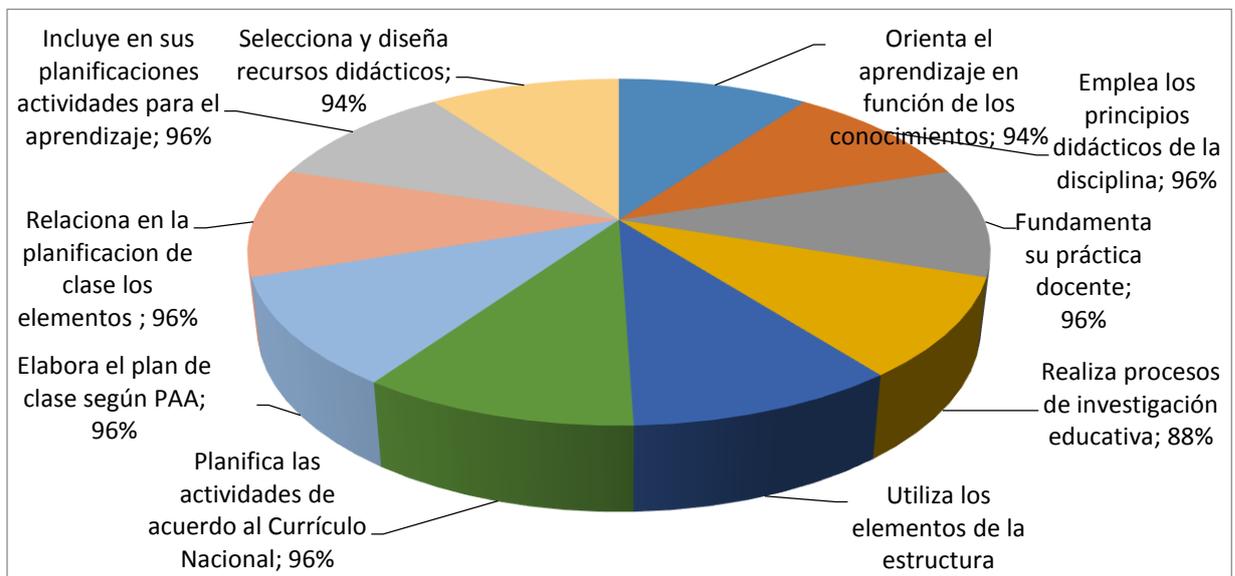
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza aprendizaje.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
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	8,80	88%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,60	96%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
TOTAL		94,60	
PROMEDIO		9,46	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico García Lorca”

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico García Lorca”

La muestra de los docentes investigados en el nivel de importancia del desempeño docente nos indica que en el ítem 3.9 incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje

tiene una importancia de 9,60 equivalente al 96% que es muy satisfactorio debido a que los docentes van creando cada día diferentes caminos de enseñanza para llegar a la meta y cumplir con los fines del currículo nacional, pero en el ítem 3.4 realiza procesos de investigación educativa mantiene una importancia del 8,80 equivalente al 88%, esto quiere decir que para complementar aprendizajes significativos debemos involucrar a toda la comunidad educativa a realizar procesos de investigación científica que estén acordes a todos los niveles de educación, fomentando un desarrollo individual y colectivo en cada uno de los estudiantes, así tenemos que el nivel de importancia expresa un valor promedio del 9,46 equivalente al 95% quiere decir que los docentes planifican, elaboran e incluyen adecuadamente sus planificaciones y actividades de aprendizaje, corroborando con lo que nos manifiesta el currículo Educación (20010) “Ofrecer orientaciones metodológicas viables para la enseñanza y el aprendizaje a fin de contribuir al desempeño profesional docente” (p.38).

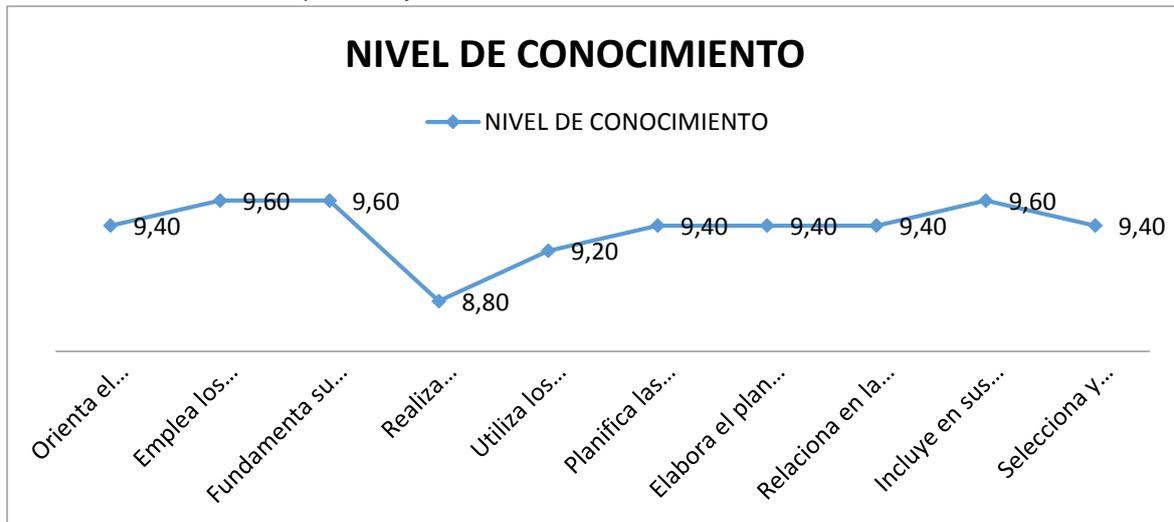
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación, del proceso enseñanza aprendizaje.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
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	8,80	88%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,20	92%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
	TOTAL	93,80	
	PROMEDIO	9,38	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico García Lorca”

Gráfico 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación, del proceso enseñanza aprendizaje.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico García Lorca"

Los resultados obtenidos en este nivel de conocimiento del desempeño profesional sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje tenemos que los docentes conocen y fundamentan su práctica docente, incluyen y motivan a sus alumnos alcanzar sus metas propuestas debido a que en el ítem 3.9 incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje tiene un nivel de conocimiento del 9,60 equivalente al 96%, es muy satisfactorio, sin embargo en el ítem 3.4 realiza procesos de investigación educativa, tiene un nivel de conocimiento del 8,80 equivalente al 88%, que es relativamente bajo comparado con los demás indicadores, para ello los profesionales deben canalizar y seleccionar de manera adecuada los recursos didácticos, necesarios y básicos para alcanzar estándares de calidad eficientes y productivos, también tenemos el indicador utiliza los elementos de la estructura curricular con un nivel de conocimiento de 9,20 que equivale al 92%, manifestando que los profesionales deben darle el uso adecuado a cada elemento del currículo para llegar a la interdisciplinariedad de las áreas de estudio.

"Planificación estrategia educativa es el proceso que evalúa las oportunidades y amenazas del fuera, como las debilidades y fortalezas del adentro, articulando una misión, visión, metas y objetivos institucionales, entonces se puede decir que nuestros docentes investigados si mantienen una regularidad en sus planificaciones". (Manes,2004, p.20)

3.3.2. Ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.

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

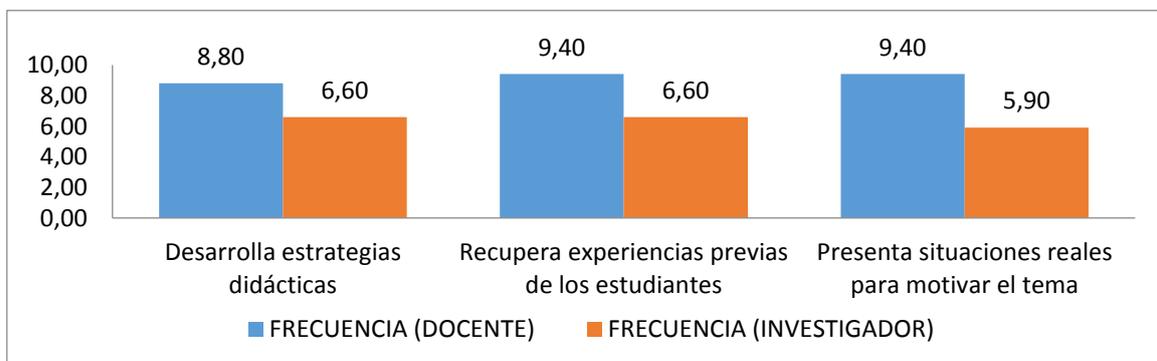
Tabla 10. INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,80	6,60	88%	66%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	6,60	94%	66%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	5,90	94%	59%
	TOTAL	27,60	19,10		
	PROMEDIO	9,20	6,37	92%	64%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación y registro de observación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico García Lorca"

Gráfico 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje.

INICIO



Fuente: Cuestionario de autoevaluación y registro de observación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico García Lorca"

Los resultados obtenidos de los instrumentos de autoevaluación docente como el registro de observación del investigador nos muestran que en el indicador 3.11.3 presenta situaciones reales para motivar el tema, alcanzan una frecuencia de desempeño de 94%, lo cual nos indica un nivel de satisfacción aceptable, sin embargo desde la visión del investigador tenemos que ese mismo indicador alcanza un nivel de aceptación de 59%, entonces se deduce que realmente en el proceso de enseñanza-aprendizaje tenemos una debilidad al momento de ser motivadores para la ejecución del proceso educativo, los profesionales evaluados deben considerar que para tener aprendizajes reales y constructivos debemos

partir de situaciones reales concretas, que nos sirvan de motivación para la adquisición de competencias en nuestros educandos, fomentando así una interdisciplinariedad en todas las áreas de estudio, relacionando los temas con el contexto educativo.

Haciendo énfasis en lo que nos manifiesta el currículo Educación (2010) “Promover desde la proyección curricular, un proceso educativo inclusivo, fortalecer la formación de una ciudadanía para el buen vivir, en el contexto de una sociedad intercultural y plurinacional” (p. 8).

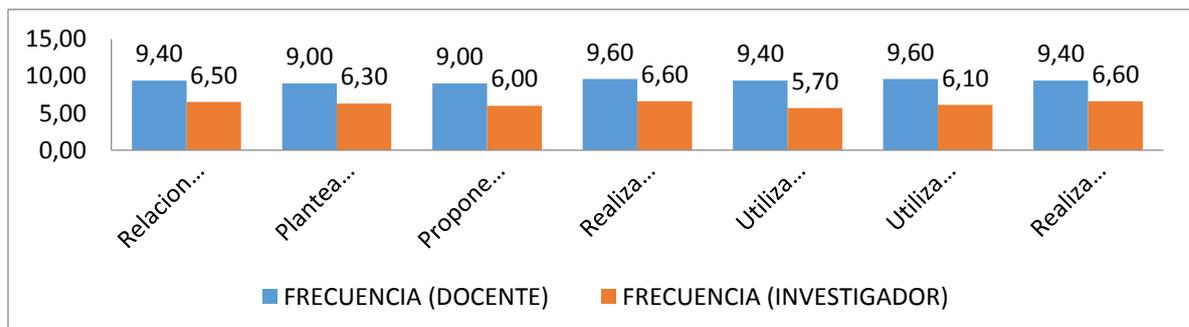
3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.

Tabla 11. DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	6,50	94%	65%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,00	6,30	90%	63%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,00	6,00	90%	60%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	6,60	96%	66%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	5,70	94%	57%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	6,10	96%	61%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	6,60	94%	66%
TOTAL		65,40	43,80		
PROMEDIO		9,34	6,26	93%	63%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente y registro de observación del investigador aplicado a la institución educativa “Federico García Lorca”

Gráfico 11. DESARROLLO



Fuente: Cuestionario de autoevaluación docente y registro de observación del investigador aplicado a la institución educativa “Federico García Lorca”

Dentro del nivel de frecuencia en el ámbito de la gestión de aprendizaje y desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador, se evidencia claramente que el ítem 3.12.6 utiliza los recursos del medio para generar aprendizajes tiene una frecuencia de 9,60 equivalente al 96% demostrando que los profesionales en realidad utilizan todos los medios disponibles para poder desarrollar habilidades y competencias en los educandos, desde la visión del investigador se puede observar que el mismo indicador denota de una frecuencia de 6,10 que equivale al 61% que no es una valoración alarmante, pero que los docentes deben tomar en cuenta la utilización de recursos del medio para un mejor desarrollo de sus clases. Imbernón (1994) “Ser un profesional implica dominar una serie de capacidades y habilidades especiales que nos harán ser competentes, en un determinado trabajo y nos permitirá entrar en esa dinámica del mercado”.

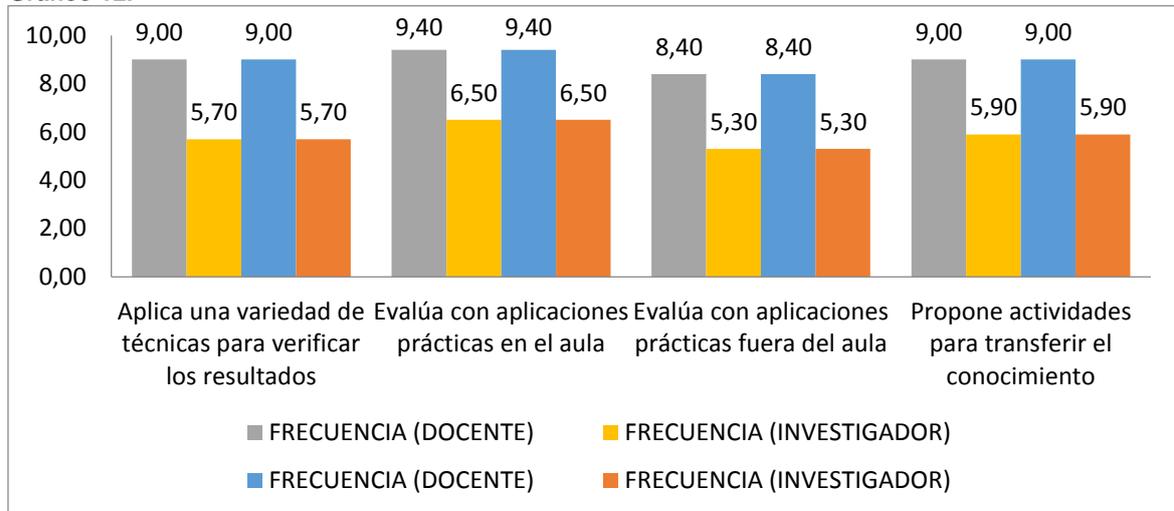
Sin embargo en la tabla también hay el ítem 3.12.3 propone actividades, alternativas metodológicas que tiene una frecuencia de 9,00 equivalente al 90% que es bajo con respecto a los demás indicadores, pero aquello se puede mejorar considerando siempre los conocimientos previos de los estudiantes y a partir de aquello manifestar estrategias metodológicas utilizando la naturaleza del medio y los recursos disponibles.

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

Tabla 12. EVALUACIÓN

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	5,70	90%	57%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	6,50	94%	65%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	5,30	84%	53%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	5,90	90%	59%
TOTAL		35,80	23,40		
PROMEDIO		8,95	5,85	90%	59%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación del investigador aplicado a la institución educativa “Federico García Lorca”

Gráfico 12.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación del investigador aplicado a la institución educativa “Federico García Lorca”

Analizando los instrumentos tanto del cuestionario de autoevaluación como el registro de observación aplicados, podemos evidenciar que es en la evaluación donde más tenemos problemas con respecto al desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, es en el indicador 3.13.3 evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula, tenemos un porcentaje de 53%, de la misma forma el indicador aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados con una frecuencia de 9,00 igual al 90% que son bajos con respecto a los demás indicadores, entonces se puede mencionar que durante el proceso de aprendizaje tenemos que encontrar el camino para que las enseñanzas perduren en cada una de las retinas de los educandos, almacenando conocimientos empíricos en cada estudiante para que pueda ser aplicado de manera correcta a través de un mejoramiento continuo, desde los diferentes ámbitos de gestión del aprendizaje, enfocados en cada una de las instancias de nuestra vida social y profesional.

Contemplando con lo expuesto en el marco teórico OCDE (2003) nos dice: “además de interactuar con grupos heterogéneos, los individuos necesitan poder tomar la responsabilidad de manejar sus propias vidas” (p.39).

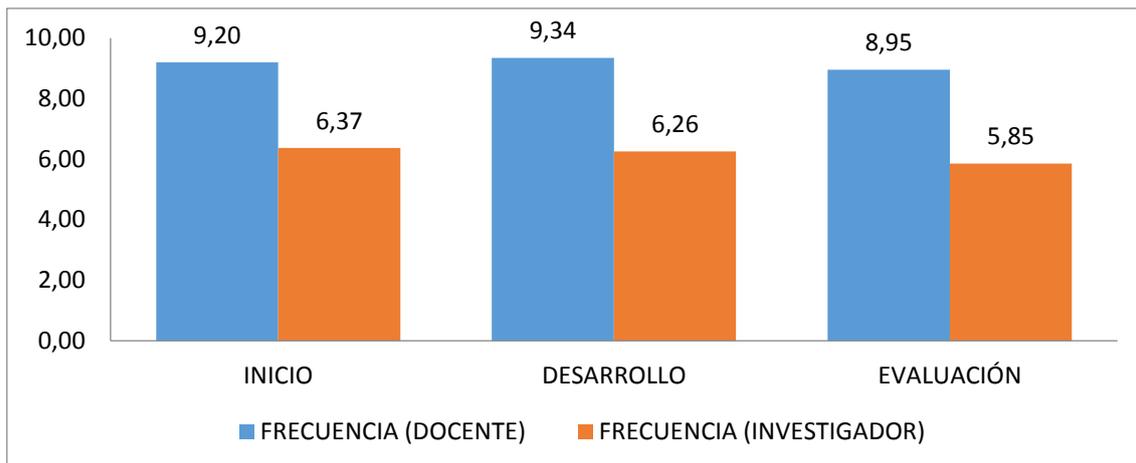
3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.

Tabla 13. VISION GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,20	6,37	92%	64%
3.12	DESARROLLO	9,34	6,26	93%	63%
3.13	EVALUACIÓN	8,95	5,85	90%	59%
TOTAL		27,49	18,47		
PROMEDIO		9,16	6,16	92%	62%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación del investigador aplicado a la institución educativa “Federico García Lorca”

Gráfico 13.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación del investigador aplicado a la institución educativa “Federico García Lorca”

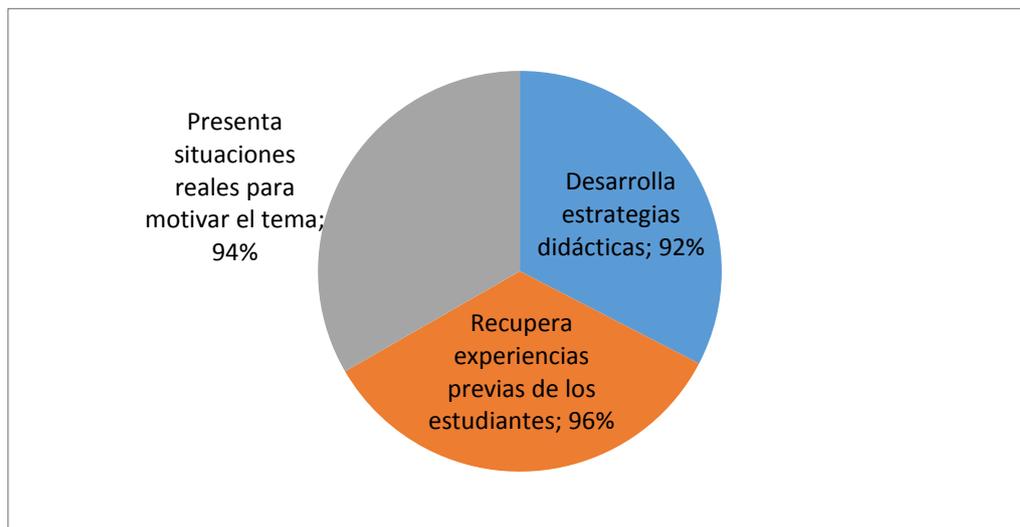
En la visión global los datos obtenidos tanto en el inicio, desarrollo y evaluación de los niveles de frecuencia del desempeño docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, nos muestran que al INICIO una frecuencia de 9,20, en el ítem 3.12 DESARROLLO tenemos una frecuencia del 9,34 equivalente al 93 % es una marcación clara de la eficiencia y rendimiento académico por parte de los docentes investigados, en cada proceso didáctico, a pesar de mantener en la EVALUACIÓN una frecuencia de 8,95 que equivale al 90% de aceptación, entonces se concluye que debemos proponer más emprendimientos, empeño en construir y adquirir resultados al inicio, durante y después de cada periodo de clase, durante el año lectivo y que estén en función de aprendizajes constructivistas, para poder así llegar a la satisfacción personal y colectiva de toda la comunidad educativa.

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

Tabla 14. INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,20	92%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	94%
	TOTAL	28,20	
	PROMEDIO	9,40	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico García Lorca"
Gráfico 14.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico García Lorca"

El grado de importancia en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción docente, en el ítem 3.11.2 recupera experiencias previas de los estudiantes posee una importancia del 9.60 equivalente al 96% nos quiere decir que el desempeño profesional docente si recupera los conocimientos y experiencias de cada uno de los educandos, motivo por el cual diariamente el rendimiento académico será eficiente y oportuno e las determinadas aulas de estudio, sin embargo tenemos una debilidad en el ítem 3.11.1 desarrolla estrategias didácticas, tiene un nivel de importancia del 92% con respecto a los demás indicadores, esto quiere decir que debemos motivar diariamente a los estudiantes para tener un correcto desenvolvimiento de cada una de las competencias para mantener un equilibrio de los tres indicadores, poniendo como referencia a lo que nos comenta Zabala y Arnau (2008) "La capacidad o habilidad de efectuar tareas o hacer frente a situaciones diversas de forma eficaz en un contexto determinado", esto quiere decir que debemos regular habilidades y conocimientos al mismo tiempo, tener la iniciativa de transmitir una

motivación intrínseca hacia los estudiantes que sea oportuna para las distintas instancias del proceso pedagógico.

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

Tabla 15. DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	94%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	94%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
TOTAL		66,40	
PROMEDIO		9,49	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico García Lorca"

Gráfico 15.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico García Lorca"

El nivel de importancia en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente DESARROLLO en el ítem 3.12.7 realiza actividades para la aplicación del conocimiento, tiene una importancia del 9,60 equivalente al 96% que es muy satisfactorio, y

que nos da a conocer que los docentes investigados si aplican actividades que estén en función del nuevo conocimiento de cada estudiante, luego de revisar el promedio de la tabla con respecto a su importancia tiene un 9,49 que equivale al 95% de todos los indicadores, lo cual se verá reflejado en la adquisición de procesos de enseñanza-aprendizaje, imprescindible como nos indica (Gonzales y Wagenaar, 2004) “Las competencias objeto de programas educativos, representan una combinación dinámica de conocimiento y habilidades. Se deduce entonces que la responsabilidad que tiene hoy en día la comunidad educativa es la interdisciplinariedad de las áreas educativas y el objetivo principal es la transversalidad del currículo nacional.

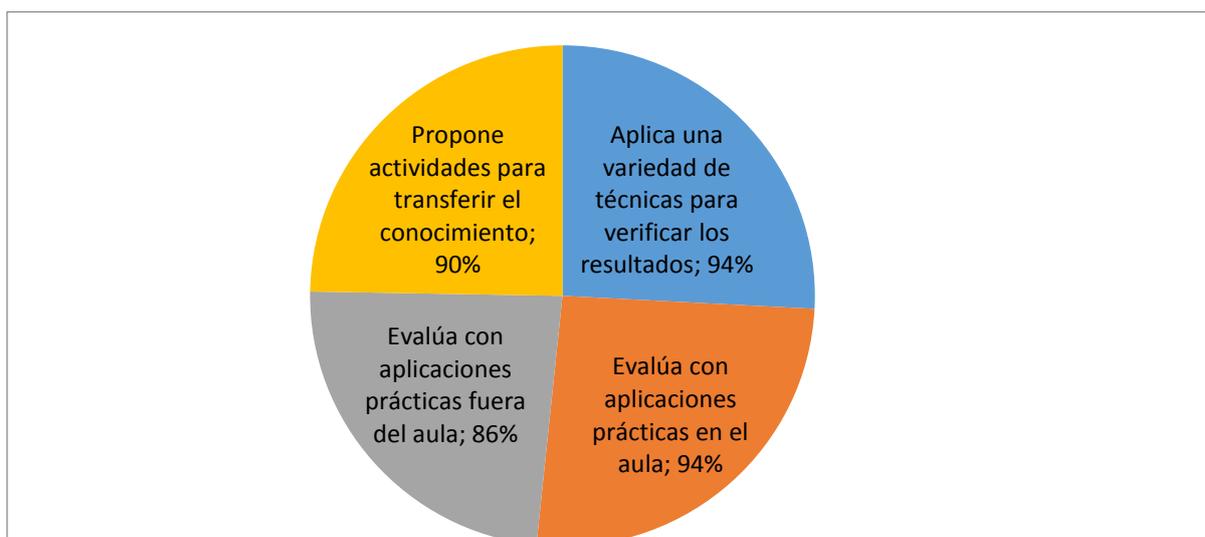
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.

Tabla 16. EVALUACIÓN

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	9,40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	86%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	90%
TOTAL		36,40	
PROMEDIO		9,10	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico García Lorca”

Gráfico16.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico García Lorca”

Los resultados obtenidos en el nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción docente del personal investigado, en la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje se determina que en el ítem 3.13.2 evalúa con prácticas en el aula tenemos un nivel de importancia de 9,40 correspondiente al 94% de trascendencia; motivo por el, cual se evidencia que los profesionales aplican técnicas para la verificación de los resultados dentro del aula; sin embargo tenemos que el indicador evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula mantiene una importancia de 8,60 y su equivalente al 86% lo cual nos manifiesta que es ahí donde se debe aplicar y proponer actividades pedagógicas para el proceso de aprendizaje y que realmente traerá beneficios personales y colectivos para toda la comunidad educativa que en la institución se educan, razón por la cual se concluye que, los profesionales si proponen actividades didácticas para transformar la educación tal como nos manifiesta el currículo Educación (2010); “Especifican hasta un nivel meso-curricular las habilidades y conocimientos que los estudiantes deberán aprender por área y por año”.

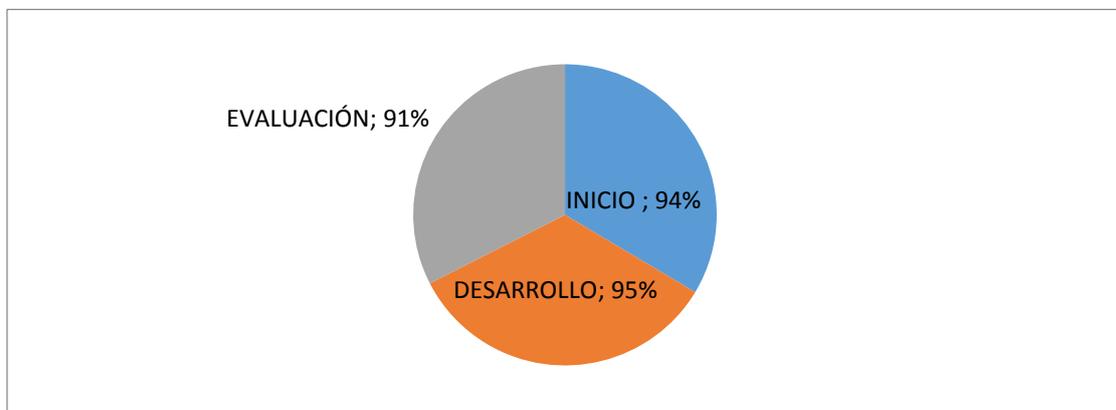
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISION GLOBAL.

Tabla 17. VISIÓN GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,40	94%
3.12	DESARROLLO	9,49	95%
3.13	EVALUACIÓN	9,10	91%
	TOTAL	27,99	
	PROMEDIO	9,33	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico García Lorca”

Gráfico 17.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico García Lorca”

En la visión global del nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje se puede observar un creciente nivel de importancia en la utilización de actividades para organizar los temas de estudio y lo que es más esencial relacionar los temas con el contexto es así que en el ítem 3.12 DESARROLLO tenemos 9,49 nivel de importancia que equivale 95% de aceptación en los docentes investigados, razón por la cual los profesionales si realizan un desarrollo productivo en cada proceso didáctico, sin embargo existe un índice inferior en la EVALUACIÓN que es de 9,10 equivalente al 91% que no es alarmante pero es un indicador que nos muestra donde podemos mejorar y ser más eficaces, quedando claro que debemos realizar actividades prácticas que estén en función de la naturaleza del conocimiento, del contexto y del entorno donde nos desenvolvemos, cumpliendo con los objetivos planteados al inicio de cada periodo de clase y lo que nos manifiesta el currículo general básico, Educación (2010) “Los ejes transversales constituyen grandes temáticas que deben ser atendidas en toda la proyección curricular” (p.39).

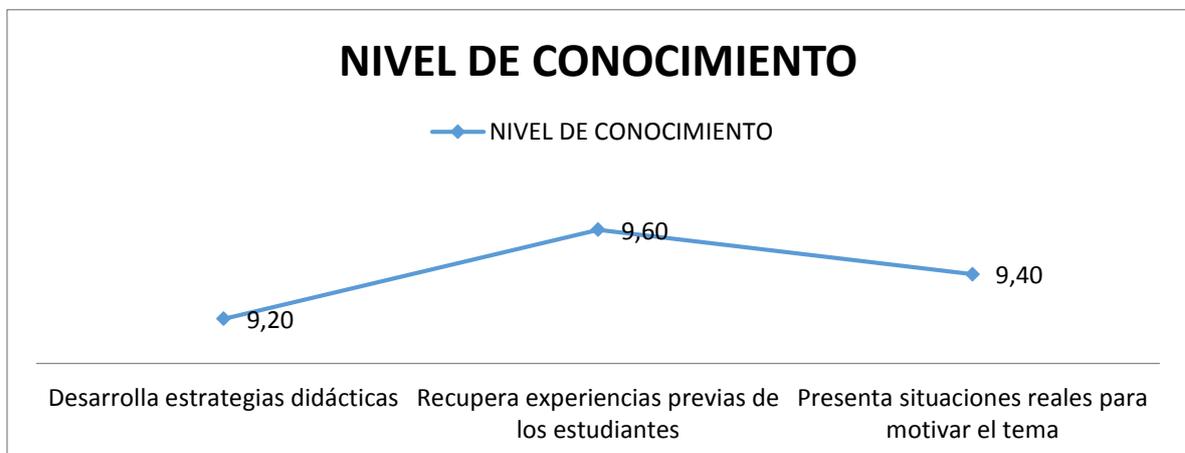
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.

Tabla 18. INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,20	92%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	94%
	TOTAL	28,20	
	PROMEDIO	9,40	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico García Lorca”

Gráfico 18.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico García Lorca”

El nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje inicio; tenemos que los docentes investigados si recuperan experiencias previas de los educandos, criterio que se ve reflejado con un nivel de conocimiento de 9,60 que es el 96% muy satisfactorio, a pesar que el indicador, desarrolla estrategias didácticas tiene un nivel de conocimiento de 9,20 que es el 92% respectivamente, esto nos marca una clara amenaza educativa, es ahí donde los profesionales deben proponer actividades bajo diferentes instancias del entrono académico, es transcendental recuperar y transmitir situaciones reales que estén acorde a los aprendizajes para que las enseñanzas sean eficientes y tengan sus raíces para situaciones a futuro, como nos manifiesta (Zabala y Arnau,2008) “La capacidad y habilidad de efectuar tareas o hacer frente a situaciones diversas de forma eficaz en un contexto determinado” (pp.39-40). Nos compromete a indagar más el conocimiento al inicio de cada uno de los temas, a manifestar una adecuada presentación de las actividades a desarrollar empezando por recuperar las experiencias y competencias de los estudiantes que serán uno de los momentos importantes para el desarrollo y desenvolvimiento del tema de estudio.

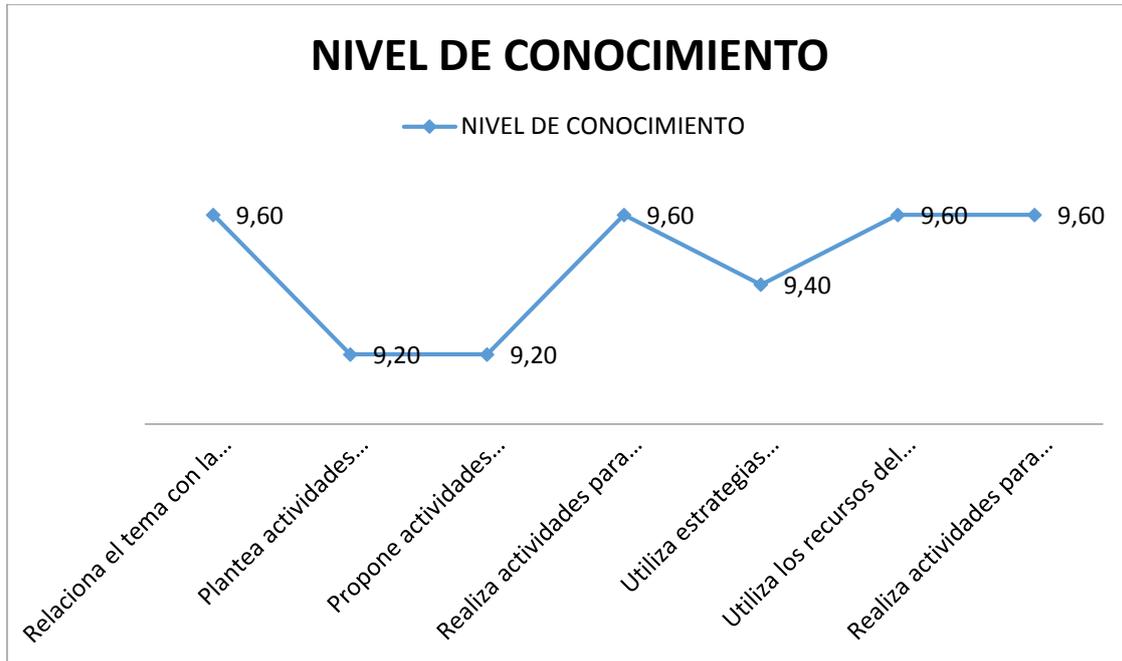
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.

Tabla 19. DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	92%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
	TOTAL	66,20	
	PROMEDIO	9,46	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico García Lorca”

Gráfico 19.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico García Lorca"

El nivel de conocimiento que tienen los docentes investigados en el ámbito de la gestión del aprendizaje se evidencia que en el ítem 3.12.1 relaciona el tema con la realidad tiene un nivel de conocimiento de 9,60 equivalente al 96% que se considera satisfactorio, motivo por el cual podemos afirmar que la muestra investigada hace relación los temas de estudio con la realidad del contexto natural y social, sin embargo en el ítem 3.12.3 propone actividades alternativas metodológicas tienen un nivel de conocimiento de 9,20 equivalente al 92% no es una cifra alarmante pero si debemos tomar en cuenta porque es aquí en donde a los educandos les vamos a formar, a desenvolverse de forma libre y autónoma relacionando actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, en el ítem 3.12.5 utiliza estrategias metodológicas alcanzan un nivel de 9,40 y es el 94% de conocimiento adquirido, que si lo hacemos bien desde el primer momento garantizamos un correcto desenvolvimiento dentro de las aulas y de la institución educativa en general. Haciendo referencia a lo que nos manifiesta el currículo, Educación (2010) "Promover desde la proyección curricular un proceso educativo inclusivo, fortalecer la formación de una ciudadanía para el Buen Vivir" (p.7).

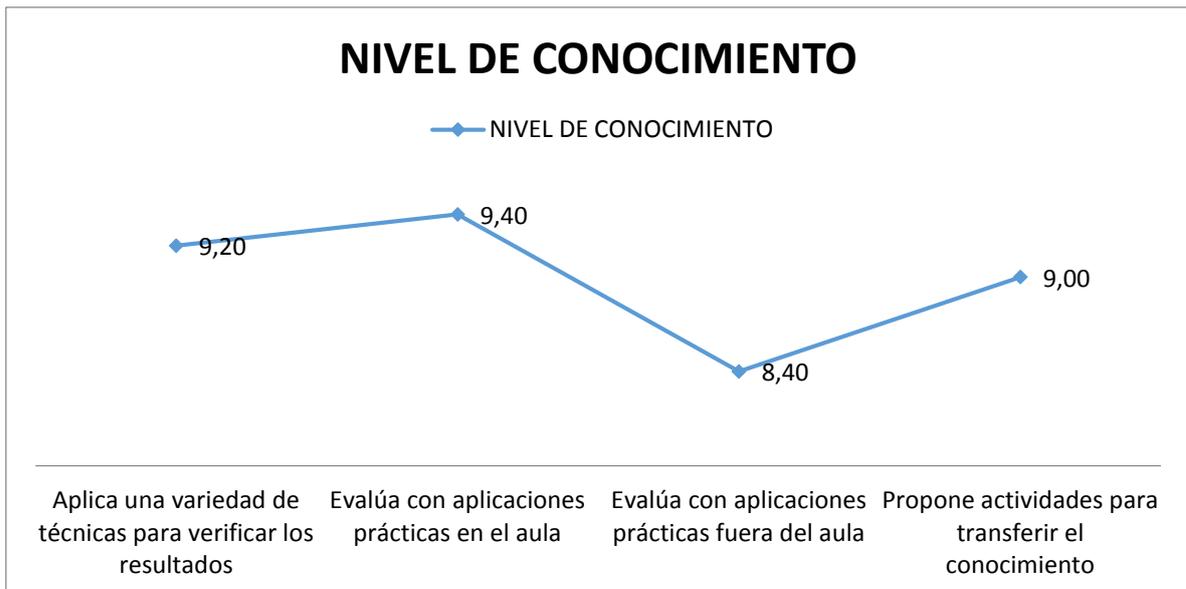
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.

Tabla 20. EVALUACION

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	84%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	90%
TOTAL		36,00	
PROMEDIO		9,00	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico García Lorca"

Gráfico 20.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico García Lorca"

El nivel de conocimiento en la evaluación del desempeño docente en el ámbito de la gestión aprendizaje, que fomentan los docentes investigados, ítem 3.13.2 Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula poseen un nivel de conocimiento de 9,40 con un equivalente al 94%, esto representa una correcta transferencia del conocimiento, es decir que si se aplica una adecuada evaluación práctica en el aula; caso contrario ocurre en el ítem 3.13.3 Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula, genera un nivel de conocimiento de 8,40 que es un equivalente al 84% medianamente satisfactorio; nos falta compromiso y dedicación para cumplir objetivos didácticos; entonces concluimos que los docentes investigados son

eficientes en evaluar con aplicaciones prácticas en cada una de las aulas, pero nos falta evaluar con aplicaciones prácticas fuera de ella; proponer, evaluar y aplicar técnicas que emanen resultados con estándares de calidad productivos haciendo concordancia con lo que dice Lepeley (2000) “la gestión de calidad en educación tiene fundamento en conocer a los alumnos, sus características y sus necesidades personales” (p.41). Del marco teórico de referencia.

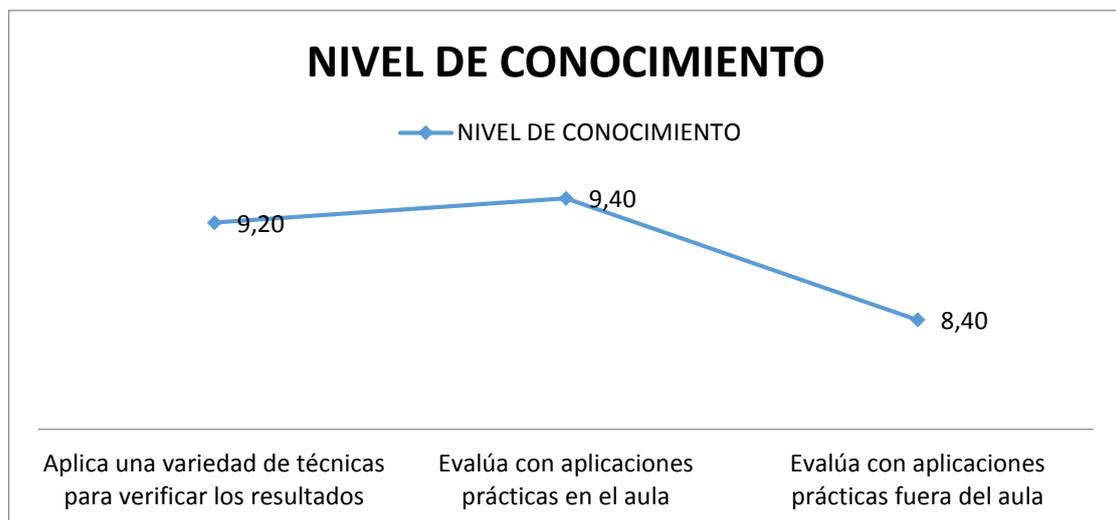
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISION GLOBAL.

Tabla 21. VISION GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	84%
TOTAL		27,00	
PROMEDIO		9,00	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico García Lorca”

Gráfico 21.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico García Lorca”

Los resultados obtenidos de la visión global dentro del nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje podemos decir que los profesionales en el ítem 3.12 Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula alcanzan un nivel de 9,40 equivalente al 94% razón por la cual nos dan las garantías necesarias para abrir nuevas

rutas del conocimiento, nuevos proyectos, nuevos caminos con ideologías constructivistas, por otro lado tenemos que el ítem 3.13 Evalúa con aplicaciones fuera del aula tiene un nivel del 8,40 que es el 84% del conocimiento; entonces se deduce que si bien es cierto que tenemos el conocimiento pero nos cuesta aun desarrollarlo por completo, debido a que nos rodea el fantasma del paradigma de cambio y que todavía se presenta activo en ciertas instituciones educativas; nos hace falta el trabajo en equipo que sea efectivo y autónomo.

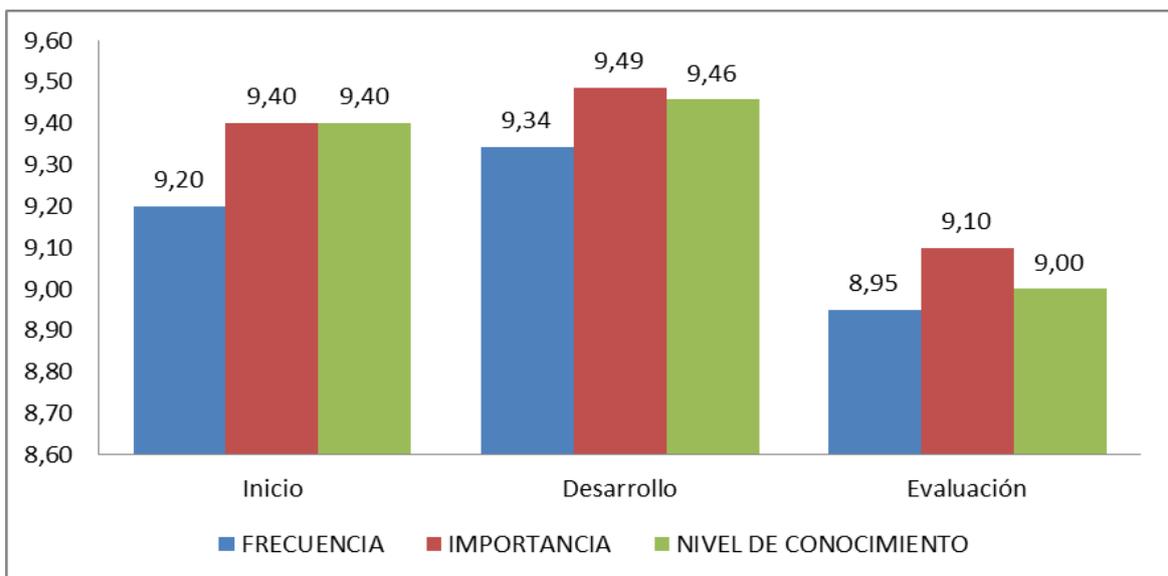
3.3.2.13. Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Tabla 22.

(TRANSPUESTO) 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	9,20	9,34	8,95
IMPORTANCIA	9,40	9,49	9,10
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,40	9,46	9,00

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico García Lorca"

Gráfico 22.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico García Lorca"

Los resultados desglosados obtenidos en la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje mantienen un equilibrio en cada uno de los niveles frecuencia, importancia, nivel de conocimiento, el nivel de frecuencia INICIO hay un 9,20 que tienen los docentes en su desempeño profesional, en el nivel de DESARROLLO tenemos un 9,34, esto hace referencia a que los docentes investigados desarrollan actividades de aprendizaje competitivos, también manejan estrategias didácticas para recuperar experiencia de cada uno de los estudiantes, siendo el indicador de frecuencia en la EVALUACIÓN con un nivel de 8,95, donde existe una debilidad un valoración medianamente baja, pero también está claro para nosotros poder equilibrar inmediatamente debemos abordar estrategias para mejorar las aplicaciones prácticas tanto dentro como fuera del aula, también se puede observar en el nivel de importancia al INICIO es de 9,40 los docentes investigados en verdad sí recuperan experiencias previas, el nivel de importancia en el DESARROLLO es de 9,49 muy aceptable esto quiere decir que los docentes si presentan situaciones reales para motivar los aprendizajes.

El nivel de conocimiento al INICIO, nos marca un valor del 9,40 es decir que los profesionales tienen un conocimiento adecuado con respecto a normas, técnicas y métodos a desarrollar en cada periodo didáctico, en su DESARROLLO tenemos un valor de 9,46 es aquí donde manejamos el conocimiento para la transferencia del conocimiento a diferentes contextos educativos, sin embargo sigue siendo la EVALUACIÓN, un indicador a tomar en cuenta a pesar de que tenemos un 9,00 de nivel de conocimiento, pero no transmitimos de forma adecuada a cada uno de los estudiantes, es decir que el camino para llegar a la meta no solo depende de un profesional, si no de la comunidad educativa.

Lepeley (2000) "Visión de futuro implica que los líderes sueñan con un mejor futuro por la organización, perseverancia ante las adversidades" (p.41). Haciendo referencia a lo que nos manifiesta el marco teórico.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

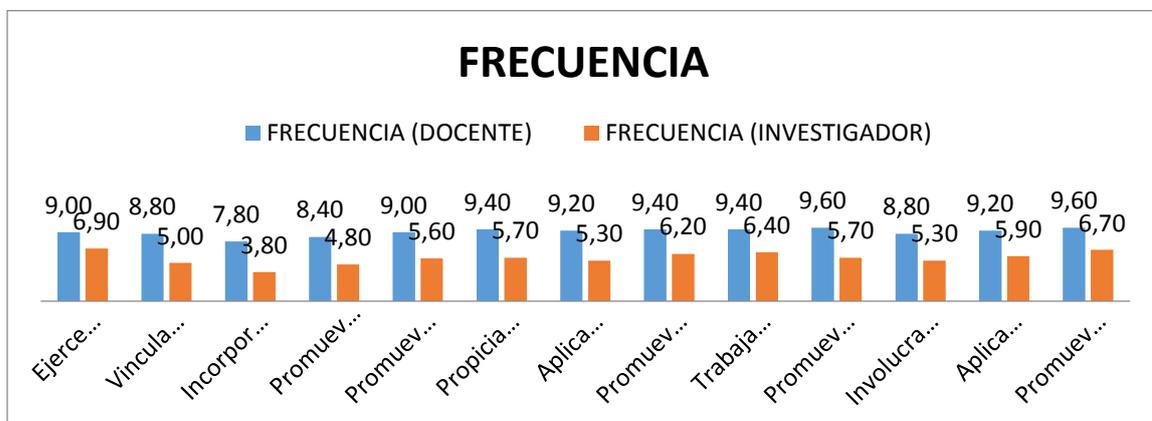
3.4.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Tabla 23. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	6,90	90%	69%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	5,00	88%	50%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,80	3,80	78%	38%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,40	4,80	84%	48%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,00	5,60	90%	56%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	5,70	94%	57%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,20	5,30	92%	53%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	6,20	94%	62%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	6,40	94%	64%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	5,70	96%	57%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	5,30	88%	53%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	5,90	92%	59%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	6,70	96%	67%
TOTAL		117,60	73,30		
PROMEDIO		9,05	5,64	90%	56%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación del investigador, aplicado a la institución educativa “Federico García Lorca”

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



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación del investigador aplicado a la institución educativa “Federico García Lorca”

Ciertamente los niveles de frecuencia obtenidos del desempeño profesional, en el ámbito de liderazgo y comunicación son altamente aceptables para los profesionales evaluados en cada uno de los indicadores propuestos, sin embargo los resultados obtenidos por el investigador durante la observación directa nos reflejan que en el indicador 4.3. Incorpora a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, tiene un porcentaje del 38% que es medianamente aceptable, de igual forma en el indicador 4.4 promueve acciones orientadas al servicio tiene un porcentaje del 48% relativamente bajo, estos dos indicadores desde la visión del investigador, entonces se puede deducir que en este ámbito de liderazgo y comunicación son puntos importantes para que la enseñanza-aprendizaje tome un rumbo adecuado, para dejar una huella marcada en la parte intrínseca de los estudiantes, motivo por el cual debemos partir de un liderazgo centrado en valores éticos, morales para evidenciar estrategias de cambio constructivo, y que los educandos sean parte importante en el cumplimiento de las actividades educativas planteadas, propiciando una interrelación entre profesor-estudiante, un clima favorable de aceptación dentro del aula, para que la adquisición de estos aprendizajes sean más fructíferos.

Como nos manifiesta Kaplún (1998) “Supone considerar a la comunicación no como un mero instrumento mediático y tecnológico sino, ante todo, como un componente pedagógico”.

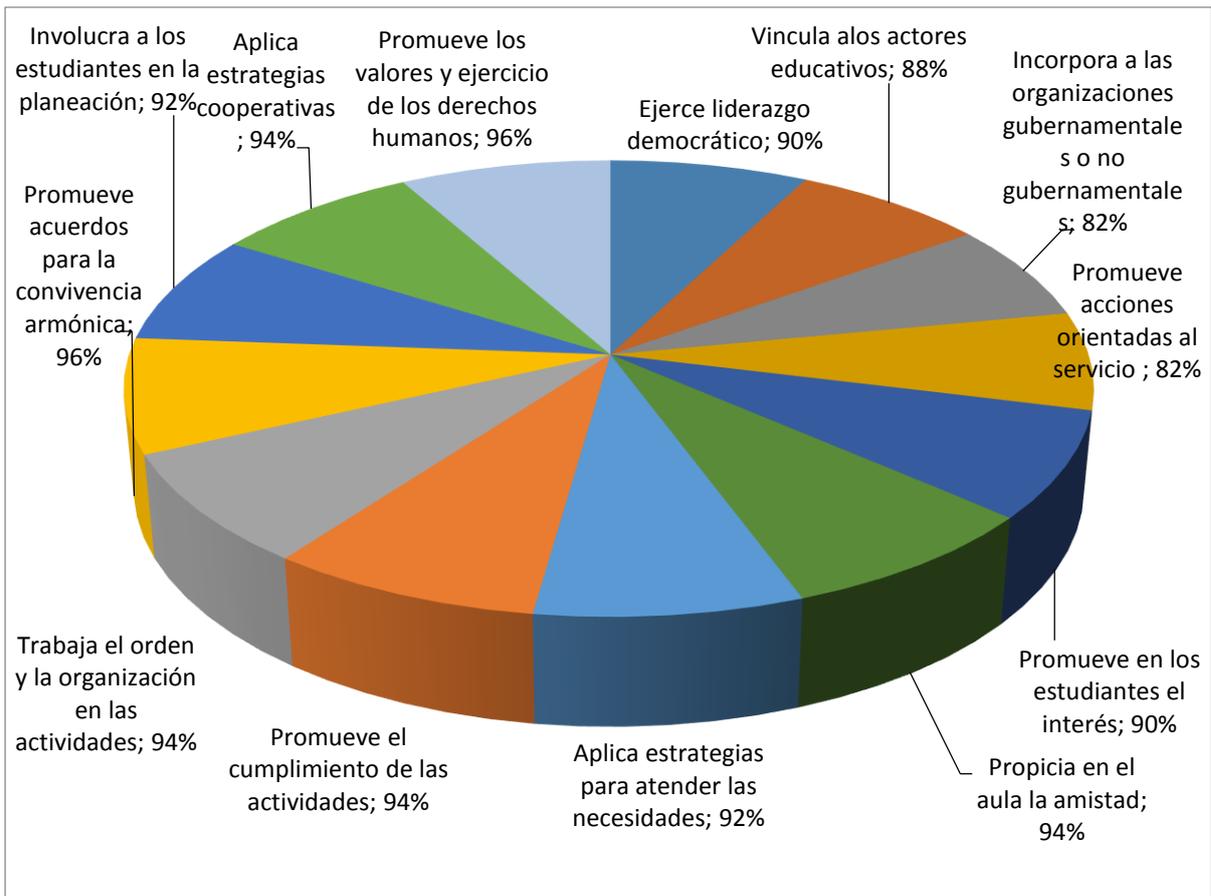
3.4.2. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	90%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	88%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,20	82%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,20	82%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,00	90%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	94%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,20	92%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	94%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	92%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
TOTAL		118,40	
PROMEDIO		9,11	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico García Lorca”

Gráfico 24.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico García Lorca”

Dentro de los resultados obtenidos con respecto al nivel de importancia que los profesionales docentes le asignan al liderazgo y comunicación se encuentra reflejado un alto índice de cumplimiento, en el ítem 4.10 promueven acuerdos para la convivencia armónica existe un nivel de importancia de 9,60 equivalente al 96% satisfactorio verdaderamente los profesionales docentes si asignan a sus clases acuerdos de convivencia con sus alumnos, ya sea desde las diferentes actividades desarrolladas, hasta el orden y la organización en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, involucrando a cada uno de los estudiantes como gestores importantes en cada una de las actividades pedagógicas realizadas, también podemos mencionar que en la observación realizada en el aula se pudo evidenciar una baja aplicación específicamente en el indicador, 4.4 promueve acciones orientadas al servicio comunitario, con una importancia de 8.20 equivalente al 82% crítica reflexiva que nos muestra claramente una amenaza frente a un problema social de la comunidad educativa, como nos manifiesta Manes (2004) “ Un líder directivo debe tener claro que espera de la institución en un año, en cinco o en diez años y esa expectativa debe compartirla y consensuarla en su comunidad educativa” (p.22). Debemos estar conscientes los profesionales docentes, que si bien es cierto que somos fuertes en algunos parámetros

pero que en otros necesitamos mejorar, dándole la debida importancia del caso a cada ámbito de gestión educativa.

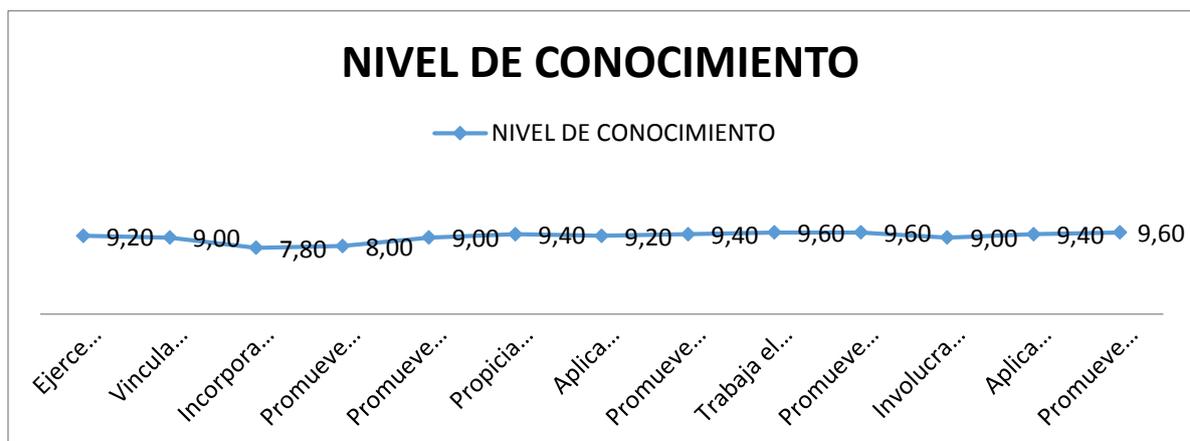
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Tabla 25. Nivel de conocimiento de los docentes en el ámbito de liderazgo y comunicación.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,00	90%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,80	78%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,00	80%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,00	90%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	94%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,20	92%
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	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	90%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
TOTAL		118,20	
PROMEDIO		9,09	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico García Lorca"

Gráfico 25.



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico García Lorca"

El nivel de conocimiento que los profesionales docentes van adquiriendo en el ámbito de liderazgo y comunicación tienen mayor presencia en cada una de las instancias y ámbitos

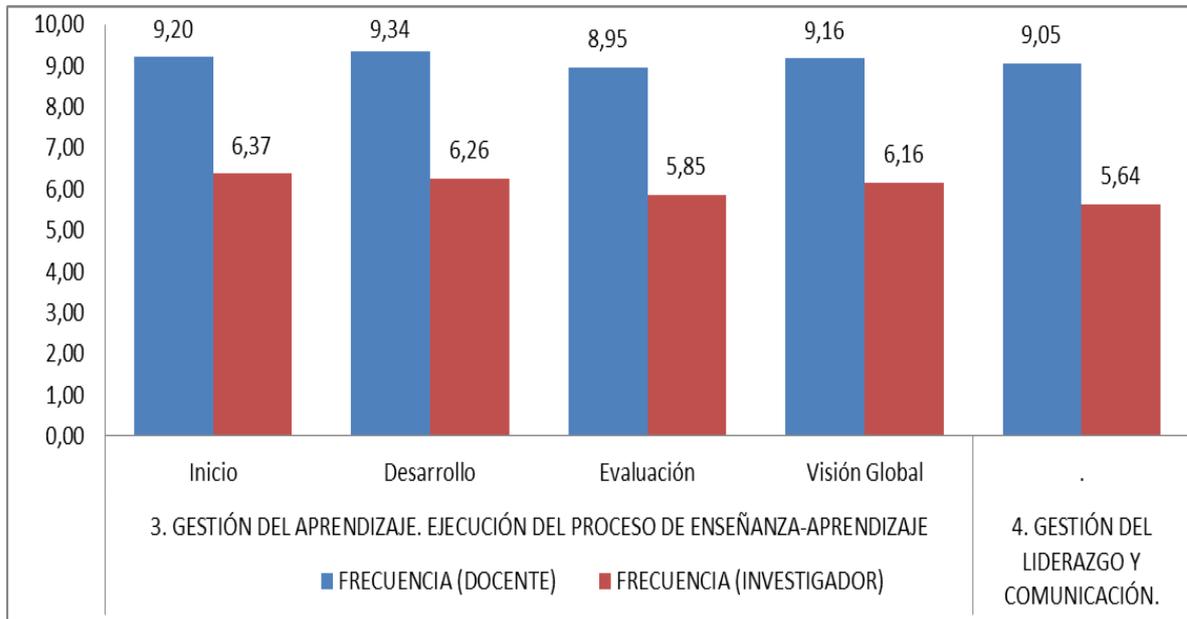
educativos conforme se van desarrollando cada una de las actividades didácticas, tenemos que en el ítem 4.9 trabaja el orden y la organización en las actividades, tiene un nivel de conocimiento de 9,60 equivalente al 96% de su conocimiento, motivo por el cual ellos si tienen organización para sus actividades y saben planificar adecuadamente sus clases, fortalecen las actividades realizadas con los gestores educativos como lo son los educandos, sirve para garantizar que cada uno de los aprendizajes sean cada vez más íntegros y autónomos, la comunidad educativa debe ejercer un liderazgo democrático, que vincule a cada uno de los actores educativos a realizar estrategias cooperativas, que estén en función de propiciar en el aula un clima de amistad y respeto hacia todos quienes en ella participamos, atendiendo necesidades básicas y promoviendo el interés por superarse en cada una de las instancias de estudio, sin embargo tenemos el ítem 4.3 incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales con un nivel de 7,80 equivalente al 78% quiere decir que somos fuertes en algunos procesos pero en otros si debemos mejorar, como nos dice Murillo (2006) “ Solo se conseguirán escuelas de más calidad y más equitativas si los directivos se comprometen a transformar la cultura de la escuela” debe haber una interrelación entre familia-escuela-comunidad, conservando el orden y la organización de las actividades de acuerdo al currículo nacional vigente.

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

Tabla 26.

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	9,20	6,37
	Desarrollo	9,34	6,26
	Evaluación	8,95	5,85
	Visión Global	9,16	6,16
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,05	5,64

Fuente: Cuestionario de autoevaluación y registro de observaciones del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico García Lorca”

Gráfico 26.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación y registro de observaciones del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico García Lorca"

Cada uno de los resultados sobre la comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes, nos manifiesta un grado de aceptación importante y aceptable en la gestión del aprendizaje tenemos una frecuencia en el DESARROLLO de 9,34 que es en donde los docentes promueven y una visión integradora para un rendimiento académico adecuado, también tenemos que la EVALUACIÓN tiene una frecuencia de 8,95 que no es alarmante pero tenemos cierta debilidad en esta parte del proceso, en el registro de observaciones de este mismo indicador nos manifiesta un valor de 5,85 es preocupante pero que los profesionales a decir de Lepeley (2000) "debe haber actitud gana-gana, nos hace referencia a maximizar los beneficios y optimizar el uso de los recursos"(p.41). Marco teórico. Promoviendo expectativas de aprendizaje con rendimientos académicos satisfactorios, sin embargo en la gestión del liderazgo y comunicación tenemos una frecuencia de 9,05 y una frecuencia desde el registro de observación de 5,64 dando a entender que los profesionales tienen el conocimiento pero hay ciertas amenazas y debilidades educativas que debemos superar y no dejan desarrollar por completo la construcción del conocimiento, constituyéndose en necesidades individuales y colectivas en cada uno de los procesos didácticos de las diferentes gestiones educativas.

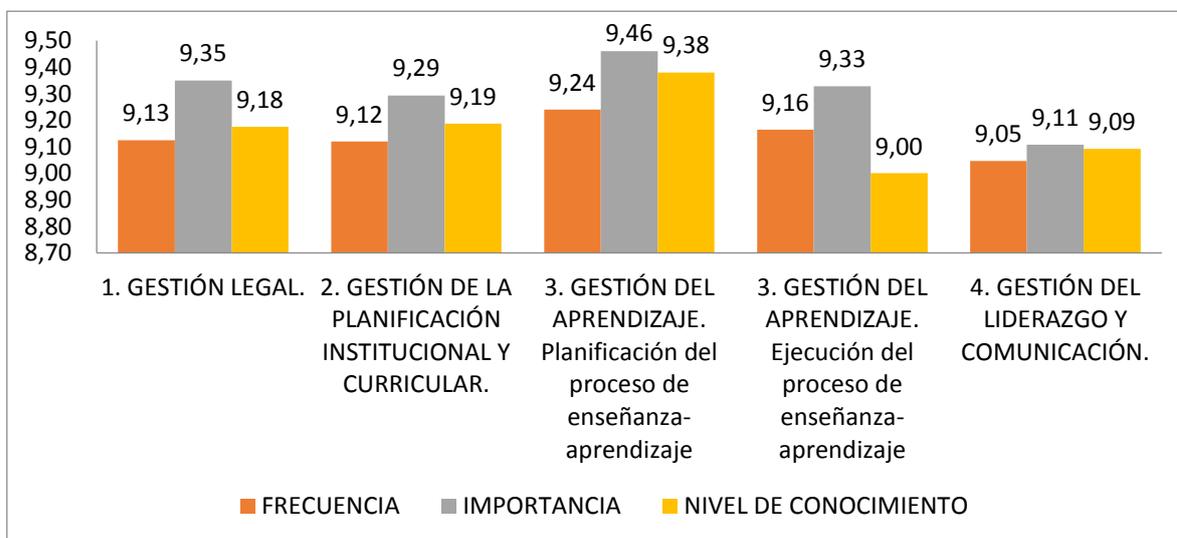
3.6. DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE: (análisis global)

Tabla 27. Desempeño profesional docente.

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,13	9,35	9,18
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,12	9,29	9,19
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,24	9,46	9,38
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,16	9,33	9,00
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,05	9,11	9,09

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico García Lorca"

Gráfico 27. Desempeño profesional docente (análisis global).



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico García Lorca"

Fortalecer cada una de las instancias del proceso de enseñanza-aprendizaje es el desafío de cada una de las instituciones educativas, específicamente de los profesionales docentes que en ella participan, generando aprendizajes auténticos que estén en función de competencias con altos índices de rendimientos pedagógicos bien estructurados, tenemos el indicador en la gestión del aprendizaje, planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje con una FRECUENCIA de 9,24 IMPORTANCIA DE 9,46 y un NIVEL DE CONOCIMIENTO

DE 9,38 motivo por el cual los docentes son gestores de procesos constructivistas y aprendizajes significativos como nos indica Educación (2010) en un literal “Mejorar los procesos de gestión a nivel central, departamental distrital y centro educativo”(p.25). Son consecuentemente el trabajo trascendental que realizan los docentes en el día a día, cumpliendo con el desarrollo del currículo propuesto, es así que tenemos una clara visión de a dónde queremos llegar, cuales son los propósitos y el fin de la educación para cada uno de los estudiantes, tenemos el otro ámbito gestión del liderazgo y comunicación con una FRECUENCIA de 9,05 una IMPORTANCIA de 9,11 y un NIVEL DE CONOCIMIENTO de 9,09 quedando demostrado que los profesionales docentes en verdad necesitan el apoyo incondicional de la institución para llevar un liderazgo ético y humanista, que comprometa el aprendizaje por nuevas y profundas vías de desarrollo constructivista, que genere el nexo de comunicación necesaria para adquirir el desarrollo de los ejes de transversalidad del currículo, en las diferentes áreas y disciplinas de estudio, construyendo un mejor camino de enlace para el desarrollo de los pueblos y en especial del estado ecuatoriano.

CAPÍTULO 4

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES, BIBLIOGRAFÍA, PROPUESTA Y ANEXOS

CONCLUSIONES:

- Los docentes investigados resuelven conflictos tanto dentro del aula como fuera de ella, fomentando el cumplimiento del reglamento del sistema educativo ecuatoriano.
- Cada uno de los profesionales docentes participan activamente en la resolución de conflictos, a través de las críticas constructivas otorgadas por sus pares, que tienen su desenlace en la interdisciplinariedad de las áreas.
- Los docentes investigados ejercen de manera convincente los deberes del estado, y los derechos de los niños, niñas y adolescentes, para una correcta construcción del conocimiento.
- Los docentes participan activamente en la elaboración del PEI, lo cual da la seguridad de que las enseñanzas sean adecuadas y oportunas para llegar a aprendizajes significativos.
- El conocimiento que los docentes han demostrado en el transcurso del proceso de enseñanza-aprendizaje, se desarrolla en función del currículo general básico.
- Los docentes ejecutan de manera prioritaria las planificaciones de clase convirtiéndose en generadoras de aprendizajes significativos.
- Los docentes fundamentan su práctica docente, con actividades diarias que van de acuerdo al currículo nacional vigente.
- El amplio conocimiento y la experiencia docente de los profesionales hacen que impulsen en sus planificaciones estrategias, métodos, técnicas que estén en función de un aprendizaje íntegro y autónomo.
- Se observa un correcto desenvolvimiento de los temas, bajo planificaciones de aula bien estructuradas, con correcto uso de recursos didácticos.
- La comunidad educativa promueve los valores y ejercicios de los derechos humanos establecidos a cada uno de los actores educativos.

- Los docentes mantienen un equilibrio armónico de amistad y respeto mutuo entre la relación profesor-estudiante, demostrando un liderazgo democrático.
- Cada uno de los profesionales trabaja con orden y disciplina en cada una de las actividades organizadas para cada proceso didáctico.
- Los docentes investigados muestran niveles de competencia satisfactorios, dentro de la gestión legal, de aprendizaje, de planificación curricular e institucional.
- Manejan adecuadamente las planificaciones curriculares tanto de aula, como por bloques, acorde con lo establecido por el ministerio de educación ecuatoriano.
- En la gestión de aprendizaje ejecutan actividades de acuerdo con el entorno de los estudiantes, motivo por el cual mantienen un equilibrio de las áreas de estudio.
- Los docentes aplican estrategias para atender las necesidades de los estudiantes, en cada una de las instancias del proceso.

RECOMENDACIONES:

- El reglamento interno de la institución, estipulado para educación general básica, debe ser optimizado y regulado por los docentes de la institución.
- Para optimizar el reglamento interno de la institución en el ámbito de la gestión legal se debe trabajar de forma grupal, trabajo en equipo, para conseguir los fines y propósitos educativos, regulados en el currículo general básico.
- Fomentar y participar tanto en el cumplimiento del reglamento interno de convivencia institucional, como participar activamente en la construcción del código de convivencia de la institución.
- Se debe a través de las planificaciones institucionales y curriculares diseñar proyectos que vayan en un mejoramiento eficaz de la comunidad educativa.
- Los docentes deben tener más participación con los educandos al momento de relacionar los elementos del currículo con el entorno del estudiante.
- El desarrollo de los procesos didácticos debe estar orientado a un mejoramiento continuo, que satisfaga necesidades básicas de los educandos.
- Deben inculcar en cada uno de los estudiantes valores éticos, morales, motivaciones intrínsecas que estén enfocadas hacia procesos de investigación educativa, tanto dentro como fuera de la institución.
- Seleccionar de manera apropiada los recursos didácticos para satisfacer las competencias y conocimientos constructivos de los estudiantes, innovar el conocimiento en cada uno de los temas.
- Los docentes que dominan el conocimiento tanto implícito como explícito, deben transmitirlo a lo largo de todos los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Se debe promover acciones orientadas al servicio comunitario, comprometer a la concientización de las necesidades de la comunidad educativa y sociedad en general.

- Fortalecer la educación de manera libre y democrática en cada una de las instancias, a través de la investigación científica.
- Proponer estrategias cooperativas para fomentar el trabajo en equipo, de las distintas disciplinas de estudio.
- Aplicar el código de convivencia institucional, en todas las áreas de estudio y en todos los procesos didácticos dentro del marco de gestión legal.
- Los docentes deben orientar el proceso didáctico de acuerdo a lo establecido en el plan de clase según el PAA.
- Se debe utilizar los materiales didácticos apropiados para cada proceso, utilizando específicamente el entorno del estudiante.
- Aplicar una comunicación con estrategias para atender necesidades básicas de los estudiantes esto significa comunicación en valores.



BIBLIOGRAFÍA

- Aguerrondo, I. (1996). *la escuela como organización inteligente*. Argentina: Editorial Troquel.
- Aguila, C. (2008). *Mejores practicas de liderazgo competitivo con valor*. Mexico: UDLAP.
- Aldana, I. A. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Magisterio.
- Beltrán, M. R. (2009). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias. *Revista electrónica de investigación educativa*, 2.
- Bolívar, A. (2004). Revista de Educación. *asesoramiento y apoyo comunitario para la mejora de la educación*, 119-120.
- Carlés, G. A. (2010). Populismo, Regeneracionismo y Democracia. *Revista de Reflexión y Analisis Político*, 3-13.
- Casassus, J. (2000). Problemas de la gestión educativa en America Latina. *UNESCO*, 2.
- Cassasus, J. (1997). *La gestión en busca del sujeto*. Santiago.
- Contreras, J. (1990). *Enseñanza, Curriculum y Profesorado*. Madrid: Akal, S.A.
- Delgado, M. J. (1999). Metodología de entrenamiento de observadores para investigaciones sobre E.F. y deporte en las que se utilice como método la observación. *Revista Motricidad*, 71-72.
- Domingo, J. C. (1990). *Enseñanza, Curriculum y Profesorado*. Madrid: Akal, S.A.
- Educación, M. d. (2012). Ley Organica de Educación Intercultural y Reglamento General. *Marco Legal Educativo*, 11-23.
- Educación, M. d. (1992). Descentralización y evaluación de los sistemas educativos. *Revista de educación* 299, 130.
- Educación, M. d. (09 de Agosto de 2007). Recuperado de http://www.educar.ec/noticias/fundamentos_pedagogicos.pdf.
- Educación, m. d. (2010). *Actualización y fortalecimiento curricular de la educación general básica*. Quito- Ecuador: Ministerio de educación .
- Educación, M. d. (2010). *ACTUALIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO CURRICULAR DE LA EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA*. Quito: Ministerio de educación del Ecuador.
- Fernandez, I. (1998). *Prevención de la violencia y resolución de conflictos*. Madrid: Nancea S.A. de Ediciones Madrid.
- Gladys villaroel, X. S. (2002). *Relación familia y escuela*. Chile: estudios pedagógicos (Valdivia).

- Gómez, A. P. (1998). La cultura institucional de la escuela. *Cuadernos de pedagogía*, 79-80.
- Hunt, B. C. (2009). *Efectividad del desempeño docente*. Santiago: San marino.
- Imbernón, F. (1994). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado*. Barcelona: Editorial GRAÖ.
- Jessica, S. G. (2013). *Relación familia-escuela*. Valladolid, España: Universidad de Valladolid. Facultad de educación y trabajo social.
- Kaplún, M. (1998). La gestión cultural ante los nuevos desafíos. *Revista Latinoamericana de Comunicación*, 1-2.
- L., M. J. (2011). Buen desempeño profesional docente. *Consejo Nacional de Educación*, 22-33.
- Lepeley, M. T. (2000). *Gestión y Calidad en Educación*. Mexico: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A de C.V.
- Lepeley, M. T. (2000). *Gestión y Calidad en Educación*. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- López, S. t. (2004). Familia, escuela y sociedad. *Aula Abierta*, 35-52.
- Lugones, M. G. (2002). *La enseñanza tutelar*. La Habana, Cuba: Editorial Ciencia Médicas.
- Manes, J. M. (2004). *Gestión estratégica para instituciones educativas*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- María Gonzales, M. H. (1999). *Elaboración de materiales curriculares, fundamentación teorica*. Barcelona: INDE Publicaciones.
- Maura, V. G. (2010). ¿Que significa ser un profesional competente? *Revista cubana de educación superior*, 3-6.
- Monereo, C. (2000). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje*. Barcelona : Editoprial Graó.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogota, D.C. Colombia: Cooperativa editorial magisterio.
- Murillo, J. (2006). Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. *Revista Electrónica Iberoamericana*, 11-24.
- Negocios, E. E. (2014). Actividaes para fortalecer el trabajo en equipo. *Buenos Negocios*, 16.
- Pareja, J. A. (2011). Conflicto, comunicación y liderazgo escolar: Lo vertices de un triangulo equilátero. *revista de curriculum y formación de profesorado*, 2-11.
- Rodriguez, M. (2006). *Inteligencia Emocional*. Quito: Hermo Grafic.
- Salas, R. (2000). *La calidad en el desarrollo profesional, avances y desafios*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.

- Serra, D. J. (2008). *Psicología de la Motivación*. La Habana: Ciencias Medicas.
- Tardif, M. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Madrid: NARCEA S.A DE EDICIONES.
- Tiramonti, G. (1997). Los imperativos de las políticas educativas de los 90. *Facultad de educación*, 1-2.
- Tobón, S. (2006). *Las competencias en la educación superior. Políticas de calidad*. Bogotá: ECOE.
- UNICEF. (2009). LA FORMACION INICIAL Y LA CAPACITACION DE DOCENTES EN SERVICIO. *EIBAMAZ*, 7.
- Vaillant, D. (2004). *Desarrollo profesional docente*. Madrid, España: NARCEA,S.A de ediciones, 2009.
- Vila, I. M. (1994). La enseñanza de las estrategias de aprendizaje y las habilidades metacognitivas. *Perfiles Educativos*, 3-4.
- Vollmer, M. I. (1994). Nuevas demandas a la educación i a la institución escolar y a la profesionalización de los docentes. *Revista Iberoamericana de Educación*, 12-13.

PROPUESTA

ESTRATEGIA

AMBITO:	LEGAL <input type="checkbox"/>	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input type="checkbox"/>	APRENDIZAJE <input type="checkbox"/>	LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input checked="" type="checkbox"/>
PROBLEMA IDENTIFICADO:				
* Falta de comunicación y liderazgo de los docentes, en el proceso de enseñanza aprendizaje; en la escuela fiscal “Federico García Lorca”.				
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:				
<i>“POTENCIAR LA COMUNICACIÓN Y EL LIDERAZGO, PARA MEJORAR LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN LA GESTIÓN Y EL DESEMPEÑO DOCENTE”</i>				
OBJETIVO:				
*Desarrollar habilidades y destrezas de liderazgo y comunicación en los docentes de la institución “Federico García Lorca” para mejorar el desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, durante el periodo lectivo 2014-2015, mediante el desarrollo de las actividades sugeridas.				
ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:	
1.- Taller sobre: -El Liderazgo y Comunicación en Educación.	-Contratar un capacitador -Convocatoria docente. -Socialización del taller. -Proyección de un video. -Dirección de comentarios. -Análisis positivos/negativos del video.	-Directivos y docentes, profesional capacitador -Aula, proyector, Cd, pizarrón, marcadores,	*Aplicación de un cuestionario.	

<p>2.-Selección democrática de docentes para especializarlos en liderazgo comunicacional.</p>	<p>-Conclusiones y sugerencias.</p> <p>-Gestionar cursos de liderazgo en el ministerio de educación.</p> <p>-Convocar a una asamblea docente.</p> <p>-Designación de docentes para su especialización.</p> <p>-Información de asistencia al curso.</p> <p>-Después de la capacitación, multiplicación del conocimiento.</p> <p>-Jornadas de reunión docente.</p>	<p>cuadernos.</p> <p>-Aporte Institucional.</p> <p>-Directivos y docentes, Funcionarios ministeriales.</p> <p>-Aula, pizarrón esferos, cuadernos</p>	<p>*Aplicación de una encuesta.</p>
<p>3.- Elaboración de un FODA: Sobre Liderazgo y Comunicación.</p>	<p>-Reunión docente.</p> <p>-Entrega del formato FODA.</p> <p>-Formación de equipos de trabajo.</p> <p>-Clasificación de resultados.</p> <p>-Disertación de los análisis.</p> <p>-Conclusiones y Recomendaciones.</p>	<p>-Directivos, docentes.</p> <p>-Pizarrón, micrófono, marcadores, papelotes, esferos, cuadernos, bibliografía básica.</p>	<p>*Porcentual.</p>
<p>4.- Jornadas Pedagógicas: Sobre comunicación.</p>	<p>-Selección del capacitador.</p> <p>-determinar fechas de las jornadas.</p> <p>-Verificación de asistencias.</p> <p>-Socialización de las jornadas.</p> <p>-exposición de ejemplos reales de incomunicación y comunicación.</p> <p>-lluvia de ideas, con ejemplos prácticos.</p> <p>-Involucrar a toda la comunidad educativa.</p> <p>-Conclusiones/Sugerencias.</p>	<p>-Profesional capacitador, directivos, docentes.</p> <p>-Aula, pizarrón, marcadores, esferos, papelotes, textos, proyector.</p> <p>-Fondos de la institución.</p>	<p>*Aplicación de un test.</p>

BIBLIOGRAFÍA:
 (Lepeley, Gestión y Calidad en Educación, 2000)
 (Pareja, 2011)
 (Rodriguez, 2006)

ANEXOS

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo

ESCUELA DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA "FEDERICO GARCÍA LORCA"

LA ECUATORIANA – COOP. INMACULADA
QUITO – ECUADOR
TELÉF. 2696-376 escuela.Federico@yahoo.es

Quito a, 09 de Diciembre 2013

AUTORIZACIÓN

Yo, Lic. Mariana Guzmán, Directora de la Escuela Fiscal Mixta "Federico García Lorca" situada en la Parroquia La Ecuatoriana de la ciudad de Quito Barrio Concordia N° 2 Coop. Inmaculada, Autorizo al Sr. WALTER IVAN AGUILA A. Con cédula de identidad N° 1103585418, el ingreso a la institución, para llevar a efecto la realización del Programa Nacional de Investigación con el tema "DESEMPEÑO DOCENTE EN EL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE" brindando el apoyo necesario con el personal docente, estudiantes y comunidad para el desarrollo eficaz de las actividades planificadas oportunamente, con responsabilidad ética y seriedad, característica de un profesional en formación, complemento de la preparación académica de un futuro docente.



Atentamente,


Lic. Mariana Guzmán
DIRECTORA ENCARGADA.

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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, 17 de septiembre del 2014

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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



Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación.

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO			
Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	Nº de observación

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

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

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

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

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

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Código:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigador

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. Tipo de Institución:

Pública	Municipal	Particular	Ficomisional
---------	-----------	------------	--------------

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	Semi-presencial	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.	

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

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

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

(Gracias por su colaboración)

Anexo 4: Fotografías de la institución educativa “Federico García Lorca”



Anexo 5: Aplicación del cuestionario para evaluar la actividad N° 1 de la propuesta, al personal docente de la institución educativa “Federico García Lorca”.

El presente cuestionario tiene la finalidad de conocer los alcances y limitaciones que el personal docente tiene frente a las amenazas de medio en que se desenvuelve, con el fin de desplegar un plan correctivo que busque mejorar las condiciones de liderazgo y comunicación.

Marque con una X según corresponda.

N°	PREGUNTAS	SI	NO
1	¿El liderazgo y comunicación que usted ejerce a diario le da soluciones pertinentes para solucionar problemas?		
2	¿El liderazgo que promueve excelencia académica, es conocido y aplicado por usted?		
3	¿Las diversas acciones de liderazgo tienden a mejorar el rendimiento estudiantil?		
4	¿El adoptar diversos tipos de liderazgo y comunicación, tienden siempre a un mejoramiento continuo en educación?		
5	¿Los docentes deben mantener siempre habilidades de comunicación y liderazgo efectivo frente a la comunidad educativa?		
6	¿Piensa usted que el mantener continuamente talleres sobre liderazgo y comunicación, ayudara a mejorar aprendizajes significativos?		
7	¿El dialogo y la escucha son factores esenciales para desarrollar una comunicación eficiente?		
8	¿Gestionar información que sea necesaria para la toma de decisiones, garantizara buenas relaciones en el ejercicio profesional?		

Gracias por su colaboración.

Anexo 6: Aplicación de la encuesta para la actividad N° 2 de la propuesta.

Cuestionario de autoevaluación al personal docente de la institución “Federico García Lorca” con el fin de mejorar las relaciones interpersonales y la comunicación efectiva y directa en la institución educativa.

*Marque con una X según corresponda:

N°	PREGUNTAS	SI	NO
1	¿Siente usted que las relaciones de compañerismo e interpersonales de los docentes han mejorado?		
2	¿Cree usted que mediante esta capacitación docente se puede involucrar y profundizar en temas al resto de profesionales, en liderazgo comunicacional?		
3	¿La multiplicación del conocimiento del personal capacitado, nos abierto nuevos caminos, al cambio constructivas y a llegar a aprendizajes significativos?		
4	¿La comunicación es más directa cuando los mensajes son más directos y sencillos?		
5	¿Cree usted que a través de capacitaciones con más frecuencia, podemos llegar a cumplir los objetivos educativos con mayor facilidad?		
6	¿Cree usted que el cumplimiento de normas éticas y morales nos vuelven individuos íntegros y autónomos, para un mejoramiento continuo en educación?		
7	¿Cree usted que el liderazgo comunicacional es la pieza fundamental para el crecimiento de la comunidad educativa?		
8	¿A través de los nuevos conocimientos, usted ha iniciado los desafíos de la educación actual?		

Gracias por su colaboración.

Anexo 7: Formato para la actividad N° 3 de la propuesta, el análisis FODA, que será aplicado en la escuela fiscal “Federico García Lorca”, para la participación docente.

Tiene la finalidad de hacer un análisis profundo de nuestros crecimientos educativos, y potenciar nuestras habilidades en cada uno de los ámbitos de nuestra gestión educativa docente.

Fortalezas	Oportunidades
Describir: - - - - - - - -	Enumerar: - - - - - - - -
Debilidades	Amenazas
- - - - - - - - -	- - - - - - - -

Gracias su colaboración.