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 de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 2do, 3ro y 4to Año de Educación General Básica de la Escuela "Ciudad de Quinindé", cantón La Concordia, provincia Santo Domingo de los Tsáchilas,en el año lectivo 2013-2014

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTORA: Hidalgo Moreira, Johanna Maribel

DIRECTOR: Beltrán Guevara, Patricia Maricela, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Mgs. Patricia Beltrán Guevara
DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÒN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 2do, 3ro y 4to Año de Educación General Básica de la Escuela “Ciudad de Quinindé”, Cantón La Concordia, provincia Santo Domingo de los Tsáchilas, en el año lectivo 2013-2014”, realizado por Johanna Maribel Hidalgo Moreira ha sido orientado y revisado durante su ejecución; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines legales pertinentes.

Loja……. 2014

f……
Mgs. Patricia Beltrán Guevara

DIRECTOR DE TESIS
C.I. ……

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS

Yo, Hidalgo Moreira Johanna Maribel declaro ser autora del trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 2do, 3ro y 4to Año de Educación General Básica de la Escuela "Ciudad de Quinindé", Cantón La Concordia, provincia Santo Domingo de los Tsáchilas, en el año lectivo 2013-2014", siendo la Mgs. Patricia Beltrán Guevara directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.……
AUTORA: Johanna MaribelHidalgo Moreira
C.I. 1311005670

DEDICATORIA

A mis padres, quienes fueron pilares fundamentales en mi vida sin ellos jamás hubiese podido conseguir lo que hasta ahora soy.

A mi querida familia, que siempre me animaron, motivaron y apoyaron para que pudiera culminar mi carrera.

JOHANNA

AGRADECIMIENTO

Al concluir el trabajo de investigación doy gracias primero a Dios por haberme guiado en esta difícil tarea; una expresión de gratitud a la Universidad Técnica Particular de Loja, representada por sus autoridades, catedráticos y personal administrativo, quienes en conjunto han hecho posible la culminación de mi carrera. Debo agradecer de manera especial y sincera a la Mgs. Patricia Beltrán Guevara por aceptar dirigir esta tesis, gracias por su apoyo y su capacidad para guiar mis ideas.

JOHANNA

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA……. i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN…….. ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS……. iii
DEDICATORIA…….. iv
AGRADECIMIENTO…….. v
ÍNDICE DE CONTENIDOS…….. vi
RESUMEN…….. 1
ABSTRACT……. 2
INTRODUCCIÓN…… 3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO…….. 5
1.1. Desempeño docente…… 6
1.1.1. Definiciones del desempeño docente……. 6
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente…….. 7
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente…….. 7
1.1.2.2. Motivación……. 9
1.1.2.3. Relación profesor estudiante……. 11
1.1.1.2.4. Relación familia escuela……. 13
1.1.2.5. Organización institucional…….. 15
1.1.2.6. Políticas educativas……. 15
1.1.3. Características del desempeño docente…… 16
1.1.4. Desafíos del desempeño docente…… 18
1.1.4.1. Desarrollo profesional…… 18
1.1.4.2 Relación familia escuela comunidad……. 18
1.1.4.3 Fundamentación de la práctica docente…….. 20
1.2. Gestión educativa…… 21
1.2.1. Definiciones de la gestión educativa…….. 21
1.2.2. Características de la gestión…… 23
1.2.3. Tipos de gestión…….. 23
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente……. 26
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal…….. 26
1.2.4.2. Ámbito de la gestión de aprendizaje…… 27
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación…….. 29
1.2.4.4 Ámbito de la gestión de liderazgo y la comunicación…… 30

1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente…… 32
1.3.1. Definiciones de estrategias…….. 32
1.3.2. Tipos de estrategias……... 33
1.3.2.1. En la gestión legal……... 33
1.3.2.2.. En la gestión de planificación institucional y curricular…… 35
1.3.2.3. En la gestión de aprendizaje……. 36
1.3.2.4. En la gestión de liderazgo y la comunicación…… 36
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA…….. 40
2.1.Diseño de la investigación…… 41
2.2. Contexto…….. 41
2.3. Participantes…… 42
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación……. 42
2.4.1. Métodos…… 42
2.4.2. Técnicas…….. 43
2.4.3. Instrumentos…… 43
2.5. Recursos…….. 45
2.5.1. Talento Humano…….. 45
2.5.2. Institucionales…….. 45
2.5.3. Materiales……. 46
2.5.4. Económicos……. 46
2.6. Procedimiento……. 47

CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN…… 48
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal……. 49
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal 49
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente 50
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente……... 51
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación Institucional y curricular……... 52
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación 52
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente 53
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente……... 54
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión..... 55
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje……... 55

3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso…… 55
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso …….. 56
3.3.1.3. Nivel de Conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso …….. 57
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje…… 58
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……. 58
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…….. 59
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…… 60
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……... 61
3.3.2.5. Nivel de importancia en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO…… 62
3.3.2.6. Nivel de importancia en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO…… 63
3.3.2.7. Nivel de importancia en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN…….. 64
3.3.2.8. Nivel de importancia en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL…… 65
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……. 66
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…… 67
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……. 68
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…… 69
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje…… 70
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación…… 72
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador…….. 72
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito de liderazgo y comunicación en el desempeño docente…… 74
3.4.3. Nivel de conocimientos que tiene el docente en el ámbito de liderazgo y comunicación para su desempeño docente……. 76
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes…….. 77
3.6. **Desempeño profesional del docente (análisis global)**…….. 78
CONCLUSIONES…….. 80
RECOMENDACIONES…… 82
BIBLIOGRAFÍA…….. 83
PROPUESTA…….. 88
ANEXOS…….. 93
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación.
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados

RESUMEN

El presente trabajo de investigación desarrolla un problema de actualidad referente al "Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, se realizó en el 2do, 3ro y 4to Años de Educación General Básica de la Escuela "Ciudad de Quinindé", Cantón La Concordia, Provincia Santo Domingo de los Tsáchilas,en el año lectivo 2013-2014", el objetivo principal fue determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación; la muestra corresponde a cinco profesores de Educación General Básica; se utilizaron conjuntamente la técnica de la encuesta y la observación de clases para obtener los datos. Se llegó a la conclusión general que el desempeño profesional docente está ligado a la formación académica inicial y el compromiso personal como educador; enseñar y guiar el aprendizaje en base a la planificación, ejecución y evaluación del proceso didáctico; de ahí la propuesta de "Talleres de capacitación docente sobre la planificación micro curricular para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje en la escuela.

PALABRAS CLAVES: Desempeño docente; gestión, planificación, enseñanza aprendizaje.

ABSTRACT

This research develops a topical reference to "Teacher performance in the teaching-learning process was held on 2nd, 3rd and 4th years of General Basic Education School" City Quinindé "Canton La Concordia, Province Santo Domingo de los Tsáchilas in the 2013-2014 school year, "the main objective was to determine the educational performance of professionals in Science Education, considering the areas of management: legal, institutional and curricular planning, learning, the leadership and communication; the sample corresponds to five basic general education teachers; technical survey and classroom observation data for jointly used. They came to the general conclusion that teacher professional performance is tied to the initial academic training and personal commitment as an educator; teaching and learning based guide to planning, implementation and evaluation of teaching and learning; hence the proposal of "teacher training workshops on micro curricular planning to strengthen the teaching-learning process at school.

KEY WORDS: teacher performance, management, planning, teaching and learning.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de fin de titulación, aborda la investigación sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en las aulas; la temática ha sido motivo de análisis en diferentes países del continente europeo y de Latinoamérica; en el Ecuador el Ministerio de Educación como ente rector de la educación de los ecuatorianos en el año 2009 inició una evaluación a los profesores con el objetivo de conocer las debilidades en aspectos puntuales como habilidades pedagógicas y didácticas así como liderazgo.

La Universidad Técnica Particular de Loja ha venido realizando estudios similares sobre temas que tienen que ver con el desempeño profesional de los titulados en Ciencias de la Educación, por lo cual se justifica el trabajo investigativo por cuanto tiene actualidad y trascendencia, en vista de que los resultados permiten un análisis de la actualidad real sobre la gestión docente en el ámbito legal, de planificación, enseñanza aprendizaje y de liderazgo y comunicación, por lo cual los resultados van en beneficio de los protagonistas de la gestión educativa.

Fue factible realizar el trabajo investigativo, por cuanto se contó con la colaboración de las autoridades y profesores quienes brindaron todo su apoyo para aplicar los instrumentos de investigación, destacando que no se tuvo mayores inconvenientes en dicho proceso de observación de las clases puesto que los docentes brindaron todo su apoyo, pero es importante resaltar que no existió orientación y guía por parte del señor Director de tesis que fue asignado para el trabajo.

El trabajo escrito para su mejor comprensión se organizó por capítulos; el uno corresponde a sus definiciones, factores y la importancia de la formación inicial y la capacitación en los docentes, aborda la motivación, la relación profesional entre docente, la organización escolar, política y característica del desempeño docente; el segundo capítulo hace una descripción de la gestión educativa, características, tipos, ámbitos de la gestión docente; el tercero se plantean tipos de estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente en los diversos ámbitos.

Los objetivos específicos se cumplieron cada uno en su orden, así se logró fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión, contando con el respaldo teórico se logró determinar la frecuencia con la que el profesor realiza las diversas actividades en su desempeño docente; en el ámbito legal participan en

la construcción del Código de Convivencia Institucional y resuelven conflictos en el aula e institución, presentan debilidad en la identificación de los objetivos del Plan Decenal de Educación, en el ámbito de la planificación institucional y curricular cumplen una buena labor, en el ámbito del proceso de enseñanza aprendizaje su debilidad se encuentra en la planificación.

Otro de los objetivos fue describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente, el mismo que se alcanzó al determinar que los docentes dan importancia al cumplimiento del Reglamento, su debilidad se presenta en identificar los objetivos en el Plan decenal. El siguiente objetivo fue identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad, objetivo alcanzado cuando se sabe que los docentes conocen las actividades que deben incluir para el aprendizaje, presentan debilidad en cuanto a la planificación de actividades de acuerdo al Currículo Nacional.

Así también se analizó el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, del liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases, el mismo que se verificó cuando se conoce que los docentes cumplen con cada una de las actividades del proceso de enseñanza aprendizaje.

El último objetivo fue plantear una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente, el mismo que se logró al proponer “Talleres de capacitación docente sobre la planificación micro curricular para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje en la escuela “Ciudad de Quinindé” Cantón La Concordia”.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente.

1.1.1. Definiciones del desempeño docente.

El desempeño docente, es entendido como: “el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas” (Ministerio de Educación, 2013)

> El desempeño docente, implica: “la enseñanza, ya sea de una ciencia o de un arte, en cualquier tipo de establecimiento con fines educativos claro y que como condición sin equanom, en donde el profesor, para desplegar tal actividad deberá poseer concretas habilidades pedagógicas que son las que en definitivas cuentas lo convertirán en un agente efectivo del proceso de aprendizaje”.(Diccionario de la Lengua Española, 2013)

Por lo tanto, el docente, es un profesional que debe estar: “consciente de la gran responsabilidad que tiene y como tal, le toca actuar en propiedad poniendo de manifiesto su acervo cultural, sus habilidades y aptitudes para dirigir al grupo de estudiantes hacia la consecución de aprendizajes significativos”. (Valdivieso, 1996)

En tal virtud, partiendo de lo expuesto, el desempeño docente es el accionar del profesor en las aulas, pues responde a una necesidad de educar, de guiar un proceso de aprendizaje y enseñanza con habilidad y conocimiento de la ciencia y la metodología.

De allí que, el desempeño docente, se basa en la calidad de la educación y que hoy en díaexisten muchas definiciones, pero las que se aproximan a la realidad del estudio, se encuentra en la política 6 del Plan Decenal de Educación así como en: El II Foro Hemisférico sobre Calidad de la Educación, cuando señala que “La educación de calidad prepara para la vida por medio de un proceso de construcción de conocimientos, capacidades, actitudes y valores que toman en cuenta la articulación entre las dimensiones intra y extra escolares”. (Ministerio de Educación, 2009)

Por lo visto, el desempeño docente, exige del profesional un conocimiento amplio en la didáctica y la pedagogía capaz de impulsar el desarrollo personal de los educandos en los diferentes niveles educativos.

Así, el desempeño docente, es la práctica pedagógica donde el profesor pone de manifiesto sus conocimientos científicos teóricos y prácticos al servicio de la niñez y juventud.

El Ministerio de Educación (2005) señala que:

> "El sistema educativo sea de calidad en la medida en que los servicios que ofrecen los actores que lo impulsan y los productos que generan contribuyen a alcanzar ciertas metas o ideales conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera y con igualdad de oportunidades para todos". (Ministerio de Educación, 2005)

Analizando brevemente lo expuesto, se entiende que el desempeño docente, en un sistema educativo de calidad, debe tomar en cuenta aspectos como; el desarrollo de la autonomía intelectual y la formación ética para la ciudadanía democrática.

Sin embargo, el desempeño docente, hoy en día responde a los estándares de calidad de la educación de allí que: "Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. (Ministerio de Educación, 2011)

Por lo tanto tomando como referente los antecedentes conceptuales, el desempeño docente implica la aplicación de los estándares de calidad a los estudiantes, es decir: lo que éstos deben saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

Se entiende como formación inicial docente a los estudios universitarios que el aspirante a profesor realiza en las diferentes universidades acreditadas del país o el exterior.

Se considera que la formación inicial es: "aquella que reciben los titulados en la aulas universitarias para su inserción laboral, se la considera necesaria desde el ámbito teórico científico en la preparación para su trabajo.". Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación (ANECA), 2009

Es decir que la formación inicial docente siendo una responsabilidad de las universidades, es también responsabilidad del estado y la sociedad que en conjunto deben garantizar la equidad educativa, la productividad y el empleo.

La formación inicial surge: “como una necesidad a una perseverante búsqueda de respuestas a nuevos interrogantes que la realidad social le plantea al profesor la transformación de los contenidos, la modificación de las orientaciones de las teorías pedagógicas, o el cambio de modelo educativo.”.(Flores, 2013)

Sin embargo la formación inicial docente en teoría y práctica está encaminada a entregar al profesor los lineamientos necesarios para ejercer la profesión y que en determinado momento el dominio de los métodos y técnicas didácticas sean las herramientas para logar la educación de calidad.

> La Constitución Política (2008) establece en el Artículo 26. “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad. Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015, se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo. Sin embargo, estos mandatos no dicen explícitamente qué es calidad educativa. (Constitución Política, 2008).

En todo caso, la formación y capacitación docente es un derecho consagrado en la Carta Magna. Así, la formación inicial docente debe responder a los estándares de calidad, que en la educación se define como: “Señalamiento de lo que la comunidad especializada considera que son las condiciones básicas para que se merezca una investidura o título. A estas condiciones básicas se les ha denominado estándares de calidad”. (Ministerio de Educación, 2012)

Por lo visto se puede decir que el proceso de determinación de estándares de calidad en educación se encuadra dentro de una estructura jerárquica de tres niveles: 1) criterio, 2) estándar, 3) indicador.

Por otro lado la formación: “es un proceso que determinará, no sólo la adquisición de información, sino además el desarrollo de nuevas competencias y habilidades docentes; la

posibilidad de modificar sustancialmente sus concepciones reflejándose en la transformación de la práctica a través de múltiples transferencias". (Secretaría de educación pública, 2013)

En todo caso la formación inicial docente está basada en el desarrollo de las competencias de los futuros guías de los educandos proveyéndolo de recursos para que se genere resultados educativos excelentes.

> El Ministerio de Educación (2005) manifiesta que: *La capacitación docente*, es posterior a la formación inicial y como tal: "Es aquella que se lleva a cabo en servicio, a lo largo de toda la carrera docente. Es desarrollada por el Ministerio de Educación, organismos seccionales, fundaciones, ONG e incluso editoriales. La formación docente continua es un proceso permanente y de largo alcance, a través del cual se modela el pensamiento y comportamiento socio profesional del profesor". (Diario El Comercio, 2009)

Es decir, la capacitación del docente se la lleva a cabo a lo largo del ejerció de la profesión docente y es obligación del Ministerio de Educación fortalecer los estándares de calidad del docente para que éste desarrolle un trabajo eficaz en el campo del aprendizaje y enseñanza escolar.

1.1.2.2. Motivación.

> Se entiende por motivación, "al factor psicológico, consciente o no, que predispone al individuo para realizar ciertas acciones" (Diccionario de La Lengua Española, 2013) La motivación docente, "está relacionada al ejercicio de la carrera, lo que le permite estabilidad, desarrollo, ascenso y retiro de las personas que ejercen la profesión docente. Este tema se ha convertido en los últimos años en una de las prioridades de la política educativa en América Latina para incrementar la calidad de la educación".(Robalino, 2006) pág. 37

En dicho caso, la motivación que incita al profesor a realizar su trabajo es el poder ejercer la profesión bajo los lineamientos establecidos por los entes reguladores de la educación en los niveles educativos.

Existen factores motivadores en el desempeño docente y uno de ellos es que: “el docente afirma su identidad profesional en el trabajo cotidiano. Reflexiona en y desde su práctica social. Delibera, toma decisiones, se apropia críticamente de diversos saberes y desarrolla diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes”. (Ministerioo de Educación del Perú, s/a)

De lo expuesto, se entiende que, la motivación para el ejercicio de la docencia es el ser valorado por su trabajo en todas las dimensiones y una de ellas es la pedagógica que es la utiliza a diario en cada momento didáctico.

De ahí que el profesional docente debe estar motivado por cuanto:”Los cambios educativos, parten de la necesidad de tener verdaderos educadores, que vayan más allá de la entrega de información, es decir que eduquen”. (Segura, 2003)

Así, la verdadera motivación para el ejercicio docente debe venir de la vocación pues nada que sea impuesto motiva al ser humano.

En la época actual existen otros factores motivadores al ejercicio de la docencia como son:

> “Los estándares de calidad educativa, los mismos que son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados”.(Ministerio de Educación, 2011)

Como se puede observar, sobre la motivación docente existen muchas definiciones y muy bien argumentadas y, tomando como referentes a los antecedentes conceptuales así como los fundamentos del ministerio de Educación, se concluye que:

La motivación profesional del docente se basa en el cumplimiento de su papel preponderante en el campo de la educación de la niñez y juventud, pues el hecho de escoger la profesión ya es un motivo válido y si a ello se le agrega la calidad entonces el profesor debe ser enseñante de calidad.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

Se entiende por relación a: “la correspondencia del trato de una persona con otra” (Diccionario de la Lengua Española, 2013)

Por otro lado, los maestros al igual que los padres, necesitan ser extraordinariamente competentes en lo que se refiere a la comunicación. “Un maestro consciente debe mostrar sensibilidad, tener en cuenta los sentimientos y recurrir al lenguaje apropiado para transmitir comprensión. La comunicación contribuye a un gran logro en el aprendizaje”. (Ginottt, 1981)

De allí que, la relación profesor estudiante, debe basarse en la comunicación, la misma que tiene que ser congruente para conseguir un trabajo *eficiente* en cuanto al aprendizaje-enseñanza.

En la relación profesor estudiante, “Es difícil determinar el impacto de un docente sobre la formación completa del educando, es decir, preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad democrática, para futuros estudios y para el trabajo y el emprendimiento”. (Ministerio de Educación, 2012)

De acuerdo a lo expuesto, de pude inferir que, la relación profesor estudiante, debe ser profesional para que rinda efecto la calidad educativa y tenga impacto en el proceso de aprendizaje y enseñanza.

> Tardif (2004), señala que Las características que presenta un profesor tales como conocimientos, saber hacer, competencias y habilidades necesarias para desarrollar distintas tareas en las aulas provienen de diversas fuentes (familia, escuela, universidad, programas, reglas y compañeros de trabajo), estas fuentes a su vez condicionan las características personales y profesionales del profesor”.

Sin duda, la buena relación del profesor con el estudiante es parte importante en el desarrollo de competencias tanto del docente así también del discente.

Importancia de una buena relación profesor estudiante

> El profesor es un pilar fundamental en la enseñanza del niño o niña, puesto que es quien le entrega los conocimientos básicos y necesarios de acuerdo a su nivel. Por lo

> mismo:"…más allá de manejar sus materias y hacer clases, y además de tener un buen juicio respecto a sus decisiones, disposición para informarse y mejorar cada clase, el profesor tiene que demostrar a sus alumnos el cariño por su trabajo. Éste es un buen criterio para relacionarse con ellos, pues ayuda mucho a que el alumno se sienta seguro frente al profesor y le tenga confianza, produciendo una buena relación entre ambos". (Universidad Alberto Hurtado, 2011)

Así, la relación profesor estudiante se basa en una trato personal y la confianza entre ambos ello permite disminuir, las distancias de manera que nos ayuden a facilitar el aprendizaje de nuestros estudiantes.

La relación profesor estudiante, se basa en: "un contexto académico y personal, son dimensiones que están íntimamente relacionadas, es casi imposible separarlas. Con todos los matices que correspondan, se puede decir lo mismo de educando de primaria que de universidad. (Morales, 2013)

Dicho de otro modo, la relación profesor estudiante, es buena si existe un aprendizaje significativo en los educandos.

Morales (2013), manifiesta que:

> "la importancia de la relación profesor-estudiante es obvia: 1) La tarea del profesor es facilitar el aprendizaje y el aprender no es un proceso meramente cognitivo; es cognitivo y es también emocional. La ansiedad, el miedo, la incertidumbre, el sentirse incómodo o simplemente ignorado, no favorecen un aprendizaje serio, internalizado y duradero. (Morales, 2013)

Es decir, el motivador principal de un aprendizaje-enseñanza de calidad se basa en la calidad académica y el trato afectivo para superar las dificultades en práctica pedagógica.

> La comunicación, es parte esencial en la relación profesor estudiante, es por ello que:"debemos tomar conciencia de que las conductas asociadas a nuestras expectativas y deseos, sí pueden contribuir al éxito de unos y al fracaso de otros. Hay una serie de conductas, de las que podemos no ser muy conscientes, pero que sí pueden tener un influjo importante en nuestros estudiantes". (Morales, 2013)

Es decir, la comunicación, es base fundamental en todo proceso de enseñanza-aprendizaje y la misma permite el debate de un tema científico y los logros académicos en los educandos, pero el profesor debe cuidar que la interlocución sea con argumentos

De allí que de la relación estudiante-profesor dependen “el desarrollo de varias habilidades. Las de comunicación son indispensables, pues también resultan un ensayo de la habilidad del alumno para conducirse y negociar con agentes con más autoridad que él”.(Glez, 2006)

En todo caso, la buena relación profesor estudiante marca la diferencia entre el aprovechamiento de los educandos o el fracaso de los mismos.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

La relación familia escuela, cualquiera sea la definición o tipo que ésta tenga, es: “el recurso más preciado que tenemos para conocer mejor a los niños y niñas que estamos educando. (Basigalupe, 2013)

Por otro lado las relaciones entre las familias y la escuela: “deben situarse en un contexto histórico e institucional. Más concretamente, se inscriben en la articulación entre dos instituciones, la escuela y la familia, un contexto social que influye en el rendimiento escolar de los niños y jóvenes”. (Garreta, 2007)

Como se puede observar, la relación familia escuela, no es algo reciente, sino que ha existido siempre, sólo que en los últimos tiempos se viene articulando el trabajo entre las dos instituciones para brindar educación integral y de calidad.

¿Qué le demanda la familia a la escuela?

La familia, demanda de la escuela: “Eficiencia en el servicio educativo. Las familias piden una buena base de conocimientos y experiencias que acrediten a sus hijos para continuar con éxito sus estudios o entrar al mundo laboral en óptimas condiciones”. (Jiménez, 2008)

La buena relación familia escuela, tiene su sustento en:

- *Formación sólida y diversificada.*

La familia busca que la escuela prepare a sus hijos para enfrentar responsablemente las dificultades y riesgos de la vida social. Quieren una escuela consejera y orientadora.

- *Trato cálido y deferente.*

Los padres esperan trato personalizado para sus hijos, que los profesores los consideren como personas individuales: desean manifestaciones de calidez, cariño, preocupación y protección. (Jiménez, 2008)

Por otra parte, ante la complejidad de la vida actual, con los cambios que se han sucedido en el entorno familiar, la escuela cada vez más tiene que tomar responsabilidades de socialización primaria, que antes no le correspondían: influir en el desarrollo socioemocional de los estudiantes.

Es así que la calidad educativa comprende: “el desarrollo de las capacidades y habilidades individuales, en los ámbitos intelectual, afectivo, artístico y deportivo, al tiempo que se fomentan los valores que aseguren una convivencia social solidaria y se prepara para la competitividad y exigencias del trabajo”. (Medrano, 2010)

Como se puede observar, la relación familia escuela tiene sustento legal pues el PND Plan Nacional de Desarrollo busca que las escuelas se preocupen por integrar a las familias en la educación de los niños y jóvenes.

> De allí que, “La necesidad de que en el contexto social ecuatoriano, se estudie los ámbitos de “Escuela y Familia” merece tener un espacio de investigación, puesto que muy poco o nada se conoce sobre trabajos en estos campos. Olvidando que el desarrollo óptimo de los integrantes de la familia y la escuela, repercutirá sin duda alguna en el adelanto y progreso de nuestro país”.(Aguirre, 2009)

Tomando como referentes a los conceptos científicos, la relación familia escuela es un aspecto que se lo viene tratando desde hace varias décadas porque la educación de las nuevas generaciones es compromiso de toda la sociedad ecuatoriana.

1.1.2.5. Organización institucional.

Se entiende por organización a: “un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas”.(Diccionario de la Lengua Española, 2013)

Cabe destacar, que una organización, “sólo puede existir cuando hay personas que se comunican y están dispuestas a actuar en forma coordinada para lograr su misión”. (Diccionario de la Lengua Española, 2013)

De acuerdo a lo expuesto, la organización institucional, es un grupo social formado por personas, tareas y administración**,** que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos.

1.1.2.6. Políticas educativas

Se entiende por política a: “la doctrina u opinión del gobierno” (Diccionario de la Real Academia de la Lengua, 2013)

> Por otro lado, las políticas educativas, tienen sustento legal cuando se establece que: “Ecuador viene realizando continuos esfuerzos desde 2006 para mejorar la cobertura y la calidad de la educación, concebida como servicio público, a través del desarrollo de programas y proyectos orientados a resolver problemas estructurales del sector, en cumplimiento del Plan Decenal de Educación 2006-2015, (Ministerio de Educación, 2012)

Así, para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta.

Adicionalmente, un criterio clave para que exista calidad educativa es: “la equidad. Equidad en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real para el acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, así como su permanencia y culminación en dichos servicios”. (Solvela, 2011)

Analizando lo expuesto se puede decir que el proceso de determinación de estándares de calidad en educación se encuadra dentro de una estructura jerárquica de tres niveles: 1) criterio, 2) estándar, 3) indicador.

El criterio, es un factor crítico para el buen funcionamiento de una organización; mientras que el indicador de calidad es una dimensión operativa que permite identificar el cumplimiento de un estándar, por lo que actúa como variable de control.
Por lo tanto, “Los estándares son enunciados que establecen criterios claros, sencillos y medibles, que los maestros y maestras deben considerar como meta del aprendizaje de sus estudiantes, y de lo que deben saber y saber hacer”. (Ministerio de Educación, 2012)

1.1.3. Características del desempeño docente.

Se entiende por característica a: “la calidad de servicio” (Diccionario de la Lengua Española, 2013)
Por otro lado las características del desempeño docente se basa en los principales tipos de estándares de calidad y las Normas ISO9001 que a juicio de Ravitch, (1995), son:

1. Estándares de contenido

> Los estándares de contenido, “definen lo que los docentes deben enseñar y lo que se espera que los estudiantes aprendan, por lo que son descripciones claras de los conocimientos y destrezas que debieran enseñarse. En esta clasificación se considera la disponibilidad de profesores, material, personal, infraestructura que los gobiernos o entidades privadas proporcionan a las instituciones educativas. (Ravitch, 1995)

2. Estándares de oportunidades para aprender

Definen los grados de dominio o niveles de logro, describiendo de forma específica que clase de desempeño representa un logro inadecuado, aceptable o sobresaliente. (Ravitch, 1995)

3. Estándares de desempeño

Indican la naturaleza de las evidencias mediante ensayo, prueba matemática experimento, demostración, etc., y la especificación de la calidad a través de sistemas de calificaciones.

El Ministerio de Educación del Ecuador (2010), clasifica a los estándares en cuatro tipos: de aprendizaje, de desempeño directivo, de desempeño docente y de gestión escolar.

"1. Estándares de aprendizaje

> Estos estándares responden a la pregunta ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante? A lo que responde que son descripciones de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar, desde Educación Inicial hasta Bachillerato". (Ministerio de Educación, 2010)

2. Estándares de desempeño directivo

> Los estándares de desempeño directivo son: "descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente; es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes".(Ministerio de Educación, 2010)

3. Estándares de desempeño docente

> Los estándares de desempeño docente: "buscan contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de enseñanza de la docencia ecuatoriana, cuyo propósito es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato General Unificado".(Ministerio de Educación, 2010)

4. Estándares de gestión escolar

> Los estándares de gestión escolar, "hacen referencia a, los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal".(Ministerio de Educación, 2010)

De acuerdo al fundamento legal emitido por el Ministerio de Educación, los estándares de calidad educativa tienen que ver con los estándares de aprendizaje, desempeño directivo y docente así como con la gestión escolar.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

El desarrollo profesional es entendido como: “el fruto de la planeación de la carrera y, comprende los aspectos que una persona enriquece o mejora con vista a lograr objetivos dentro de la organización”. (gestiopolis, 2013)

Partiendo del enunciado científico, el desarrollo profesional del docente, se basa en el deseo de superación del profesor y su desafío ante las nuevas exigencias educativas del milenio y por consiguiente la calidad educativa basada en su gestión de enseñante.

El desarrollo profesional, “se inicia en cada persona por su disposición a lograr metas y por la aceptación de responsabilidades que ello conlleva. Pueden emprenderse varios pasos, considerando posibles resultados: “Obtención de mejores niveles de desempeño y desarrollo profesional”. (Garecía, 2013)

Es decir, que el desarrollo profesional del docente, es un constante desafío en busca de obtener mejores resultados en el difícil oficio de docente.

En todo caso, el desafío profesional del docente, es: “promover y reforzar prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir; en colaboración con las familias y la comunidad”. (Ministerio de Educación, 2011)

De acuerdo al análisis del contenido científico, queda en evidencia, que el desarrollo profesional del docente, se encuentra relacionado con la buena práctica pedagógica y con sujeción a las normas morales y éticas.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

La relación familia, escuela y comunidad constituyen una tríada necesaria cuya asociación puede ser definida sobre la base del acuerdo común acerca de los roles que deben desempeñar para alcanzar los objetivos propuestos o las metas comunes.

De allí que, “La educación y la orientación a la familia son necesarias entenderlas como un proceso de comunicación impregnado de interrogantes, motivaciones expectativas; al mismo tiempo requiere comprometer a los sujetos implicados en dicho proceso, convirtiéndolos en nuestros principales aliados”. (ECURED, 2013)

Es decir, una buena relación familia escuela, es fundamental para lograr que los estudiantes obtengan conocimientos sólidos en lo científico y buenas prácticas de los valores para poder enfrentar a los problemas de la sociedad del mundo actual.

En este sentido, la educación moderna ha llegado a comprender, “la necesidad que hay de una estrecha colaboración entre la escuela y la comunidad, con el propósito de estimular y orientar el desenvolvimiento de los niños y jóvenes. Las instituciones escolares, como centro de la comunidad, son los encargados de organizar de este modo su labor educativa y convertirse en centros abiertos a la comunidad donde el estudiante sea el objetivo de la influencia de todos y el sujeto de su propio aprendizaje”. (ECURED, 2013)

De acuerdo a la concepción científica, se entiende que la escuela tiene como misión organizar la educación de los niños y jóvenes desde las aulas y con ayuda de los padres de familia y la comunidad.

> Por otro lado, Rivera (2006) manifiesta que: “en los últimos tiempos, la familia ha llegado a un consenso con los educadores “la escuela asume un tipo de familia ideal, de tipo nuclear, con una adecuada dinámica en torno a la cual basa su demanda y exigencias, con ello desconoce que en las funciones de socialización de los hijos a través de la educación, las familias en condiciones de pobreza enfrentan los conflictos de su vida cotidiana con insuficientes recursos cognitivos, materiales y sociales”.(Aguirre E. , 2009)

Como se puede analizar, la familia, es un sistema orgánico que lucha para mantener el equilibrio cuando se enfrenta a presiones externas. Los vínculos familiares abarcan todas las dimensiones familiares: la comunicación en sus diferentes niveles (profundo, informativo, superficial,), afectivo, cultural, profesional.

Aguirre (2009) citado en Eisner (2002) expresa:

> "La necesidad de que en el contexto social ecuatoriano, se estudie los ámbitos de "Escuela y Familia" merece tener un espacio de investigación, puesto que muy poco o nada se conoce sobre trabajos en estos campos. Olvidando que el desarrollo óptimo de los integrantes de la familia y la escuela, repercutirá sin duda alguna en el adelanto y progreso de nuestro país".

A lo expuesto se suma que, "La escuela que necesitamos considera que la idea de «educación pública» no sólo significa la educación del público dentro de la escuela, sino también su educación fuera de ella".

Tomando como referente los antecedentes conceptuales, se puede concluir que la contextualización de la familia y la escuela en el Ecuador, se enmarca en la teoría de la ecología humana en donde se analiza las interacciones que se producen entre los individuos, los grupos y las sociedades en el marco de su ambiente y, la idea fundamental son los procesos de adaptación de las personas a dicho ambiente.

1.1.4.3. Fundamentación de la práctica docente.

La práctica docente según Jaramillo (2012) comprende:

> "la aplicación de todas las competencias docentes en el hacer en el aula apoyándose siempre en los instrumentos curriculares de la gestión institucional, a fin de que el docente prácticamente se transforme en un ente coadyuvante el accionar pedagógico en la praxis educativa".

Es decir, la práctica docente, no es otra cosa que la experiencia en el ejercicio del oficio de enseñante en la diaria labor de guía de los educandos.

> Por otro lado, la práctica docente, se fundamenta en: "el espacio curricular específico destinado al aprendizaje sistemático de las capacidades para la actuación docente en las aulas y en las escuelas, es decir, en contextos reales pues la formación docente puede comprenderse como un proceso en el que se articulan prácticas de enseñanza y de aprendizaje orientadas a la configuración de sujetos docentes/enseñantes. La práctica docente se concibe en un doble sentido: como práctica de enseñanza, propia

> de cualquier proceso formativo y como apropiación del oficio de docente, cómo iniciarse, perfeccionarse y/o actualizarse en la práctica de enseñar. (Slideshare, 2013)

Como se puede apreciar, la práctica docente, es la acción del profesor cumplida en el campo curricular con conocimientos sólidos de lo que se propone enseñar.

Más la práctica docente trasciende una concepción técnica del rol del profesor... “El trabajo del maestro está situado en el punto en que se encuentran el sistema escolar (con una oferta curricular y organizativa determinada), y los grupos sociales particulares”. (Fierro, 2010)

Tomando como referencia los antecedentes conceptuales, la práctica docente responde a las exigencias sociales y necesidades del conglomerado social al que el docente presta sus servicios.

1.2. Gestión educativa

1.2.1. Definiciones de la gestión educativa

> La gestión educativa, es definida como: “Elproceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir (planificación), según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambios deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios necesarios, y la forma como se realizarán estas acciones (estrategias, acción) y los resultados que se lograrán”. (lideshare.net, 2013)

En tal virtud, la gestión educativa, es el acto de gestionar los procesos educativos en cada uno de los establecimientos educativos.

En la actualidad, para entender a la gestión educativa, es importante conocer:

¿Qué es el Nuevo Modelo de Gestión Educativa?

> Al respecto el Ministerio de Educación (2013) manifiesta que:“El Nuevo Modelo de Gestión Educativa (NMGE), es un proyecto que inició su gestión en enero de 2010, y

> plantea la reestructuración del Ministerio de Educación para garantizar y asegurar el cumplimiento del derecho a la educación. Es decir, busca influir de manera directa sobre el acceso universal y con equidad a una educación de calidad y calidez, lo que implica ejecutar procesos de desconcentración desde la Planta Central hacia las zonas, distritos y circuitos, para fortalecer los servicios educativos y aproximarlos hacia la ciudadanía, atendiendo las realidades locales y culturales".

En ese marco, el Nuevo Modelo persigue la desconcentración de la Autoridad Educativa Nacional, a su vez, una nueva práctica de realización del servicio público (mejor distribución de personal capacitado e idóneo); así como la racionalización recursos, distribución de competencias y responsabilidades.

Objetivo general:

El objetivo general de la gestión educativa es: "Implementar un Nuevo Modelo de Gestión Educativa que garantice la rectoría del sistema mediante el fortalecimiento institucional de la autoridad educativa nacional y potencie la articulación entre niveles e instituciones desconcentrados del sistema". (Ministerio de Educación, 2013)

Objetivos específicos:

Los objetivos específicos de la gestión educativa son:

- "Implementar el nuevo orgánico funcional del Ministerio de Educación.
- Implementar el Modelamiento Territorial a nivel nacional, para la definición de distritos y circuitos educativos.
- Conformar las Coordinaciones Regionales, Direcciones Distritales y Administraciones Circuitales de Educación incluyendo adecuaciones de infraestructura y dotación de equipamientos.
- Implementar los sistemas de información que consideren los componentes de capacitación, gestión, régimen escolar, acompañamiento pedagógico, regulación.
- Conformar los Gobiernos Escolares Ciudadanos en los Circuitos Educativos". (Ministerio de Educación, 2013)

Tomando como referente el contenido científico y legal, se concluye que los objetivos de la gestión educativa buscan alcanzar la excelencia educativa.

1.2.2. Características de la gestión.

Se entiende por características de la gestión a: “los resultados” de la producción del servicio acumulado, sólo se observan a muy largo plazo (18 años o más). Incluye la Educación Inicial, Básica y Superior”. (Barreda, 2013)

Dentro de las características de la gestión, “Los resultados del servicio educativo son intangibles, el objeto es la formación de seres humanos” CASASSUS (2001).El mismo autor destaca que “no está claro si existe un producto en educación, y si es que lo hubiera, no está claro cuál es ese producto”. (Barreda Tamayo, 2013)

Es decir, que la gestión educativa, es el trabajo del profesor con los estudiantes en condiciones que favorezcan la calidad educativa.

> Correa (2013) manifiesta que: La gestión educativa, también se la entiende como: la que es inherente, no sólo a las instituciones educativas concebidas como tales en el ámbito de la función pública y en el ámbito privado, sino también a todas aquellas organizaciones que dentro de su función misional y compromiso social implementan acciones tendientes a la formación, capacitación y actualización de los ciudadanos desde la perspectiva de la función social pedagógica. (Correa, 2013)

Como se puede observar las definiciones sobre características de la gestión son variadas, y, tomando como referentes la teoría científica, se entiende que la gestión educativa, es el accionar no sólo del docente sino de la trilogía educativa que se complementa son la comunidad social.

1.2.3. Tipos de gestión.

En el ámbito educativo, la gestión docente se enmarca en los siguientes tipos de dimensiones:

Dimensiones de la gestión escolar

> Las dimensiones de la gestión escolar, se considera como: “Una premisa fundamental en el proceso de cambio, es entender lo que sucede al interior de la escuela, para poder decidir qué procesos deben permanecer en ésta, cuáles deben ser cambiados,

> cuáles eliminarlos y qué cosas nuevas se requiere hacer. La dinámica escolar es compleja y es poco probable que se identifiquen los elementos señalados si se intenta ver la totalidad de lo que sucede en ella, por lo que es necesario analizarla por partes; una manera de hacerlo es “dividir” esa realidad escolar en fragmentos, lo que permitirá observarla a detalle para emitir juicios de valor y tomar decisiones claras”. (Programa escuelas de calidad, 2013)

Es por ello que, para aproximarnos a la realidad escolar y a sus formas de gestión, se clasifica en dimensiones. Éstas son, desde el punto de vista analítico, herramientas para observar, analizar, criticar e interpretar lo que sucede al interior de la organización y funcionamiento cotidiano de la escuela

En este caso, las dimensiones a través de las que se propone hacer el análisis de la gestión son: pedagógica curricular, organizativa, administrativa y de participación social comunitaria.

Pedagógica curricular

> La dimensión de la pedagogía curricular se refiere a: “los procesos de enseñanza y de aprendizaje que se desarrollan en el aula, implica el análisis de enfoques y contenidos curriculares, y propicia el análisis de concepciones sobre el desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes en los estudiantes. Considera las formas de interacción entre maestros y padres de familia para potenciar la formación basada en competencias”. (Programa escuelas de calidad, 2013)

Tomando como referente el antecedente conceptual, la pedagogía curricular no es otra cosa que el revisar y reflexionar acerca del proceso de enseñanza, el mismo que puede llevar a reconocer la relación entre significado y práctica que ejerce cada docente. Las formas o estilos que se aplican para enseñar a los alumnos muestran el concepto que tiene cada uno sobre lo que significa enseñar y determina las formas que se ofrecen a los estudiantes para aprender.

Por lo tanto los profesores son los responsables de crear las condiciones que favorecen la construcción de aprendizajes en sus estudiantes a partir del conocimiento que tienen de ellos y de sus necesidades.

Por otro lado tenemos que la gestión docente en el ámbito de la pedagogía curricular tiene que ver con: “Las formas o estilos de enseñanza de cada maestro y pueden apreciarse en su planeación didáctica, en los cuadernos de los estudiantes y a través de la autoevaluación de la práctica docente”. (Programa escuelas de calidad, 2013)

De acuerdo a lo expuesto, en la pedagogía curricular la gestión llevada a cabo por el profesor es capaz de lograr aprendizajes significativos en los educandos pues conoce la metodología didáctica y sabe como optimizar las competencias en el espacio de la comunicación.

Organizativa

> La dimensión de la gestión organizativa del docente se la entiende como:“la interrelación al interior del colectivo docente y de éste con los padres de familia. En ella están presentes los valores y las actitudes que prevalecen en los actores escolares. Los valores traducidos en actitudes son los sustentos que le sirven a la organización escolar para tomar las decisiones que considera más convenientes al enfrentar diversas situaciones”. (Programa escuelas de calidad, 2013)

De allí que, un profesional en la docencia, trabaja bajo el código de ética para asegurar el cumplimiento de sus funciones en campo educativo que le exige calidad en su desempeño.

Administrativa

> La gestión administrativa escolar, es aquella que: Favorece los procesos de enseñanza y de aprendizaje con el propósito de que puedan modificarse para mejorar los rendimientos educativos de los estudiantes, las prácticas de docentes, directivos y del personal de apoyo y asistencia. Las acciones de la dimensión administrativa se refieren a la coordinación permanente de recursos humanos, materiales, financieros y de tiempo, además de garantizar acciones de seguridad e higiene, control de la información relativa a todos los actores de la escuela y cumplimiento de la normatividad,”. (Programa escuelas de calidad, 2013)

De acuerdo a lo expuesto, se puede concluir que la gestión administrativa comprende acciones de coordinación entre recursos humanos, materiales, financieros y de tiempo.

Participación social comunitaria

> Respecto a la participación social comunitaria, se entiende que dicha dimensión: Involucra la participación de los padres de familia y de otros miembros de la comunidad donde se ubica la escuela. Mediante el análisis habrá que identificar la forma en que el colectivo, directivo y docentes, conocen, comprenden y satisfacen las necesidades y demandas de los padres de familia, así como la forma en que se integran y participan en las actividades del centro escolar. (Programa escuelas de calidad, 2013)

En este sentido, se puede concluir que la dimensión de participación social comunitaria procura hacer de la tarea educativa una acción donde todos aportemos para dejar como herencia la práctica de valores.

1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.

Se entiende por gestión legal, a toda acción docente que se encuentra garantizada en el articulado Constitucional o Carta Magna, que rige la vida colectiva de los ecuatorianos y, también lo que establecen los estándares de calidad.

De allí que la gestión docente, legalmente se ampara en la Constitución de la República Art. 2.- Principios. ¨La actividad educativa se desarrolla atendiendo a los siguientes principios generales, que son los fundamentos filosóficos, conceptuales y constitucionales que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo. (Asamble Nacional, 2011)

Por otro lado, los estándares de calidad:“sirven para orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. (Ministerio de Educación, 2011)

Es decir, por un lado la Constitución permite el desarrollo de la actividad educativa y por otro los estándares de calidad permiten conocer los logros alcanzados en la educación.

Es así que el Ministerio de Educación en el año 2008 comienza una evaluación a docentes y autoridades con la finalidad de conocer el nivel de competencia profesional y los logros alcanzados.

A los docentes y autoridades de las instituciones educativas

- "Precisan aspectos prioritarios para organizar su trabajo cotidiano, pues clarifican lo que se espera que aprendan los estudiantes.
- Ofrecen a los docentes y autoridades una expectativa compartida para observar si el estudiantado está logrando los aprendizajes esperados y la implementación de rectificaciones necesarias.
- Ofrecen un referente concreto de logros de aprendizajes, pues incluyen ejemplos de tareas realizadas por estudiantes ecuatorianos".(Ministerio de Educación, 2011)

A los estudiantes

- "Los ayudan a saber si están logrando las metas propuestas.
- Los ayudan a identificar cuáles son sus fortalezas y debilidades, apoyando su capacidad de autoevaluación y la valoración crítica de sí mismo.
- Permite que todo el estudiantado comparta metas comunes, y promueve, de esta manera, los mismos aprendizajes en cualquier lugar del territorio nacional".(Ministerio de Educación, 2011)

A los padres y madres de familia

- "Sirven para orientar el diálogo entre escuela-familia, y para clarificar lo que se busca y lo que deben aprender los estudiantes en su experiencia educativa.
- Las familias podrán valorar de manera justa los resultados individuales y grupales, y podrán contribuir de esta forma a hacer realidad su derecho a una educación de calidad".(Ministerio de Educación, 2011)

1.2.4.2. Ámbito de la gestión de aprendizaje.

Se entiende por ámbito de la gestión de aprendizaje: al: "proceso de enseñanza aprendizaje, el mismo que es multidimensional porque articula fuertemente las dimensiones humana, técnica y político social.

El proceso de enseñanza y aprendizaje es único y multidireccional debido a la intercomunicación de los sujetos de la educación y de la interacción sistémica de sus factores y elementos.” (DINACAPED, 2001)

En el ámbito de la gestión de aprendizaje, la clase, es un sistema social en el que interactúan alumnos, profesores, recursos de aprendizaje y el entorno como elementos interdependientes para la consecución de fines educativos.

Es decir, la enseñanza y el aprendizaje constituyen una unidad dialéctica porque se implican mutuamente, de tal manera que hay aprendizaje cuando hay enseñanza, y hay enseñanza cuando hay aprendizaje. En la calidad de este proceso radica la calidad total de la educación.

La práctica de las estrategias de aprendizaje perfeccionan las estrategias de enseñanza y éstas a su vez, van a mejorar los procesos de aprendizaje. No hay aprendizaje sin desarrollo, ni desarrollo sin aprendizaje previo. Aprendizaje y desarrollo constituyen una unidad dialéctica en el proceso del conocimiento.

Para entender mejor el ámbito de la gestión de aprendizaje es necesario hacerlo a la luz del siguiente enunciado: “Si es cierto que me amas, no pongas en mis manos el pez que otros pescaron a fuerza de bogar despiértame a la vida, tu puedes levantarme; levántate y camina, enséñame a pescar”. (Ministerio de Educación, 1998)

Por otro lado, se dice que el aprendizaje es: “…el proceso de aprendizaje de los estudiantes, cuyos planes, dirección y control caben al profesor, es bastante complejo. Podemos "aprehender" súbitamente un hecho, una consecuencia o una información aislados. (Mattos, 2000)

Tomando como referente la teoría científica, se considera que el aprendizaje escolar, es la suma de muchos factores que por supuesto deben ser favorables en todo sentido al educando, de esta manera el aprendizaje escolar no se da por el simple hecho de que el docente quiera que los discentes aprendan sino por la conjugación del saber cómo conducir el acto educativo.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.

En el ámbito de la gestión docente:

> "La Planificación Curricular tiene que ver con la descripción de las destrezas con criterio de desempeño las mismas que son la orientación general, los tipos de planificación son: macro curricular y meso curricular, su definición es crucial para todo sistema educativo, su responsabilidad corresponde a las autoridades que ejercen la rectoría y es allí donde el sistema educativo se pone a prueba; la tarea del docente es operativo constituye el soporte humano y técnico preciso para el éxito estudiantil. La Rectoría del sistema es la responsable de la orientación general del currículo y del éxito global del avance educativo, al docente corresponde su aplicación y con la responsabilidad vocacional de dejar su impronta". (Pesantes, 2013)

Tomando como referente los antecedentes conceptuales, se entiende que en la gestión de planificación, el profesor debe encaminar su esfuerzo a conseguir que los educandos adquieran destrezas y, para ello debe poner de manifiesto las técnicas didácticas.

En el ámbito de la gestión de planificación, también es necesario analizar los siguientes elementos:

Formatos de Planificación Curricular

De acuerdo al criterio de Pesantes (2013) en este punto se consideran los elementos que debe tener una planificación, de ahí que:

> "La planificación debe iniciar con una reflexión sobre cuáles son las capacidades y limitaciones de los estudiantes, sus experiencias, intereses y necesidades, la temática a tratar y su estructura lógica (seleccionar, secuenciar y jerarquizar), los recursos, cuál es el propósito del tema y cómo se lo va a abordar". (Pesantes, 2013)

Elementos esenciales para elaborar la planificación didáctica:

"La planificación didáctica no debe ceñirse a un formato único; sin embargo, es necesario que se oriente a la consecución de los objetivos desde los mínimos planteados por el currículo y desde las políticas institucionales". (Pesantes, 2013)

Por lo tanto, en la planificación didáctica, se debe tomar en cuenta los siguientes elementos, en el orden que la institución y/o el docente crean convenientes:

Ministerio de Educación (2010) expresa que en la planificación también se consideran:

> *Objetivos educativos específicos*; son propuestos por el docente y buscan contextualizar la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010, los mismos que se desagregan de los objetivos educativos del año.
>
> *Destrezas con criterios de desempeño*: Se encuentra en el documento curricular. Su importancia en la planificación estriba en que contienen el saber hacer, los conocimientos asociados y el nivel de profundidad.
>
> *Estrategias metodológicas*: están relacionadas con las actividades del docente, de los estudiantes y con los procesos de evaluación. Deben guardar relación con los componentes curriculares anteriormente mencionados.
>
> *Indicadores esenciales de evaluación*: planteados en la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010, que se deben cumplir por todos los estudiantes del país al finalizar un año escolar. Estos indicadores se evidenciarán en actividades de evaluación que permitan recabar y validar los aprendizajes con registros concretos.
>
> *Recursos*: son los elementos necesarios para llevar a cabo la planificación". (Ministerio de Educación, 2010)

Tomando como referente los aportes conceptuales de los expertos y del Ministerio de Educación, el ámbito de la gestión de planificación, es el proceso que asegura el aprendizaje y enseñanza de los educandos. Además es un proceso ineludible en la búsqueda de la calidad educativa.

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

Se considera que en el ámbito de la gestión, "el liderazgo permite la dirección, jefatura o conducción de un grupo social o colectividad" (Diccionario de la Lengua Española, 1986),

Por otro lado el docente líder es, “el que tiene cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos".(Diccionario de Ciencias de la Conducta, 1956) citado en (Apuntes, 2013)

En tal virtud, partiendo de lo expuesto, la gestión de liderazgo es el poder influir en la conducta de sus seguidores.

La gestión de liderazgo y la comunicación para ser eficaz se apega a tres funciones que son: función de diagnóstico, función instructiva y función desarrolladora.

Función de diagnóstico:

> “La evaluación debe describir el desempeño docente del profesor en un período determinado y preciso, debe constituirse en síntesis de sus aciertos y desaciertos más resaltantes tal cual como se presentan en la realidad, de modo que le sirva a los directores, a los jefes de Departamentos y de las Cátedras correspondientes, y al mismo profesor evaluado”. (Esteve, 2004)

De acuerdo a lo expuesto se puede inferir que el docente Es decir que toda gestión antes de ejecutarla debe pasar por el diagnóstico del problema encontrado.

Función instructiva:

> La función instructiva, en el ámbito de liderazgo es:“el producto del desarrollo de un trabajo de investigación, debe producir una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente de los educadores. Por lo tanto, las personas involucradas en dicho proceso se instruyen, aprenden del proceso de evaluación realizado, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje como profesionales de la docencia y como personas”. (Esteve, 2004)

Es así como la función instructiva, permite al docente establecer relaciones entre la planificación y los resultados de su gestión.

Función desarrolladora:

> La función desarrolladora de la evaluación del desempeño docente se percibe como: La de mayor importancia para los profesores evaluados. Esta función se cumple, cuando como resultado del proceso de evaluación del desempeño docente, se incrementa el proceso personal de madurez del evaluado; es decir, el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño docente". (Esteve, 2004)

Tomando como referente el fundamento teórico, se llega a la conclusión de que en la gestión de liderazgo y la comunicación, la función desarrolladora, eleva la calidad y eficiencia del trabajo docente en las aulas escolares en busca de la calidad educativa.

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

1.3.1. Definiciones de estrategias.

Se entiende como estrategias a: "los resultado de la reflexión a partir de la observación de casos, y del análisis de propuestas previas de recomendaciones enfocadas a aspectos específicos de la problemática que abarcan los repositorios institucionales de contenido educativo". Barton, M. R.; Waters, M. (2004). Citado en (De la Fuente, G., & Hernández Pérez, T., 2011)

> Pozo (1990 :201) citado por Montanero (2013) manifiesta que:"el concepto de estrategia "se vincula al de "procedimiento", al de "heurístico" o incluso al de "técnica de aprendizaje". En cualquier caso, se enfatiza que las estrategias constituyen conjuntos de operaciones mentales manipulables; es decir, "secuencias integradas de procedimientos o actividades que se eligen con el propósito de facilitar la adquisición, almacenamiento o utilización de la información" (Pozo, 201) citado por (Montanero F, 2013)

En este sentido, la gestión del docente comprende el accionar del profesional en educación en cada una de las actividades a él encomendadas.

De allí que cuando las estrategias no se explican en clase cada alumno se ve obligado a descubrirlas por su cuenta. Lo que suele suceder es que algunos alumnos, por si solos y sin necesidad de ayuda, desarrollan las estrategias adecuadas.

Las estrategias metodológicas también: “permiten identificar principios criterios y procedimientos que configuran la forma de actuar del docente con la programación, implementación y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje”. (Martínez, 2012)

Partiendo de la concepción científica en el nivel escolar, la responsabilidad educativa del educador o la educadora, es compartida con los niños y las niñas que atienden, así con las familias y persona de la comunidad que se involucren en la experiencia educativa.

1.3.2. Tipos de estrategias.

1.3.2.1. En la gestión legal.

La función legal del desempeño docente en cuanto a los tipos de estrategias, se basa en los estándares de calidad educativa, los mismos que de acuerdo al Ministerio de Educación son cuatro: de aprendizaje, de desempeño directivo, de desempeño docente y de gestión escolar.

Estándares de aprendizaje.- Son conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante.(Ministerio de Educación, 2011)

Estos estándares son descripciones de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar, desde Educación Inicial hasta Bachillerato.

*Los estándares de desempeño docente: “*Son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen mayor correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes”. (Ministerio de Educación, 2011)

Estándares de desempeño directivo: **“**Son descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente; es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes.(Ministerio de Educación, 2011)

Los estándares de gestión escolar: hacen referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados” (Ministerio de Educación, 2011)

Para medir la calidad educativa el Ministerio de Educación en el año 2010 establece criterios que servirán para *orientar y apoyar a los actores del sistema educativo en su desempeño y también para monitorear la calidad de su actuación*.

Por lo visto, el proceso que se realizará a través de un sistema de evaluación adecuado, pertinente, que serán aplicados en todas las instituciones educativas y constituirán una ruta para el progreso, que permitirá a los diferentes actores dirigir sus esfuerzos hacia metas comunes para la construcción de la calidad educativa.

> Ministerio de Educación (2011) señala que: "los estándares de desempeño profesional docente, establecen las características prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos, padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras".(Ministerio de Educación, 2011)

Tomando como referente los antecedentes conceptuales, se puede concluir que los estándares se refieren a todos los elementos que permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros. Como criterios de carácter nacional servirán también para orientar al sistema de educación superior respeto a la formación inicial de los profesionales de la educación.

En el desempeño profesional directivo, los estándares nos dejan establecer las características y prácticas de un directivo de calidad, el cual debe, entre otros aspectos demostrar liderazgo y desempeñarse eficientemente. En este sentido, los estándares, cumplen la importante función de ser apoyo para la acción, que permitirán enfocar las acciones de soporte técnico y pedagógico que se puedan desarrollar para orientar el trabajo cotidiano de los centros escolares.

De allí que los estándares permiten: "conseguir que las evaluaciones sean de verdad auténticas para fundamentar juicios de valor sobre distintos aspectos del desempeño de los actores y de las instituciones que, permitan mejorar la calidad de la educación". (Ministerio de Educación, 2010)

Como se puede observar, contar con estándares educativos es una fortaleza y un grado de confianza para el docente, ya que en base a ellos se encaminará su quehacer educativo. La

eficacia de los estándares dependerá del nivel de confianza y aplicación que los docentes tengan de ellos.

Así, A través de los estándares los maestros están comprometidos a garantizar sus servicios o productos, como también a rendir cuenta de la calidad de educación ofertada.

1.3.2.2. En la gestión de planificación institucional y curricular.

Se entiende por gestión, al trabajo que realiza el docente en el campo educativo. La planificación educativa hace referencia a la previsión de las acciones que serán ejecutadas en un establecimiento educativo con el propósito de alcanzar ciertos objetivos fijados por el equipo de conducción. Tales acciones deberían estar destinadas a influir positivamente en la institución y en las condiciones de enseñanza y aprendizaje que en ella imperan.

> Ministerio de Educación (2011) manifiesta que: En la gestión de planificación, las denominadas *metodologías de planificación: "*comenzaron a tener un gran desarrollo desde la década del 60, tanto en el nivel nacional como en el institucional. A partir de la década del 70, el modelo normativo de planificación entró en crisis, ya que resultó poco adecuado para enfrentar las incertidumbres, los imprevistos y las peculiaridades propios de la práctica pedagógica. Así, comenzó a gestionarse el modelo de planificación *estratégico-situacional*, que actualmente es promovido desde diversos ámbitos académicos y políticos". (Ministerio de Educación, 2011)

Según lo expuesto, puede concluirse que la planificación institucional ha sido siempre una temática de discusión para encontrar alternativas viables que puedan manejarse desde el nivel macro al micro y éste último es el que se ejecuta en los establecimientos educativos con el PEI, el POA y el Plan de Clase.

Por lo visto, el Ministerio de Educación (2011) considera que: "La principal diferencia que el modelo de planificación estratégica tiene con el anterior es que apunta a pensar acciones basadas en la realidad de cada institución en particular".

1.3.2.3. En la gestión de aprendizaje.

Barbera (2001) citado por (Sander, 2007) señala:

> En la gestión de aprendizaje, las estrategias aplicadas por el docente permiten conocer: “si los estudiantes, reunidos en pequeños grupos, tuvieron la oportunidad de participar en todo los pasos del proceso de investigación, así también saber si las estrategias permitieron que el proceso de enseñanza-aprendizaje comenzara desde las propias experiencias de vida de los educandos, y no contenidos abstractos”.

Por lo tanto con una buena gestión estratégica se puede apreciar si hubo un cambio significativo en cuanto a la motivación y el nivel de participación de los discentes durante las clases

1.3.2.4. En la gestión de liderazgo y la comunicación.

Liderazgo es: “la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana para la consecución de uno o diversos objetivos específicos”. Chiavenato (1989) citado por (Ríos de Torres, 2007)

Por otro lado, la gestión es algo que:

> “La nueva realidad internacional que se configura a principios de la década de transición hacia el siglo XXI está acompañada de una renovada preocupación por la promoción de la calidad de vida y de educación, por la aplicación de los principios de libertad y equidad y por la adopción de la democracia como camino político para la construcción y reconstrucción permanente de la civilización humana”. (Sander, 2007)

Partiendo del concepto científico de gestión, se puede establecer que en el campo de liderazgo educacional y comunicación, el líder educativo debe buscar siempre la calidad de su accionar en la educación.

Un verdadero líder educativo es el que: “perturba nuestra seguridad, nos desafía, incitándonos a la exploración y animando el esfuerzo. El maestro transformante percibe cuándo el aprendiz está dispuesto a cambiar y ayuda a su discípulo a responder a necesidades más complejas”. (Tablada, 2013)

Tomando como referente el antecedente conceptual, puede decirse que un líder en el campo educativo conoce al grupo y percibe sus necesidades, por lo cual guía a los educandos hacia la esperanza científica seguros de sí mismos.

Hay que señalar también que el auténtico maestro–líder es: “un timonel, un catalizador, un facilitador –un agente del aprendizaje–, pero no su causa primera. El énfasis de la enseñanza está puesto en suscitar la pregunta, la paradoja y la ambigüedad, y no en dar respuestas petrificadas”. (Tablada, 2013)

Como se puede apreciar, un profesor líder, sabe cómo guiar el proceso de aprendizaje-enseñanza de los educandos en cualquier de los nivel educacional dando respuesta concretas a las preguntas de los estudiantes para que ellos sean quienes promuevan su propio aprendizaje.

Más el auténtico líder docente debe: “estar muy dispuesto a reconocer sus equivocaciones y a permitir que sus alumnos tengan otra realidad distinta a la suya. Animar al aprendiz para que escuche su propia voz interior”. (Tablada, 2013)

Tomando como referente el antecedente conceptual, la gestión de un líder pedagógico, no es ser impositivo sino constructivo y si en algún momento se equivoca reconoce sus errores porque de cada error nace un triunfo.

Práctica clave para un liderazgo efectivo

En la práctica de la gestión de liderazgo y comunicación, el docente debe establecer direcciones, desarrollar personas y, rediseñar la organización.

Establecer direcciones

> La primera de las categorías establecer direcciones, refiere a:“Una serie de prácticas en las cuales el líder se orienta a desarrollar un compromiso y una comprensión compartida sobre la organización, sus actividades y metas. Tiene como objetivo que las personas que allí trabajan sientan que realizan su labor en función de un determinado propósito o visión. El establecer direcciones abarca prácticas específicas de liderazgo como (1) identificar y articular una visión; (2) fomentar la aceptación

> grupal de objetivos y metas para poder ir acercándose a la realización de la visión; y (3) crear altas expectativas". (Stephen, 2013)

Como se puede observar, un líder educacional sabe cómo establecer direcciones en su accionar dentro del aula y tiene claro la visión de su esfuerzo como orientador y guía del proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.

Desarrollar personas

> Esta categoría se refiere a: "la habilidad del líder para potenciar aquellas capacidades y habilidades de los miembros de la organización necesarias para movilizarse de una manera productiva hacia la realización de las metas comunes. Las prácticas concretas son (1) la atención y el apoyo individual a los docentes, (2) su estimulación intelectual, y (3) la provisión de modelos de actitud y de comportamiento consistentes con la realización de dicha visión y metas". (Stephen, 2013)

Tomando como referente el antecedente conceptual, la verdadera gestión del líder pedagógico, es saber considerar las habilidades de los educandos para brindarles el seguimiento oportuno para lograr el aprendizaje científico.

Stephen (2013) cuando habla de la mejora escolar expresa: "No conozco ninguna escuela donde se haya producido evidencias de mejoramiento en la cual cada maestro prosigue su formación profesional solamente en función de sus intereses individuales".

Sin duda alguna, la gestión de un profesor líder es saber cómo guiar cada proceso didáctico en el aula de clases a favor de lograr una educación de calidad en sus educandos, desarrollando sus capacidades y habilidades y atendiendo de manera personalizada si es el caso.

Rediseñar la organización

En la gestión de liderazgo y la comunicación, rediseñar la organización tiene que ver con: "La contribución que hacen las escuelas al aprendizaje de los estudiantes depende de las motivaciones y capacidades de su equipo profesional. Pero las condiciones organizacionales pueden limitar el uso de prácticas efectivas o desgastar las buenas intenciones de los educadores.". (Stephen, 2013)

Tomando como referente el marco conceptual, el verdadero líder, organiza su trabajo para aprovechar cada uno de los recursos que tiene a su alcance y lograr una educación de calidad con valores favoreciendo el desarrollo integral de los educandos. Más también existen otras estrategias para mejorar el proceso de la gestión docente y las mismas se consideran en el siguiente orden:

Como docente: Debe conocer al alumno como sujeto de aprendizaje, sus capacidades y también debe dominar la didáctica y la tecnología que le permita obtener resultados de calidad; Debe transmitir de manera eficaz todos aquellos conocimientos que faciliten a los alumnos su inserción en la vida laboral.

Como líder: El profesor de no sólo debe saber la materia sino dominar las técnicas didácticas para influir en los estudiantes y que estos se interesen por el estudio, aprendan y se comporten educadamente. Sólo así el profesor podrá: Tratar a los educandos con equidad y justicia,

Liderazgo Directivo en Escuelas con Buenos Resultados

> El Liderazgo Directivo ejercido en Escuelas con buenos resultados, muestran que: Existen buenas prácticas, tales como: Preocuparse de la satisfacción de los profesores por su trabajo; Generar altas expectativas de resultados en la comunidad educativa; Fomentar la construcción y materialización de objetivos grupales; Valorar, reconocer y acompañar el trabajo que hacen los profesores y dar a conocer logros, fortalezas y virtudes de la escuela a la comunidad para posicionarla en su comuna. (Rebolledo, 2013)

De acuerdo a lo expuesto, se puede concluir que un docente líder basa su gestión en los resultados del análisis FODA comunitario para hacer de cada debilidad una fortaleza porque su trabajo responde a las necesidades comunitarias con el aporte de los proyectos de mejora.

Como conclusión final se puede precisar que la gestión de un líder educativo es fomentar la participación colectiva de los miembros de la comunidad educativa para respaldar su acción con la cooperación de todos, y juntos establecer las acciones para el desarrollo comunitario que va a sumar sus esfuerzos y compromiso personal y profesional con la comunidad educativa a fin de emprender acciones de trabajo cooperativo de beneficio institucional.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación.

El diseño de investigación según Hernández (2006) citado en Andrade Vargas, L.,et al, (2013) manifiesta que “constituye el plan o estrategia que se que se desarrolla para obtener información que se requiere en una investigación. Un diseño debe responder a las preguntas de investigación.

La investigación determinar el desempeño de los profesionales en Ciencias de la Educación en los ámbitos de la gestión legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación.

Por los resultados que busca la investigación el diseño corresponde el tipo:

- Cuantitativo: por ser una investigación que recogió los datos en un momento único.

- Exploratorio: por cuanto se realizó una autoevaluación y observación sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

- Descriptivo: puesto que se describe la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento de

2.2. Contexto.

La Escuela “Ciudad de Quinindé” de la ciudad y cantón de La Concordia, provincia Santo Domingo de los Tsáchilas, fue creada mediante acuerdo Ministerial Nº 35 el 19 de Diciembre de 1997, en la actualidad brinda educación a 400 estudiantes y cuenta con docentes que son profesionales en Ciencias de la Educación los mismos que guían el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

El establecimiento investigado tiene como misión formar de manera integral a los niños y niñas, el objetivo general es entregar una educación de calidad en cada uno de los procesos metodológicos, en cuanto a infraestructura cuenta con aulas pedagógicas y su ubicación geográfica favorece el aprendizaje de los educandos.

2.3. Participantes.

La población a la que se investigó corresponde a: cinco profesores de Educación General Básica, de los cuales cuatro son del sexo femenino y uno del masculino, su edad promedio oscila entre 30 y 50 años pero uno de ellos es relativamente joven que bordea los 25 años, su labor de docencia la vienen ejerciendo entre cuatro y doce años a excepción de uno que acredita una experiencia de 17 años; todos poseen título relacionado con la docencia en tercer nivel, el nivel de educación en el que trabajan es el básico bajo la modalidad presencial, la mayoría tiene una relación de trabajo bajo contrato con el Ministerio de Educación y solo uno tiene nombramiento.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1. Métodos.

De entre los métodos de investigación que se utilizaron en el presente estudio, se describen los propuestos por Hernández (2006) los mismos que permitieron explicar y analizar el objetivo de investigación.

El método descriptivo, que permitió explicar y analizar el objeto de la investigación, es decir ¿cómo es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje?

El método analítico-sintético facilitó la desestructuración del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudaron a la comprensión y conocimiento de la realidad.

El método inductivo y el deductivo utilizado permitieron configurar el conocimiento y generalizar de forma lógica los datos empíricos alcanzados en el proceso de investigación.

El método estadístico hizo factible organizar la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilitó los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.

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

2.4.2. Técnicas.

En la investigación realizada sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, se utilizó la técnica de la encuesta dirigida a los profesores de Educación Básica.

La encuesta por ser una técnica que se apoya en un instrumento previamente elaborado con preguntas concretas, permitió una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada sobre la práctica pedagógica y el desempeño del docente en relación a los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y la comunicación.

En el marco teórico se utilizó la técnica de la lectura comprensiva para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en los ámbitos de de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, de liderazgo y de la comunicación.

La técnica de la observación fue utilizada para observar e 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.

2.4.3. Instrumentos.

Los instrumentos utilizados en la investigación corresponden al siguiente detalle:

Cuestionario (ad hoc) Autoevaluación del desempeño docente; este instrumento fue elaborado por el equipo de investigación de la UTPL tomando como fundamento los criterios de los estándares de desempeño docente propuestos por el Ministerio de Educación (2011); así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL y que se desarrollan a través de los Practicum ofertados en la malla curricular; tuvo como objetivo Identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje, de liderazgo y comunicación, para mejorar la práctica docente en la Escuela “Ciudad de Quinindé”, con el fin de reflexionar sobre el nivel de gestión docente y mejorar su práctica.

El cuestionario se encuentra estructurado en dos partes:

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

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

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

Los ámbitos que se evalúan con el cuestionario son:

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

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

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

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

- Cuestionario Nº 2. Registro de observación del proceso didáctico y pedagógico de los docentes en el aula, al igual que el cuestionario Nº1 fue elaborado por el equipo de

planificación de la UTPL; cuyo objetivo fue el identificar la gestión; del aprendizaje, 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 de la Escuela “Ciudad de Quinindé” y mejorar la práctica educativa. Los aspectos que evaluó son:

- Dirigido a: Profesores de la Escuela “Ciudad de Quinindé”
- Aspectos observados: Gestión de aprendizaje (ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje) y Gestión de liderazgo y comunicación a profesores de Educación Básica.
- Aspectos evaluados: Etapas iníciales, desarrollo y evaluación en la ejecución de los procesos de enseñanza aprendizaje.

2.5. Recursos.

Los recursos utilizados en la presente investigación corresponden a la siguiente descripción:

2.5.1. Talento humano.

Los recursos humanos que intervinieron en la investigación fueron: en primer lugar el equipo planificador de la UTPL, profesores de Educación Básica escogidos para la aplicación de la encuesta y las observaciones y una investigadora.

. Profesores de Educación Básica = cinco
. Personas vinculadas con el Centro Universitario de la UTPL
. Equipo planificador de la UTPL.
. Director/a del trabajo de fin de titulación.
. Alumna - investigadora – UTPL

5.2. Institucionales.

Las instituciones colaboradoras para realizar el presente trabajo investigativo fueron:

- Universidad Técnica Particular de Loja.
- Centro Universitario de Santo Domingo.
- Institución educativa Escuela “Ciudad de Quinindé” donde se aplicó las encuestas y la observación

2.5.3. Materiales.

Los recursos materiales utilizados en la investigación se describen a continuación:

Material de escritorio, cartucho de impresora, CDs en blanco y copias del cuestionario de encuestas autoevaluación del desempeño docente y del registro de observación. Medios tecnológicos tales como: un computador, el internet, teléfono convencional, celular y correo electrónico

Otros materiales utilizados en la investigación fueron:

- Guía didáctica.
- Cuestionarios de encuesta de autoevaluación del desempeño docente.
- Ámbito legal para proceder a determinar el desempeño docente.
- Textos y documentos referentes al tema de investigación.
- Cámara fotográfica.

2.5.4. Económicos.

Los recursos económicos utilizados en la presente investigación tienen un presupuesto de mil cuarenta dólares aproximadamente, los mismos que son asumidos por la investigadora y, se detallan a continuación:

Cuadro explicativo de los recursos económicos

Seminario de fin de carrera.	$ 170.00
Programa nacional de investigación.	$ 420.00
Viáticos a la ciudad de Loja.	$ 80.00
Hospedaje: Loja.	$ 150.00
Alimentación.	$ 70.00
Transporte, movilización.	$ 20.00
Copias e impresiones.	$ 50.00
Servicio de internet.	$ 40.00
Materiales de aula entre otros.	$ 40.00
TOTAL	**$1.040.00**

2.6. Procedimiento.

En el trabajo de investigación se procedió de la siguiente manera:

1. Revisión del material bibliográfico para la elaboración del marco teórico.

2. Entrevista con el Director de la escuela, para solicitar la colaboración del centro educativo mediante oficio de la UTPL.

3. Entrevista con los profesores, para solicitar su colaboración y determinar el día y hora de la aplicación de los cuestionarios de auto evaluación y observación de las clases.

4. Preparación del material para la recolección de datos.

5. Aplicación del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.

6. Observación de las clases y evaluación del registro de las actividades docentes observadas.

7. Sistematización de datos, los mismos que fueron organizados, tabulados y graficados utilizando las herramientas estadísticas y las matrices Excel construidas por el equipo de investigación de la UTPL subidas en el entorno virtual de aprendizaje (EVA).

8. Una vez que los datos fueron sistematizados, se procedió a analizarlos e interpretarlos a la luz de la teoría consultada desde los aportes experienciales de formación profesional y del análisis de la realidad investigada, aspectos que permitieron llegar a las conclusiones, recomendaciones y elaborar la propuesta para solucionar el problema identificado.

CAPÍTULO III

RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

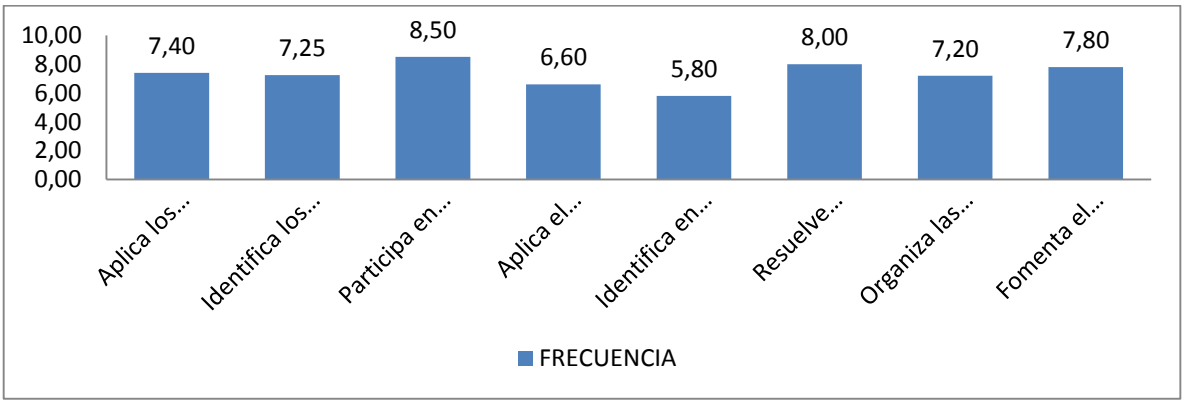
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

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

Tabla Nº1

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	7,40	74%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	7,25	73%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,50	85%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	6,60	66%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	5,80	58%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,00	80%
1.7	Organiza las actividades docentes	7,20	72%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	7,80	78%
	TOTAL	**58,55**	
	PROMEDIO	**7,32**	**73%**

Figura Nº1



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

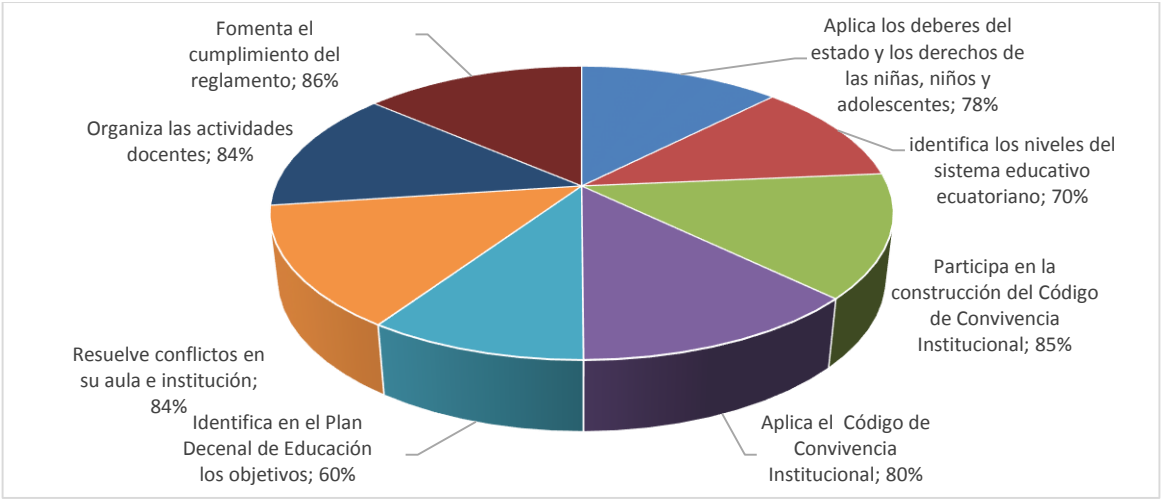
Los docentes encuestados en relación a la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito legal tienen un promedio general de 7,32 que es bueno participan en la construcción del Código de Convivencia Institucional con frecuencia de 8,50 resuelven conflictos en el aula e institución 8,00 y fomentan el cumplimiento del reglamento; sin embargo el 5,80 que es regular, no identifica el Plan Decenal de Educación, toda vez que es el instrumento de planificación estratégica, que fue aprobado por consulta popular en el año 2006 y es el motor de todos los cambios que se han generado en los niveles educativos del país.

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

Tabla Nº2

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	7,80	78%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	7,00	70%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,50	85%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,00	80%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	6,00	60%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,40	84%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,40	84%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,60	86%
	TOTAL	**62,70**	
	PROMEDIO	**7,84**	**78%**

FiguraNº2



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

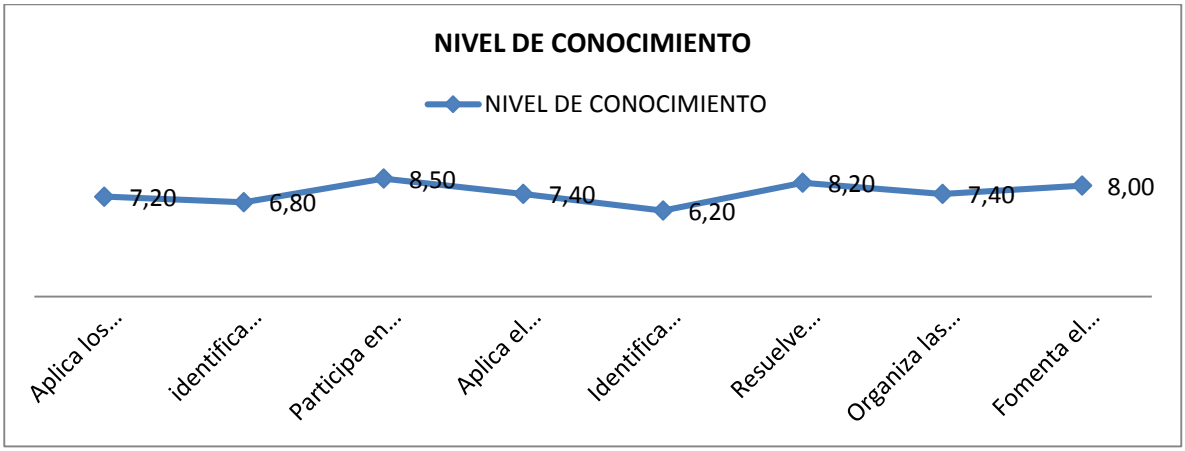
Los investigados dan importancia al ámbito de la gestión legal, en la categoría de bueno puesto que, fomentan el cumplimiento del reglamento frecuencia de 8,60 participan en la construcción del Código de Convivencia Institucional frecuencia de 8,50 resuelven conflictos en el aula e institución y organizan actividades docentes con frecuencia de 8,40 de esta forma dan cumplimiento a las normas y disposiciones señaladas en la Constitución en la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento. Cuerpos legales que deben ser motivo de lectura y análisis de todos quienes están involucrados en la educación.

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

Tabla Nº3

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	7,20	72%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	6,80	68%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,50	85%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	7,40	74%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	6,20	62%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,20	82%
1.7	Organiza las actividades docentes	7,40	74%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,00	80%
	TOTAL	**59,70**	
	PROMEDIO	**7,46**	**75%**

FiguraNº3



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Los resultados de la investigación demuestran que los docentes tienen conocimiento de la gestión legal, con frecuencia de 8,50 participan en la construcción del Código de Convivencia Institucional, resuelven conflictos en el aula e institución frecuencia de 8,20 y fomentan el cumplimiento del reglamento en la frecuencia de 8,00 así aportan al cumplimiento del estándar referente a la gestión administrativa, que hace relación a la aplicación efectiva de la normativa nacional que regula las acciones en las áreas pedagógicas que según el Ministerio de Educación (2010) “buscan contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de enseñanza”, por lo que se infiere que la gestión de los docentes requiere ser fortalecida en el ámbito de la planificación.

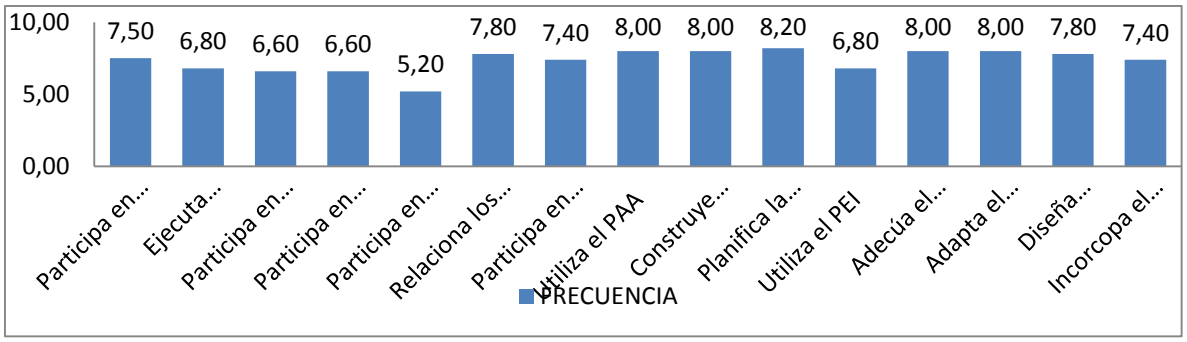
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación Institucional y curricular.

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

Tabla Nº4

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	7,50	75%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	6,80	68%
2.3	Participa en la ejecución del POA	6,60	66%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	6,60	66%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	5,20	52%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	7,80	78%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	7,40	74%
2.8	Utiliza el PAA	8,00	80%
2.9	Construye una planificación de clase	8,00	80%
2.10	Planifica la clase	8,20	82%
2.11	Utiliza el PEI	6,80	68%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,00	80%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,00	80%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7,80	78%
2.15	Incorpora el PAA	7,40	74%
	TOTAL	**110,10**	
	PROMEDIO	**7,34**	**73%**

FiguraNº4



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

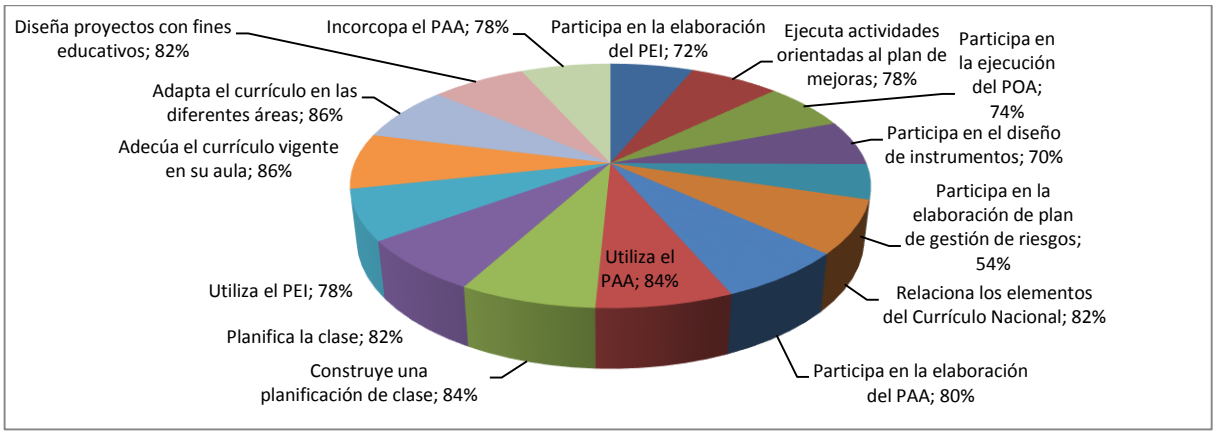
El desempeño docente en el ámbito de la planificación tiene la puntuación de 8,20 en la planificación de clase, seguida de 8,00 en relación a que utilizan en PAA, construye una planificación de clase; sin embargo el 5,20 que es regular señala que la participación en la elaboración del Plan de Gestión de Riesgos, es baja, por lo que se recomienda su diseño con el fin de salvaguardar la integridad de los estudiantes y docentes, mas aun este Plan forma parte del PEI, de ahí que Pesantes (2013) expresa que la planificación "orienta la consecución de los objetivos planteados por el currículum", por lo cual se llega a la conclusión de que es necesaria la capacitación docente.

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

Tabla Nº5

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	7,20	72%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	7,80	78%
2.3	Participa en la ejecución del POA	7,40	74%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7,00	70%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	5,40	54%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,20	82%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,00	80%
2.8	Utiliza el PAA	8,40	84%
2.9	Construye una planificación de clase	8,40	84%
2.10	Planifica la clase	8,20	82%
2.11	Utiliza el PEI	7,80	78%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,60	86%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,60	86%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,20	82%
2.15	Incorpora el PAA	7,80	78%
	TOTAL	**117,00**	
	PROMEDIO	**7,80**	**78%**

FiguraNº5



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

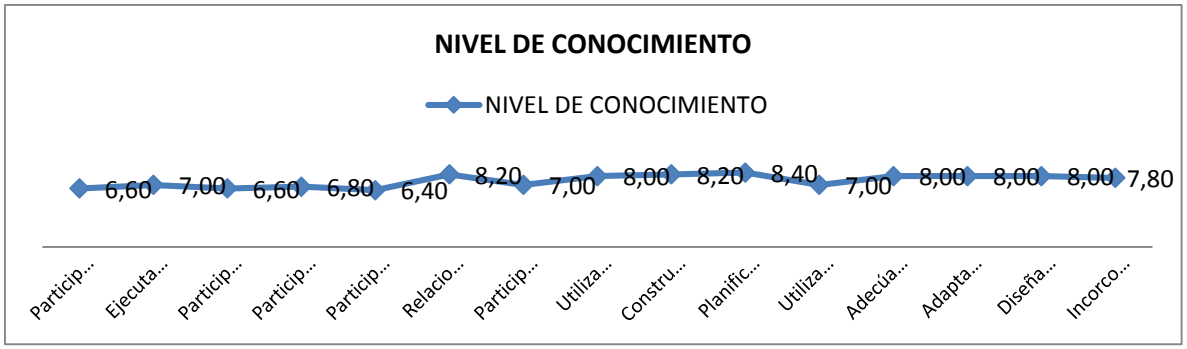
Referente a la importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente se observa que las puntuaciones equivalentes a muy bueno están en los indicadores referentes a la adecuación del currículo vigente, y su adaptación en las diferentes áreas, seguido de 8,40 que utiliza el PAA y construye la planificación de clases. Sin embargo, la puntuación de 5,40 es coherente con el análisis anterior sobre el Plan de Riesgos; de esto se infiere que es una necesidad en la institución educativa Escuela “Ciudad de Quinindé” elaborar dicho documento, por ello Pesantes (2013) manifiesta que en la planificación se debe tomar en cuenta las capacidades y limitaciones de los estudiantes, por lo tanto se debe reforzar los conocimientos de los docentes en este campo.

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

Tabla Nº6

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	6,60	66%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	7,00	70%
2.3	Participa en la ejecución del POA	6,60	66%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	6,80	68%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	6,40	64%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,20	82%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	7,00	70%
2.8	Utiliza el PAA	8,00	80%
2.9	Construye una planificación de clase	8,20	82%
2.10	Planifica la clase	8,40	84%
2.11	Utiliza el PEI	7,00	70%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,00	80%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,00	80%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,00	80%
2.15	Incorpora el PAA	7,80	78%
	TOTAL	**112,00**	
	PROMEDIO	**7,47**	**75%**

FiguraNº6



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Concerniente al conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente demuestran con una frecuencia de 8,40 que los profesores investigados planifican la clase, relacionan los elementos del Currículo Nacional y construyen una planificación de clase con frecuencia de 8,20, en tanto que con frecuencia de 8,00 adecuan el currículo vigente en el aula y lo adaptan a las diferentes áreas, sin embargo se nota cierta debilidad 6,40 de baja frecuencia en cuanto a la participación en la elaboración del Plan de Gestión de Riesgos y Planificación micro-curricular, ámbito que se debe fortalecer mediante la capacitación permanente para el beneficio institucional, de ahí que Pesantes (2013) manifiesta que la planeacióny aplicación corresponde al docente, de esta forma se asegura el éxito de la enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.

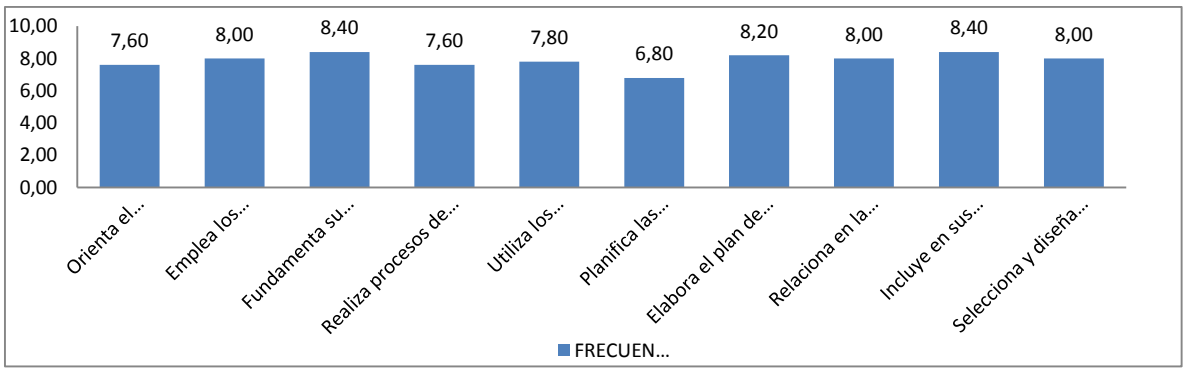
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Tabla Nº7

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	7,60	76%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,00	80%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,40	84%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	7,60	76%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	7,80	78%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	6,80	68%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,20	82%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8,00	80%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8,40	84%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,00	80%
	TOTAL	**78,80**	
	PROMEDIO	**7,88**	**79%**

FiguraNº7



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

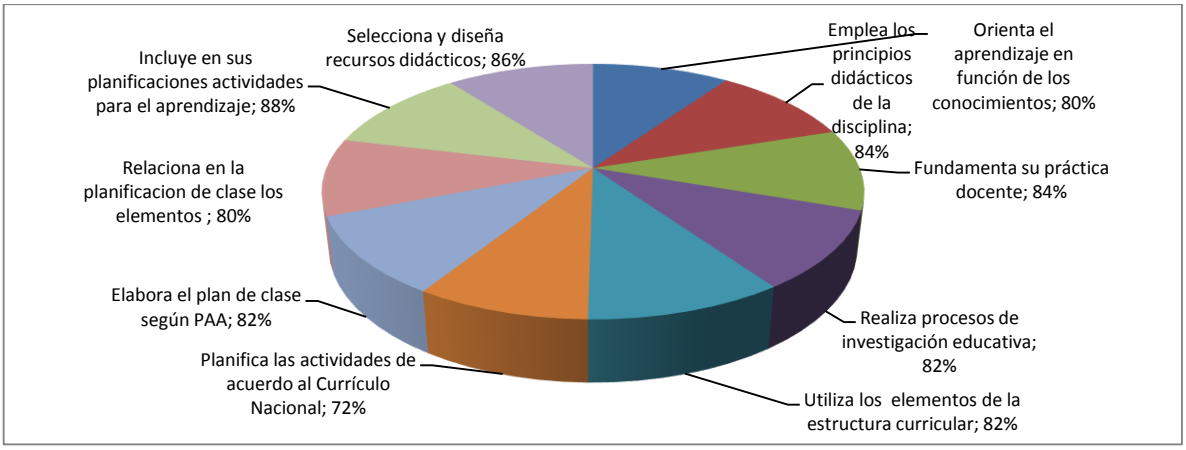
Los docentes encuestados dan importancia a la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje puesto que con una puntuación de 8,40fundamentan su práctica docente e incluyen en sus planificaciones actividades para el aprendizaje, seguido de una frecuencia de 8,20 en la que elaboran el plan de clase según el PAA, poniendo como referencia la motivación activa del docente en el aula, en tanto que la apreciación de 6,80 presentan cierta debilidad en la planificación de las actividades de acuerdo al Currículo Nacional, siendo que las mismas son importantes en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje por lo que es necesario capacitar en dicho ámbito, de ahí que el Ministerio de Educación (2011) “una educación de calidad para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados”, de lo que se puede inferir que el buen desempeño docente depende de la importancia que se dé a la planeación.

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

Tabla Nº8

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,00	80%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,40	84%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,40	84%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,20	82%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,20	82%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	7,20	72%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,20	82%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8,00	80%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8,80	88%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,60	86%
	TOTAL	**82,00**	
	PROMEDIO	**8,20**	**82%**

FiguraNº8



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

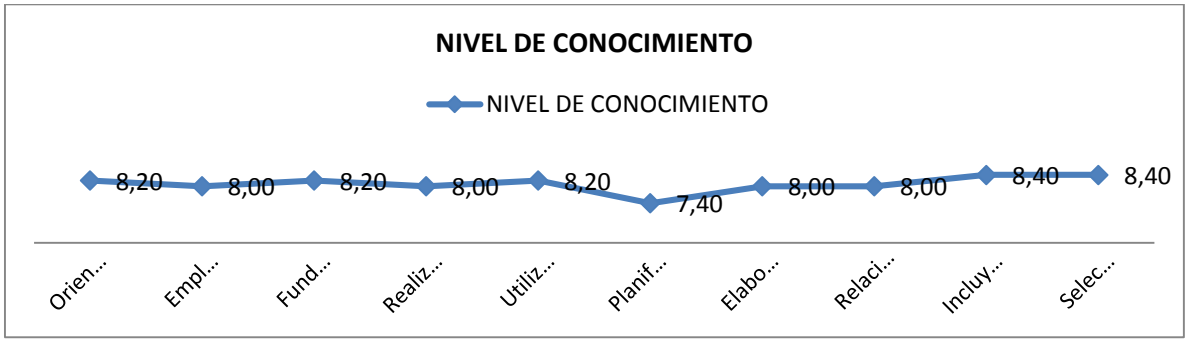
Los docentes investigados sobre la planeación tienen buen conocimiento, pues incluyen en sus planificaciones actividades para el aprendizaje frecuencia de 8,80, seleccionan y diseñan recursos didácticos frecuencia de 8,60, y con frecuencia de 8,40 emplean los principios didácticos de la disciplina y fundamentan su práctica docente, a dichos ámbitos los profesores les dan un buen nivel de importancia, sin embargo se observa debilidad con frecuencia del 7,20 en cuanto a la planificación de actividades de acuerdo al Currículo Nacional, ámbito que se debe reforzar a través de la capacitación, de esta forma como manifiesta el Ministerio de Educación (2011) se persigue “una educación de calidad”, siendo así se asegura que los estudiantes alcancen una formación integral.

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

Tabla Nº9

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,20	82%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,00	80%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,20	82%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,00	80%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,20	82%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	7,40	74%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,00	80%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	8,00	80%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8,40	84%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,40	84%
	TOTAL	**80,80**	
	PROMEDIO	**8,08**	**81%**

FiguraNº9



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Los docentes encuestados tienen buen conocimiento sobre la planificación para el proceso de enseñanza aprendizaje toda vez que con frecuencia de 8,40 incluyen en sus planificaciones actividades para el aprendizaje, seleccionan y diseñan recursos didácticos que serán útiles en el trabajo con los estudiantes, en tanto que con frecuencia de 8,20 orientan el aprendizaje en función del conocimiento, fundamentan la práctica docente y utilizan los elementos de la estructura curricular, más se aprecia debilidad en el ámbito de la planificación de las actividades de acuerdo al Currículo Nacional con frecuencia baja de 7,40, siendo un aspecto que los docentes deben dominar, de ahí que uno de los postulados del Plan decenal de educación señala que “la educación de calidad prepara para la vida toman en cuenta la articulación entre las dimensiones intra y extra escolares”. (Ministerio de Educación, 2009), siendo así se hace necesario fortalecer el conocimiento en este campo y garantizar una enseñanza integral y de calidad.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

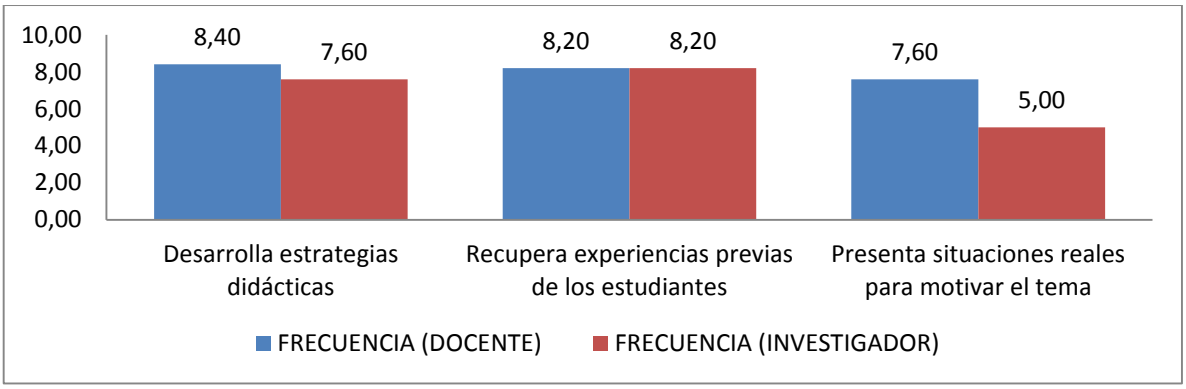
3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Tabla Nº10

INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,40	7,60	84%	76%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,20	8,20	82%	82%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	7,60	5,00	76%	50%
	TOTAL	**24,20**	**20,80**		
	PROMEDIO	**8,07**	**6,93**	**81%**	**69%**

FiguraNº10



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

El nivel de frecuencia del desempeño profesional docente en la gestión del aprendizaje es bueno toda vez que en promedio de 8,07 frecuencia docente y de 6,93 frecuencia de la investigadora desarrollan estrategias didácticas y recuperan experiencias previas de los estudiantes, sin embargo desde el criterio de los docentes y la investigadora se observa debilidad en motivar la clase a través de situaciones reales con 5,00 de frecuencia baja, siendo que la motivación es parte importante en la fase inicial de un proceso didáctico que promueve un buen aprendizaje y como dice el Diccionario de la Lengua Española (2013) el desempeño docente implica enseñanza de una ciencia o arte, de ahí que la frecuencia con que el profesor realice cada actividad en aula permite una enseñanza aprendizaje de calidad, por lo cual es necesario reforzar dicho campo para elevar la calidad de la educación.

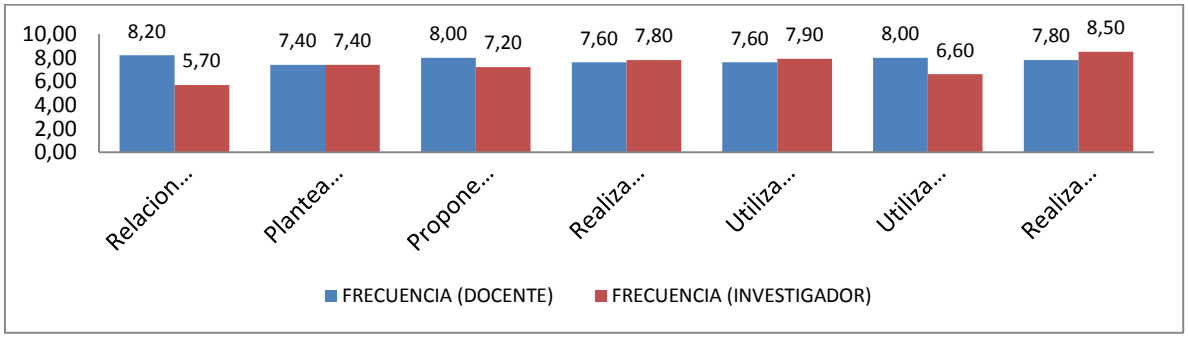
3.3.2.2. Niveles de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Tabla Nº11

DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8,20	5,70	82%	57%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	7,40	7,40	74%	74%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,00	7,20	80%	72%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	7,60	7,80	76%	78%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	7,60	7,90	76%	79%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,00	6,60	80%	66%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	7,80	8,50	78%	85%
	TOTAL	**54,60**	**51,10**		
	PROMEDIO	**7,80**	**7,30**	**78%**	**73%**

FiguraNº11



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

La investigación demuestra que los docentes investigados en la parte pertinente al desarrollo de la clase lo realizan con muy buen nivel de frecuencia docente de 7,80 y de 7,30 según la observación en cuanto al desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje toda vez que realizan actividades para la aplicación del conocimiento y utilizan estrategias metodológicas, la debilidad observada es la relación del tema con la realidad frecuencia baja de 5,70, de ahí que Valdivieso (1996) expresa que en el proceso de enseñanza aprendizaje el profesor pone en juego, “sus habilidades y aptitudes para dirigir al grupo de estudiantes”, de acuerdo a lo expuesto se establece que los profesores le dan buena importancia al ámbito de la gestión de aprendizaje, sin embargo es necesario fortalecer la gestión docente mediante la capacitación permanente.

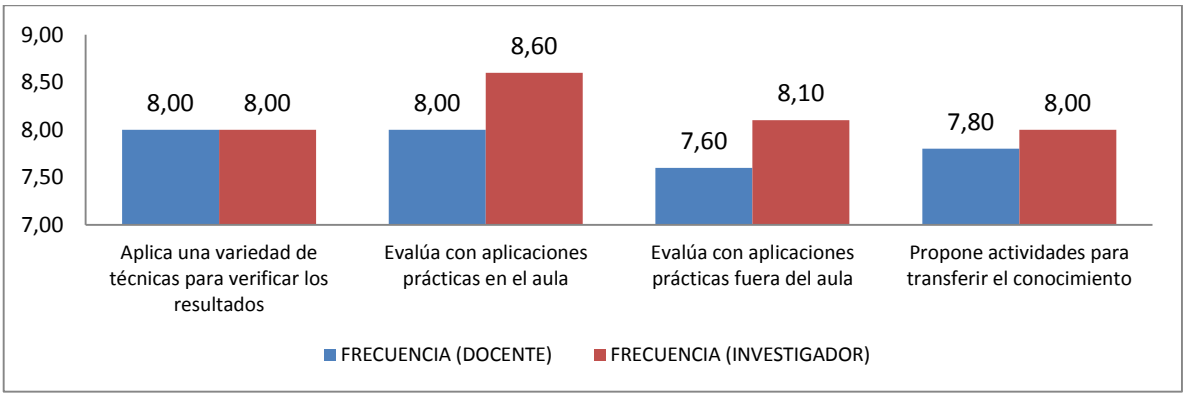
3.3.2.3. Niveles de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Tabla Nº12

EVALUACION

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,00	8,00	80%	80%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,00	8,60	80%	86%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7,60	8,10	76%	81%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	7,80	8,00	78%	80%
	TOTAL	**31,40**	**32,70**		
	PROMEDIO	**7,85**	**8,18**	**79%**	**82%**

FiguraNº12



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Los docentes investigados aplican una variedad de técnicas para evaluar los resultados del proceso de enseñanza aprendizaje con frecuencia docente e investigadora de 8 , evalúan con aplicaciones prácticas en el aula frecuencia docente de 8 y de 8,50 investigadora, evalúan con aplicaciones fuera del aula 7,60 frecuencia docente y 8,10 investigadora, proponen actividades para transferir el conocimiento 7,80 frecuencia docente y 8 investigadora, es decir los profesores cumplen una buena gestión en la evaluación, sin embargo se nota debilidad para evaluar con aplicaciones prácticas fuera del aula frecuencia de 7,6, de ahí que la evaluación es un proceso que permite conocer la calidad de enseñanza docente y aprendizaje logrado por los estudiantes, por lo cual es necesario capacitar a los docentes en dicho campo.

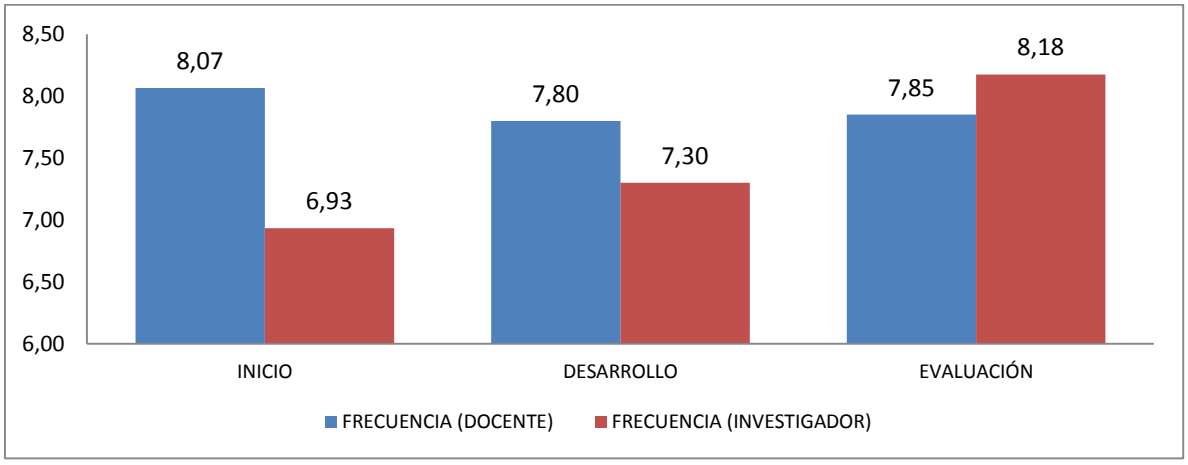
3.3.2.4. Niveles de desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Tabla Nº13

VISION GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	8,07	6,93	81%	69%
3.12	DESARROLLO	7,80	7,30	78%	73%
3.13	EVALUACIÓN	7,85	8,18	79%	82%
	TOTAL	**23,72**	**22,41**		
	PROMEDIO	**7,91**	**7,47**	**79%**	**75%**

FiguraNº13



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Desde una visión global los resultados de la investigación demuestran que los docentes cumplen la fase inicial con una frecuencia docente de 8,07 y de 6,93 investigadora, la fase de desarrollo se logra con 7,80 frecuencia docente y de 7,30 según el registro de observación, la fase de evaluación es cumplida con frecuencia docente de 7,85 y de 8,18 investigadora, de ahí que como manifiesta Valdivieso (1996) un profesional que debe poner de manifiesto sus habilidades y aptitudes", de lo que se puede establecer que los docentes ejecutan el proceso de enseñanza aprendizaje con buena frecuencia, pero también es necesario capacitar para elevar si nivel de gestión en cuanto al rol de orientador, guía y formador.

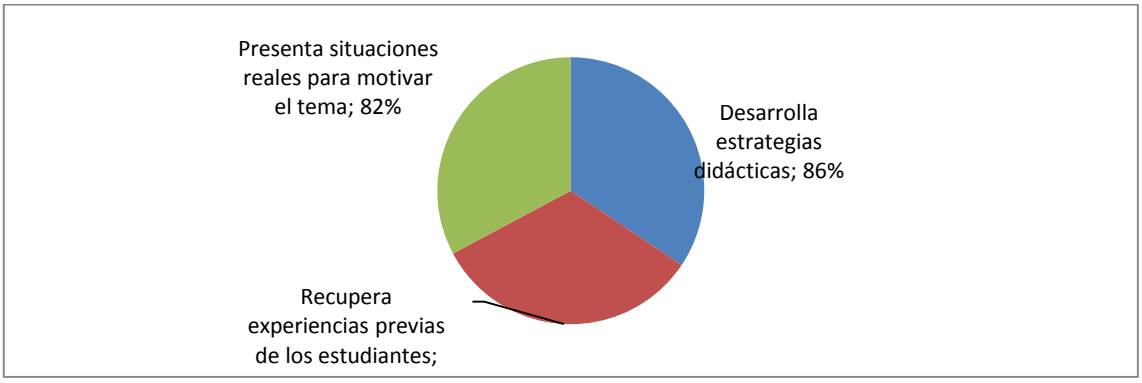
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Tabla Nº14

INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,60	86%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,20	82%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,20	82%
	TOTAL	**25,00**	
	PROMEDIO	**8,33**	**83%**

FiguraNº14



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

De acuerdo a los resultados de la investigación los docentes le dan un alto nivel de importancia al proceso de enseñanza aprendizaje toda vez que desarrollan estrategias didácticas con frecuencia de 8,60, recuperan experiencias previas y presentan situaciones reales para motivar el tema frecuencia de 8,20, lo cual indica que los profesores le dan buena importancia a la gestión del aprendizaje y como dice el Ministerio de Educación (2010), los estándares de desempeño docente buscan contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de enseñanza", por lo cual se puede concluir que los docentes investigados a la gestión de aprendizaje le dan buena importancia conforme a la exigencia de los estándares de calidad, en procura de la formación integral de los estudiantes.

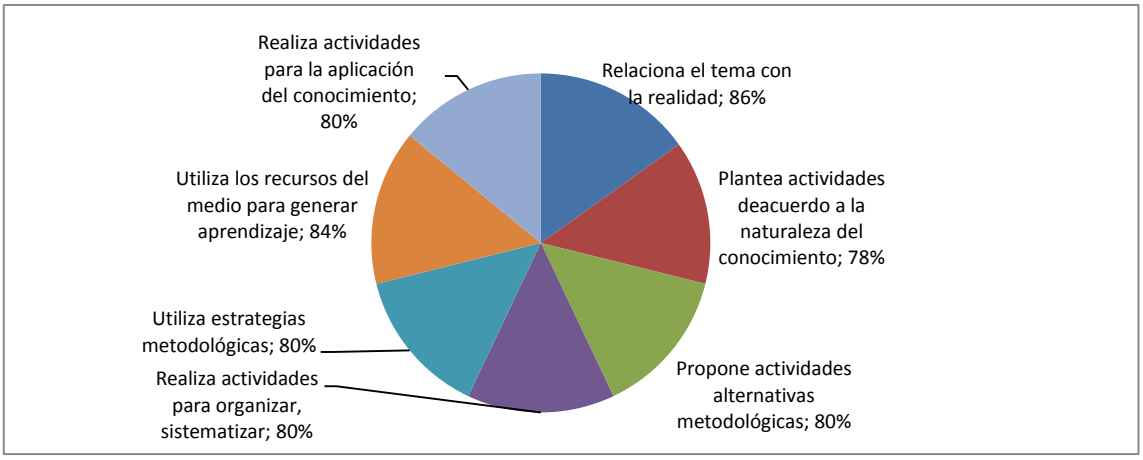
3.3.2.6. Niveles de importancia en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Tabla Nº15

DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8,60	86%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	7,80	78%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,00	80%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,00	80%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,00	80%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,40	84%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8,00	80%
	TOTAL	**56,80**	
	PROMEDIO	**8,11**	**81%**

FiguraNº15



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

La investigación demuestra que los docentes encuestados le dan importancia en la fase de desarrollo a la relación del tema con la realidad con frecuencia de 8,60, utilizan los recursos del medio para generar aprendizaje frecuencia de 8,40, proponen actividades metodológicas alternativas y realizan actividades para la aplicación del conocimiento frecuencia de 8, tienen debilidad en cuanto a plantear actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento frecuencia de 7,80, por lo que es necesario capacitar a los docentes en micro planificación de ahí que Garecía (2013) manifiesta que un profesional en la docencia siempre está en la búsqueda de la “Obtención de mejores niveles de desempeño y desarrollo profesional”.de ahí que la práctica profesional respecto al proceso de enseñanza aprendizaje en gran medida depende de una buena planificación y ésta garantiza la calidad del aprendizaje de los estudiantes.

3.3.2.7. Niveles de importancia 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

Tabla Nº16

EVALUACION

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,40	84%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,00	80%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,00	80%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,20	82%
	TOTAL	**32,60**	
	PROMEDIO	**8,15**	**82%**

FiguraNº16

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Según la valoración hecha por los docentes le dan alta importancia con frecuencia de 8,40 a la aplicación de técnicas para verificar los resultados, en tanto que con frecuencia de 8,20 proponen actividades para transferir el conocimiento, con frecuencia más baja de 8 evalúan con aplicaciones prácticas en el aula y fuera de ella, así Polo, A., et al (2012) manifiesta que la práctica docente es “un proceso en el que se articulan prácticas de enseñanza y de aprendizaje”, de ahí que de acuerdo a lo expuesto los docentes le dan buena importancia a la fase de evaluación para garantizar el éxito del proceso de enseñanza procurando aprendizaje significativo en los estudiantes.

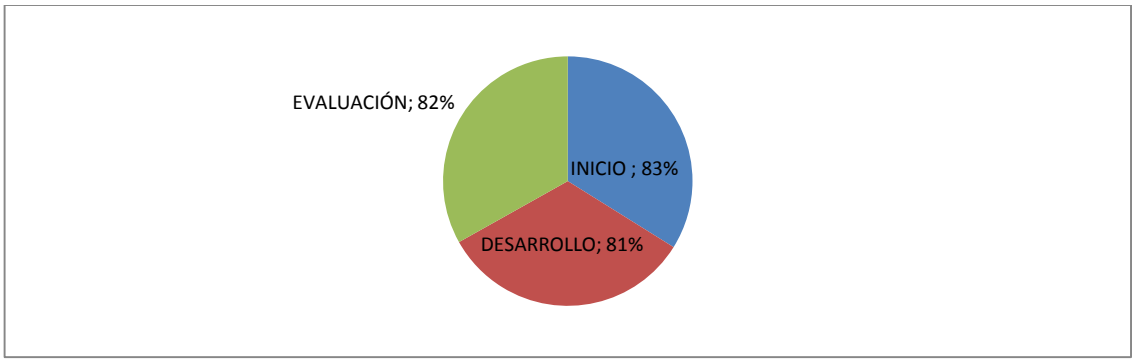
3.3.2.8. Niveles de importancia en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

Tabla Nº17

VISION GLOBAL

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	8,33	83%
3.12	DESARROLLO	8,11	81%
3.13	EVALUACIÓN	8,15	82%
	TOTAL	**24,60**	
	PROMEDIO	**8,20**	**82%**

FiguraNº17



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Desde una visión global los profesores dan importancia a la práctica docente y como resultado la fase inicial se logra con una frecuencia de 8,33, la fase de desarrollo con frecuencia de 8,11 y la evaluación con frecuencia de 8,15, la debilidad que se observa se encuentra en el desarrollo de la clase lo que amerita una capacitación docente que refuerce la gestión docente en el ámbito del aprendizaje, de ahí que como manifiesta el Programa Escuelas de Calidad “Las formas o estilos de enseñanza de cada maestro y pueden apreciarse en su planeación didáctica, en los cuadernos de los estudiantes y a través de la autoevaluación de la práctica docente”, de lo que se puede concluir que realizan una buena labor en la gestión del aprendizaje en sus tres fases principales pero no está por demás capacitarlos para obtener como resultado enseñanza de calidad y estudiantes con formación integral.

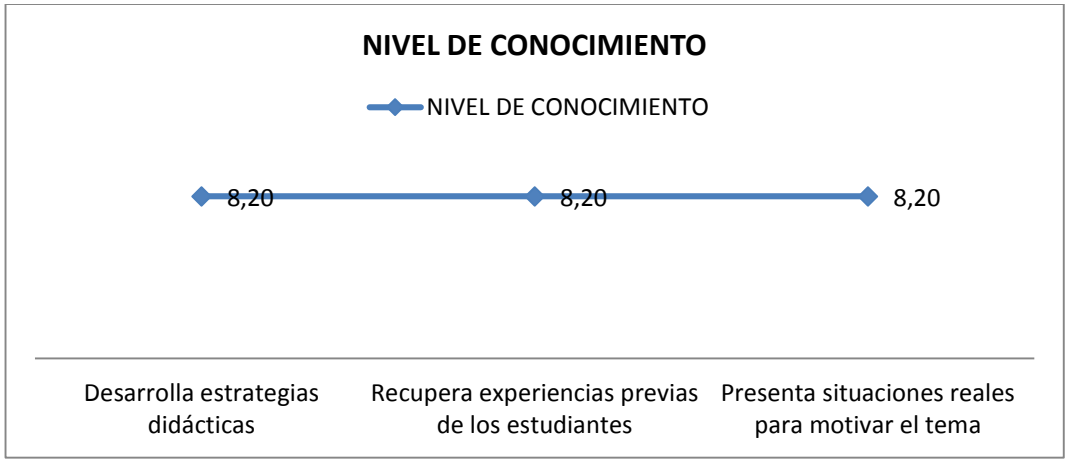
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Tabla Nº18

INICIO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,20	82%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,20	82%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,20	82%
	TOTAL	**24,60**	
	PROMEDIO	**8,20**	**82%**

FiguraNº18



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Los profesores encuestados tienen conocimiento sobre la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje con frecuencia de 8,20 en desarrollar estrategias didácticas, recuperar experiencias previas y motivar a través de situaciones reales, toda vez que el "proceso de enseñanza y aprendizaje es único y multidireccional" (DINACAPED, 2001), de allí que se concluye que los profesores de la institución investigada tienen conocimiento en el ámbito de la gestión del aprendizaje lo que garantiza una buena práctica pedagógica en el proceso de enseñanza conforme lo exige los estándares de calidad en su rol de guía y orientador.

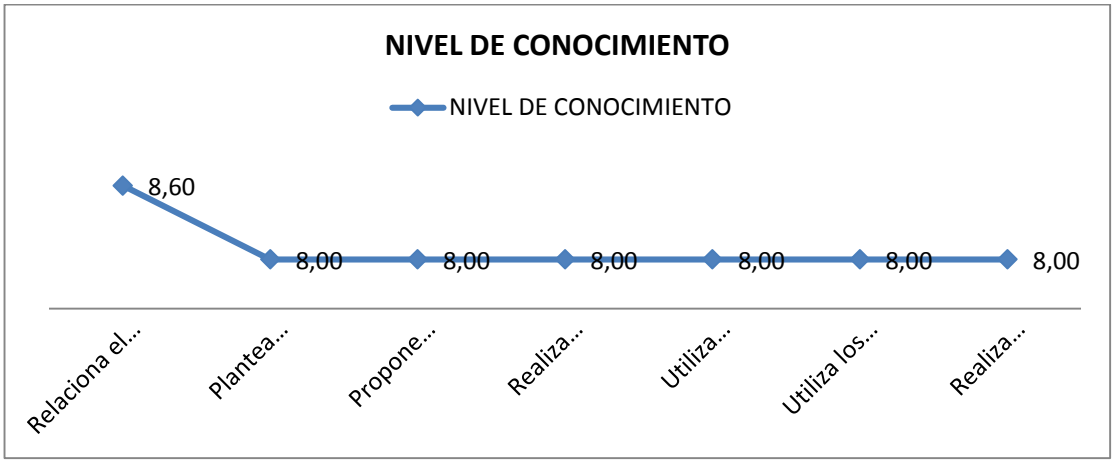
3.3.2.10. Niveles de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Tabla Nº19

DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	8,60	86%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,00	80%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,00	80%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,00	80%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,00	80%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,00	80%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	8,00	80%
	TOTAL	**56,60**	
	PROMEDIO	**8,09**	**81%**

FiguraNº19



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

En el desarrollo de la enseñanza aprendizaje los profesores investigados tienen buen conocimiento respecto a relacionar el tema con la realidad frecuencia de 8,60, en tanto que con frecuencia de 8 plantean actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, proponen actividades alternativas metodológicas, realizan actividades para organizar y sistematizar, utilizan estrategias metodológicas y recursos del medio para generar aprendizaje y realizar actividades para la aplicación del conocimiento, lo que significa que los profesores dan cumplimiento al Art. 27 de la Constitución de la República del ecuador que en su parte pertinente expresa que “la educación debe ser de calidad”, por lo expuesto se concluye que los docentes tienen buen conocimiento del proceso de enseñanza aprendizaje y ello les compromete a gestionar una educación de calidad.

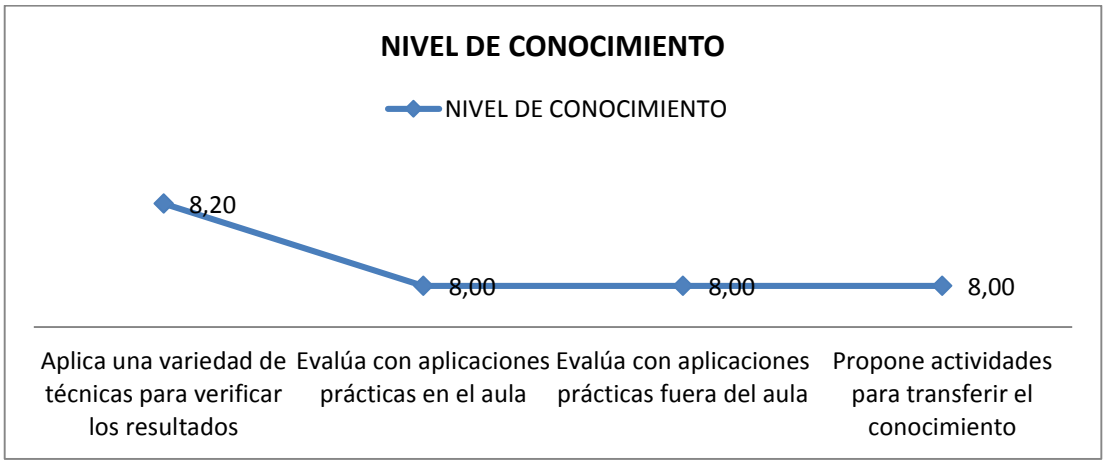
3.3.2.11. Niveles de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Tabla Nº20

EVALUACION

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,20	82%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,00	80%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,00	80%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,00	80%
	TOTAL	**32,20**	
	PROMEDIO	**8,05**	**81%**

FiguraNº20



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

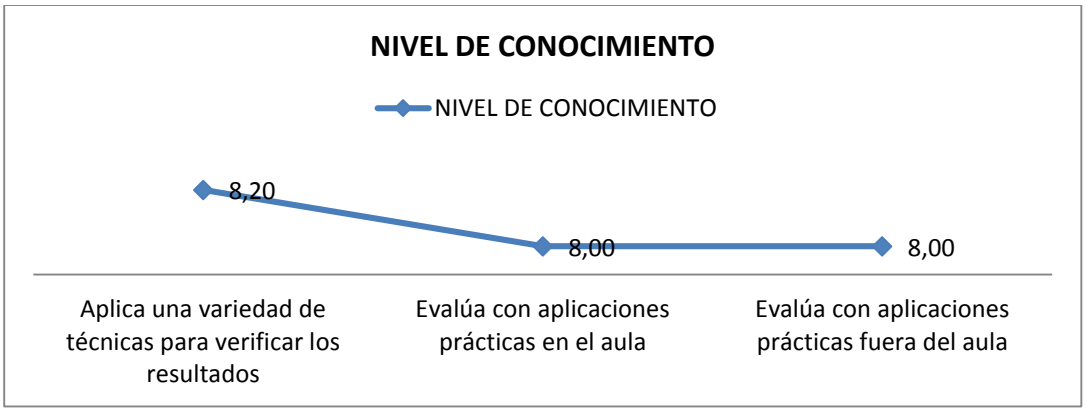
Los profesores encuestados tienen conocimiento sobre la fase de evaluación en el proceso de enseñanza aprendizaje, toda vez que con frecuencia de 8,20 conocen la variedad de técnicas para verificar los resultados, en tanto con frecuencia de 8 evalúan con aplicaciones prácticas dentro y fuera del y proponen actividades para transferir el conocimiento, por lo que se entiende que los docentes se encuentran preparados para el desempeño profesional y “contribuir al desarrollo desarrollo de competencias y habilidades docentes” (Secretaría de educación Pública, 2013), de ahí que se puede inferir que un docente con conocimientos del proceso didáctico está preparado para gestionar un buen aprendizaje y educación de calidad .

3.3.2.12. Niveles 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.

Tabla Nº21

VISION GLOBAL			
N° DEL ÍTEM	**INDICADOR**	**NIVEL DE CONOCIMIENTO**	**PORCENTAJE**
3.11	INICIO	8,20	82%
3.12	DESARROLLO	8,00	80%
3.13	EVALUACIÓN	8,00	80%
	TOTAL	**24,20**	
	PROMEDIO	**8,07**	**81%**

FiguraNº21



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

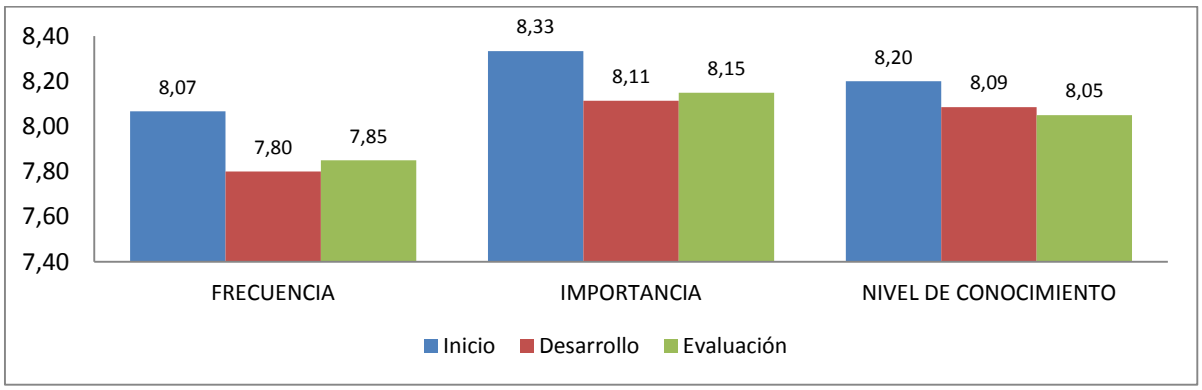
En la visión global respecto a la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje se observa que con frecuencia de 8,20 los docentes tienen conocimiento sobre las actividades iníciales, en tanto que con frecuencia de 8 promueven actividades que facilitan el desarrollo de la clase, relacionan el tema con la realidad, utilizan estrategias metodológicas y recursos del medio para generar el aprendizaje, con la misma frecuencia aplican una variedad de técnicas para verificar los resultados y evalúan con aplicaciones prácticas dentro y fuera del aula, de lo cual se desprende que los docentes encuestados conocen como efectuar cada una de las etapas del proceso de enseñanza aprendizaje, de ahí que como manifiesta Segura (2003) ”Los cambios educativos, parten de la necesidad de tener verdaderos educadores, que vayan más allá de la entrega de información, es decir que eduquen”, de lo expuesto se concluye que profesores conocen como promover el aprendizaje de los estudiantes guiando acertadamente cada una de las fases del proceso didáctico.

Tabla Nº22

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

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	8,07	8,33	8,20
Desarrollo	7,80	8,11	8,09
Evaluación	7,85	8,15	8,05
TOTAL	23,72	24,59	24,34
PROMEDIO	7,91	8,20	8,11

FiguraNº22



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

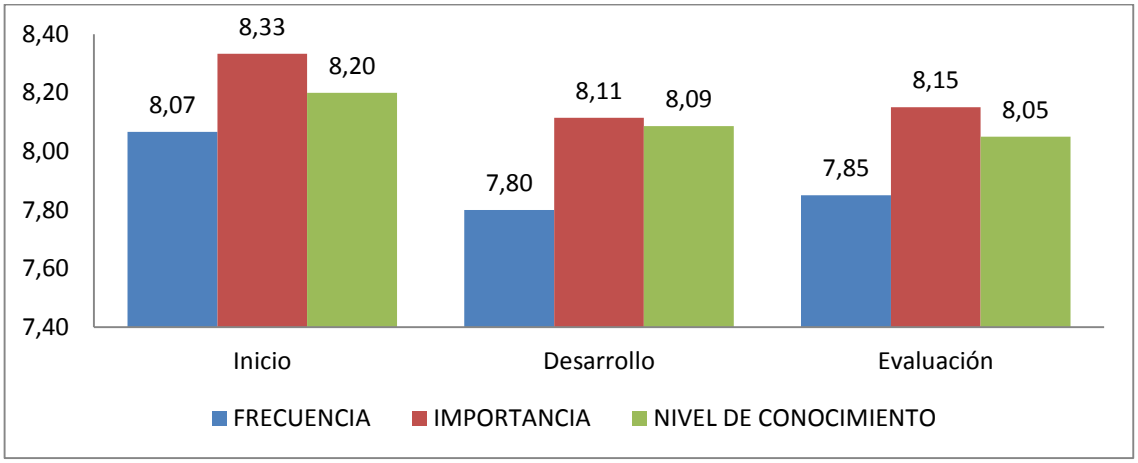
Los resultados referentes al procedo de gestión del aprendizaje, en la fase inicial se logra con una frecuencia de 8,7, importancia 8.33 y nivel de conocimiento de 8,20; en la fase de desarrollo la frecuencia es de 7,80, importancia 8,11 y nivel de conocimiento 8,09; la fase de evaluación se logra con una frecuencia de 7,85, importancia 8,15 y nivel de conocimiento 8,05, lo que significa que los docentes cumplen una buena gestión en cuanto a la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, sin embargo se aprecia cierta debilidad en la fase de desarrollo puesto que su frecuencia es de 7,80, de ahí que los estándares de gestión escolar, “contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados” Ministerio de Educación (2010), de lo que se puede inferir que la gestión del aprendizaje es efectuada con un nivel de frecuencia significativa, sin embargo se debe capacitar a los docentes sobre planificación micro curricular para asegurar un educación integral de los estudiantes.

Tabla Nº22.1

(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	8,07	7,80	7,85
IMPORTANCIA	8,33	8,11	8,15
NIVEL DE CONOCIMIENTO	8,20	8,09	8,05
TOTAL	24,6	24	24,05
PROMEDIO	**8,20**	**8,00**	**8,02**

FiguraNº22.1



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Los resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, demuestran que los docentes; a) Cumplen con las actividades con frecuencia promedio de 8,07 en el inicio de la clase, desarrollo 7,80, evaluación 7,85, b) asignan una importancia a las actividades relacionadas con el inicio de la clase 8,33, desarrollo 8,11, evaluación 8,15, c) los docentes tienen conocimiento sobre las actividades iníciales 8,20, desarrollo 8,09, evaluación 8,05, indicadores que demuestran que los profesores desempeñan una buena gestión en relación a la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, la debilidad que se observa es en cuanto al desarrollo con un promedio de 8,00, por lo tanto es necesario capacitar a los docentes en dicho campo.

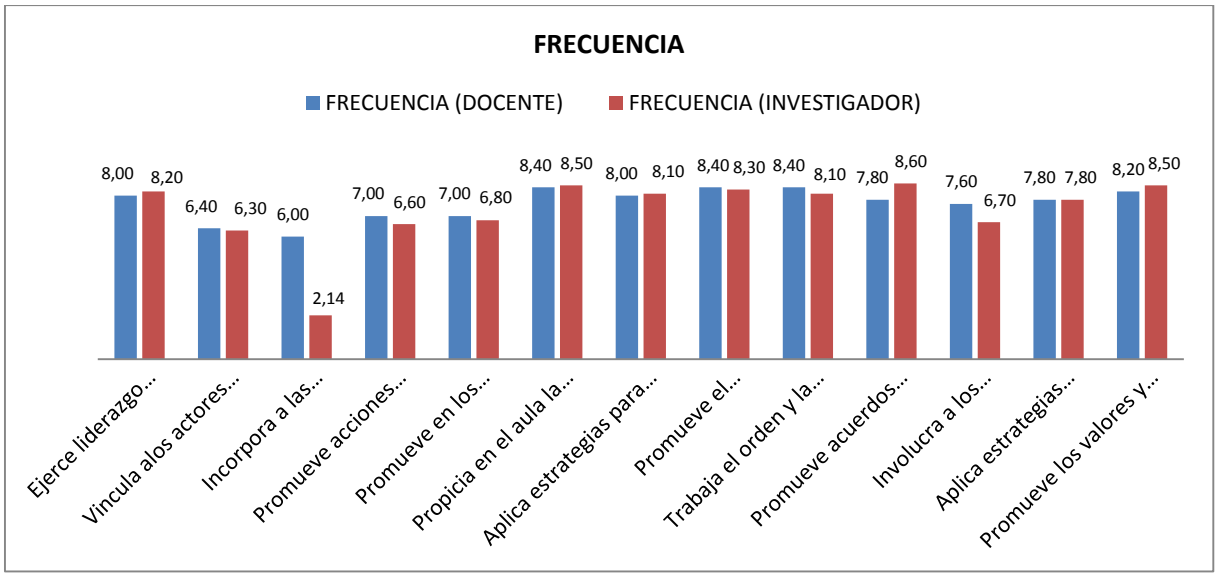
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.

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

Tabla Nº23

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,00	8,20	80%	82%
4.2	Vincula a los actores educativos	6,40	6,30	64%	63%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	6,00	2,14	60%	21%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,00	6,60	70%	66%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	7,00	6,80	70%	68%
4.6	Propicia en el aula la amistad	8,40	8,50	84%	85%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,00	8,10	80%	81%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8,40	8,30	84%	83%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,40	8,10	84%	81%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	7,80	8,60	78%	86%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	7,60	6,70	76%	67%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	7,80	7,80	78%	78%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	8,20	8,50	82%	85%
	TOTAL	**99,00**	**94,64**		
	PROMEDIO	**7,62**	**7,28**	**76%**	**73%**

Figura Nº23



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

En el ámbito de liderazgo y comunicación los profesores investigados ejercen el liderazgo democrático 8 frecuencia de la autoevaluación y 8,20 investigador, vinculan a los actores educativos 6,40 frecuencia docente y 6,30 investigador, incorporan a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales 6 frecuencia docente y 2,14 investigador, promueven acciones orientadas al servicio 7 frecuencia docente y 6,80 investigador, promueven en los estudiantes el interés 7 frecuencia docente y 6,80 investigador, propician en el aula la amistad 8,40 frecuencia docente y 8,50 investigador, aplican estrategias para atender las necesidades 8 frecuencia docente y 8,10 investigador, promueven el cumplimiento de las actividades 8,40 frecuencia docente y 8,30 investigador, trabajan el orden y la organización de las actividades 8,40 docente y 8,10 investigador, promueven acuerdos para la convivencia armónica 7,80 docente y 8,60 investigador, involucran a los estudiantes en la planeación 7,60 docente y 6,70 investigador, aplican estrategias cooperativas 7,80 frecuencia e investigador, promueven los valores y el ejercicio de los derechos humanos 8,20 resultados de la autoevaluación y 8,50 registro de observación.

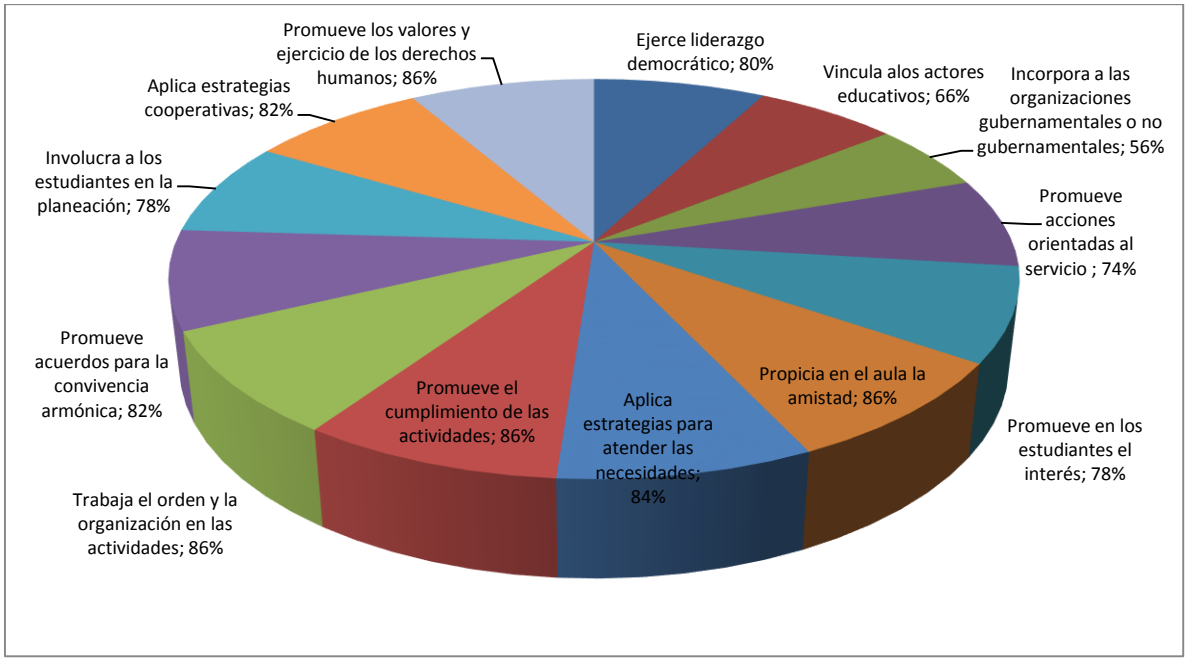
Según los resultados expuestos se puede apreciar que el nivel de frecuencia del desempeño profesional docente respecto al liderazgo es bueno, sin embargo existe debilidad en cuanto a incorporar a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales frecuencia de 6, de ahí que como manifiesta el Ministerio de Educación (2011) “las prácticas de gestión y liderazgo están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes”, en este sentido se puede inferir que la frecuencia con que el docente se involucre en la gestión de liderazgo favorecerá el crecimiento profesional y la calidad de enseñanza.

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

Tabla Nº24

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,00	80%
4.2	Vincula a los actores educativos	6,60	66%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	5,60	56%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,40	74%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	7,80	78%
4.6	Propicia en el aula la amistad	8,60	86%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,40	84%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8,60	86%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,60	86%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8,20	82%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	7,80	78%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,20	82%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	8,60	86%
	TOTAL	**102,40**	
	PROMEDIO	**7,88**	**79%**

FiguraNº24



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

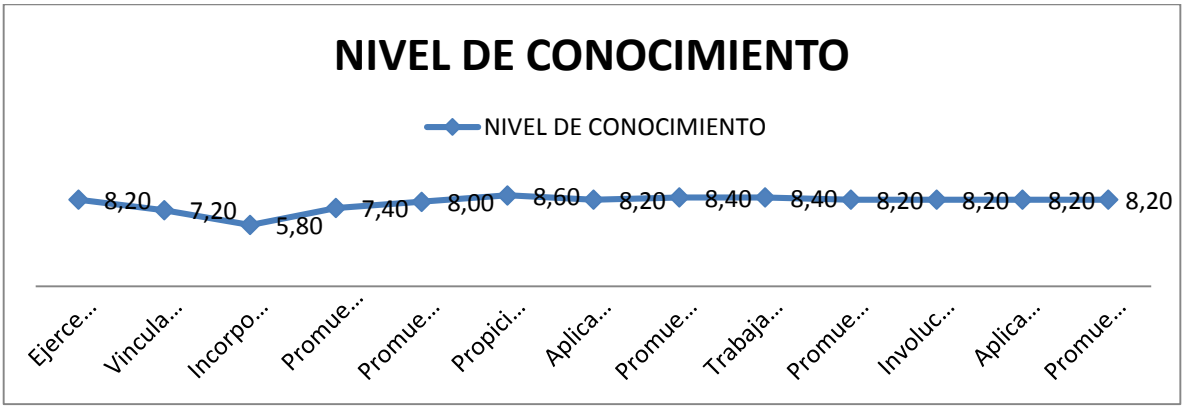
Los docentes investigados en un promedio de 7,88 le dan buena importancia a la gestión de liderazgo y comunicación, por lo tanto “la adopción de la democracia como camino político para la construcción y reconstrucción permanente de la civilización humana”. (Sander, 2007), de ahí que las fortalezas de los docentes en este ámbito se observan cuando propician la amistad en el aula, promueven el cumplimiento de las actividades, los valores y el ejercicio de los derechos humanos poniendo orden y organización en cada una de las actividades, sin embargo la *debilidad* que se encuentra es en cuanto a saber cómo incorporar a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales con frecuencia un tanto baja de 5,60, aspecto que es necesario fortalecer mediante la capacitación a los docentes, por cuanto un líder educativo debe saber como conducir a sus educandos para guiarlos y formarlos de manera integral.

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

Tabla Nº25

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,20	82%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,20	72%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	5,80	58%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,40	74%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,00	80%
4.6	Propicia en el aula la amistad	8,60	86%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,20	82%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8,40	84%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,40	84%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	8,20	82%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,20	82%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,20	82%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	8,20	82%
	TOTAL	**103,00**	
	PROMEDIO	**7,92**	**79%**

FiguraNº25



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

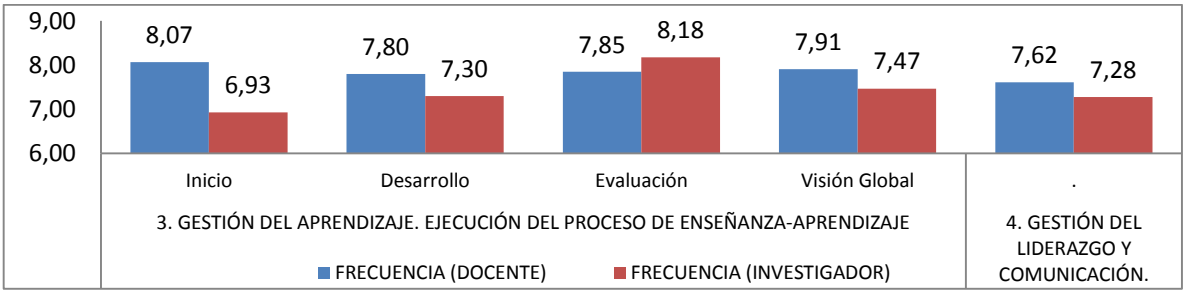
Los resultados de la investigación demuestran que los docentes tienen conocimientos sobre su gestión de liderazgo por cuanto con frecuencia de 8,60 propician la amistad en el aula, con frecuencia de 8,40 promueven el cumplimiento de las actividades, trabajan el orden y la organización, con frecuencia un tanto baja de 5,80 tienen debilidad en incorporar a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, de allí que como manifiesta Segura (2003) ”los cambios educativos, parten de la necesidad de tener verdaderos educadores”, de lo que se puede inferir que el líder docente al tener conocimientos de su gestión fortalece el espíritu y la educación de los niños.

Tabla Nº26

3.5. 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	8,07	6,93
	Desarrollo	7,80	7,30
	Evaluación	7,85	8,18
	Visión Global	7,91	7,47
	Promedio	**7,91**	**7,47**
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	.	7,62	7,28

FiguraNº26



Fuente: Cuestionario de autoevaluación y observación

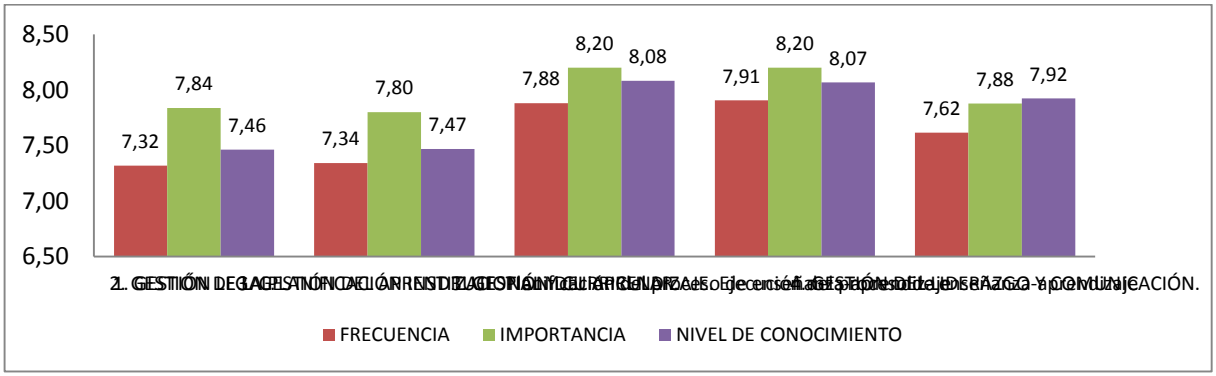
Al realizar una comparación entre los resultados de la autoevaluación y la observación respecto a la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, se establece que; a)a criterio de los docentes el inicio de clases cumplen con una frecuencia de 8,07, según la observación de la investigadora. 6,93, b) el desarrollo de la clase a criterio de los docentes lo realizan con una frecuencia de 7,80, de acuerdo a las observaciones de la investigadora dicha sección se cumple con frecuencia de. 7,30, c)respecto a la evaluación según los docentes la cumplen con frecuencia de 7,85, según la investigadora la frecuencia es de 8,18, respecto a la gestión de liderazgo de acuerdo a la autoevaluación los docentes realizan dicha gestión con frecuencia promedio de 7.62, según la observación la frecuencia es de 7,28, de ahí que se entiende que los profesores cumplen una buena gestión en cada una de las actividades docentes, sin embargo se observa debilidad en las actividades que corresponden a la gestión del aprendizaje frecuencia promedio de 7,47 datos del registro de observación, por lo cual amerita una capacitación docente, de ahí que la práctica docente comprende, “la aplicación de todas las competencias docentes” (Jaramillo, 2012), según los resultados expuestos nos permite concluir que un docente competente busca la excelencia educativa en base a la calidad de la enseñanza propiciada día a día en las aulas escolares.

3.6. Desarrollo profesional del docente (VISIÓN GENERAL)

Tabla Nº27

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	7,32	7,84	7,46
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	7,34	7,80	7,47
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	7,88	8,20	8,08
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	7,91	8,20	8,07
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	7,62	7,88	7,92
TOTAL	38,07	39,92	39
PROMEDIO	**7,61**	**7,98**	**7,8**

FiguraNº27



Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Desde una visión global en el ámbito de la gestión legal se cumple con una frecuencia de 7,32, importancia 7,84 y nivel de conocimiento de 7,46; en lo referente a la gestión de planificación institucional y curricular, dicho ámbito se cumple con una frecuencia de 7,34, importancia 7,80 y nivel de conocimiento frecuencia de 7,47; en el ámbito de la gestión del aprendizaje sección planificación los docentes cumplen con una frecuencia de 7,88, le dan importancia frecuencia de 8,20 y tienen conocimiento frecuencia de 8,08; respecto a la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje dicha gestión se cumple con una frecuencia de 7,91, importancia de 8,20 y nivel de conocimiento frecuencia de 8,07; la gestión de liderazgo y comunicación se alcanza con una frecuencia de 7,62, importancia 7,88 y nivel de conocimiento frecuencia de 7,92, la debilidad que se encuentra es en cuanto al conocimiento de la gestión legal frecuencia de 7,32, de ahí que como manifiesta Tardif (204) los profesores tienen “competencias y habilidades necesarias para desarrollar distintas tareas en las aulas”, por lo expuesto se puede inferir que la calidad educativa se verá reflejada por el resultado alcanzado en el aprendizaje de los estudiantes.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES.

Las conclusiones a las que se ha llegado van de acuerdo a los seis objetivos planteados en la investigación:

1. El desempeño docente, como un conjunto de acciones planificadas, ejecutadas y evaluadas se lo conoce y analiza desde la reflexión teórica de varios aportes, por cuanto se aproxima a la realidad en la observación directa de su gestión en el aula.

2. La frecuencia con la que el docente realiza actividades como el Código de Convivencia institucional, resuelve conflictos en el aula e institución, en el ámbito de la planificación institucional y curricular planifica la clase y adapta el currículo en las diferentes áreas, está marcado por el interés personal de sumar esfuerzos para la construcción de objetivos institucionales.

3. Los docentes realizan diversas actividades en el desempeño su función con frecuencia significativa; en el aspecto legal cumplen con el reglamento, resuelven conflictos, aplican el Código de Convivencia y organizan actividades docentes, en la planificación participan en la elaboración y aplicación del Plan Anual y el PEI, en la gestión del aprendizaje los profesores desarrollan estrategias, experiencias previas y procesos metodológicos y de evaluación en el aula.

4. Los profesores encuestados dan importancia a las actividades propias de su función toda vez que en lo legal resuelven conflictos en el aula e institución con apego al código de convivencia institucional, en la gestión de planificación participan en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional y el Proyecto Operativo Anual, en la planeación del proceso de enseñanza se elabora el plan de clase y se ejecuta el proceso de enseñanza utilizando metodología para cada área, demostrando interés por la calidad educativa.

5. La gestión de liderazgo los docentes la cumplen con un nivel de frecuencia significativo puesto que conocen y le dan la importancia del caso a cada de las actividades propiciando la amistad en el aula, promoviendo acuerdos para la convivencia armónica y el ejercicio de los derechos humanos como punto clave para promover el aprendizaje de los estudiantes y lograr las competencias exigidas en un orientador y guía de los estudiantes.

6. Desde el enfoque global los profesores realizan una buena función en su desempeño docente y al ser profesionales en Ciencias de la Educación promueven la enseñanza aprendizaje con frecuencia significativa en los diferentes ámbitos, sin embargo con el análisis real, reflexivo y con el aporte teórico de diversas fuentes de los cuadros y tablas de resultados permiten detectar una de las debilidades referentes a la planificación micro-curricular por lo cual es necesario capacitar a los docentes mediante talleres sobre planificación micro - curricular para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje.

RECOMENDACIONES

Tomando como fundamento las conclusiones, se hacen las siguientes recomendaciones:

1. Motivar, sensibilizar a los docentes con un encuentro de integración, a fin de que la observación del proceso de clases se convierta en una buena práctica pedagógica de intercambio de experiencias y conocimientos para alcanzar la mejora del proceso educativo.

2. Orientar y asesorar al personal docente, a fin de que sus procesos de participación en todos los ámbitos legal, de planificación institucional y curricular estén apoyados con evidencias de su trabajo y aporte, mediante una charla de reflexión.

3. Proponer un encuentro para sensibilizar a los docentes sobre la necesidad de participar en los talleres de capacitación sobre diseño micro-curricular a fin de fortalecer su gestión como orientador y guía del aprendizaje en los estudiantes.

4. Mediante jornadas de capacitación fortalecer el conocimiento que tienen los docentes sobre la micro planificación en especial del Plan de Clase en sus fases inicial, de ejecución y evaluación.

5. Gestionar el liderazgo de manera permanente a través de los diferentes eventos que organiza el establecimiento educativo como un punto estratégico en el desarrollo de la enseñanza aprendizaje que fortalezca el trabajo de formador de los niños y niñas.

6. Organizar, ejecutar y planificar, “Talleres de capacitación docente sobre la planificación micro curricular para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje en la Escuela “Ciudad de Quinindé” Cantón La Concordia, como propuesta de solución a una debilidad detectada.

BIBLIOGRAFÍA

Aguirre, E. (2009). *Manual de trabajo de investigación y elaboración del informe de fin de carrera.* Loja: UTPL.

Aguirre, M. (2009). *Comunicación y colaboración escuela familia (Manual de trabajo de investigación).* Loja: UTPL.

ANECA Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación. (03 de 2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitaros en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Recuperado el 15 de 03 de 2013, de www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf

Apuntes. (2013). *Definición de liderazgo*. Recuperado el 10 de 01 de 2014, de http://www.apuntesgestion.com/definicion-de-liderazgo/

Asamble Nacional. (31 de 03 de 2011). *Ley Orgánica de Educación INtercultural*. Recuperado el 16 de 01 de 2014, de http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Ley_organica_educacion_intercultural.pdf

Barreda Tamayo, H. (2013). *Caracteristicas distintivas en la gestion (Universidad Nacional San Agustín)*. Recuperado el 15 de 01 de 2014, de https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/viewFile/24996/22064

Basigalupe, T. (2013). *La familia y escuela: Una relación que debemos construir*. Recuperado el 10 de 01 de 2014, de http://www.educacion2020.cl/noticia/familia-y-escuela-una-relacion-que-debemos-construir

Correa, A. (2013). *La gestión educativa un nuevo paradigma*. Recuperado el 15 de 01 de 2014, de http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaunnuevoparadigma.pdf

De la Fuente, G., & Hernández Pérez, T. (06 de 2011). *Estrategias para el éxito*. Recuperado el 08 de 01 de 2014, de http://

Diario El Comercio. (04 de 2009). Formación cocente: un requisito de calidad. pág. 1.

Diccionario de la Lengua Española. (2013). *Definición de desempeño*. Recuperado el 05 de 12 de 2013, de http://www.definicionabc.com/general/desempeno.php

Diccionario de la Lengua Española. (2013). *Definición de Organización*. Recuperado el 08 de 01 de 2014, de http://definicion.de/organizacion/

DINACAPED. (2001). *SeparataDocencia En Educación.* Quito: MEC.

ECURED. (2013). *Triada escuela familia y comunidad*. Recuperado el 12 de 01 de 2014, de http://www.ecured.cu/index.php/Triada_escuela_familia_comunidad

Eisner, E. (2002). *La escuela que necesitamos. Ensayos personales.* Buenos Aires: Amorrortu.

Esteve, J. (2004). *Autoridad, obediencia y educación.* Madrid: Paidos.

Fierro, J. (2010). *La práctica docente y sus dimensiones*. Recuperado el 15 de 01 de 2014, de http://valoras.uc.cl/wp-content/uploads/2010/10/practica_docente.pdf

Flores Talavera, G. (2013). *Las transferencias docentes como consecuencias deseables de un proceso de formación de profesores*. Recuperado el 03 de 01 de 2014, de http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/aporta/gabriela/3hnmi_tra.htm

Garecía Gómez, S. (2013). *El desarrollo profesional*. Recuperado el 08 de 01 de 2014, de http://www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulosre318/re3180907707.pdf?documentId=0901e72b81270bac

Garreta, J. (2007). *La relación familia escuela.* Madrid: Publidisa.

gestiopolis. (2013). *El desarrollo profesional*. Recuperado el 10 de 01 de 2014, de http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/no%206/desarrolloprofesional.htm

Ginottt, H. (1981). *Maestro Alumno.* México: GALVE.

Glez, L. (23 de 01 de 2006). *Relación profesor alumno*. Recuperado el 08 de 01 de 2014, de http://uva.anahuac.mx/mace/foros/modulo7.1/233.html

Jiménez León, I. (2008). *La relación familia escuela*. Recuperado el 08 de 01 de 2014, de http://centros.educacion.navarra.es/caps/primaria2/files/La%20relaci%C3%B3n%20familia%20escuela.pdf

lideshare.net. (2013). *Componentes escanciares de la gestión*. Recuperado el 15 de 01 de 2014, de http://www.slideshare.net/151181/gestion-educativa

Martínez Días, Y. (2012). *Metodologías para la aplicación de la estrategia de enseñanza*. Recuperado el 05 de 09 de 2012, de http://www.efdeportes.com/efd175/estrategia-de-ensenanza-en-nado-sincronizado.htm

Mattos, L. (2000). *Compendio de Didáctica General.* Buenos Aires: Kapelusz.

Medrano Rodriguez, H. (2010). *Desempeño profesional docente del siglo XXI.* Buenos Aires: IIIEPE.

Ministerio de Educación. (2010). *Educar*. Recuperado el 15 de 01 de 2014, de http://www.educar.ec/noticias/planes.html

Ministerio de Educación. (2011). *Estádares de calidad educativa.* Quito: Ministerio de Educación.

Ministerio de Educación. (2012). *Estándares Básicos o lineamientos curriculares*. Recuperado el 18 de 05 de 2013, de http://evaluacionyojanabm.blogspot.com/2012_03_01_archive.html

Ministerio de Educación. (1998). *Guía para Docentes.* Quito: MEC.

Ministerio de Educación. (2011). *La Planificación educativa*. Recuperado el 10 de 01 de 2014, de http://coleccion.educ.ar/coleccion/CD24/docentes/gestion%20institucional/conceptos_introductorios/conceptos-introductorios.html

Ministerio de Educación. (2012). *La política de educación en el Ecuador*. Recuperado el 05 de 01 de 2014, de http://www.ecuador.org/blog/?p=2403

Ministerio de Educación. (2013). *Nuevo modelo de gestión educativa*. Recuperado el 15 de 01 de 2014, de http://educacion.gob.ec/que-es-el-nuevo-modelo-de-gestion-educativa/

Ministerio de Educación. (2009). *Plan Decenal de Educación (Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas).* Quito: sed.

Ministerio de Educación. (2005). *Proyecto Equinoccio, Evaluación Institucional y del Desempeño Docente Módulo 1 Proyecto Equinoccio, Pauta e Instrumentos para la Evaluación Institucional Módulo 1.* Quito: sed.

Ministerio de Educación. (2011). *Recopilación de leyes y reglamentos.* Quito: ME.

Ministerioo de Educación del Perú. (s/a). *Marco del Buen Sesempeño Docente.* Lima: Ministerio de Educación.

Montanero F, M. (2013). *Concepto de estrategia*. Recuperado el 08 de 01 de 2014, de http://www.unrc.edu.ar/publicar/cde/05/Montanero_Fernandez_y_Leon.htm

Morales, P. (07 de 03 de 2013). *La relación profesor-alumno en el aula*. Recuperado el 08 de 01 de 2014, de http://www.upcomillas.es/personal/peter/otrosdocumentos/Relaci%F3nEnClase.pdf

Pesantes Martínez, A. (2013). *La planificación*. Recuperado el 15 de 01 de 2014, de http://www.educar.ec/noticias/planes.html

Programa escuelas de calidad. (2013). *Modelo de gestión educativa*. Recuperado el 15 de 01 de 2014, de http://portalsej.jalisco.gob.mx/sites/portalsej.jalisco.gob.mx.programa-escuelas-calidad/files/pdf/mgee.pdf

Ravitch, D. (1995). *Tipos de estándares educativos*. Recuperado el 11 de 01 de 2014, de http://acreditacion.unillanos.edu.co/contenidos/NESTOR%20BRAVO/Cuarta%20sesi%F3n/Concepto_estandares.pdf

Rebolledo, A. (2013). *Liderazgo Directivo en escuelas con buenso resultados*. Recuperado el 10 de 01 de 2014, de http://rauluribe.bligoo.com/liderazgo-directivo-en-escuelas-con-buenos-resultados#.UuaBNvu22ic

Ríos de Torres, R. (2007). *Liderazgo educativo: sus estilos y particularidades, claves del éxito académico.* Puerto Rico: universidad de Puerto Rico.

Robalino Campos, M. (2006). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente.* Santiago de Chile: Oficina Regional de Educación de la UNESCO.

Sander, B. (25 de 05 de 2007). *Gestión educativa y calidad de vida*. Recuperado el 09 de 01 de 2014, de http://iacd.oas.org/La%20Educa%20118/sander.htm

Secretaría de educación pública. (2013). *Hacia un modelo de interpretación de transferencias docentes*. Recuperado el 03 de 01 de 2014, de http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/aporta/gabriela/3hnmi_tra.htm

Segura, E. (2003). *Perspectivas teóricas para transformar la gestión docente.* sinc: sed.

slideshare.net. (2013). *Análisis crítica de la práctica docente*. Recuperado el 12 de 01 de 2014, de http://www.slideshare.net/virgirod/la-practica-docente

Solvela. (2011). *Estándares De Calidad Ecuador*. Recuperado el 10 de 01 de 2014, de de:http://www.buenastareas.com/ensayos/Estandares-De-Calidad-Ecuador/1492752.html

Stephen, A. (2013). *Liderazgo Directivo: Claves para una Mejor Escuela*. Recuperado el 10 de 01 de 2014, de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-69242010000200003&script=sci_arttext

Tablada, J. (2013). *Líder educativo*. Recuperado el 10 de 01 de 2014, de http://www.elnuevodiario.com.ni/blogs/articulo/165-liderazgo-educativo-debe-de-liderazgo-transformador

Universidad Alberto Hurtado. (27 de 05 de 2011). *La importancia de una buena relación profesor estudiante*. Recuperado el 08 de 01 de 2014, de http://www.estudiareducacion.cl/la-importancia-de-una-buena-relacion-profesor-estudiante

Valdivieso Hidalgo, M. (1996). *Práctica docente (documento en prueba).* Loja: UTPL.

PROPUESTA

ESTRATEGIA

ÁMBITO	LEGAL [ ] PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR [X] APRENDIZAJE [ ] LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN [ ]

PROBLEMA IDENTIFICADO

Necesidad de fortalecer el proceso de planificación micro-curricular, es decir lo que se operativiza en el aula.

Justificación.- La planificación micro curricular toma en cuenta las capacidades y limitaciones de los estudiantes, en dicho documento los docentes describen cada una de las actividades a llevarse a cabo en cada una de las etapas del proceso de enseñanza aprendizaje, de allí que una buena planificación contiene elementos esenciales tendientes a la consecución de los objetivos previstos para el aprendizaje de los estudiantes.

La investigación realizada en la escuela "Ciudad de Quinindé" arroja como resultados fortalezas y debilidades; en el ámbito de la gestión legal la gestión de los docentes tiene FORTALEZAS en cuanto a la participación en la construcción del Código de Convivencia Institucional y resolver conflictos en el aula e institución, ámbitos que le dan importancia, tienen conocimiento y lo ponen en práctica con frecuencia. (tablas Nº 1,2 y 24), las DEBILIDADES encontradas se encuentran en la planificación micro curricular (tabla Nº 8 y 24).

De allí que es necesario que los docentes reciban capacitación sobre la planificación micro curricular para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes en la escuela motivo de investigación, toda vez que un docente con conocimientos en planificación puede orientar el proceso educativo para lograr los objetivos propuestos en el Plan decenal de Educación y en el Currículo Nacional, y de esta forma logar una educación de calidad desde el aula para beneficio de los educandos, la colectividad y el país entero.

NOMBRE DE LA ESTRATEGIA

Talleres de capacitación docente sobre la planificación micro curricular (Plan de clase) para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje en la Escuela "Ciudad de Quinindé" Cantón La Concordia.

OBJETIVO GENERAL:

Desarrollar la capacitación a docentes sobre planificación micro curricular (Plan de clase) para fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje a través de la capacitación docente en planificación micro curricular (PLAN DE CLASE).
- Contribuir al desarrollo profesional de los docentes a través de la práctica diaria de la planificación micro-curricular.
- Analizar estrategias metodológicas para la aplicación en el área de Lengua y Literatura.
- Evaluar los logros obtenidos en la capacitación dirigida a los docentes de la escuela "Ciudad de Quinindé" a través de la autoevaluación y la encuesta de satisfacción

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
Actividad 1:			
a. Presentación de la propuesta a las autoridades de la Unidad Educativa	Dialogo con los directivos y exposición de los motivos de la propuesta.	Facilitador externo Directivos Plan de capacitación	Análisis cualitativo de la propuesta por los docentes
b. Aprobación de la propuesta por las autoridades	Difusión a los docentes de la carta de aprobación.		
c. Consecución del presupuesto para financiar la propuesta	Entrevista con capacitadores externos		
d. Elaboración de materiales de orientación a docentes, sobre planificación de clase.	Diseño de planificación de talleres y otros instrumentos.	Material de escritorio.	
ACTIVIDAD 2:			
a. Taller Diseño micro-curricular Plan de clase	Planificación de los talleres Invitación a los docentes	Facilitador Directivos Manual Computadoras Internet Proyector	Autoevaluación docente. Encuesta de satisfacción.
b. Taller			

Estrategias metodológicas para Lengua y Literatura c. Evaluación del desarrollo de la propuesta	Desarrollo de los talleres	Hojas Plumas Marcadores Pizarra	

DESARROLLO DE TALLERES

TALLER Nº 1			
TEMA: Diseño micro-curricular: Plan de Clase. **OBJETIVO:** Analizar la importancia de los componentes de cada una de las fases del Plan de Clase como medio de alcanzar los estándares de aprendizaje. **TIEMPO:**			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSO	EVALUACIÓN
Planificación del taller Invitación a docentes y directivos para que participen del taller sobre Planificación micro-curricular: Plan de Clase Presentación de temas Dinámicas Distribución de grupos Plenaria Compromiso Evaluación Conclusiones y recomendaciones	Inauguración del taller Presentación Formación de equipos de trabajo Desarrollo de actividades	Manual Computadora Internet Proyector Hojas Plumas Marcadores Pizarra	Participación de los docentes en el desarrollo de los talleres. Trabajo por pares de planificación de clase y exposición.
Elaboración: Johanna Hidalgo			

TALLER Nº 2			
TEMA: Estrategias metodológicas para Lengua y Literatura **OBJETIVO:** Adquirir las destrezas para el desarrollo de las planificaciones. **TIEMPO:**			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
Planificación del taller Lectura de motivación. Invitación a docentes y directivos para que participen del taller de estrategias metodológicas Foro debate Compromiso Evaluación Conclusiones y recomendaciones	Inauguración del taller Presentación Formación de equipos de trabajo Desarrollo de actividades	Manual Computadoras Internet Proyector Hojas Plumas Marcadores Pizarra	Exposición de planificación de clase por grados
Elaboración: Johanna Hidalgo			

BIBLIOGRAFÍA DE LA PROPUESTA

Ministerio de Educación. (1998). *Guía para Docentes.* Quito: MEC.

Ministerio de Educación. (2011). *La Planificación educativa*. Recuperado el 10 de 01 de 2014, de http://coleccion.educ.ar/coleccion/CD24/docentes/gestion%20institucional/conceptos_introductorios/conceptos-introductorios.html

Ministerio de Educación. (2012). *La política de educación en el Ecuador*. Recuperado el 05 de 01 de 2014, de http://www.ecuador.org/blog/?p=2403

ANEXOS

ANEXO 1

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

ANEXO 2

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA
" CIUDAD DE QUININDE "
Lic. Sandra Suin
SUBDIRECTORA
Recibido

ANEXO 3

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador			Institución Educativa		Docente investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la institución:
2. **Tipo de institución:**

Pública		Municipal		Particular		Fiscomisional	

3. **Ubicación geográfica:**

Urbana		Rural	

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

1. Sexo F ( ) M ( ) 2. Edad ( ) años 3. Años de experiencia docente ( )
4. Posee título relacionado con la docencia. SI ( ) NO ( )
5. **Nivel de estudio:**

Bachiller		Profesor		Tercer nivel		Cuarto nivel	

6. **Nivel de Educación en el que trabaja:**

Inicial		Básica		Bachillerato		Básica y Bachillerato	

7. **Modalidad de trabajo:**

Presencial		Semipresencial		Distancia	

8. **Relación laboral:**

Contrato		Nombramiento		Honorario	

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

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

AMBITOS	Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL	1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales.			
	1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la Organización Institucional señalada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y desarrollados en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional tomando como base el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.			

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

AMBITOS		Nº DEL ÍTEM			INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE.	Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.11	3.11.1	INICIO	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	3.12.1	DESARROLLO	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).			
			3.12.2		Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.			
			3.12.3		Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.			
			3.12.4		Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.			
			3.12.5		Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.			
			3.12.6		Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.			
			3.12.7		Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.			
		3.13	3.13.1	EVALUACIÓN	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 traves 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.					

CÓDIGO:

Investigador			Institución Educativa		Docente investigado	N° de observación

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

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

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

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

AMBITO	N°		ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	1.1.1	INICIO	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerequisitos.	
		1.1.2		Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	
		1.1.3		Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	
	1.2	1.2.1	DESARROLLO	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
		1.2.2		Planifica actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	
		1.2.3		Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
		1.2.4		Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
		1.2.5		Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
		1.2.6		Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
		1.2.7		Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
	1.3	1.3.1	EVALUACIÓN	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 coadyuvar 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			Involucre a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.	
	2.12			Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.	
	2.13			Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.	

ANEXO 4

FOTOGRAFÍAS DE EVIDENCIA

Jornada de observación del tercer año de E.G.B

Jornada de observación del cuarto año de E.G.B

Grupo de docentes (5) en tareas de encuesta

Jornada de observación del cuarto año de E.G.B

Jornada de observación segundo año de E.G.B