



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 1ero, 4to, 5to, 6to y 7mo grado de educación básica del
centro educativo Escuela Fiscomisional “LA RAYUELA” de Fe y Alegría, de
la parroquia Bramadora, cantón El Carmen, provincia Manabí, en el año
lectivo 2013 – 2014”**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTORA: Jiménez Hidrovo, Mayra Aracelly

DIRECTOR: Guamán, Jaime Germán, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO SANTO DOMINGO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Mg.

Guamán, Jaime.

TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

De mis consideraciones:

Que el presente trabajo de fin de titulación: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 1ero, 4to, 5to, 6to y 7mo grado de educación básica del centro educativo Escuela Fiscomisional “LA RAYUELA” de Fe y Alegría, de la parroquia Bramadora, cantón El Carmen, provincia Manabí, en el año lectivo 2013 – 2014”, realizado por Jiménez Hidrovo Mayra Aracelly; 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, Agosto del 2014

f.....

Mgs. Guamán, Jaime Germán.

TUTOR DE TESIS

C.I.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Jiménez Hidrovo Mayra Aracelly declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje “Estudio realizado en la Escuela Fiscomisional “La Florida” de Fe y Alegría en el año 2013 - 2014, de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo Mgs. Jaime Germán Guamán director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legal de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.

Autora: Jiménez Hidrovo, Mayra Aracelly

Cédula: 1717564171

DEDICATORIA

Al finalizar el presente trabajo con mucho esfuerzo amor y sacrificio dedico el mismo con todo cariño a las personas que me apoyaron y motivaron siempre: a mi madre, Rosa Hidrovo; a mi hijo Maykel Mauricio Mendoza Jiménez; y, a mi esposo Mauricio Mendoza por haber sido pilares fundamentales dentro de mi vida personal, profesional y familiar.

Jiménez Hidrovo, Mayra Aracelly

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud a Dios por bendecirme dándome la vida, salud, entendimiento, sabiduría, fortaleza y paciencia para hacer realidad este sueño anhelado.

A la Universidad Técnica Particular de Loja por darme la oportunidad de estudiar y ser un profesional.

A la escuela “LA RAYUELA” de Fe y Alegría, por brindarme todo el apoyo para poder realizar este trabajo de investigación.

A mi director de tesis, por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado en mí que pueda terminar mis estudios con éxito.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las quienes agradezco su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en todo momento.

Para ellos; Muchas gracias y que Dios les bendiga siempre.

Jiménez Hidrovo, Mayra Aracelly

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
	7
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....)	7
	7
	10
1. 1 Desempeño docente.....	11
	14
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	14
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	16
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	17

1.1.2.2. Motivación.....	19
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	20
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	22
1.1.2.5. Organización institucional.....	22
1.1.2.6. Políticas educativas.....	23
1.1.3. Características del desempeño docente.....	25
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	26
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	26
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	27
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	28
1.2. Gestión educativa.....	29
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	29
1.2.2. Características de la gestión.....	30
1.2.3. Tipos de gestión.....	31
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	33
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	34
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	34
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	35
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	36
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	37
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	38

1.3.2. Tipos de estrategias.....	39
1.3.2.1. En la gestión legal.....	41
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	42
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	42
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	46
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....)	46
2.1. Diseño de investigación.....	46
2.2. Contexto.....	47
2.3. Participantes.....	47
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	47
2.4.1. Métodos.....	47
2.4.2. Técnicas.....	47
2.4.3. Instrumentos.....	48
2.5. Recursos.....	48
2.5.1. Talento Humano.....	49
2.5.2. Institucionales.....	
2.5.3 Materiales.....	50
2.5.4. Económicos.....	51
2.6. Procedimiento.....	
	51
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	52

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.....	53
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente...	55
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	55
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	57
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	58
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	60
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	60
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	61
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	63
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	64
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	65
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	
3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión	

del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.	67
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.....	68
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.....	68
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.....	70
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	71
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	72
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	73
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	75
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	76

de enseñanza aprendizaje INICIO.....	
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.....	77
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.....	78
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.....	79
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	80
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	80
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	82
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	84
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	85
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	87
	89
	90

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)..... 91

CONCLUSIONES..... 94

RECOMENDACIONES.....

BIBLIOGRAFIA.....

PROPUESTA.....

ANEXOS

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 EJECUTIVO

El tema de investigación fue “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, realizado en la escuela Fiscomisional “LA RAYUELA” de Fe y Alegría, de la parroquia El Carmen, provincia de Manabí, en el año lectivo 2013 – 2014.

El objetivo es Determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis.

Para la presente investigación se tomo de muestra 5 docentes, utilizando los métodos: descriptivo, inductivo y deductivo, analítico y estadístico; como técnicas: La entrevista, la encuesta, el cuestionario, la observación. Instrumentos utilizados: “Cuestionario para la autoevaluación del desempeño docente” y “Registro de observación al proceso didáctico pedagógico del docente”, enviados por la UTPL.

El problema encontrado es que no aplican actividades prácticas fuera del aula para ello se ha propuesto talleres prácticos de planificación.

El estudio del desempeño docente permite mejorar la labor educativa para poder brindar una educación de calidad y calidez a los niños y niñas de los centros educativos.

PALABRAS CLAVES.

Gestión.

Liderazgo.

Aprendizaje.

Planificación.

ABSTRACT

The research topic was "Teacher performance in the teaching-learning process, conducted in the school Fiscomisional" LA RAYUELA "Fe y Alegría, El Carmen parish in the province of Manabi, in the academic year 2013-2014.

The objective is to determine the educational performance of professionals in Science Education, considering the areas of management: legal, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication for characterization and analysis.

For the present study was taken from 5 teachers, using the methods: descriptive, inductive and deductive, analytical and statistical; as technical: The interview, survey, questionnaire, observation. Instruments used: "Questionnaire for self-evaluation of teaching performance" and "Record of observation of teachers teaching learning process", sent by the UTPL.

The problem encountered is that practices do not apply to activities outside the classroom it has been proposed scheduling workshops.

The study of teacher performance improves educational work to provide quality education and warmth to children in schools.

KEYWORDS.

Management.

Leadership.

Learning.

Planning.

INTRODUCCIÓN

Preocupados por el desempeño docente, para impartir sus conocimientos hacia los estudiantes la Universidad técnica Particular de Loja, a través de sus egresados en Ciencias de la Educación ve la necesidad de investigar el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, estudio en centros educativos del Ecuador.

Desde hace varios años la UTPL viene realizando varios temas de investigación referente a la educación de nuestro país.

Este proyecto de investigación ayudará a conocer parte de las debilidades y fortalezas que presentan los docentes en su desempeño en los centros educativos en el Ecuador y particularmente los investigados.

Al encontrarnos en nuestros centros educativos con diversos docentes y por ende con grupos de estudiantes y familias buscamos pautas preventivas para mejorar el desempeño docente que tiene que ver con los posibles problemas de aprendizaje.

Los beneficiarios de los resultados de la investigación serán: los docentes, padres y madres de familias y los estudiantes de la escuela “LA RAYUELA” de Fe y Alegría.

Cabe recalcar que la investigación fue factible llevar adelante gracias a la colaboración de las autoridades, docentes y estudiantes de escuela donde se realizó la investigación.

La universidad Técnica Particular de Loja facilitó las encuestas: “Cuestionario para la autoevaluación del desempeño docente” y “Registro de observación al proceso didáctico pedagógico del docente”, que fueron aplicados a los docentes, además la plantilla electrónica donde se ingresaron los datos de la misma y por ende los resultados, también se recibió la capacitación sobre el tema en el seminario de fin de carrera en la ciudad de Loja.

Es de vital importancia para la Universidad Técnica Particular de Loja porque estoy segura de que esta investigación ayudará a quienes estamos involucrados en este proceso de enseñanza – aprendizaje hacer conciencia y mejorar la educación de nuestro país y en especial de las instituciones investigada como lo es la escuela Fiscomisional “LA RAYUELA” de Fe y Alegría,

de la comuna La Bramadora, perteneciente a la parroquia y cantón El Carmen provincia de Manabí, donde se realizó el trabajo investigativo.

El docente tiene un compromiso grande con la escuela, con los padres y madres de familia y sobre todo con los estudiantes, teniendo mucha responsabilidad y una profunda comprensión en la formación de sus alumnos, un buen docente hace a un buen estudiante.

La presente investigación incluye a 5 docentes que trabajan con estudiantes de 1ero, 4to, 5to, 6to y 7mo año de educación general básica en donde se desea conocer el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, en el que se desenvuelven los docentes de la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" de Fe y Alegría, para saber de su desempeño se aplicó una encuesta a los docentes y se observaron periodos de clases de los mismos.

Para esta importante investigación se ha utilizado un recurso muy importante como lo es el ser humano (docentes, niños y niñas) se recabó la información a través de "Cuestionario para la autoevaluación del desempeño docente" y "Registro de observación al proceso didáctico pedagógico del docente", con el fin de obtener resultados óptimos. El motivo por el cual realice este trabajo de investigación es por superación personal sabiendo que estamos en una sociedad de constante evolución y transformación, y día a día se nos presentan diferentes retos y tenemos que estar preparados para los mismos, siendo un requisito de la UTPL al finalizar mi carrera, previo a la obtención del título de Lic. En Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

En el desarrollo del presente tema se me presentaron varias limitaciones, las mismas que dificultaron un poco cumplir a cabalidad con el trabajo acorde al instructivo entregado por la UTPL, pero tampoco fueron obstáculos de impedimento para realizarlos, las limitaciones encontradas fueron: Dificultad para movilizarme a la escuela escogida para la investigación debido a la ubicación geográfica donde vivo. Dificil acceso a internet por vivir y laborar en zona rural. Inexistencia de escuelas con 5 o más docentes cerca a mi lugar de trabajo.

Por ello, los objetivos que se persiguen con esta investigación son:

Fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que realiza su gestión.

Determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente.

Describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente.

Identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad.

Analizar 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.

Plantear una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente.

En el primer capítulo se trata como debe de ser el desempeño docente, conociendo cuales son los factores que influyen para realizar bien esta importante labor educativa, analizando las características que debe de poseer para desempeñarse de manera eficiente y eficaz en sus actividades. También en qué consiste la gestión educativa para fortalecer el proceso educativo, además nos permite conocer más sobre los tipos de gestión que se deben tomar en cuenta y las estrategias para un buen desarrollo institucional. El esfuerzo que realiza cada docente, alumnos y todos los integrantes del centro educativo deben estar enmarcados a mejorar la calidad educativa de todos los centros educativos de nuestro país.

El segundo capítulo se da a conocer todo lo relacionado con el centro educativo investigado como lo es la Escuela Fiscomisional “la Rayuela” de Fe y Alegría, definiéndose los tipos de investigación que se utilizaron para realizar el trabajo investigativo, los métodos, técnicas e instrumentos de investigación, recursos.

En el capítulo tres se presenta el resultado de los análisis y discusión que permiten la explicación de los instrumentos estadísticos como tablas y gráficos utilizados para conocer el desempeño docente, donde se detalla la información obtenida en el centro investigado, realizando un resume y análisis de cada una de las tablas y gráficos.

En el capítulo cuatro se encuentran las conclusiones y recomendaciones de acuerdo a los resultados obtenidos y se presenta la propuesta construida siendo fruto de la investigación realizada, es decir una planificación estratégica que permita fortalecer la falencia en la evaluación con aplicación de actividades fuera del aula, el mismo que está estructurado en tres

actividades, que permitirán a los docentes a conocer mejor el porqué aprovechar el espacio que lo rodea, para fomentar la enseñanza – aprendizaje en los estudiantes.

Finalmente se presente las referencias bibliográficas consultadas y algunos anexos que se consideran muy importante para el desarrollo de la investigación realizada.

Realizar este trabajo ha sido una experiencia muy importante y significativa porque se logro analizar el desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en los centros educativos escuela Fiscomisional “LA RAYUELA” de Fe y Alegría, y a la vez he podido descubrir cosas nuevas y mejorar el conocimiento en cosas que ya las conocía, y así poder tener un mejor desempeño docente dentro de la institución en la que laboro y a la vez poder orientar a muchos colegas, capaz de obtener mejores resultados.

Esta investigación me ha permitido enriquecer más mis conocimientos en varios aspectos tales como conocer los ámbitos que debe conocer el docente tanto la frecuencia que debe de aplicarlo, la importancia y el nivel de conocimiento de cada uno de ellos, notando que en el proceso de enseñanza – aprendizaje no hay que olvidar los tres momentos en la aplicación de una clase como son: inicio, desarrollo y evaluación. Además he aprendido las partes que conforman una tesis y particularmente como llevar a efecto un trabajo investigativo.

CAPITULO I.
MARCO TEÓRICO

Nunca antes el éxito, quizás la supervivencia de las naciones y de La gente, estuvo tan fuertemente ligado a la capacidad de aprender. Nuestro futuro, por lo tanto, depende ahora como nunca antes de Nuestra capacidad de enseñar”.

DARLING – HAMMOND, (2001:37)

Tema 1.1. Desempeño docente.

1.1.1 Definiciones de desempeño docente.

En el análisis del presente tema es pertinente analizar lo que manifiesta (Montenegro I.L, 2007) Manifiesta: El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; esté se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante, y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio – cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre todo el propio docente, mediante una acción reflexiva.

Ante lo mencionado La atención del docente a los estudiantes debe ser integral, y para ello es necesario que se desenvuelva bien en los distintos aspectos que conlleva su accionar docente. Por esto, es muy importante que maneje aspectos administrativos de la enseñanza y de tiempo que aplica en su labor, las aptitudes que posee en el manejo de la asignatura y sus comportamiento o actitud frente al alumnado, así como el deseo de superación y capacitación que este posea para que pueda atender de una manera efectiva a los requerimientos de los estudiantes.

Por otro lado según (Mañu, 2011). Menciona: El maestro educa primero con lo que es, después con lo que hace y sólo en tercer lugar con lo que dice. Un maestro no merece ese nombre si no tiene pasión por la materia que enseña. A la vez, sabe que es más importante la persona que aprende, que los conocimientos que adquiere.

Es así que el desempeño docente se ejerce en cumplimiento de una vocación, la misma que cumple un papel muy importante dentro y fuera del aula pues el educador es un formador entregado a la enseñanza encada uno de los procesos didácticos desde la motivación en la fase inicial hasta la evaluación de los resultados para conocer los logros alcanzados en su

gestión de enseñanza, propiciando un ambiente ameno, ser amigo de sus estudiantes manteniendo su rol de maestro, deben de prepararse todos los días para las clases no improvisar, siendo buenos maestros y obtener buenos estudiantes.

Por otro lado En el desempeño de cualquier profesión se requiere de competencias específicas que permitan el cumplimiento de las tareas propias de la especialidad. En el campo educativo, la identificación de competencias profesionales reviste una importancia especial porque los maestros son quienes desarrollan competencias en sus estudiantes, quienes se desempeñarán en todos los campos productivos del país. Los docentes como responsables directos de la formación de competencias en los futuros ciudadanos definen las competencias que guiarán la formación y la actividad de su desarrollo profesional y su acción dentro del aula. (Rubio, Morales, Estrada, & Pineda, 2010).

De allí que tomando como referente los antecedentes conceptuales se entiende que el desempeño docente comprende el cumplimiento de sus funciones en su tarea de enseñanza, la misma que está vinculada a las competencias como orientador y guía del aprendizaje de los estudiantes en su afán de la calidad de su gestión. De este modo la atención del docente a los estudiantes es integral logrando progresos significativos en el aprendizaje de los educandos cumpliendo un papel muy importante dentro y fuera del aula es quien ofrece a los alumnos y a la sociedad a desarrollar sus capacidades y habilidades, siendo unos buenos educadores y no educadores buenos, atendiendo de manera fundamental al desarrollo de aptitudes, actitudes y habilidades, logrando así desarrollarse integralmente. Actualmente el ministerio de educación busca una educación de calidad y calidez, por lo tanto el docente debe de prepararse y dar su todo para cumplir con las metas propuestas.

De allí como manifiesta (Palermo, 2013), menciona: Los principios fundamentales de docencia se basan en el proceso de enseñanza - aprendizaje que tiene como objetivo la formación del alumno, la asimilación y aprendizaje de conocimientos, en un contexto, tanto social, cultural como político determinado. Este proceso está compuesto, también, por un sujeto que conoce, quiere, sabe y puede enseñar que es el docente, y otro que lo desconoce y quiere aprenderlo, que es el alumno/estudiante y por último, para completar el proceso de enseñanza debe haber un contenido para enseñar y aprender

Así el docente tiene un rol muy importante dentro del aula que es formar a sus estudiantes fortaleciendo todas sus capacidades, fortaleciendo los valores que ya posee desde su casa. Teniendo en frente a un ser valioso que desea aprender, por lo tanto todo docente debe de preparar sus actividades para brindar un buen aprendizaje y que el alumno se interese por la clase y se logre una educación de calidad e integral. Un buen desempeño docente permite que el estudiante se desarrolle en todo su proceso educativo de la mejor manera.

1.1.2 Factores que influyen en el desempeño docente.

Para el buen desempeño docente es necesario tomar en cuenta muchos factores, que ayudan a desarrollarse bien y eficazmente en la labor educativa.

De acuerdo a (Montenegro Aldama, 2007) menciona El desempeño docente este determinado por una intrincada red de relaciones e interrelaciones. En un intento por simplificar esta complejidad, podrían considerarse tres tipos de factores: los asociados al mismo docente, los asociados al estudiante, y a los asociados al contexto. Entre los factores asociados al docente está su formación profesional, sus condiciones de salud, y el grado de motivación y compromiso con su labor.

Para lograr un buen desempeño docente influyen varios factores que deben tener en cuenta tanto el ministerio de educación, el director y el mismo docente para así tener buenos conocimientos para dar lo mejor en la institución educativa. Todos estos factores deben de ser analizados y puestos en práctica de la mejor manera.

De acuerdo a (Postic, 2000) manifiesta “El análisis de los factores generales de la situación educativa a veces hace olvidar el rol específico del enseñante, su implicación personal en la relación educativa, la iniciativa que detenta para hacer de la escuela un agente de progreso”.

El docente tiene que estar atento en todo su proceso educativo no solo dedicarse a una cosa sino estar atento a todo lo que sucede a su alrededor, no solo preocuparse por su preparación

profesional sino estar al día con todo lo referente a su profesión para así mejorar el progreso de sus estudiantes y de la institución.

1.1.2.1 Formación inicial y capacitación docente.

Al respecto (Montenegro I.L, 2007) Menciona que: Primero se es persona y luego se es profesional. La formación de persona como ser integral está asociada al desarrollo de sus competencias básicas. La formación profesional está asociada al ejercicio de unas competencias específicas propias de la naturaleza “Ser educador”.

Primeramente para ser docentes se debe analizar qué es ser docentes, si se quiere ser formadores de niños, niñas o adolescentes, para luego fortalecer los conocimientos primero tener que tomar en cuenta todas las competencias que se deben desarrollar como docentes, todo esto ayudará a ser educadores de calidad.

Conforme a (Muñoz Repiso, 1995) Expresa: Los requisitos de formación inicial para el profesorado varían en función del nivel en que imparten docencia. Para enseñar en E.G.B. Primaria es necesario tener, como mínimo, una diplomatura: para ser profesor de Bachillerato (B.U.P. y C.O.U.) se requiere contar con el título de licenciado, Arquitecto o Ingeniero y estar en posesión de un Certificado de Aptitud Pedagógica (C.A.P).

De allí que la formación inicial como la capacitación continua permite al docente el conocimiento del proceso didáctico y el desarrollo de metodologías de enseñanza para que los estudiantes aprendan con mayor facilidad, es por ello que actualmente para ser docente se deben de preparar inicialmente y continuamente, estudiar para afianzar los conocimientos y obtener un título para ejercer la profesión, esto quiere decir que el ser humano está en constante evolución y por tal motivo tiene que formarse desde el inicio de su carrera, esta educación debe de ser capacitada permanentemente, estar actualizándose para poder brindar mejores conocimientos a los estudiantes. Esta educación debe de ser capacitada permanentemente, estar actualizándose para poder brindar mejores conocimientos a los estudiantes. La preparación

permanente de los docentes se debe de dar con temas referentes a la educación, siendo una necesidad urgente, todo docente antes de empezar su carrera docente o en el proceso debería de ser capacitado con temas de planificación, sobre manejar los sistemas informáticos, entre otras, es por ello que se debe de diseñar una preparación específica en cuanto a las debilidades de su formación.

De acuerdo a (Diker, 1997) Nos dice: Cualquier propuesta de formación se apoya en un conjunto de reflexiones y supuestos acerca de las tareas que los/as maestros/as realizan. Diseñar una preparación específica para la tarea docente supone analizar todas las dimensiones involucradas en el ejercicio del rol, y a partir de ello definir las cuestiones a ser cubiertas en la formación a fin de posibilitar su desarrollo.

La formación de los docentes se debe dar con temas referentes a la educación, el docente en la actualidad tiene grandes necesidades de conocimientos, hay muchos que no saben manejar los sistemas informativos, y necesitan ser capacitados en estas áreas o no saben cómo realizar una planificación, es por ello que se debe de diseñar una preparación específica en cuanto a las debilidades de la formación docente.

Conforme a (Maquilón Sánchez, 2011). Ostenta: La formación del profesorado a lo largo de la historia ha ido evolucionando como lo han hecho los conceptos de escuela, de enseñanza, de currículo, los medios de comunicación y el sistema educativo. Todos estos factores, junto a otros, han dado lugar al desarrollo de perfiles en los que subyace, en cada uno de ellos, una concepción de escuela y de enseñanza diferente.

Como se puede apreciar actualmente se le ha dedicado más atención al sistema educativo, valorando la gran importancia del desempeño docente es por esto que el ministerio de educación, se a preocupado por exigir que los docentes cuenten con una formación desde el inicio, y de esta forma asegurar el éxito del trabajo docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes y así obtener resultados exitosos.

Según (Rubio, Morales, Estrada, & Pineda, 2010). Manifiestan: Se refiere a la formación integral del docentes, que tome en cuenta tanto las habilidades didácticas requeridas en el aula como

una sólida formación, que incluya no solo aspectos relacionados con el conocimiento, sino también el desarrollo de las capacidades cognitivas y emocionales.

De ahí que para ser docentes se debe de tener una educación integral, no es solamente obtener el título, sino estar preparados en todo ámbito, ser docente es una labor muy importante porque el trabajo con niños, niñas y adolescentes merece paciencia, para observar a cada uno de los niños, niñas y adolescentes porque cada uno de ellos es un mundo diferente y debemos de fortalecer las capacidades cognitivas y emocionales. Requiriendo docentes preparados con conocimientos de didácticas y metodología que permitan hacer de las clases momentos de aprendizaje significativo.

Según (UNESCO, 2004), nos dice: Un enfoque más efectivo es ofrecer capacitación dentro de la propia institución, que cuente con el apoyo de las autoridades, y que aborde las preocupaciones o temas de interés de cada docente en particular, las instituciones de capacitación docente también deberán desarrollar estrategias y planes con el fin de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje dentro de los propios programas de formación docente, y asegurar que los futuros profesores estén bien capacitados en el uso de las nuevas herramientas tecnológicas para el aprendizaje.

Es por ello que la formación inicial y capacitación de los docentes comprende el desarrollo profesional, el mismo que no sólo se desarrolla en las aulas de las universidades sino que constantemente se requiere de renovación de conocimientos a través de los cursos de capacitación para hacer que la gestión docente sea de calidad y responda a las competencias de guía, orientador y formador de niños y jóvenes. Es muy valioso la capacitación dentro de las instituciones educativas, los directores deberían analizar entre todos los docentes cuáles son los temas que necesitan para mejorar en el proceso de enseñanza - aprendizaje, para así prepararse y brindar una mejor atención a los estudiantes. El profesor como guía tiene metas en la formación integral de sus estudiantes y para ello se prepara constantemente a fin de hacer de su trabajo un espacio de motivación y logros en el conocimiento de los niños.

Por otro lado (Palermo, 2013), menciona: “La formación del docente, cuenta con la experiencia escolar previa del mismo (educación inicial, primaria, secundaria y terciario/universitario) en donde la relación docente-alumno se va construyendo con correlación a sus identificaciones

formadoras, esto quiere decir que se ha identificado con algún o algunos docentes y ha rechazado la forma e imagen de desarrollar la docencia de otros. Se debe tener en cuenta, que los docentes de nivel superior, deben participar y realizar jornadas, cursos, seminarios, de modo de promover espacios de capacitación docente, debate, articulación y reflexión de la práctica educativa en otros espacios sociales que inciden en su formación subjetiva, en sus modos de formar profesionales, dictar la clase, transmitir conocimientos, analizar posibles estrategias para el abordaje de contenidos de forma áulica, entre otras”.

Para toda profesión se necesita una preparación, empezar desde el inicio hasta llegar a la meta propuesta, todo docente debe de estar en constante preparación ir seleccionando las cosas buenas que le sirven tanto en su vida profesional como familiar, estamos en un sistema de cambios en el campo educativo y por tal motivo se debe estar preparados en todo sentido.

1.1.2.2 Motivación

Según (González Serra, 2008) manifiesta “Por motivación se entiende la compleja integración de procesos psíquicos que efectúa la regulación inductora del comportamiento, pues determina la dirección (hacia el objeto – meta buscado o el objeto evitado), la intensidad y el sentido (de aproximación o evitación) del comportamiento. La motivación despierta, inicia, mantiene, fortalece o debilita la intensidad del comportamiento y pone fin al mismo, una vez lograda la meta que el sujeto persigue”.

La motivación es interna por parte del alumno o de la persona, aunque en ocasiones necesita de estímulos por las personas que los rodean, cuando existe una buena motivación son capaces de realizar muchas cosas en sus vidas. Dentro del campo educativo la motivación debe de tenerla siempre presente el docente, para transmitirla o mantenerla en los estudiantes. Es decir la motivación en la enseñanza es saber cómo plantear los objetivos y las actividades de enseñanza de forma lógica y ordenada capaz de conseguir los mejores logros en el aprendizaje de los estudiantes.

Conforme a (Beltrán Llera, 1995) expresa: Cuando nos disponemos a explicar el fenómeno de la motivación en los estudiantes debemos distinguir el origen o providencia de ésta: es decir, si

la motivación o ganas de aprender es interna o externa al alumno. De ahí que diferenciamos una motivación intrínseca y otra motivación extrínseca. Parece lógico pensar que, si el estudiante mantiene un propio deseo o ganas de aprender, este aprendizaje se verá fortalecido y facilitado que si tuviéramos que hacerlo desde afuera, como docentes, mediante el uso de amenazas o premios.

Todos los docentes tienen que estar atentos con sus estudiantes o personas que le rodean y descubrir cuál de estas dos motivaciones posee, para reflexionar cómo mantener e incrementar la motivación en clase siendo necesario y fundamental para el desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes. Considerando los aportes conceptuales se entiende que dentro del aprendizaje la motivación en el estudiante impulsa su aprendizaje de manera autónoma, manteniendo su propio deseo y voluntad de aprender y ser cada día mejor como personal dentro de sus estudios, familia y sociedad.

De acuerdo a (Marcelo C. &, 2009) pronuncia: “La motivación para enseñar y para seguir enseñando es una motivación intrínseca, ligada fuertemente a la satisfacción por conseguir que los estudiantes aprendan, desarrollen capacidades evolucionen y crezcan”.

Es muy importante dentro del aprendizaje la motivación intrínseca, ya que el estudiante impulsa su aprendizaje de manera autónoma, manteniendo su propio deseo y voluntad de aprender y ser cada día mejor como personal dentro de sus estudios, familia y sociedad.

1.1.2.3 Relación profesor estudiante.

Según (Montenegro Aldana, 2007) nos dice: Dentro de la institución, el docente es el principal gestor del proyecto educativo, es quien vislumbra el horizonte, quien diseña el currículo y en una interacción permanente con el estudiante, le ayuda a orientar y a dirigir su proceso de evaluación.

El docente dentro del aula juega un papel muy importante para los estudiantes, el brindarle amistad con autoridad, desempeñando su rol como docente, el estudiante se sentirá seguro y contento en sus estudios.

De acuerdo a (Gómez Bahillo & al., 2007) menciona: Cuando el alumno/a acude al centro escolar, y tiene su primer contacto con el profesorado, se inicia una relación que va a influir de manera importante en el desarrollo de su educación y formación. La motivación, el compromiso con la tarea y la satisfacción con el clima y ambiente escolar depende, en gran medida, de la calidad de las interacciones y de los procesos de comunicación que acontecen en estos escenarios y que definen el proceso de enseñanza - aprendizaje que allí tiene lugar.

De ahí que la relación profesor docente es muy fundamental dentro del aula, cuando el estudiante inicia sus estudios ve en él profesor a un líder que lo sabe todo, y cuando el profesor brinda amistad, confianza y mantiene su autoridad no como mandato sino como guía, es quien ayuda a orientar e interesarse al estudiante cada día más por la materia.

De acuerdo al criterio de (Cámere, 2009) nos manifiesta: La relación profesor-alumno que se establece no es gratuita de entrada. Al comienzo se basa en la apreciación de papeles establecidos que con la continuidad se delimitan, se precisan y consolidan. La función del docente contiene más funciones y es más amplia: instruye, estimula, corrige, forma y orienta. Cuando el docente es íntegro conoce su materia, es cálidamente exigente por ser ejemplar, logra el afecto y la admiración de sus alumnos. Su prestigio mueve al alumno a responder con respeto, atención e interés por su curso.

Por lo visto para iniciar esta relación profesor – estudiante a inicios de clases debe de haber un proceso de adaptación dentro de clases para fortalecer esta relación, el docente no solo debe de estar preocupado por su materia, sino también en la persona que está aprendiendo, sentir que los estudiantes son parte de su vida, quien corrige, instruye, estimula, forma y orienta, es querer a esa otra persona y quiere lo mejor para los estudiantes y el suyo propio, logrando de esta manera que el estudiante tenga confianza en sus logros y metas como fruto de una educación de calidad.

1.1.2.4 Relación familia escuela.

Al analizar el tema lo hacemos bajo el criterio de (Marcelo, 2009) que expresa: La transformación de la familia afecta decisivamente a la escuela y su propia función social. Esta ha dejado de ser una agencia formativa que opera en un medio estable de socialización.

Vivimos un período en el cual las instituciones educativas tradicionales – particularmente la familia y la escuela – están perdiendo la capacidad para transmitir eficazmente valores y pautas culturales de cohesión social.

Es decir la relación familia escuela es una vinculación valiosa dentro del aprendizaje de los estudiantes, es difícil cuando no existe una buena integración familiar y esto impide que esta relación familia escuela se fortalezca. La familia pasa por grandes cambios que la vuelven frágil, olvidándose de la educación de sus hijos. Siendo la educación no sólo responsabilidad de los padres y docentes sino de la sociedad en conjunto.

De allí que (Suárez, Placencia, & Serrano, 2011) menciona: En la función educativa de los padres hacia los hijos se debe tener en cuenta un valor importante: “la confianza”. El padre o la madre deben tener claro que cuentan con todas las herramientas necesarias para educar a sus hijos durante el proceso de formación. Nunca se puede dudar de la capacidad para ser padre o madre. Esta función se puede anular cuando aparece la duda de la perfecta educación que se merecen los hijos porque así lo dice la sociedad.

En este sentido para tener una buena relación familia escuela primero los padres tiene que analizar cuál es su verdadera función educativa de los padres dentro del hogar y de la institución educativa. Actualmente algunos acuden solo cuándo se les citan a reuniones o cuando se les llama la atención, sin preocuparse en conversar con los profesores cómo va el desempeño en clase su forma de participación, su actitud. Los docentes también deben estar en constante comunicación con los padres de familia o representantes de sus estudiantes invitarles a una reunión informativa grupal o individual y así estar ambas partes bien informadas y de esta manera contribuir a la formación de los niños y niñas.

Para (Muñoz Repiso, 1995) es pertinente destacar la participación de los padres en la gestión de la enseñanza, a través de los consejos escolares, constituye su mayor vinculación institucional con los centros. Además se ha regulado legalmente y se ha incentivado la existencia de asociaciones de padres. Pero en la realidad, aunque es alta la permanencia nominal a estas asociaciones, su participación viva en ellas es escasa, reducida en general a la organización de actividades extraescolares por parte de una pequeñísima minoría de padres.

Desde este punto de vista los consejos escolares, las escuelas para padres, talleres, son interesantes para fomentar la relación familia escuela, aunque la participación no es constante y continua, debería de realizarse en las instituciones para mejorar la educación en los estudiantes. La educación tiene un solo fin para los estudiantes que sean personas de bien, esto funcionaría si la familia trabajaría en unión con la escuela.

1.1.2.5 Organización institucional.

Según (Aguerrondo, 1996) expresa el conjunto del sistema educativo puede verse como una serie de organizaciones que traban o facilitan la provisión de un servicio equitativo de calidad. Es en la institución escolar como 'unidad de servicio' donde se juega la suerte de la calidad y la equidad de la oferta educativa. Esta visualización de la importancia central de la escuela permite también colocarla en otro lugar: unidad de organización del servicio. Creo que esto es asimismo un avance frente a conceptualizaciones anteriores que ponían el énfasis sólo en el aula como espacio unitario preferente del sistema educativo.

Según los aportes conceptuales expuestos la organización institucional permite organizar las diferentes actividades que se realizan dentro de la institución, habiendo igualdad para todos, brindando un servicio de calidad, permitiendo a la institución ser más competente ante las otras, y ser más prestigiosa dentro del campo educativo

Según (Ruiz, 2012) expone que: En las organizaciones existen órdenes, itinerarios, ciclos, cursos, programas, clases, horarios, lecciones: la escuela divide el espacio y el tiempo, organiza el trabajo de los docentes maestros, que a su vez, organizan el trabajo de los alumnos. Al final, los aprendizajes se basan en la interacción, pero en el momento y en las condiciones producidas por el trabajo de fondo que estructura la relación. A través de ella, podemos conocer lo que se hace y cómo se hace, y es a menudo la gran olvidada en las reformas y debates sobre las nuevas técnicas de enseñar.

Es decir una buena organización institucional ahorra tiempo para realizar las cosas dentro de la misma, porque permite organizarse como institución, como docentes y organizar a los alumnos, sabiendo que aplicar dentro de cada espacio educativo.

Es pertinente señalar que: En la medida en que saberes, dinámicas, roles, tiempos, espacios, sean retrabajados, se modificarán la organización y gestión institucional. Esta acción permitirá configurar el nuevo mapa de enseñanza que la escuela, en el marco de la propuesta jurisdiccional, ofrecerá a sus estudiantes, inscribiendo las nuevas propuestas en lo que la escuela viene ofreciendo; atendiendo a los criterios planteados y con consideración de sus particularidades y potencialidades. (Consejo Federal de Educación, 2009)

En este sentido toda institución educativa debe de organizarse al inicio de clase, planificando todas las actividades que realizará durante el año lectivo, los tiempos, espacios para cada una de ellas, sabiendo las propuestas que ofrecerán a los estudiantes, tener los objetivos claro que se quieren lograr durante el presente año educativo, lo mejor de la organización institucional es trabajar en conjunto con los equipos directivos.

1.1.2.6 Políticas educativas.

De acuerdo a (Contreras, 1997) expresa las políticas no sólo crean marcos legales y directrices de actuación. También suponen la expansión de ideas, pretensiones y valores que paulatinamente comienzan a convertirse en la manera inevitable de pensar. Al fijar unas preocupaciones y un lenguaje, establecen no sólo un programa político, sino un programa ideológico en el que todos nos vemos envueltas.

Tomando como referente los antecedentes conceptuales se establece que las políticas educativas ayudan a fortalecer la educación y estimulan el desarrollo integral en los estudiantes, fortaleciendo valores como parte de la formación integral de la persona humana. Es así como las políticas educativas permiten establecer estándares claros de calidad, aplicando el currículo y las propuestas que deben de ser aplicadas dentro de la institución, promoviendo la equidad educativa.

Según (Ministerio de Educación, 2006) expresa las políticas educativas por sí solas no modifican las inequidades sociales que permanecen en nuestra sociedad pero, no es menos cierto, una educación pública de calidad y calidez para el conjunto de la población sí contribuye a generar la esperanza de una vida mejor en las personas. Y es que de eso se trata: como país

necesitamos construir un sistema educativo que, en síntesis, sea capaz de ofrecer una educación de la más alta condición académica en América Latina y el mundo y que forme una ciudadanía socialmente responsable, plena de valores éticos y estéticos.

El ministerio de educación con las políticas educativa busca mejorar el sistema educativo del país, siendo estas muy importantes para mejorar la calidad de educación que se brinda en los centros educativos, ayudando a fortalecer la educación y estimulan el desarrollo integral en los estudiantes. Para aplicar las políticas educativas el docente debe de conocerla realizar un estudio profundo, para así fomentar los valores como parte de la formación integral de la persona humana, que se deben trabajar más dentro y fuera de la institución.

De acuerdo a (Ander Egg, 1998) menciona que la política educativa, formulada desde el más alto nivel de la Administración Pública, establece de manera general qué es lo que hay que enseñar. En el proyecto curricular de la institución educativa, lo que hay que hacer es contextualizar y adecuar esas propuestas generales a la realidad en la que está inserto el centro educativo. Se trata de explicitar qué se quiere transmitir/enseñar a los educandos de un colegio, instituto o escuela, en su situación témporo-espacial específica.

Las políticas educativas nos permiten conocer como se debe trabajar en el sistema educativo de acuerdo a lo establecido por el ministerio de educación, siendo e equipo directivo quien adecua estas políticas de acuerdo a la realidad de su centro, empleándolas de la mejor manera para un buen funcionamiento.

Por lo tanto (Consejo Nacional de Educación, 2011). Manifiesta que las políticas que se plantean para obtener un Sistema de Calidad con viabilidad política, técnica y financiera son: de calidad; de cobertura; de equidad; de educación bilingüe, multicultural e intercultural; de modelo de gestión; de fortalecimiento institucional y descentralización; de formación del recurso humano y de aumento de la inversión educativa. Las mismas también plantean que una orientación realista de las acciones debería sustentarse en el desarrollo de un esquema integrado, donde el acceso y la cobertura, así como la calidad estén enmarcados en la equidad y constituyan el centro de las acciones.

Siendo así que las políticas educativas brindan un servicio de calidad gestionando la participación de la familia, escuela y comunidad, fortaleciendo el sistema educativo que se ofrece en la institución, deben de ser trabajadas mucho por los equipos directivos de cada institución. Visto de este modo las políticas educativas se amparan en la Constitución de la República, el Plan Decenal de Educación haciendo prioritaria la educación de la niñez y juventud con carácter gratuita y obligatoria hasta el tercer año de bachillerato, para alcanzar la calidad y la educación integral.

1.1.3 Características del desempeño docente.

De acuerdo a (Porlán & Martín, 1994) expresan que las características del trabajo profesional del profesor como mediador fundamental entre la teoría y la práctica educativa, le confiere un papel regulador y transformador de toda iniciativa externa que pretende incidir en la dinámica de las aulas. Por ello es importante que el docente haga explícitos sus esquemas de conocimiento profesional y que analice la relación de éstos con su actuación en el aula.

Todo docente debe de poseer grandes características como el Amor, Tolerancia, Sabiduría, prudencia, Serenidad, Armonía, Firmeza, Decisión, Persuasión, Comprensión, Nobleza, Criterio, Diligente, Empático, Simpático, Creador, Positivo, Amable que le ayudarán a desempeñarse de manera eficiente y eficaz en sus actividades. Siendo el guía de su clase y todas sus características le ayudarán a dar una clase amena y acogedora por sus estudiantes.

De acuerdo a (Alterio & Henry, 2009) mencionan Los elementos categóricos estimados del desempeño docente se refiere a las características de su desenvolvimiento sobre la:

- ✓ Planificación de la enseñanza.
- ✓ Aplicación de estrategias didácticas.
- ✓ Efectividad didáctica.
- ✓ Regularidad evaluativa con énfasis en sus tres modalidades.
- ✓ Flexibilidad y mecanismos de revisión propia y general.

Así pues, la educación es la base que fundamente el logro de las capacidades del ser humano, de allí que la evaluación de la función docente, como ente fundamental del desarrollo educativo

ha sido el gran interés para las instituciones educativas a nivel mundial como una manera de garantizar un producto de calidad.

Según lo expuesto se entiende que las características del desempeño docente tienen que ver con las actividades propias de su gestión dando cumplimiento a los estándares de calidad y la necesidad de una educación de calidad que beneficie a los estudiantes y su trabajo a desarrollar.

(Educación, 2009) Hay profesores que viven la enseñanza con alegría, que la convierten en el eje de su autorrealización personal, que piensa en cada hora de clase como una aventura imprevisible a la que acuden dispuestos a dar lo mejor de sí mismos, y que, al echar la vista atrás, justifican el valor de su propia vida pensando que han ayudado a miles de alumno, a lo largo de varias generaciones, a ser mejores personas y a entender mejor el mundo que les rodea, haciéndolos más libres, más inteligentes, más críticos, más fuertes y más preparados para vivir una vida propia.

Una de características fundamentales del docente es el carisma que le ponga a su trabajo, para así dar lo mejor de sí, sin importarle las cosas negativas que surjan a su alrededor, con amor, fe y esperanza todo es posible, pensando en las semillas que está sembrando para cosechar a futuro grandes beneficios.

1.1.4 Desafíos del desempeño docente.

1.1.4.1 Desarrollo profesional.

De acuerdo a (LOEI, 2011) manifiesta El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación. Promueve la educación continua del docente a través de los incentivos académicos. Conduciendo al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón y/o la promoción de una función a otra

Se debe aprobar estudios necesarios y cursos planteados por el Ministerio de Educación o personales para un buen desarrollo docente, actualmente se ofertan cursos maestrías para que

el docente se siga preparando para así fortalecer sus conocimientos y poder desarrollarse mejor profesionalmente.

Según (Christopher, 2005) menciona la adquisición de títulos para ser docentes ha sido siempre una condición necesaria, pero insuficiente, para tener éxito como profesional. Inevitablemente, hay que poner al día con regularidad los conocimientos de la materia, revisar la organización, los métodos y las técnicas, cuando, por una parte, la información se hace más accesible gracias a los avances tecnológicos, mientras que, por otra, enseñar a alumnos peor adaptados socialmente y en condiciones menos favorecidas para promover el aprendizaje supone un reto cada vez mayor.

Para un buen desarrollo profesional se debe de conocer todas las pautas necesarias dentro del desempeño docente, no es suficiente tener miles de títulos, para desempeñar y edificar un nuevo sistema educativo y responder a las necesidades socio-económicas y culturales del país, deben de estar actualizados en conocimientos referente a la materia y a los avances tecnológicos.

De acuerdo a (Rubio, Morales, Estrada, & Pineda, 2010) expresan que el componente de Desarrollo Profesional Docente, se concibe como un programa universitario dirigido al mejoramiento de la comprensión de los contenidos curriculares y temas actuales, muy vinculado al mejoramiento de las didácticas de estas áreas. La formación pedagógica general y el enfoque intercultural bilingüe deben estar integrados al aprendizaje curricular. El programa debe construir los cursos y actividades universitarias de formación con base en la experiencia y convicciones sobre la enseñanza de quienes participan.

El desarrollo profesional está dentro de la Constitución de la República del Ecuador, para mejorar el desempeño docente en el Ecuador y en todos los países de Latino América, actualmente de acuerdo a su preparación se clasifican a las docentes dentro del ministerio de Educación, el desarrollo profesional permite mejorar la actividad docente utilizando las estrategias didácticas adecuadas para impartir los contenidos curriculares que se van a trabajar con los estudiantes. Por tal motivo el docente debe de seguir preparándose para alcanzar sus metas deseadas y brindar buenos conocimientos a sus estudiantes

1.1.4.2 Relación familia escuela comunidad.

De acuerdo a (Gómez Bahillo & al., 2007) ostentan la pérdida de relevancia de la familia se ha producido en una medida inversamente proporcional al desarrollo experimentado por los medios de comunicación de masas. De ellos, el niño/ joven recibe un cúmulo incesante de información. El problema está en que esta superabundancia de información puede dejar al niño tan desinformado como lo estaba antes si no es capaz de darle sentido y, consecuentemente, la información en conocimiento.

Por lo tanto familia escuela comunidad influyen en la educación de los estudiantes, la familia y la escuela deben de dar información a los niños, niñas y adolescentes con claridad y ejemplos para dar una buena enseñanza y que puedan poner en práctica, fortaleciendo cada día más los valores que deben de prevalecer siempre. Si se deja el camino abierto si un guía para los niños, niñas y adolescentes la mala información puede influir más y llevar por el mal camino. Por tal motivo debe existir una buena relación entre la familia, escuela y la comunidad que lo rodea.

De acuerdo a (Suárez, Placencia, & Serrano, 2011) mencionan que además de la familia, hay otros ámbitos que inciden en la formación de los hijos como son la escuela, los amigos y los medios de comunicación. No obstante, de entre todos ellos el papel primordial lo tiene la familia, como el espacio más influyente en la adquisición de valores. Claro está, no hablamos de cualquier familia sino de aquellas donde reina un ambiente animado por el amor. Por tanto, si en el hogar los valores no se viven con determinación y con esfuerzo, y si no son interiorizados por los miembros de la familia, entonces ésta perderá su fuerza y cederá el terreno a los otros ámbitos, la sociedad y los medios de comunicación, que empezarán a ganar terreno en la educación de nuestros hijos”.

Tanto la familia, la escuela y la comunidad inciden en el aprendizaje de los alumnos, pero quien tiene mayor influencia para inculcar valores y una buena formación es la familia, de ella depende la creación de pilares fuertes que permitan a sus hijos a desarrollarse en un ambiente cálido, lleno de amor y comprensión, si tienen las bases bien consolidadas podrán enfrentarse a todo lo que venga, sabiendo distinguir lo bueno de lo malo. Sin olvidar enseñarles lo importante que es la oración en sus vidas y estar ligados siempre a Dios como guía supremo.

Según (Jiménez León, 2008) expresa que suele decirse que en una familia todos educan y son educados. Y es al elegir la escuela cuando la hacen partícipe de sus deseos, ideales, valores y objetivos educativos, aunque con frecuencia no los tengan ellos mismos suficientemente definidos o explicitados. Establecen los padres con la escuela una particular relación de confianza, mediante la cual delegan autoridad, funciones, objetivos familiares, etc., en la institución a la que confían sus hijos. La relación que se entabla entre familia y escuela es tan peculiar que sólo cabe situarla en el marco de la confianza- es la escuela, como parte de la familia, una prolongación suya, adquiriendo así su pleno sentido. Esa relación de confianza es la que determina, matiza y da forma al binomio familia - escuela, que debe estar marcado por una actitud de responsabilidad compartida y complementaria en la tarea de educar a los hijos. Ello implica una verdadera relación de comunicación donde padres y maestros establezcan una vía abierta de información, de orientación, sobre la educación de los hijos, constructiva y exenta de tensiones por el papel que cada uno de ellos desempeña.

Para una buena educación debe de estar siempre vinculada familia – escuela, sin olvidarse que necesitan el apoyo de los dos. La escuela no puede limitarse solo a su actividad educativa o a los ámbitos que más le interesan, deben de atender a las necesidades de la familia, la familia no solo debe de preocuparse de su hijo en la casa, sin dejar de pasar por alto de preguntar cómo está en clases y analizar diariamente a sus hijos, siendo los tesoros hermosos de la familia. Debe de existir una confianza mutua para compartir y ver las necesidades de cada uno.

1.1.4.3 Fundamentación de la práctica docente.

De acuerdo a (Higgins Bejarano, 2013) expresa que las buenas prácticas docentes son acciones, actividades y estrategias planificadas y ejecutadas por profesionales de la educación con vocación, compromiso y sentido de responsabilidad en el proceso de enseñanza. Estas permiten alcanzar mayor calidad en los aprendizajes de los estudiantes.

Las acciones que el docente realiza deben de ser con mucha responsabilidad y compromiso para así su práctica docente sea muy eficiente, planificando lo que va a realizar diariamente en clase de ello depende el desarrollo de su profesión y el desenvolvimiento de sus estudiantes dentro de clase y fuera de ella.

Por lo tanto la (UNESCO, 2006) manifiesta que la propuesta del profesorado, al mismo tiempo, parte de concebir a la práctica docente como una práctica social compleja y multidimensionada, que implica la toma de decisiones, planificadas y no planificadas, con un margen de indeterminación y zonas de incertidumbre. En este sentido, se entiende por práctica docente el trabajo que el docente desarrolla cotidianamente en determinadas y concretas condiciones sociales, históricas e institucionales. Trabajo que involucra una compleja red de actividades y relaciones que incluyen lo social, lo institucional y el proceso que se lleva a cabo en el contexto del aula. Pero la práctica es también la realidad educativa en todas sus dimensiones”.

La fundamentación de la práctica docente se basa en diferentes actividades que debe de realizar el docente, siendo honesto e impecable con su labor, cumpliendo con las cosas que realiza, utilizar un buen material didáctico, todo esto influye bastante en el desempeño en el aula. La práctica docente analiza también la realidad que se vive diariamente en la familia, en la escuela y en la comunidad para de acuerdo a eso tomar decisiones de acuerdo a su medio y a lo que se desea desarrollar.

Acorde a (Castillo, 2007) pronuncia desde diferentes perspectivas pedagógicas, al docente se le han asignado diversos roles Transmisor de conocimientos. Asesor. Animador. Supervisor. Guía del proceso de aprendizaje. Acompañante. Co-aprendiz. Investigador educativo. Evaluador educativo. La idea central que subyace a tales definiciones parte de asumir que el nuevo maestro no puede reducir su quehacer a la estricta transmisión de información, incluso ni siquiera a ser un simple facilitador del aprendizaje, sino que tiene que mediar el encuentro de sus estudiantes con el conocimiento, en el sentido de guiar y orientar la actividad de los mismos, asumiendo el rol de profesor constructivo y reflexivo.

Los docentes desempeñan varios roles imprescindibles dentro de la enseñanza – aprendizaje que día a día los pone en práctica al estar en contacto con sus estudiantes, siendo quien guía

de la mejor manera el aprendizaje de los estudiantes dando pautas para desarrollar buenos conocimientos.

Tema 1.2. Gestión educativa

1.2.1 Definición de gestión educativa.

Según (Ministerio de Educación, 2002) menciona que llamaremos gestión educativa al “conjunto de acciones sistemáticas, coordinadas e integradas realizadas de forma democrática por la comunidad educativa, en los ámbitos pedagógico- curricular, administrativo, organizativo y comunitario; que tienen como centro a los estudiantes del centro educativo, y tiene como finalidad el logro de la calidad de la educación con equidad para todos y todas”.

La gestión educativa fortalece los procesos educativos de cada institución, enriqueciendo los procesos pedagógicos, alimentando las necesidades educativas que existen en cada institución. Promoviendo el aprendizaje integral de los estudiantes, docentes y familias para así poder mejorar la enseñanza – aprendizaje.

De acuerdo a (Mejía R, 2010) nos dice la gestión se caracteriza por una visión amplia de las posibilidades reales de una organización para resolver alguna situación o para alcanzar un fin determinado. Se define como el conjunto de acciones integradas para el logro de un objetivo a cierto plazo; es la acción principal de la administración y eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar.

La gestión educativa define los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos, siendo integral y coherente. Cumpliendo con los objetivos que se quieren alcanzar dentro de la institución, trabajando en conjunto con el equipo directivo para poder realizar y cumplir todo lo propuesto.

Según (Casassus, 2000) manifiesta que la gestión educativa busca aplicar los principios generales de la gestión al campo específico de la educación. El objeto de la disciplina, es el estudio de la organización del trabajo en el campo de la educación. Por lo tanto, está determinada por el desarrollo de las teorías generales de la gestión y los de la educación. Pero

no se trata de una disciplina teórica. Su contenido disciplinario está determinado tanto por los contenidos de la gestión como por la cotidianidad de su práctica. La gestión educativa se constituye por la puesta en práctica de los principios generales de la gestión y de la educación. En este sentido es una disciplina aplicada, es un campo de acción.

La gestión educativa se encarga de gestionar todas las actividades que se realizan en las instituciones educativas siendo una herramienta muy eficaz para definir acciones considerando las oportunidades y amenazas que hay dentro de la institución, habiendo un compromiso de todo el personal que está involucrado dentro de la misma, definiendo el servicio que se ofrece como una excelente institución educativa.

1.2.2 Características de la gestión.

De acuerdo al (Ministerio de Educación 2002) indica que es importante señalar que toda gestión educativa, de cualquiera de las modalidades de administración escolar existentes (ACE, CDE y CECE) o de otras modalidades que puedan surgir en el futuro debe reunir las siguientes características: integral, humanista, democrática y transparente. Lograr que la gestión educativa cumpla con las cuatro características antes mencionadas debe ser parte de un proceso que ya se inició con la Reforma Educativa en Marcha, pero todavía es un desafío que debe seguir asumiendo la comunidad educativa.

El docente tiene varios desafíos en su vida y uno de ellos dentro de su labor educativa es cumplir con las características que debe de poseer, para así conocer y aplicar los ámbitos de gestión docente, para lograr cumplir con la gestión propuesta dentro de su institución, para así obtener mejores resultados.

De acuerdo a (Vaillant, 2008) menciona que los modelos de gestión institucional de la docencia deberían orientar el desempeño de maestros y profesores, que no se sustenta a menudo en sistemas de evaluación sistemáticos y objetivos. El sistema de acompañamiento se basa, con frecuencia, en el antiguo esquema de inspección, cuyo propósito es mucho más burocrático que técnico. Hace falta un verdadero respaldo institucional que retroalimente los procesos de transformación, y ajuste el rol y las distintas tareas que deben afrontar tanto maestros como profesores en el ejercicio profesional.

Dentro de las características de gestión el factor principal es el docente, quien es el encargado de orientar en todo el proceso educativo la gestión educativa junto a los directos dentro de la institución, cumpliendo todas las tareas con eficiencia dentro de la institución. Para cumplir con lo propuesto es bueno recibir siempre acompañamiento por personas del Ministerio de Educación para así poder ir perfeccionando y trabajando con seguridad.

Según (Casassus, 2000) manifiesta La gestión es una capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas el estilo, las capacidades, la gente y los objetivos superiores de la organización considerada. La gestión es la capacidad de articular los recursos de que se disponen de manera de lograr lo que se desea.

Otra de las características generales de la gestión es la relación que debe existir entre todas las personas involucradas dentro de la institución educativa, para poder trabajar en unión para poder gestionar todas las actividades a desarrollarse siguiendo una planificación específica, para así tener un buen desempeño institucional.

1.2.3 Tipos de gestión.

De acuerdo a (Casassus, 2000) nos dice Los principios generales de la gestión pueden ser formalizados en modelos de gestión. En la gestión se puede identificar una secuencia de marcos conceptuales, técnicos e instrumentales que han ido orientando el cambio institucional. Estos modelos son: el normativo, el prospectivo, el estratégico, el estratégico situacional, calidad total, reingeniería y comunicacional.

Los tipos de gestión permiten analizar todos los ámbitos referente a la educación para analizarlos y ponerlos en práctica viendo sus fortalezas y debilidades de cada uno de ellos, para tener una buena gestión se debe de trabajar en cada uno de ellos y gestionarlos en equipo.

Según (Lepeley, 2003) manifiesta la gestión de calidad es un sistema de administración de organizaciones que se basa en el principio de hacer las cosas bien. Pero asume que para hacer las cosas bien la integridad de las personas que participan en el proceso productivo es tan importante como la efectividad del liderazgo para dirigir la misión de la organización centrada en satisfacer las necesidades de los usuarios.

Toda actividad que se realice, los encargados de la gestión debe de preocuparse por hacer las cosas bien, no solo enfocarse en cumplirlas sino en brindar un buen servicio y atención a sus usuarios, el liderazgo factor importante que debe de poseer la persona encargada para que la gestión a realizarse se cumpla, y así la institución educativa sea reflejada como una buena institución por la gestión de calidad que realiza para satisfacer las necesidades de las personas.

1.2.4 Ámbitos de gestión docente:

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.

Según (Higgins Bejarano, 2013) manifiesta que los instrumentos legales que regulan la educación deben ser conocidos por los docentes. Tanto la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Educación Intercultural, el Reglamento a la Ley de Educación, como los currículos vigentes y las normas de los establecimientos educativos son instrumentos fundamentales para su trabajo docente”.

Todo docente debe de conocer todos los instrumentos legales relacionados con la educación, sino son proporcionados dentro de la institución debe de investigar para esta al tanto de todos estos documentos necesarios dentro del proceso educativo, analizarlo para poder tener conocimientos referentes al ámbito de gestión legal.

Por lo tanto el (Ministerio de Educación, 2006) menciona el ministerio de Educación y cultura (MEC) ha propuesto el Plan Decenal para mejorar el sistema de educación en el Ecuador, entre cuyos objetivos se encuentra el mejoramiento de la infraestructura educativa. Es un proceso de reforma educativa, es necesario considerar al recurso físico como elemento clave de apoyo para obtener una cobertura del 100% y mejorar la calidad de la educación, como una infraestructura que ofrezca adecuadas condiciones de confort para el desenvolvimiento de las actividades de enseñanza aprendizaje, así como contar con modernos apoyos tecnológicos”

El Plan Decenal debe de ser considerado dentro de toda institución educativa, el presidente de La República a igual que las personas que trabajan en todo lo relacionado con la educación se han preocupado por mejorar, implementar y construir infraestructuras adecuadas para los estudiantes y así brindar espacios cómodos y poder desarrollar mejor el aprendizaje.

De acuerdo a la Constitución de la República del Ecuador en el Art.27. Manifiesta “La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional”.

Dentro de la constitución de la República del Ecuador nos da a conocer a todos los docentes los artículos que debemos de saber en base a la educación ciudadana, teniendo en cuenta como parte central el ser humano en quien se fortaleceran todos sus derechos y así tener un país libre y democrático y lograr un buen desarrollo integral.

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.

Según (Mejía R, 2010) ostenta que para la escuela, el aprendizaje es el motivo central de su origen, pues se considera que se alcanza, los alumnos tendrán un mejor desarrollo y operarán con más éxito dentro de la sociedad, serán individuos capaces de aprender a lo largo de la vida y practicarán una convivencia social más equitativa.

El aprendizaje permite al ser humano fortalecer sus conocimientos a través de la observación y la experiencia, logrando desarrollarse y obtener éxito en la vida, rompiendo obstáculos e entregándose de mejor manera al medio que lo rodea.

Conforme a (Santos Soulbal, 2008) expresa que para lograr un pensamiento activo en los estudiantes se precisa desarrollar sus etapas superiores, como son: Análisis, síntesis, comparación, abstracción y generalización, puesto que el estudiante se supone tiene formadas sus estructuras cognitivas referidas al pensamiento lógico y se debe tratar el pensamiento lateral y consolidar el desarrollo de ambos. Intervienen en él múltiples alternativas que los docentes no deben descartar, puesto que las insuficiencias de una para explicar un tema puede ser complementado por otra que la aborda desde otra perspectiva.

Dentro del aprendizaje se ven involucradas todas las facultades de la persona, como docentes debemos desarrollar todas sus etapas en los estudiantes, donde intervienen los órganos de los sentidos, la capacidad de concentración, la asociación con los conocimientos previos y la memoria, que ayudan al aprendizaje, aprovechar el medio que nos rodea es un factor importante para fomentar el aprendizaje del estudiante, ya que aprende más por lo que ve, que por lo que escucha.

Según (Ballester Vallori, 2002). Comenta “En la práctica docente es de vital importancia contemplar los conocimientos previos del alumnado, poder enlazarlo con las ideas nuevas y conseguir un aprendizaje real y, por tanto, aprendizaje significativo. En el aprendizaje por construcción, los conceptos van encajando en la estructura cognitiva del alumnado, donde éste aprende a aprender aumentando su conocimiento. Los seres humanos tenemos un gran potencial de aprendizaje, que perdura sin desarrollarse, y el aprendizaje significativo facilita la expansión de este potencial”.

Para fomentar el aprendizaje en los alumnos es importante desarrollar estrategias para recuperar los conocimientos previos que el estudiante posee por lo que escucha en casa, en los medios de comunicación y en la sociedad, para de ahí poderlos enlazar con los nuevos conocimientos y fortalecer más los temas de aprendizaje.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.

Según (Mejía R, 2010) expresa que la gestión de planificación representa una de las tareas más importantes del profesor en ellas se expresan los objetivos de aprendizaje, las estrategias y los recursos para alcanzarlos. Los profesores revisan constantemente, ante sus compañeros, los planes para sus clases. Es una puesta en común que indica la disponibilidad para intercambiar observaciones y comentarios respecto de su perspectiva didáctica y sus criterios de selección de contenidos”.

La planificación nos permite organizar claramente todos los pasos a seguir dentro de la misma, debe de ser flexible ya que la tarea docente esta enmarca por imprevistos y todos vivimos realidades diferentes dentro del aula, todos los niños son de diferentes sectores y debe de ser elaborada de acuerdo a la realidad o sector donde vive el niño, niña o adolescente. La

planificación es una guía de las actividades a realizar y se debe cumplir de acuerdo como se vaya desarrollando la clase.

De acuerdo a (Higgins Bejarano, 2013) pronuncia que la planificación le permite organizar el tiempo y conducir los procesos de aprendizaje necesarios para la consecución de los objetivos educativos. El plan de acción debe de ser claro y contemplar actividades prácticas relacionadas con la cotidianidad (actividades grupales, enseñanza a través de casos, aprendizaje basado en problemas, debates, proyectos) para que el estudiante establezca conexiones que le den sentido a su aprendizaje”

La planificación nos orienta que es lo que debemos hacer dentro de aula, la cual abarca muchos momentos dentro de la misma, donde encontraremos como trabajar y realizar las diferentes actividades, siendo clara y concreta para promover el aprendizaje en los estudiantes, siendo clara. El plan de acción permite ver las estrategias que se debe aplicar para mejoras de la institución.

De acuerdo a (Lepeley, 2003) menciona que la planificación estratégica es el camino que la dirección de una institución elige para poner en práctica la misión de la organización, utilizando recursos humanos, físicos y financieros en la forma más eficiente y efectiva posible. Planificar es guiar a la organización por el camino indicado en un período determinado. Planificar es diseñar cada uno de los pasos para alcanzar una meta.

La planificación asegura el éxito y la calidad de las acciones educativas dentro de la institución. Todo docente conoce la verdadera importancia de la planificación dentro de su labor educativa e institucional ya que tiene la responsabilidad de formar a los niños, niñas y adolescentes de los centros educativos, sin planificación no se logra las metas propuestas y no se obtendrán los resultados requeridos, Actualmente todo el equipo directivo debe de planificar para brindar una educación de calidad.

Por otro lado (Pitluk, 2006) manifiesta La planificación es una trama que teje diseños de recorridos de enseñanza, sustentados en las tramas escolares que integran la riqueza y la complejidad de las tareas en las instituciones educativas. Es un camino tentativo de propuestas a recorrer, una instancia organizativa pensada para ser modificada y adecuada a los diferentes contextos sociales y educativos.

Todo docente debe de planificar sus actividades a realizar dentro de la institución, aplicándolas de acuerdo a la realidad donde se encuentra, la planificación es un instrumento que todo docente debe de tener dentro de su trabajo, para poder desempeñarse mejor y brindar buenos conocimientos.

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

Según (Mejía R, 2010). Nos dice “El liderazgo dinamiza las organizaciones educativas para recuperar el sentido y la misión pedagógica desarrollada a partir de objetivos tendientes a lograr aprendizajes potentes y significativos para todos los estudiantes. Para que un individuo pueda desarrollar un liderazgo necesita tener conocimiento del sector, y también una visión compartida con sus colaboradores, conducirse con honestidad y compromiso con los intereses colectivos y capacidad para relacionarse con las personas”.

El liderazgo que debe poseer un docente es de vital importancia dentro de la institución, porque el docente es guía de sus estudiantes, los organiza crean aprendizajes valiosos en el aula, teniendo una visión amplia de lo que desea conseguir con sus estudiantes porque maneja la materia, conoce la institución y sabe los logros que persigue. Un líder es siempre dinamista en clase lleve a sus alumnos por el camino del éxito.

De acuerdo a la (Enciclopedia, 1998). Considera “El líder no lo es por su capacidad o habilidad en sí mismas, sino porque estas características son percibidas por el grupo como las necesarias para lograr el objetivo. Por lo tanto, el líder tiene que ser analizado en términos de función dentro del grupo. El líder se diferencia de los demás miembros de un grupo o de la sociedad por ejercer mayor influencia en las actividades y en la organización de estas. El líder adquiere status al lograr que el grupo o la comunidad logren sus metas. Su apoyo resulta de que consigue para los miembros de su grupo, comunidad o sociedad más que ninguna otra persona. El líder tiene que distribuir el poder y la responsabilidad entre los miembros de su grupo.

El líder debe de ser una persona carismática, debe de tener empatía, conociéndose a sí mismo para conocer y ayudar a los demás, sabiendo cual es el propósito que desea conseguir, teniendo fluidez en su comunicación para poder guiar y enseñar a los demás, el líder debe de

saber trabajar en equipo, delegando responsabilidades de la mejor manera para poder obtener los resultados deseados y sus compañeros lo reconozcan por su liderazgo.

Por lo tanto el (Ministerio de Educación, 2012) manifiesta "Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana. Los Estándares de Desempeño Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

Actualmente en lo referente a la educación el Ministerio de Educación busca gente preparada para ejercer la labor educativa, enfocándose al liderazgo institucional que debe tener el personal de la institución en todo ámbito para brindar una educación de calidad. El papel del docente no se basa en solo dar la clase si no en crear o descubrir los líderes que hay dentro de su salón de clase, del docente depende en gran parte rescatar y fomentar a buenos líderes.

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

1.3.1 Definiciones de estrategias.

Según (Mejía R, 2010) manifiesta la planeación estratégica es definida como el proceso sistémico y sistemático para la mejora continua de la gestión, derivado de la autoevaluación y basado en consensos; que direcciona las acciones de un colectivo hacia escenarios deseados a mediano plazo; es participativa cuando se involucra a los alumnos, padres de familia, maestros, al director, al supervisor, jefe de sector o de enseñanza, entre otros actores interesados en el diseño, en la ejecución y en el seguimiento del plan escolar.

Las diferentes estrategias que podemos utilizar en la institución educativa, ayudan mucho en la labor que se realiza, permitiéndonos enfrentar a las diferentes situaciones que se presentan. Toda estrategia debe de ser diseñada, socializada, aprobada, ejecutada y tener el debido seguimiento para validar sus logros.

De acuerdo a (Monereo, 1997) expresa que la estrategia debe ser, desde el punto de vista del alumno, optimizadora y rentable. El alumno, al tomar decisiones sobre los conocimientos que

debe recuperar y aplicar frente a una tarea (es decir, al emplear una estrategia), cree actuar de la mejor manera posible para cumplimentar los objetivos. Por otra parte, siempre debe existir, desde la percepción del estudiante, una cierta relación entre la bondad de los resultados obtenidos y la eficacia de las estrategias que ha puesto en práctica.

Toda estrategia debe de ser eficaz dentro del aprendizaje del alumno, antes de plantearla cada docente tiene que analizar, para ver si obtendrá los resultados que desea y luego aplicarla de la mejor manera con sus estudiantes, el docente debe de utilizar diversas estrategias en la institución educativa que labora de acuerdo a los temas tratados o actividades.

Así mismo (Monereo, 1997) menciona que una estrategia de aprendizaje debería valorarse siempre en función de los objetivos del alumno. Lo que debe esperarse es que esos objetivos sean similares a los que propone el profesor, y esto dependerá de la habilidad de este último para crear el clima de interés, negociación y complicidad necesarios para que esos objetivos puedan ser, primero, conocidos, y después, compartidos con los alumnos.

Cuando se plantea una estrategia debe de tomarse en cuenta cuál es el objetivo que se persigue dentro del área planteada, para así obtener resultados favorables. La utilización de estrategias es muy importante para el desarrollo de la enseñanza – aprendizaje permitiendo mejorar las debilidades que se presentan en el trabajo educativo.

Según (Lupiáñez, 2009) manifiesta que las estrategias son aquellos procedimientos o reglas de acción que permiten obtener una conclusión o responder a una cuestión haciendo uso de las relaciones, conceptos y diversidad de sistemas de representación que se dan en una determinada estructura conceptual. Las estrategias guían la elección de qué técnicas emplear o de los conocimientos, razonamientos y destrezas a los que debe recurrirse en cada etapa de la resolución de un problema y suelen procesarse entre diversas estructuras conceptuales.

Las estrategias cumplen una función muy necesaria dentro de todo proceso educativo y en la vida diaria, permitiendo tener una elección hacia una viabilidad de solución a actividades que se proponen para así tener resultados más concretos, eficaces y reales.

1.3.2 Tipos de estrategias:

Existen diferentes tipos de estrategias que deben de plantearse dentro de la institución para mejorar la calidad educativa.

1.3.2.1. En la gestión legal.

De acuerdo a (Higgins Bejarano, 2013) expone que lea la Ley orgánica de Educación Intercultural y el Reglamento de la Ley. Cumpla con responsabilidad las disposiciones de las autoridades. Participe en cursos de actualización y mejoramiento profesional. Cumpla y haga cumplir las normas del Código de Convivencia. Participe activamente en los planes y actividades organizadas por la institución”.

Ser responsable con la labor docente, es estar en constante actualización de conocimientos, conocer bien el Código de convivencia cumplirlo y hacerlo cumplir son factores importantes para la gestión legal, que deben de conocerse y tener en cuenta dentro del trabajo que se realiza y así poder ayudar en el desarrollo educativo.

De acuerdo al (Ministerio de Educación, 2010) indica en cumplimiento de esta política, se han diseñado diversas estrategias dirigidas al mejoramiento de la calidad educativa, una de las cuales es la actualización y fortalecimiento de los currículos de Educación General Básica y del Bachillerato y la construcción del currículo de Educación Inicial. Como complemento de esta estrategia, y para facilitar la implementación del currículo, se han elaborado nuevos textos escolares y guías para docente.

El ministerio de educación provee a los docentes de material informativo para actualizar y fortalecer el desempeño docente, implementando libros y guías actualizadas para ejercer su función. Por tal motivo el docente debe de leer cada uno de ellos para saber como trabajar en cada uno de los ámbitos de gestión.

Según (UNICEF, 2010) menciona que el mejoramiento de la calidad de la educación, para incidir en el desarrollo del país y en el mejoramiento de la calidad de vida de ciudadanos y ciudadanas. Como objetivo principal identifica garantizar a quienes culminan los ciclos educativos la capacidad adecuada para contar con competencias para su desarrollo e inclusión social, reconociendo como una de sus líneas de acción la implementación de un sistema de rendición de cuentas a todos los actores sociales de la educación intercultural bilingüe”.

Es bueno Desarrollar competencias básicas en la educación para garantizar una educación integral en los estudiantes, el docente debe de informarse mediante consultas, libros, revistas, folletos para fomentar sus competencias, y así poder conocer todo lo referente al ámbito legal para poder emplearlo en su trabajo.

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

Según (Pitluk, 2006) expresa Muchas veces la planificación no se plasma en un papel, pero ha sido pensada y organizada mentalmente. Es importante que todo aquello que «se tiene en mente» sea plasmado por escrito, ya que esto permite no sólo la posibilidad de repensarlo y reelaborarlo sino también la de comunicarlo. Recordemos que esta última es una de las funciones de la planificación y forma parte de la impronta de la tarea educativa, ya que implica la posibilidad de supervisión y de reemplazo si fuera necesario.

Para realizar la planificación que se aplicará con los estudiantes debe de realizarse por escrito para no olvidar las actividades a realizar y estar seguro de lo que se va hacer, para así no improvisar. El docente debe planificar cada clase según el tema a realizar para así estar preparado para cada tema que va aplicar.

De acuerdo a (Higgins Bejarano, 2013). Expone “Conozca los programas y proyectos de la institución educativa: Usted como docente, es parte de la institución donde trabaja. Participe en la construcción del PEI para conocer cuáles son los objetivos que persigue el plantel, ya que esto lo ayudará a orientar de mejor manera su labor docente”.

Los docentes no deben de estar aislado a todo lo que se realiza y planifica, el avance y mejoramiento de la institución depende de todos es por esto, que deben de trabajar en conjunto conocer los objetivos que se quiere lograr en el año lectivo.

Según (Páles, 2006) menciona Al planificar un currículo o un programa formativo, hay que considerar las siguientes etapas:

- ✓ Identificar las necesidades formativas.
- ✓ Establecer los resultados del aprendizaje.

- ✓ Decidir la estrategia educativa.
- ✓ Establecer y organizar el contenido.
- ✓ Decidir las metodologías docentes.
- ✓ Planificar la evaluación.
- ✓ Informar sobre el currículo.
- ✓ Promover un entorno educativo adecuado.
- ✓ Gestionar el currículo.

Para realizar una correcta organización del trabajo es necesario planificar oportunamente las actividades que se van a realizar, las cuales favorecerán el desempeño docente dentro de la institución. El planificar ayuda a fomentar el proceso educativo, prestando atención a los objetivos que se quieren lograr.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

Según el (Ministerio de Educación, 2010) pronuncia Es esencial que los estudiantes comprendan la importancia de los contenidos de aprendizaje que van a adquirir, su significado y la necesidad de construir otros nuevos. Una forma de lograrlo es con una búsqueda o diseño de situaciones problemas o preguntas claves que permitan captar el interés y accesibilidad del estudiantado.

El docentes debe de ser creativos en clase, proponer propuestas interesantes para despertar el interes de aprender y obtener resultados en el proceso de aprendizaje. Enseñar a sus estudiantes la importancia de cada tema con varias interrogantes para que el alumno quiera conocer más y aprenda cada tema llevando a investigar por si sólo.

Conforme a (Higgins Bejarano, 2013) manifiesta que un aula debe de ser un lugar agradable, no olvidemos que los estudiantes pasan muchas horas del día en ese ambiente por lo que debe producirles agrado, confianza, seguridad, interés. La decoración del aula convierte un espacio

formal y monótono en un ambiente de aprendizaje cálido, acogedor donde se multiplican las oportunidades para aprender y se estimula la creatividad.

La decoración del aula ayuda apoyar lo que se está enseñando, es un elemento didáctico para promover el aprendizaje en los alumnos. Aplicando la decoración necesaria y acorde a lo que se está trabajando en clase, sería importante decorar el aula con material reciclado incentivando a los alumnos a reciclar y reutilizar.

Así también (Higgins Bejarano, 2013) nos dice que la forma en que usted organiza el espacio de la clase y los escritorios o pupitres es muy importante ya que afecta directamente al clima que se genera en el aula, a la disciplina, a la efectividad del aprendizaje, facilita el trabajo con diferentes metodologías y el cumplimiento de los objetivos que se ha propuesto. Por ejemplo, el acomodar las mesas, unas atrás de otras formando, hileras no facilita el trabajo en grupo pero sí tomar exámenes.

Los docentes debemos de utilizar varias estrategias que permitan mejorar el aprendizaje en los estudiantes y la organización del espacio es muy importante para trabajos grupales que les permite la interacción entre compañeros, fomentando la amistad, el compañerismo y el trabajo en equipo.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

De acuerdo a (Higgins Bejarano, 2013) menciona lo siguiente en lo referente al liderazgo y comunicación hable con veracidad y asertividad con los estudiantes acerca de sus avances académicos. Mantenga diálogo permanente con los estudiantes para conocer sus necesidades y opiniones. Realice convocatorias a reuniones generales con los representantes de los estudiantes para organizar diversas actividades. Permita a sus estudiantes participar en clases y decidir sus opiniones. Hable con respeto a sus estudiantes. Escuche las opiniones de sus estudiantes.

La comunicación dentro del aula ayuda en la gestión educativa a fortalecer la relación entre profesor – alumno, alumnos- alumnos, profesor – familias, familias – alumnos, familias – familias, existiendo una comunicación constante sin temor a equivocarse y logrando ser más activos. Enseñándoles a ser líderes de sus propias ideas, teniendo la libertad de expresarse y decir lo que piensa e invitándole a trabajar y liderar a sus compañeros. Todo líder debe de

poner en práctica todas las características esenciales para conseguir lo que desea e impartirlo a los estudiantes.

De acuerdo a (Lepeley, 2003) manifiesta que El líder de calidad concentra la atención en las personas, en sus necesidades y bienestar, confía en la gente, inspira confianza, tiene visión de largo plazo y perspectiva global, busca soluciones, promueve ideas creativas, apoya el cambio, estimula las acciones de otros y las iniciativas proactivas, valora la competencia, aprende de otros, adopta lo mejor, delega responsabilidades y poder de decisión, da más importancia a lo que los colaboradores hacen bien y educa en lo que es posible hacer mejor.

Lo principal para ejercer un liderazgo de calidad es fijar en el grupo de personas que están a su cargo, todo líder debe definir hacia adónde van, para así poder preparar y aplicar todas las estrategias necesarias a utilizar, buscando las soluciones para cada una de las dificultades que se presente. Todo líder debe de poseer muchas habilidades y capacidades para realizar un buen liderazgo.

Por lo tanto (Hunt, 2009) menciona que El liderazgo efectivo de una escuela, al igual que la docencia efectiva, no es un rasgo místico e innato; involucra más bien un conjunto de habilidades y competencias que se pueden adquirir. Es necesario desarrollar programas para proveer a los directores las habilidades y competencias que les permitan a su vez proveer supervisión y apoyos efectivos para mejorar la escuela

Todo líder debe fijar su horizonte qué desea lograr, cómo lograrlo, cuándo lograrlo y dónde, para así poder alcanzar las metas deseada dentro del grupo de trabajo o en su vida familiar. Es importante proporcionar materiales que ayuden a fortalecer el liderazgo leer libros, revistas, folletos, periódicos sobre el liderazgo que mas realce tenga para motivar a los estudiantes permitiendo valorarse a sí mismo a las personas que le rodean, fijándose metas en sus vidas.

**CAPITULO II.
METODOLOGÍA**

2. METODOLOGÍA

2.1 Diseño de investigación

Los tipos de investigación que se utilizaron fueron los siguientes:

Investigación Transversal consistió en la recopilación de datos en los cuestionarios aplicados y los registros de observación.

Investigación exploratoria estuvo en identificar a través del cuestionario el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el que se desarrollan los estudiantes de la escuela Fiscomisional “La Rayuela” de Fe y Alegría.

Investigación descriptiva la misma que permitió estudiar la realidad actual del desempeño docente dentro del salón de clase, observando a 5 docentes aplicándoles el registro de observación al proceso didáctico pedagógico de los/las docente.

Para la presente investigación primero se seleccionó la institución como es la Escuela Fiscomisional “LA RAYUELA” de Fe y Alegría en cuanto a la bibliografía el material enviado por la Universidad Técnica Particular de Loja, guiado por Montenegro y Hernández. Aplicando la observación de las actividades docentes en los siguientes grados de educación básica 1ero, 4to, 5to, 6to y 7mo, el análisis se lo hizo tomando en cuenta los resultados del registro de observación de las actividades docentes y la encuesta de autoevaluación, la redacción del informe del trabajo de investigación se la realizó tomando en cuenta el manual de investigación.

2.2 Contexto

La escuela Fiscomisional mixta “LA RAYUELA” de Fe y Alegría, administrada por la compañía de Jesús, se encuentra ubicada en la comuna Unión y Progreso (La Bramadora), perteneciente a la parroquia y cantón El Carmen provincia de Manabí, tiene una población estudiantil de 125 estudiantes asistentes. De los cuales pertenecen 19 a 1ero, 17 a 4to, 18 a 5to, 16 a 6to y 17 a 7mo Grado de Educación Básica a los que se realizó la observación de clases.

La escuela Fiscomisional mixta “LA RAYUELA” de Fe y Alegría es la segunda institución educativa del sector, viene funcionando desde hace 31 años



HISTORIA DE LA ESCUELA FISCOMISIONAL “LA RAYUELA”.

La Escuela Fiscomisional mixta “LA RAYUELA” de Fe y Alegría abre sus puertas por primera vez el 6 de abril de 1983, gracias a la lucha continua de la Lic. Rocío Buitrón y la insistencia de algunos moradores de la comunidad. Los españoles Tamara y Antonio fueron los promotores del nombre que con mucha alegría e inocencia infantil basándose en un juego muy popular y conocido por los niños, decidieron ponerle “LA RAYUELA” de Fe y Alegría.

La escuela Fiscomisional mixta “LA RAYUELA” de Fe y Alegría nació por la insistencia de muchos padres y madres de familia que buscaban brindar una mejor educación a sus niños, por la nobleza y sensibilidad del Sacerdote que visitaba estos lugares, por los directivos entonces ya creado Colegio Juan Pablo II, hicieron un llamado a Fe y Alegría a la ciudad de Quito, que siempre ha visto en los niños y niñas, el futuro de una nueva y verdadera sociedad y la esperanza de mejores días.

La escuela inicio su labor con 60 niños y niñas, tres grados y tres profesores. Funcionaba en un galpón de caña y zinc, con un piso de tierra pero con un gran deseo de acoger a muchos niños y niñas.

Al iniciar el año lectivo 1984 – 1985 asume la dirección de la escuela la Madre Lubina Caiza perteneciente a la congregación de “Las Lauditas”, la escuela con la presencia de la Madre tuvo

mayor realce, con ella se dio la apertura a los seis grados de la escuela primaria, laborando tres profesores con un total de 71 niños y niñas en una aula de 12m X 6m.

En el año 1997 la escuela empieza a funcionar en los previos del colegio Juan Pablo II, donde se construyeron los bloques de aulas, la cancha, los graderíos de la institución, el adoquinamiento de la entrada.

En la actualidad cuenta con 7 docentes, y un personal de servicio, brindando una educación de calidad y calidez a la comunidad, dando becas a estudiantes de bajos recursos económicos. El centro educativo cuenta con una infraestructura adecuada para los 7 grados básicos, un comedor escolar, una biblioteca, baterías sanitarias, una oficina, rodeado con hermosos paisajes verdes.

VISIÓN INSTITUCIONAL

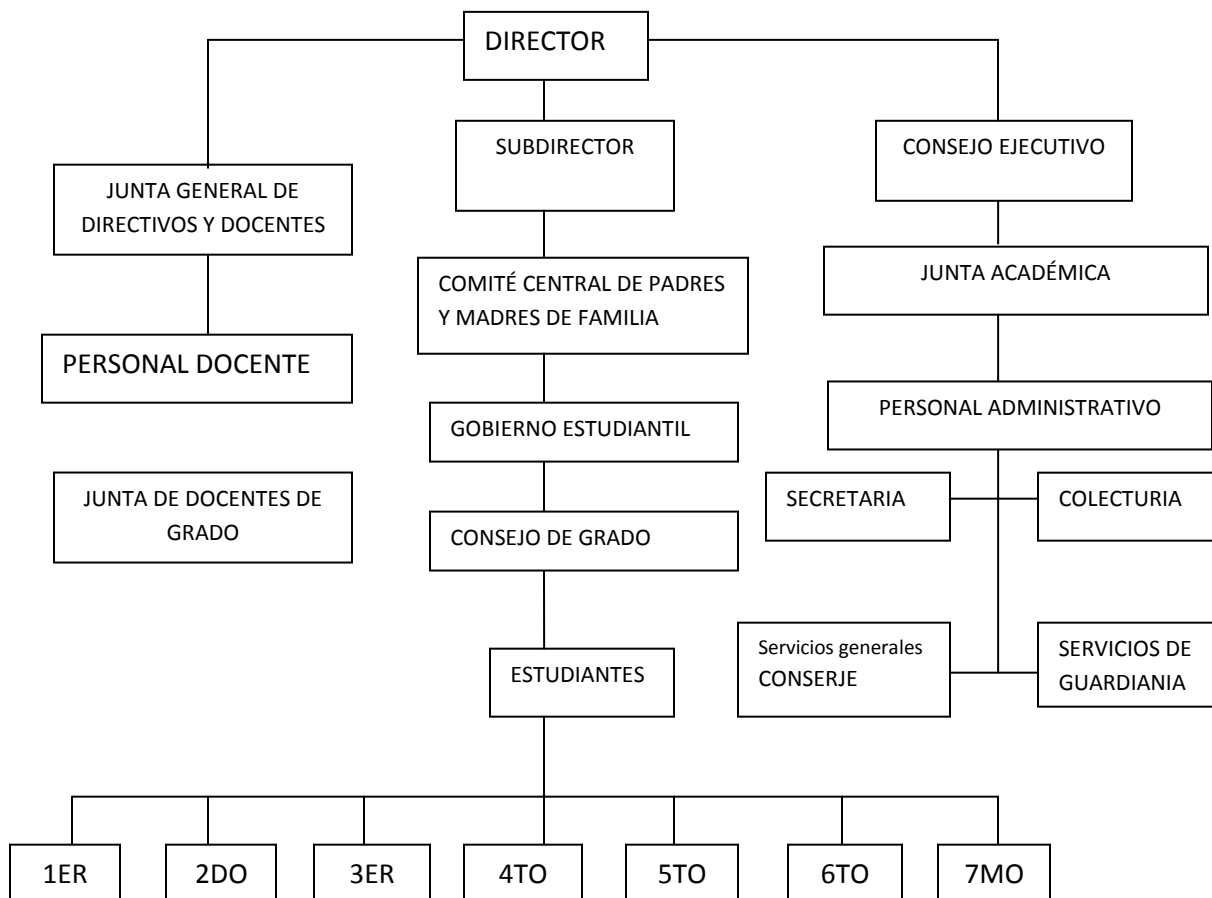
La escuela Fiscomisional mixta “LA RAYUELA” de Fe y Alegría de la Comuna Unión y Progreso (La Bramadora), como Movimiento de Formación Integral y Promoción Social. Pretende continuar como institución desarrollando el proceso de formación, a través de una educación que parte desde la Fe Cristiana liberadora al servicio de los niños y niñas e insertándolos a su vez en el desarrollo tecnológico en los cambios sociales y en las nuevas tendencias pedagógicas, para así poder enfrentar los desafíos del nuevo milenio, con la participación decidida y comprometida de las /los docentes, de padres y madres de familia, valorando la educación como base principal para el progreso de la familia, la sociedad y el país.

MISIÓN INSTITUCIONAL.

La escuela Fiscomisional mixta “LA RAYUELA” de Fe y Alegría de la Comuna Unión y Progreso (La Bramadora), tiene como misión mejorar la calidad de la educación mediante la acción compartida de Docentes, capacitándose permanentemente y utilizando en forma adecuada estrategias activas de trabajo. Alumnos colaborando y participando activamente en el proceso de enseñanza aprendizaje de las diferentes áreas para que se valoren así mismo y resuelvan sus dificultades cotidianas.

Proporcionar una educación basada en valores éticos, valores morales y cristianos que conduzcan a educar para la vida; padres y madres de familia apoyando y valorando a su representado.

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



Directora: Lic. María Rendón Pazmiño.

Secretario - Colector: Egdo. Bairon Muñoz Cedeño

Cuenta con 7 aulas de hormigón armado, una oficina, un comedor, baterías sanitarias, un bar, una cancha de uso múltiple, una sala de computación (28 computadoras) y un área de recreación. El número de docentes que laboran es de 7 se cuenta con un secretario y un conserje.

La población institucional (Directivos, docentes, padres de familias y estudiantes) es de clase media - baja con una diversidad de culturas dedicados a la agricultura, ganadería y unos pocos al comercio.

2.3 Participantes.

Por iniciativa de la Universidad Técnica Particular de Loja se seleccionó la institución educativa la Escuela “LA RAYUELA”, en la entrevista con la Directora ella designo a los docentes a los cuales se les iba aplicar la encuesta y le observación en la aplicación de sus periodos de clase, los mismos que se les distribuyó a través de códigos.

2.4 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación:

2.4.1 Métodos.

Los métodos que se utilizaron en la presente investigación fueron los siguientes:

Método descriptivo ayudó explicar el objetivo del trabajado de investigación a la directora y los/las docentes analizando el trabajo que ellos realizan con sus estudiantes.

Método inductivo y deductivo consistió obtener conclusiones de acuerdo a los resultados obtenidos referentes al desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en los diferentes ámbitos de gestión docente de la Escuela “LA RAYUELA”.

Método analítico facilitó analizar los resultados relacionados con los resultados obtenidos en forma ordenada.

Método estadístico que permitió recopilar, ordenar, representar, analizar e interpretar los resultados del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y del registro de observación al proceso didáctico pedagógico del docente, aplicado a 5 docentes de la Escuela “LA RAYUELA”.

Método hermenéutico se fundamentó en la recolección de información bibliografía de diferentes autores, para interpretarla y analizar desarrollando así el marco teórico.

2.4.2 Técnicas.

Las técnicas utilizadas para la siguiente investigación fueron las siguientes:

La entrevista: El diálogo realizado con la Directora de la Escuela “LA RAYUELA” Lic. María Rendón Pazmiño para presentarme y dar a conocer el motivo de la visita, compartiendo cual era el objetivo de la investigación y a la vez SOLICITAR aplicar un cuestionario a 5

docentes de la institución, realizando la observación de sus periodos de clase, asignándome ella los docentes y conversé con ellos.

La encuesta: Fue aplicada a 5 docentes.

El cuestionario que se utilizó fue material enviado por la Universidad Técnica Particular de Loja “Cuestionario para la autoevaluación del desempeño docente”.

La observación: ayudo a analizar el trabajo del docente con sus estudiantes, observando varios aspectos como por ejemplo: Las etapas de inicio, desarrollo, evaluación y el liderazgo y comunicación que realiza el docente.

2.4.3 Instrumentos

En la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

- “Cuestionario para la autoevaluación del desempeño docente”.
- “Registro de observación al proceso didáctico pedagógico del docente”

2.5 Recursos

2.5.1 Humanos.

Directora del trabajo de investigación.

- Directivos.
- Docentes.
- Estudiantes e
- Investigador.

2.5.2 Institucionales.

- Universidad Técnica Particular de Loja.
- Escuela “LA RAYUELA” de Fe y Alegría.

2.5.3 Materiales.

- Computadora.
- Hojas de papel bond.
- Lápices.
- Lapiceros.
- Cámara.
- Impresora.
- Copiadora.
- Grapadora.
- Vehículo.

2.5.4 Económicos.

El dinero que se utilizó para cubrir todos los gastos que se generaron en la presente investigación tales como:

Detalle	Valor
Movilización.	\$ 300.00
Consultas en Internet.	\$ 100.00
Copias.	\$ 150.00
Impresiones.	\$300.00
Anillados,	\$ 20.00
Cámara fotográfica	\$200.00
Total	\$1,070.00

Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

2.6 Procedimiento.

Los pasos realizados para esta investigación fueron los siguientes:

1. Seleccionar la institución educativa a investigar y más cercana al lugar donde resido.
2. Entrevista con la directora de la Escuela “LA RAYUELA” de Fe y Alegría, Lic. María Rendón Pazmiño, para dar a conocer el motivo de la visita.
3. Presentar y hacer firmar carta de autorización al centro educativo.
4. Elección de los docentes por parte de la directora y presentación de cada uno de ellos.
5. Entrevista con los profesores para confirmar el día y la hora de la aplicación del cuestionario y registro de observación.
6. Sacar copia y preparar material para las encuestas y las observaciones.
7. Análisis del cuestionario junto a todos los docentes.
8. Aplicación del cuestionario a cada docente según hora y día acordada, sobre “Cuestionario para la autoevaluación del desempeño docente”.
9. Aplicación a cada docente de acuerdo al día y hora acordada del “Registro de observación al proceso didáctico pedagógico del docente”, en 1ero, 4to, 5to, 6to y 7mo A.E.B.
10. Tabulación de los resultados obtenidos en matriz excell enviada por la UTPL.
11. Envío de los datos de aplicados a los docentes al Economista Jorge Rojas Aguilar por medio del Entorno Virtual de Aprendizaje.
12. Una vez finalizado el trabajo entrega de informe a la directora de la escuela.
13. Hacer firmar carta de entrega – recepción de informe de los resultados de la investigación.
14. Agradecer a la directora y docente por la ayuda brindada.

CAPITULO III.
RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Resultados: análisis y discusión

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

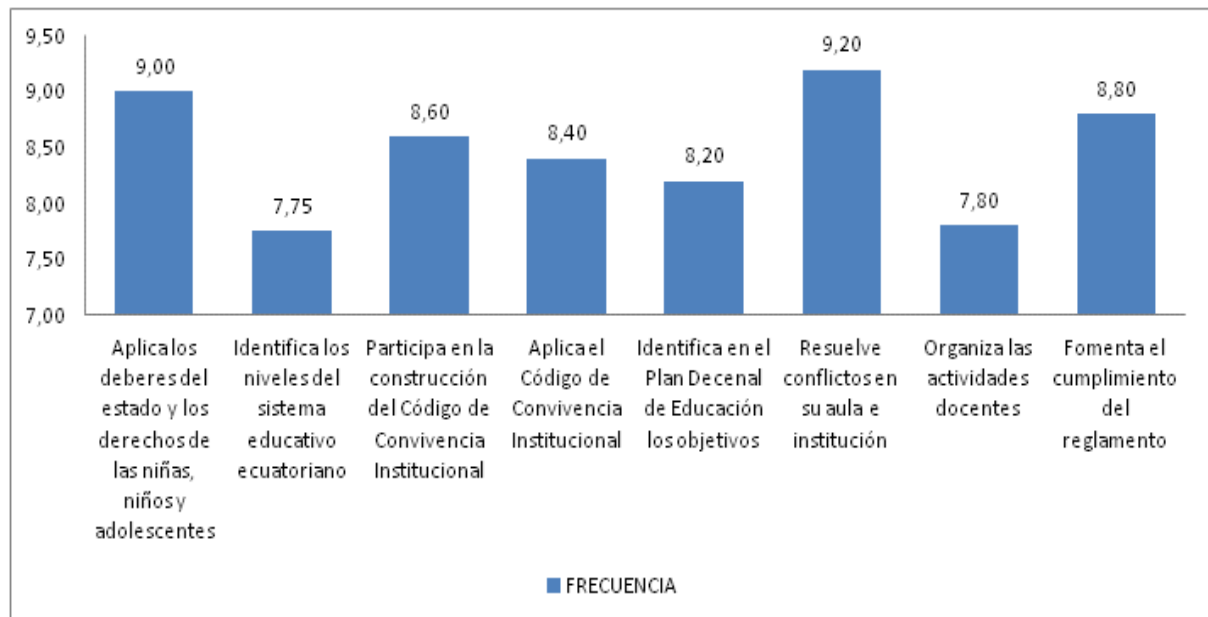
Tabla 1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,00	90%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	7,75	78%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,40	84%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,20	82%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	7,80	78%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,80	88%
	TOTAL	67,75	
	PROMEDIO	8,47	85%

Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

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



Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

De acuerdo a la encuesta realizada al docente investigado se manifiestan satisfactoriamente cada uno de los indicadores evaluados, sin embargo al analizar el comparativo jerárquico se concluye que los indicadores más relevantes son **1.6 Resuelve conflictos en su aula e institución** con una frecuencia de 9.20 y **1.1 Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes** con una frecuencia de 9.00 siendo los que aplicados con más frecuencia y los indicadores **1.2 Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano** obteniendo una frecuencia de 7.75, y el **1.7 Organizan las actividades docentes** su frecuencia es de 7.80, notando que son las puntuaciones más bajas referentes a las otras, todo docente debe de tener en cuenta la frecuencia con la que aplica cada actividad dentro del aula, garantizando una educación llena de derechos y deberes que deben de cumplir y hacerla cumplir dentro de la institución. Para cumplir con la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal el docente debe de estar consciente que la aplicación de cada uno de ellos es necesario e indispensable para un buen desempeño docente, finalmente autores como Mañu (2011), al referirse al desempeño docente menciona que “**el maestro educa primero con lo que es, después con lo que hace y solo en tercer lugar con lo que dice**”. (p. 8), organizando bien sus actividades a realizar, recordando que cada docente debe de estar capacitado y en constante actualización de conocimientos sobre los diferentes ámbitos para su aplicación para así tener conocimiento de acuerdo a los temas y así tratarlos con la debida frecuencia.

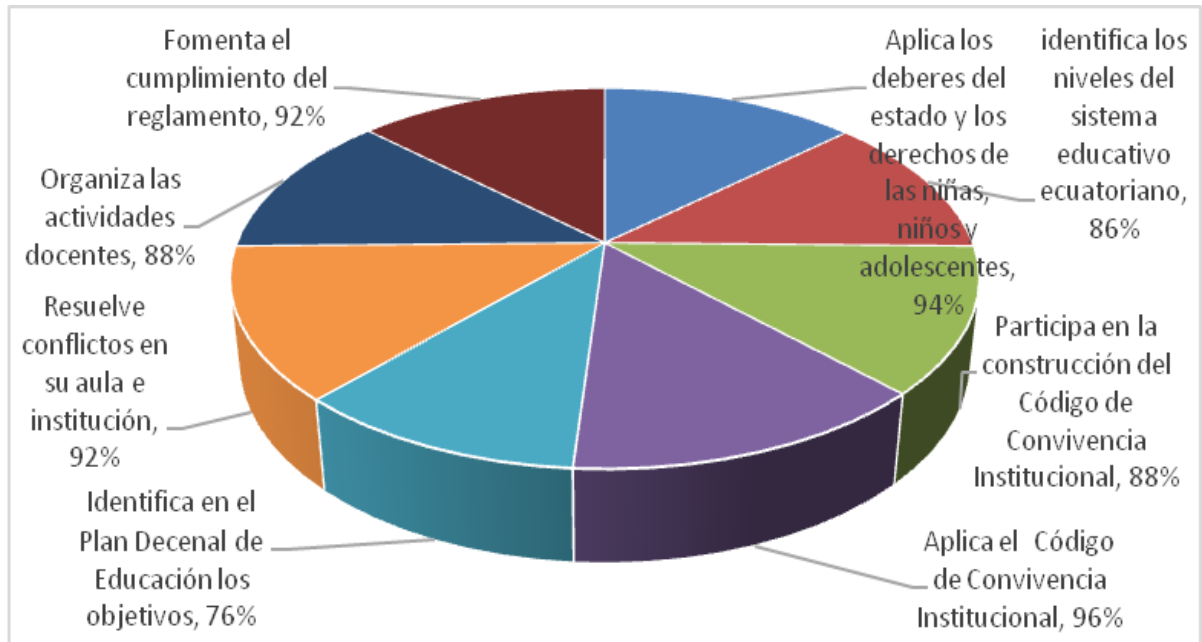
Tabla 2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,40	94%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,60	86%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,60	76%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,80	88%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
	TOTAL	71,20	
	PROMEDIO	8,90	89%

Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional “LA RAYUELA” – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

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



Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

En el siguiente tabla de los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento al docente investigado los datos obtenidos son satisfactorio porque los puntaje son altos, no obstante al realizar la comparación los indicador con puntaje más altos son: **1.3 Aplica el Código de Convivencia Institucional** con una frecuencia de 9.60 y **1.1 Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes** con una frecuencia de 9.40 considerandose mayor importancia dentro del desempeño de los docentes, el indicador más bajo es el **1.5 Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos** logrando una frecuencia de 7.60, al igual que la tabla 1 la frecuencia con que lo aplican es poco y su importancia es igual baja, así mismo de acuerdo a los resultados obtenidos, se puede decir que las actividades acostumbradas de aula por el docente consisten no sólo no solo en hacer algo en común, sino conocer los ámbitos legales de acuerdo a la ley del ministerio de Educación (2006), ya que **"ha propuesto el plan Decenal para mejorar el sistema de educación en el Ecuador"** (p. 29), para ello las instituciones deben de conocer o capacitarse sobre cada uno de ellos para ofrecer una educación de calidad e integral.

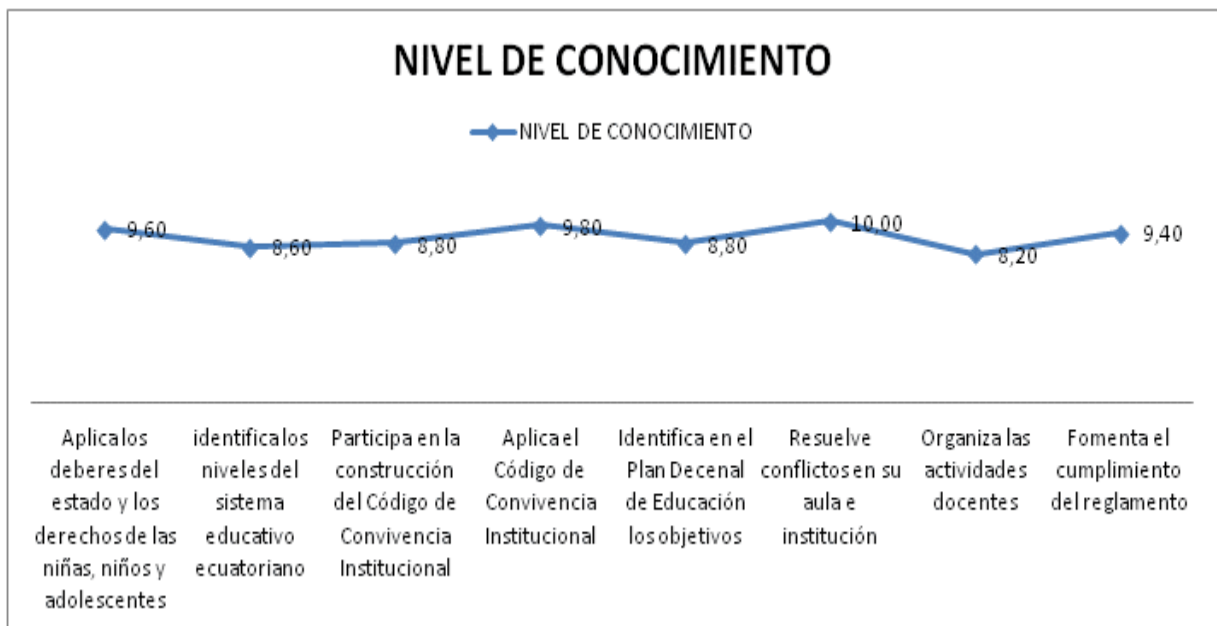
Tabla 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,60	96%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,60	86%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,80	88%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,20	82%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
TOTAL		73,20	
PROMEDIO		9,15	92%

Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

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



Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

En la aplicación de la encuesta en lo referente al nivel de conocimiento según la autoevaluación del docente los resultados son muy satisfactorios, al realizar la comparación jerárquica de los resultados se pudo notar que los indicadores en el cual los docentes tienen mayor conocimiento son: **1.6 Resuelve conflictos en su aula e institución** con una frecuencia de 10.00 y **1.3 Aplica el Código de Convivencia Institucional** con una frecuencia de 9.80 y los indicadores más bajos son: **1.2 Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano** con una frecuencia de 8.60 y el indicador **1.7 Organiza las actividades docentes** con una frecuencia de 8.20 puntuación que tienen los resultados un poco más bajos referente a los otros, todo docente debe de considerar que todo proceso educativo debe de ser organizado, teniendo un debido conocimiento del mismo, para autores como Christopher (2005) al referirse al desarrollo profesional menciona **“Para tener éxito como profesional. Inevitablemente, hay que poner al día con regularidad los conocimientos de la materia, revisar la organización, los métodos y las técnicas”** (p. 22), si los conocimientos del docente son excelente debe brindar todo lo que sabe para la formación de sus alumnos y el desarrollo de la institución.

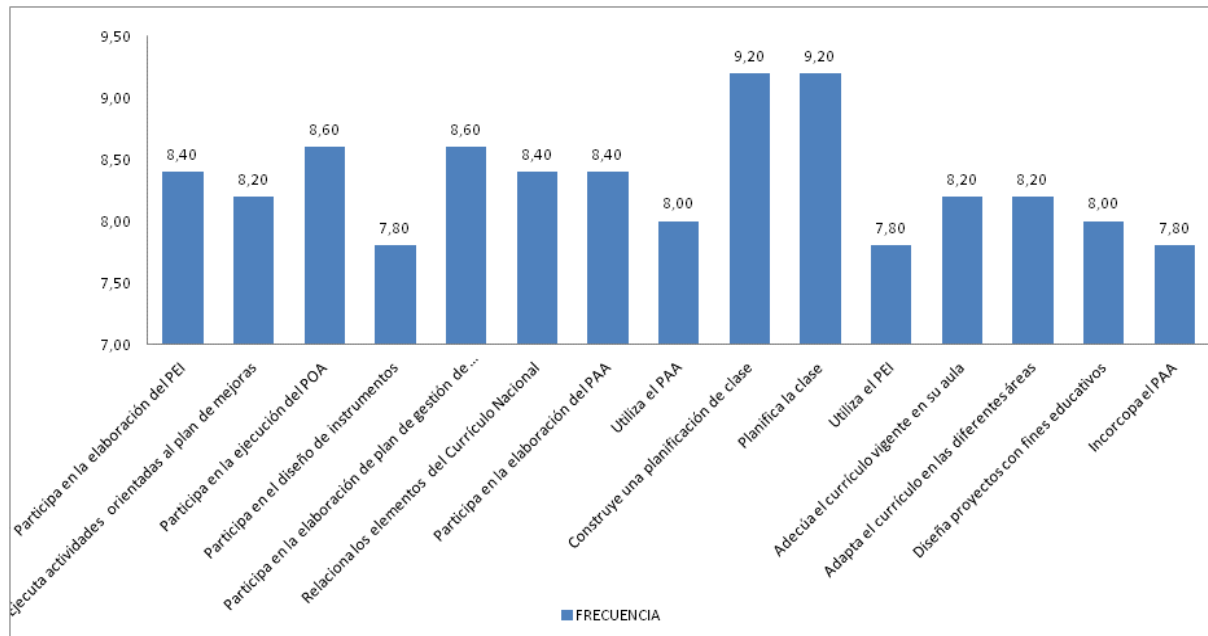
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,40	84%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,20	82%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,60	86%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7,80	78%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,60	86%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,40	84%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,40	84%
2.8	Utiliza el PAA	8,00	80%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	9,20	92%
2.11	Utiliza el PEI	7,80	78%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,20	82%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,20	82%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,00	80%
2.15	Incorpora el PAA	7,80	78%
	TOTAL	124,80	
	PROMEDIO	8,32	83%

Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional “LA RAYUELA” – Fe y Alegría.
Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

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



Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional “LA RAYUELA” – Fe y Alegría.
Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

En la siguiente tabla los resultados se muestran satisfactoriamente en cada uno de los indicadores, los que tienen mayor puntaje son : **2.9 Construye una planificación de clase** con una frecuencia de 9.20 y el **2.10 Planifica la clase** con una frecuencia también de 9.20, notando un poco más de deficiencia al hacer la comparación jerárquica en los indicadores **2.4 Participa en el diseño de instrumentos** obteniendo una frecuencia de 7.80, mientras que en el **2.11 Utiliza el PEI** tiene una frecuencia de 7.80 y el indicador **2.15 Incorpora el PAA** adquiere una frecuencia igual de 7.80, puntuaciones que se presentan un poco más bajas con respecto a los otros indicadores, frente a los resultados obtenidos toda persona dentro de una institución debe involucrarse en todas las actividades que se realizan sin olvidar que todos son un grupo de trabajo y el éxito de toda institución es el trabajo en equipo, para así conocer cómo se desarrolla el proceso educativo, finalmente Higgins Bejarano (2013), al referirse al nivel de frecuencia de los docentes manifiesta que los mismos tienen que “ **Los instrumentos legales que regulan la educación deben de ser conocidos por los docentes**” (p.29), ahora en la actualidad el ministerio de educación busca que los centros educativos desarrollen sus propios proyectos con la participación activa del docente donde involucren a sus estudiantes con mucho dinamismo, demostrando

sus cualidades y habilidades, sin olvidar que la fortaleza de todo docente son sus principios, ideales y calidad para desarrollar todo lo que sabe. Es decir que el docente no solo debe de conocer los instrumentos sino ponerlos en práctica.

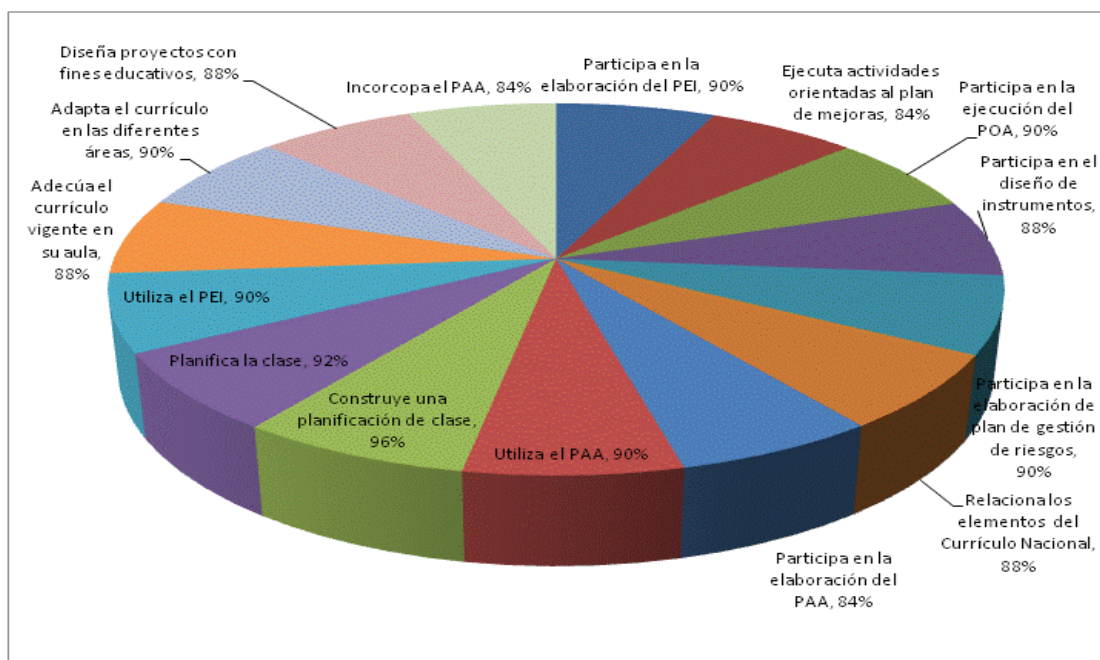
Tabla 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,00	90%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,40	84%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,80	88%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,00	90%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,80	88%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,40	84%
2.8	Utiliza el PAA	9,00	90%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,20	92%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,80	88%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
2.15	Incorpora el PAA	8,40	84%
TOTAL		133,20	
PROMEDIO		8,88	89%

Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

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



Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

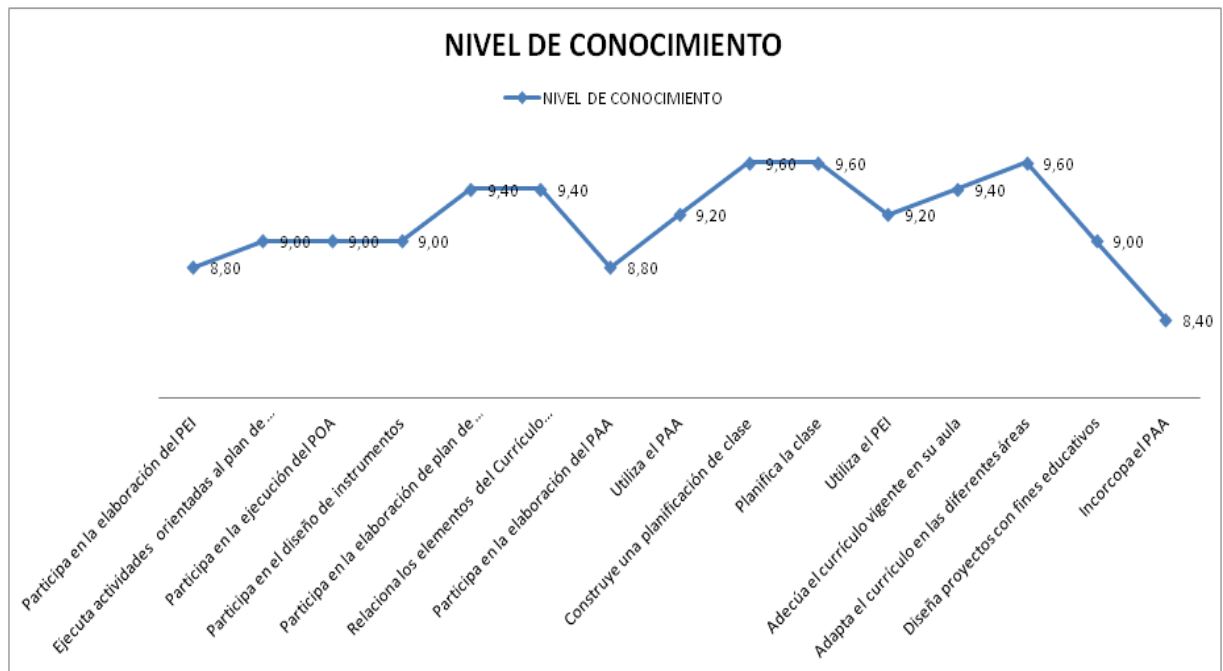
Los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento al docente investigado en cuanto a importancia los resultados son muy satisfactorios, al realizar la comparación jerárquica los que está un mínimo nivel bajo son 2.2 **Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras** obteniendo una frecuencia de 8.40, también 2. 7 **Participa en la elaboración del PAA** logrando una frecuencia de 8.40, mientras que el 2.15 **Incorpora el PAA** tiene 8.40, frente a los resultados obtenidos se puede ver que el puntaje está en un nivel bueno hay varias cosas por fortalecer sin olvidar la importancia que tiene cada uno de ellos para fortalecer el desempeño docente dentro de la institución, autores como Higgins (2013) al referirse actividades institucionales expresa **“Conozca los programas y proyectos de la institución educativa: Usted como docente, es parte de la institución donde trabaja”** (p.37), todo docente debe de involucrarse en las diferentes actividades que se realicen dentro de la institución como menciona Higgins sobre todo en los programas y proyecto para dedicarle mucha importancia para así conocerlos, saber de qué se trata para aplicarlo con los estudiantes.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,80	88%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,40	94%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,80	88%
2.8	Utiliza el PAA	9,20	92%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,20	92%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,40	94%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,00	90%
2.15	Incorpora el PAA	8,40	84%
	TOTAL	137,40	
	PROMEDIO	9,16	92%

Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional “LA RAYUELA” – Fe y Alegría.
Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

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



Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional “LA RAYUELA” – Fe y Alegría.
Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

En la siguiente aplicación del instrumento al docente investigado al realizar la comparación jerárquica se puede notar que la más baja es el indicador 2.15 **Incorpora el PAA**, obteniendo un puntaje de 8.40, frente a los resultados obtenidos se puede analizar que indicador es el más bajo dentro del desempeño docente en el ámbito de la planificación institucional y curricular, falta involucrarse más en las actividades educativas, planificar todo lo referente al desempeño docente dentro del aula y fuera de ella. La excelencia educativa es posible si todos los integrantes de una comunidad educativa identificados con el cambio, diseñamos y ponemos en práctica nuestro propio proyecto educativo institucional, partiendo de la realidad (Villarroel, 2009), finalmente Higginns Bejarano (2013) al referirse a la participación de los docentes menciona que los mismos tienen que “ **organizar el tiempo y conducir los procesos de aprendizajes necesarios para la consecución de los objetivos educativos**” (p.32), Cada docente tiene que buscar el tiempo coordinando las

actividades a realizar, donde se demuestre su nivel de conocimiento de sus trabajos en base al diseño curricular nacional.

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

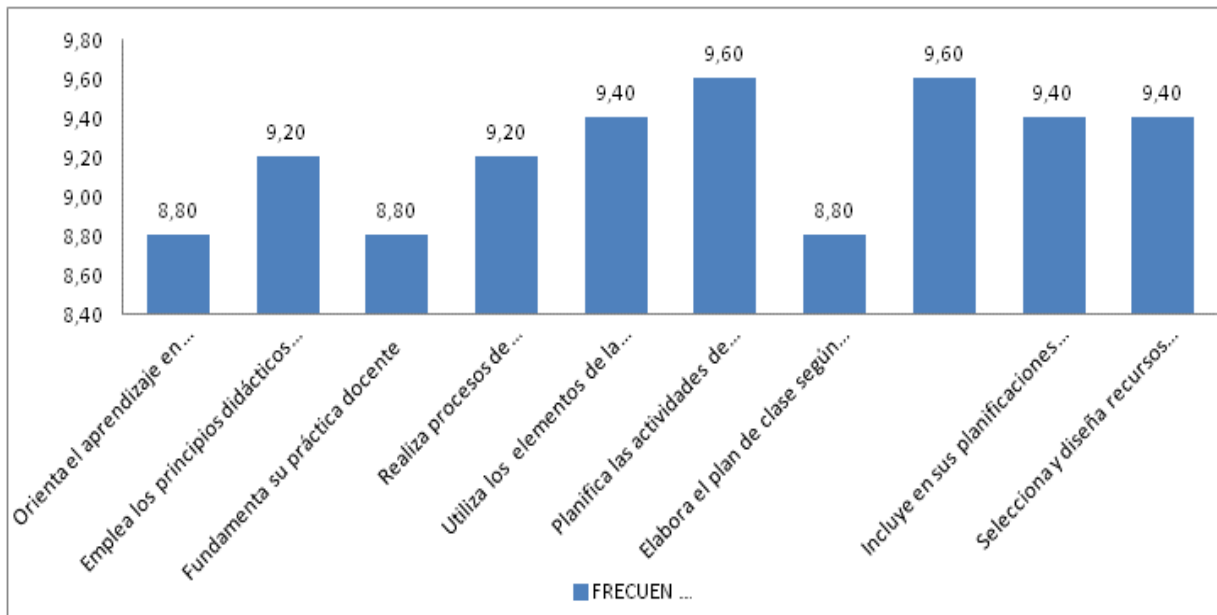
Tabla 7. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,80	88%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,80	88%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,20	92%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,80	88%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,40	94%
	TOTAL	92,20	
	PROMEDIO	9,22	92%

Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

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



Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

Los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestra muy satisfactorio, al realizar la comparación jerárquica los resultados que están un poco más bajo son el 3.1 **Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos**, teniendo una frecuencia de 8.80, también el indicador 3.3 **Fundamenta su práctica docente** teniendo una frecuencia de 8.80, además en el indicador 3.7 **Elabora el plan de clases según el PAA** obteniendo una frecuencia de 8.80, frente a los resultados obtenidos se puede decir que para que algo funcione bien tiene que estar trabajando unido, el PAA tiene que estar siempre presente para la elaboración de los planes de clase, de ello depende que se fundamente bien la práctica docente y así poder orientar de la mejor manera a los estudiante, autores como Mejía Jorge (2010) al referirse a la participación del docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje nos dice **"Para la escuela, el aprendizaje es el motivo central de su origen"** (p.30), por tal motivo el docente debe de preparar todo su material a trabajar aplicándolo con la frecuencia necesaria, para obtener un buen desarrollo en sus estudiantes y poder cumplir con el objetivo propuesto durante cada año lectivo.

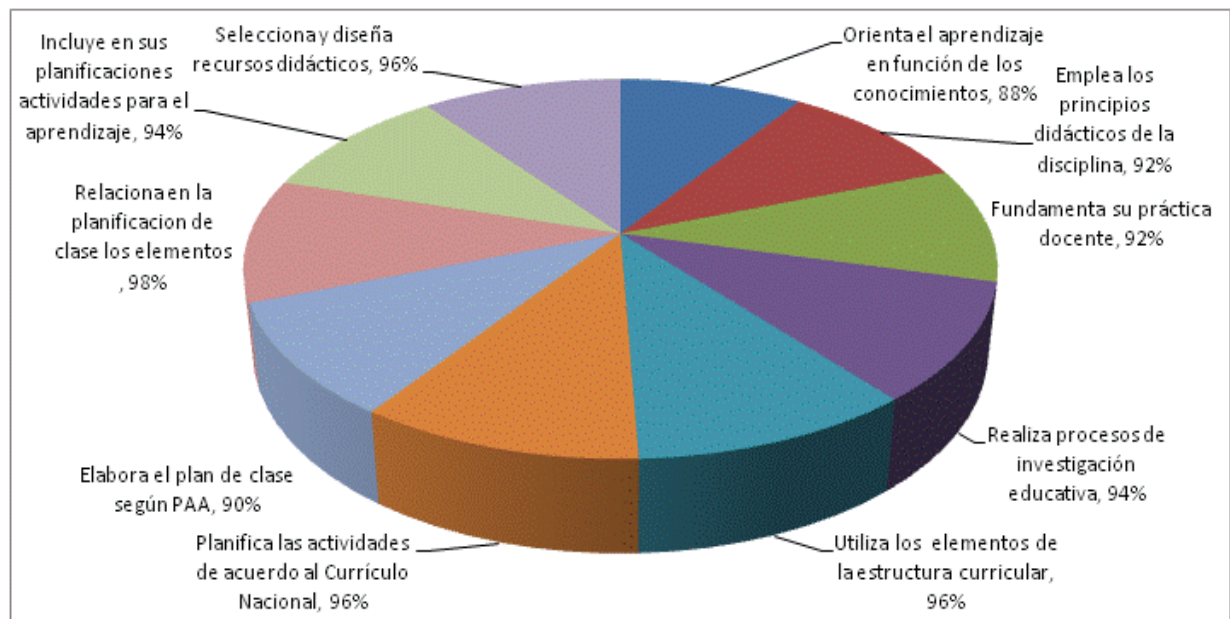
Tabla 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	8,80	88%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,00	90%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,60	96%
TOTAL		93,60	
PROMEDIO		9,36	94%

Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

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



Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

En la aplicación del instrumento al docente investigado se origina muy satisfactoriamente al realizar la comparación jerárquica se deduce que el indicador 3.1 **Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos** con una frecuencia de 8.80, alcanza el puntaje más bajo,

considerando que un buen proceso educativo debe tomar en cuenta los conocimientos previos para orientar de la mejor manera, teniendo en cuenta el docente sus derechos y obligaciones dentro de su lugar de trabajo para garantizar bien su labor, todo docente debe de planificar todas sus actividades que realiza, ayudándole a aprender mutuamente alimentando sus conocimientos diariamente, para autores como Mejía Jorge (2010) al referirse a la planificación de los docentes expresa que **“Representa una de las tareas más importantes del profesor en ellas se expresan los objetivos de aprendizaje, las estrategias y los recursos para alcanzarlos”** (p.31), por tal motivo cada centro educativo debe darle la debida importancia a la planificación de todas las actividades que realice esto asegurará una educación de calidad.

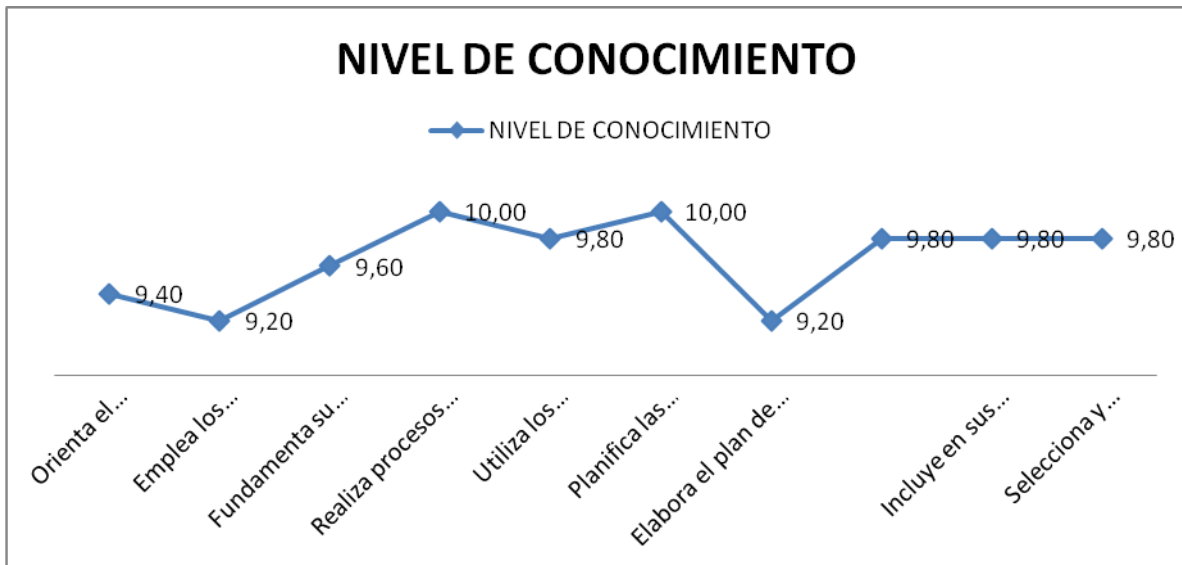
Tabla 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	10,00	100%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,80	98%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	10,00	100%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,20	92%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	98%
	TOTAL	96,60	
	PROMEDIO	9,66	97%

Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional “LA RAYUELA” – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

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



Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

Los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento a los docentes investigados es excelente obteniendo una puntuación muy buena en cada uno de los indicadores, notándole que el nivel de conocimiento es muy alto, el indicador que obtiene resultado más bajo en referencia a los otros es el **3.2 Emplea los principios didácticos de la disciplina** teniendo una frecuencia de 9.20, y el indicador **3.7 Elabora el plan de clase según PAA** con una frecuencia de 9.20 estando en un nivel un poco más bajo que los otros, el docente debe de tener todos los conocimientos necesarios en todo lo referente a la planificación institucional, autores como la Castillo (2007) al referirse al desempeño docente nos dice **“Desde diferentes perspectivas pedagógicas, al docente se le han asignado diversos roles transmisor de conocimientos”** (p. 25), todo docente tiene que fortalecer día a día sus conocimientos para poder emplear todos estos principios dentro de clase, donde se muestren como asesores, animadores, guías, líderes del proceso enseñanza aprendizaje sean reflejos de luz en su trabajo.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje

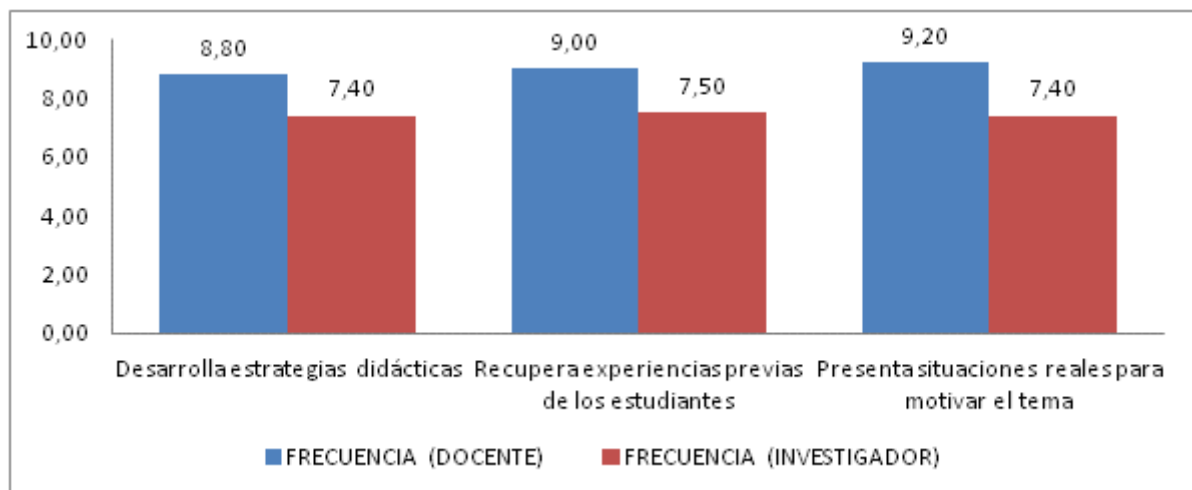
Tabla 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (INICIO)

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,80	7,40	88%	74%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,00	7,50	90%	75%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	7,40	92%	74%
TOTAL		27,00	22,30		
PROMEDIO		9,00	7,43	90%	74%

Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014).

Gráfico 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. (INICIO)



Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

Según los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos al docente investigador tanto en la encuesta como el registro de observación al realizar la comparación jerárquica, se puede observar que los datos obtenidos en la observación son más bajos que la encuesta, al realizar una comparación jerárquica los resultados son muy satisfactorio, observando que los resultados más bajos de acuerdo al docente investigado es el indicador 3.11.1 **Desarrolla estrategias didácticas** con una frecuencia de 8.80, coincidiendo el investigador con el mismo indicador con una frecuencia de 7.40, además para el

investigador el indicador 3.11.3 **Presenta situaciones reales para motivar**, frente a los resultados obtenidos para alcanzar niveles altos de aprendizaje el docente debe aplicar en sus actividades cotidianas varias estrategias y situaciones que llamen la atención del estudiante motivándoles en su aprendizaje, autores como Moreneo (1997) al referirse a las estrategias que el docente debe de utilizar expresa que **“La estrategia debe ser, desde el punto de vista del alumno, optimizadora y rentable”** (p. 34), para ello los docentes deben de investigar en diferentes fuentes como debe de aplicar las actividades de una manera lúdica y educativa que brinde un buen aprendizaje a sus estudiantes.

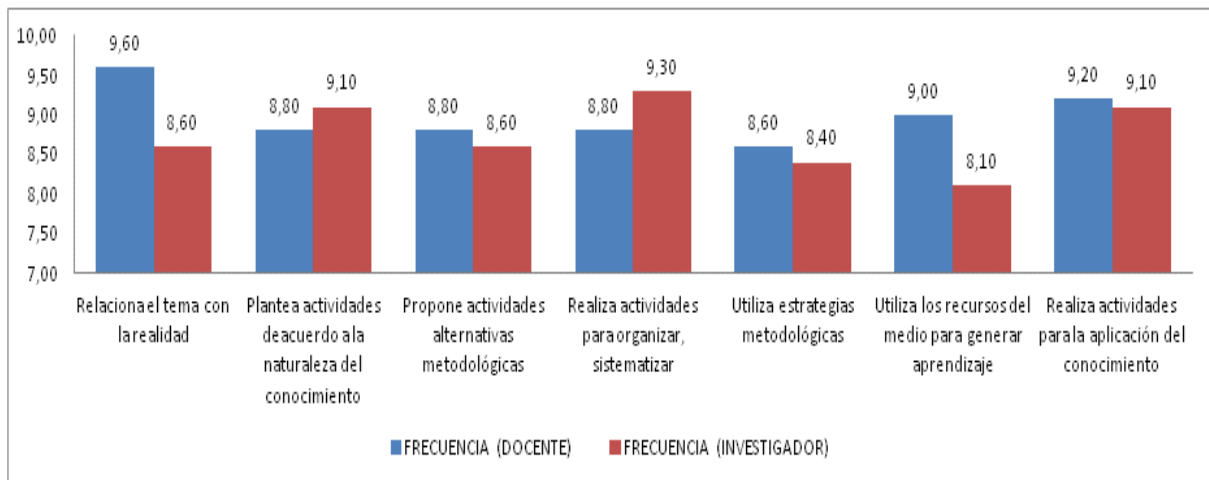
Tabla 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. (DESARROLLO)

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	8,60	96%	86%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,80	9,10	88%	91%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,80	8,60	88%	86%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,80	9,30	88%	93%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,60	8,40	86%	84%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	8,10	90%	81%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	9,10	92%	91%
TOTAL		62,80	61,20		
PROMEDIO		8,97	8,74	90%	87%

Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional “LA RAYUELA” – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014).

Gráfico 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. (DESARROLLO)



Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional “LA RAYUELA” – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

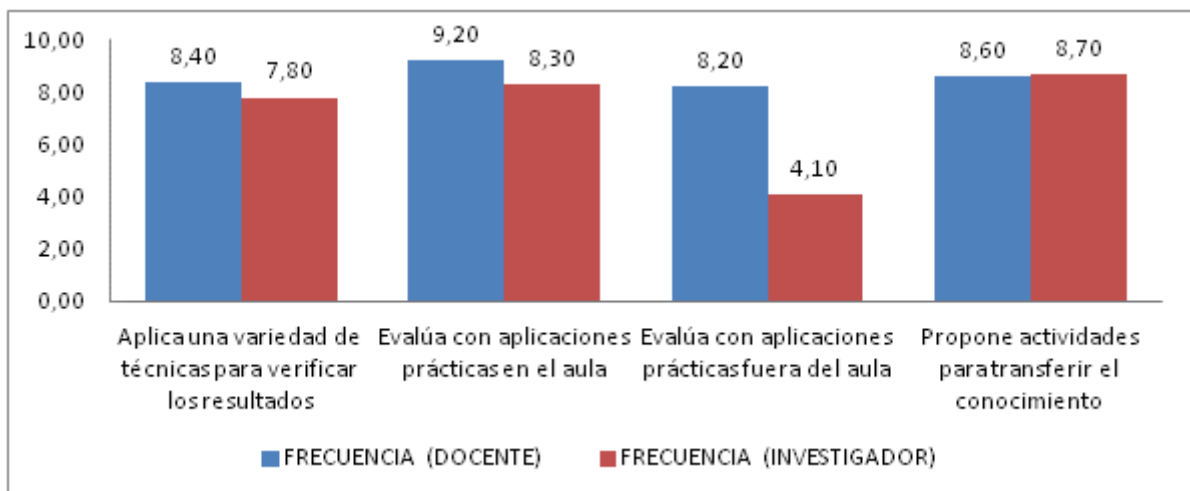
Los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos de la encuesta aplicada al docente investigado y al registro de observación del investigador, no obstante al realizar la comparación jerárquica de los ambos resultados podemos deducir que los resultados varían bastante de acuerdo al criterio de cada uno los resultados más bajos de acuerdo al docente investigado es el indicador 3.12.5 **Utiliza estrategias metodológicas** obtuvo una frecuencia de 8.60, de acuerdo al investigador los indicadores más bajos son el mismo antes mencionado con una frecuencia de 8.40, además el indicador 3.12.6 **Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje** con una frecuencia de 8.10 analizando que son los indicadores más bajo respecto a los otros, podemos decir que tiene relación con el primer indicador con el cuadro anterior notándose que se debe trabajar bastante en la utilización de estrategias, utilizando todos los recursos que se tiene alrededor para generar un buen aprendizaje, al referirnos a las estrategias de docente en su aula para brindar un buen aprendizaje autores como Mejía Jorge (2010) menciona “**La planeación estratégica es definida como el proceso sistémico y sistemático para la mejora continua de la gestión**” (p.34), para ello los docentes deben de enfocarse en varios modelos de estrategias a utilizar en su labor educativa para obtener buenos logros con sus estudiantes.

Tabla 12. 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. (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	8,40	7,80	84%	78%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,20	8,30	92%	83%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,20	4,10	82%	41%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,60	8,70	86%	87%
TOTAL		34,40	28,90		
PROMEDIO		8,60	7,23	86%	72%

Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.
Elaborado por: Mayra Jiménez (2014).

Gráfico 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la precepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. (EVALUACIÓN)



Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.
Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

Los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos de la encuesta realizada al docente investigado y al registro de observación del investigador, al realizar la comparación jerárquica de ambos resultados podemos decir que los resultados varían bastante de acuerdo al criterio de cada uno, tanto para el docente investigado como el investigador coinciden con los resultados más bajos como son los indicadores 3.13.1 **Aplica una**

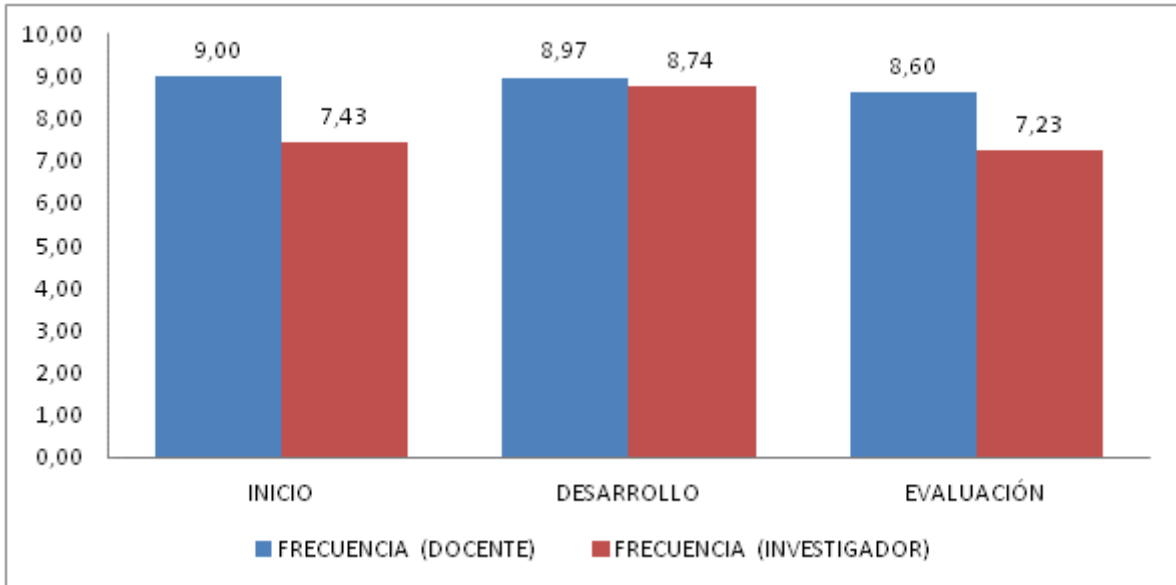
variedad de técnica para verificar los resultados obteniendo para el docente investigado una frecuencia de 8.40 y para el investigador una frecuencia de 7.80 en el indicadores 3.13.3 **Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula** logrando para el docente investigado una frecuencia de 8.20 y para el investigador una frecuencia de 4.10, frente a los resultados expuestos el docente evaluado debe tener en cuenta que todo proceso educativo debe de ser evaluado de la mejor manera permitiendo un buen desarrollo de sus estudiantes y avance de la institución, teniendo presente que tanto el estudiante como el docentes deben de estar consciente de sus derechos y obligaciones dentro de la institución garantizando un aprendizaje integral, al referirse a las diferentes estrategias que el docente debe de utilizar con frecuencia en la fase de evaluación frente a sus estudiantes autores como Monereo (1997) expresa que **“La estrategia debe de ser, desde el punto de vista del alumno, optimizadora y rentable”** (p. 34), para ello los docentes debe desarrollar varias técnicas que permita optimizar el avance evolutivo de sus estudiantes.

Tabla 13. 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. (VISION GLOBAL)

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,00	7,43	90%	74%
3.12	DESARROLLO	8,97	8,74	90%	87%
3.13	EVALUACIÓN	8,60	7,23	86%	72%
	TOTAL	26,57	23,40		
	PROMEDIO	8,86	7,80	89%	78%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la escuela Fiscomisional “LA RAYUELA” – Fe y Alegría.

Gráfico 13. 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)



Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional “LA RAYUELA” – Fe y Alegría.
Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

Los resultados obtenidos en la visión global en la aplicación de los instrumentos de la encuesta aplicada al docente investigado y al registro de observación del investigador, no obstante al realizar la comparación jerárquica de ambos resultados podemos mencionar que los resultados varían bastante de acuerdo al criterio de cada uno, los resultados más bajos de acuerdo al docente investigado es el indicador 3.13 **Evaluación** obtuvo una frecuencia de 8.60, de acuerdo al investigador los indicadores más bajos son 3.11 **Inicio** con una frecuencia de 7.43 y el indicador 3.13 **Evaluación** logrando una frecuencia de 7.23, ante los resultados obtenidos, se deduce que el docente debe de tomar mucha importancia a las etapas de aprendizaje, considerando que todo proceso educativo debe organizar bien las tres etapas para así desarrollar un buen aprendizaje, finalmente el Ministerio de Educación (2010) al referirse al aprendizaje menciona “**Es esencial que los estudiantes comprendan la importancia de los contenidos de aprendizaje que van a adquirir, su significado y la necesidad de construir otros nuevos**” (p. 38), para ello los docentes deben de prepararse con anticipación preparando su clase para lograr la comprensión y adquisición de conocimientos.

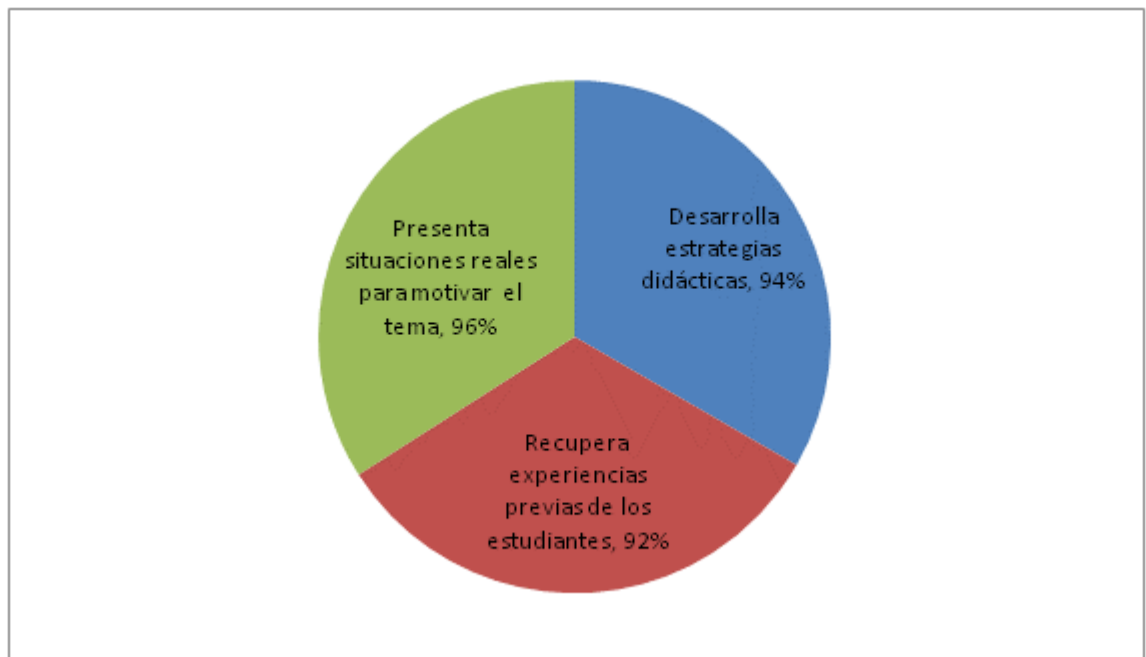
Tabla 14. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (INICIO).

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

Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

Gráfico 14. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. (INICIO)



Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento al docente investigado se muestra muy satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar la comparación jerárquica se deduce que el indicador que está un poco más bajo es 3.11.2 **Recuperar experiencias previas de los estudiantes** obteniendo una frecuencia de 9.20, puntuación que se encuentra más baja respecto a los otros indicadores, considerándose que dentro del proceso enseñanza aprendizaje el indicador mencionado ayuda al docente

conocer el nivel de aprendizaje de sus estudiantes, los conocimientos previos son construcciones personales que los sujetos han elaborado en interacción con el mundo cotidiano, con los objetos, con las personas y en diferentes experiencias sociales o escolares (López, 2009), por lo tanto cada docente debe de realizarlo para poder desarrollar su clase de una mejor manera.

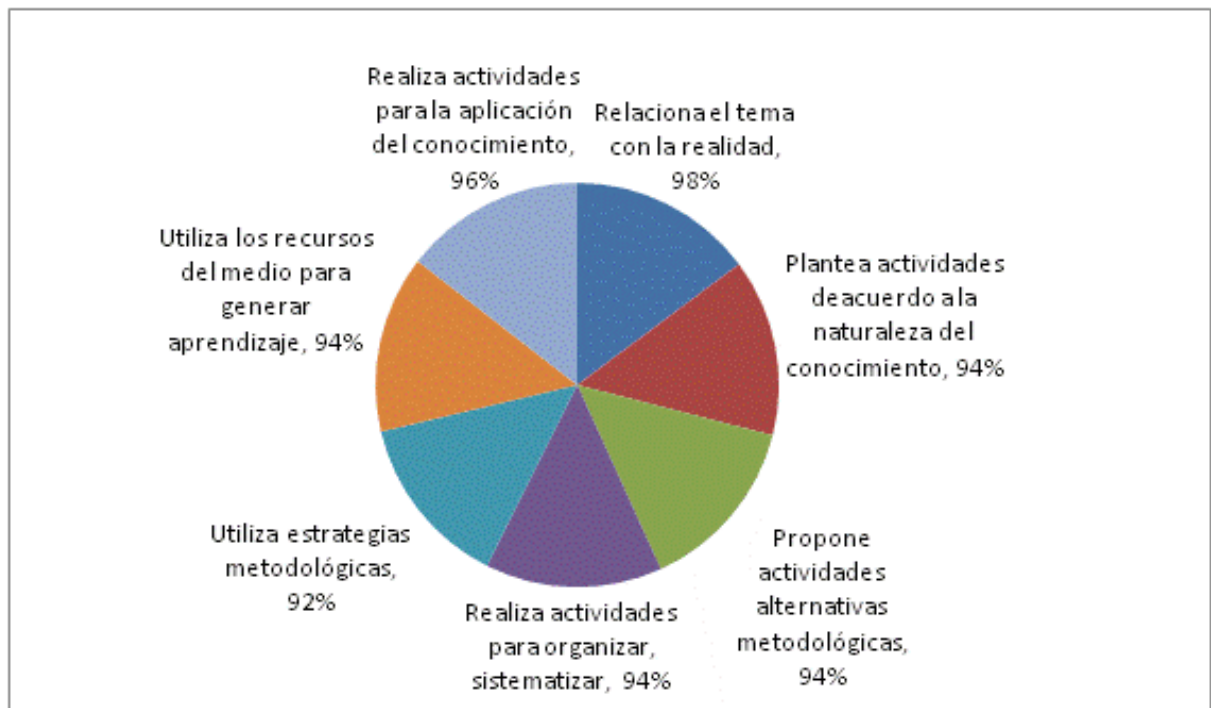
Tabla 15. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. (DESARROLLO)

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	94%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,40	94%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	92%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	94%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
	TOTAL	66,20	
	PROMEDIO	9,46	95%

Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014).

Gráfico 15. Niveles de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. (DESARROLLO).



Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.
Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

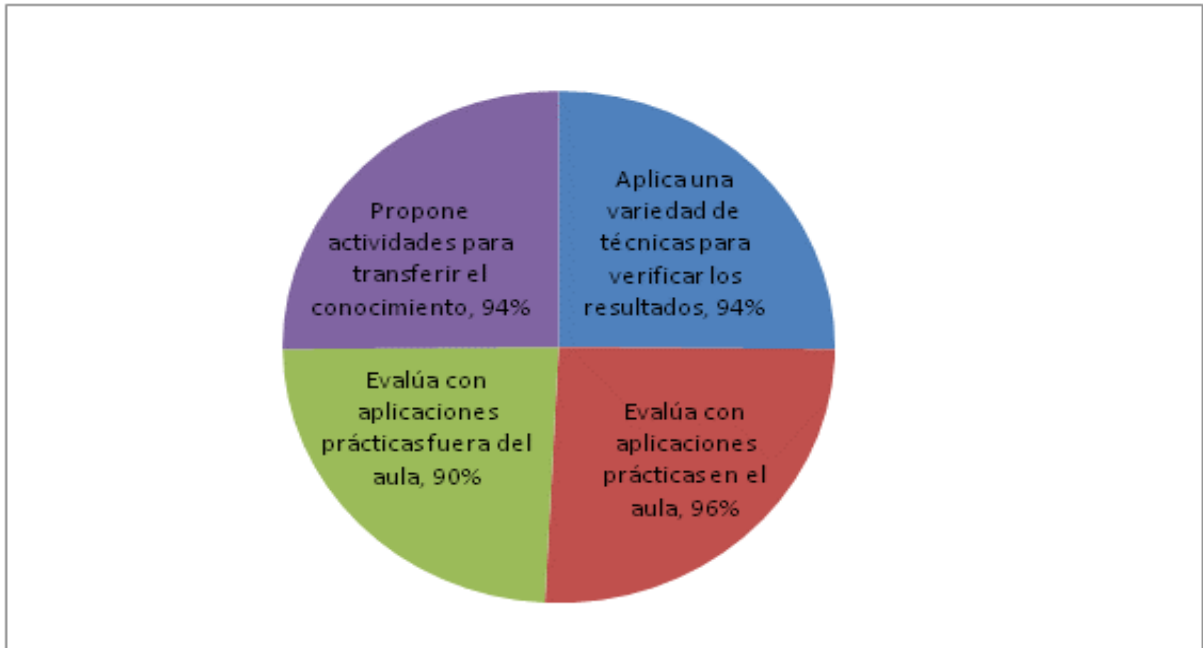
Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestra muy satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar la comparación jerárquica se deduce que el indicador que está un poco más bajo es 3.12.5 **Utiliza estrategias metodológicas** obteniendo una frecuencia de 9.20, diversas estrategias de enseñanza pueden incluirse antes (preinstruccionales), durante (coinstruccionales) o después (posinstruccionales) de un contenido curricular específico, ya sea en un texto o en la dinámica del trabajo docente (Díaz, 1999); cada docente de prepararse para su clase utilizar diferente tipos de estrategias durante todo el proceso de enseñanza aprendizaje, logrando llamar la atención de sus estudiantes y obteniendo buenos resultados.

Tabla 16. Niveles de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. (EVALUACION).

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	94%
	TOTAL	37,40	
	PROMEDIO	9,35	94%

Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.
Elaborado por: Mayra Jiménez (2014).

Gráfico 16. Niveles de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. (EVALUACION).



Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento al docente investigado se muestra muy satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar la comparación jerárquica se deduce que el indicador que está un poco más bajo es 3.13.3 **Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula** obteniendo una frecuencia de 9.00, la función principal del profesorado es ayudar al alumnado en la construcción de los conocimientos. El profesor/a es quien diseña o propone la situación didáctica y contribuye a la resolución mediante la gestión social del aula (Quinquer, 2004). El docente es el guía de su clase y debe de presentar propuestas buenas para lograr el aprendizaje de los estudiantes la evaluación con aplicaciones prácticas fuera del aula es muy eficaz para el aprendizaje y para su evaluación.

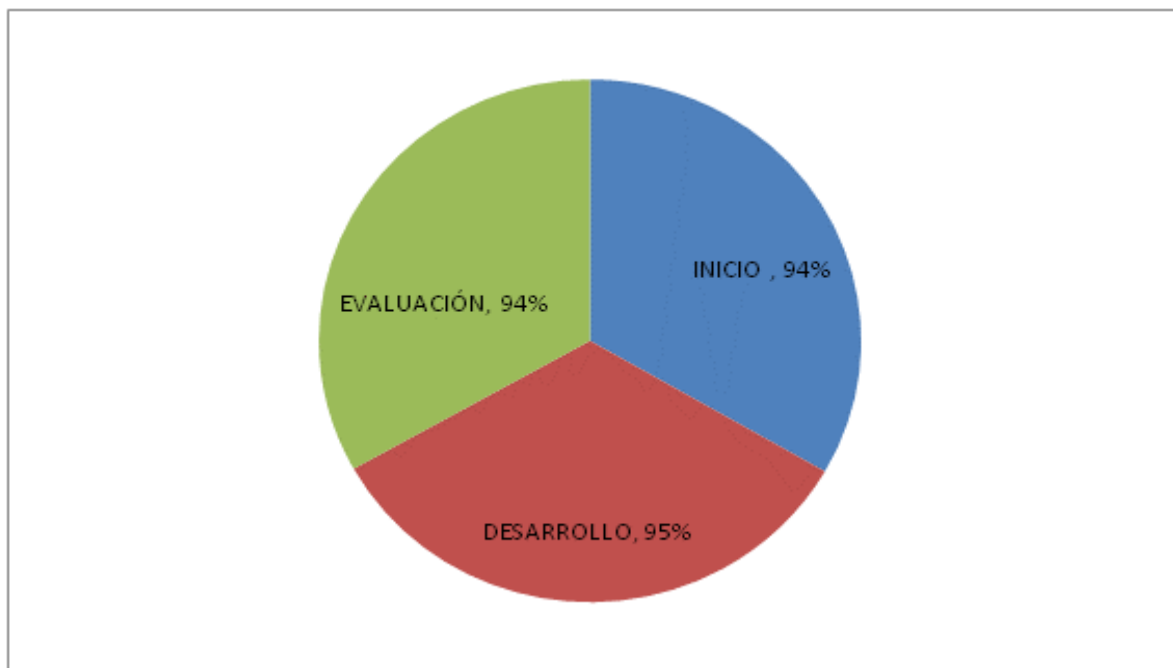
Tabla 17. Niveles de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. (VISION GLOBAL).

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,40	94%
3.12	DESARROLLO	9,46	95%
3.13	EVALUACIÓN	9,35	94%
	TOTAL	28,21	
	PROMEDIO	9,40	94%

Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

Gráfico 17. Niveles de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. (VISIÓN GLOBAL).



Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

Los resultados obtenidos en la visión global en la aplicación de los instrumentos de la encuesta aplicada al docente investigado se muestran muy satisfactoriamente, no obstante al realizar la comparación jerárquica de ambos resultados podemos mencionar que los resultados un poco más bajo es el indicador 3.13 **Evaluación** obtuvo una frecuencia de 9.35, acción permanente por medio de la cual se busca apreciar, estimar, emitir juicios sobre los procesos de desarrollo del alumno sobre los procesos pedagógicos o administrativos, así como los resultados con el fin de elevar y mantener su calidad (Vásquez & Terán, 2002), la evaluación como todas las etapas de aprendizaje se debe dedicarle la misma importancia

para saber cómo se está desarrollando el proceso de enseñanza aprendizaje, y así valorar la información obtenida.

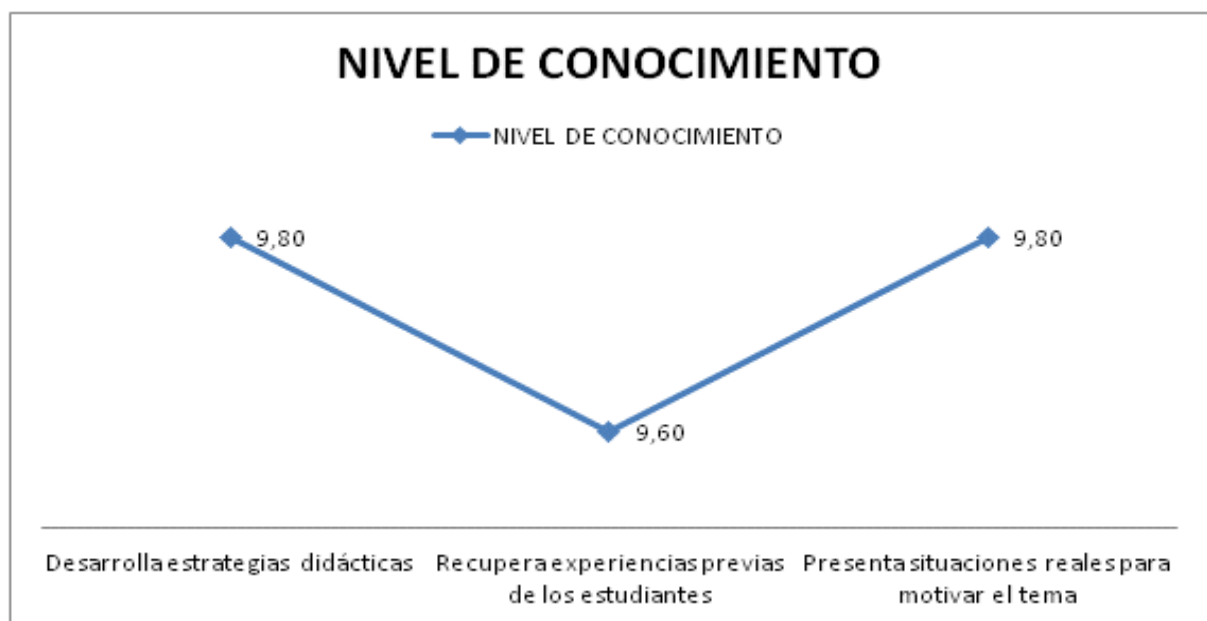
Tabla 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. (INICIO)

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,80	98%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	98%
	TOTAL	29,20	
	PROMEDIO	9,73	97%

Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

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



Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento al docente investigado se muestra muy satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar la comparación jerárquica se deduce que el indicador que está un poco más bajo es 3.11.2 **Recupera experiencias previas de los estudiantes** obteniendo una frecuencia de 9.60, La

importancia de los conocimientos previos resulta fundamental para el aprendizaje. Su activación sirve en un doble sentido: para conocer lo que saben sus alumnos y para utilizar tal conocimiento como base para promover nuevos aprendizajes (Díaz, 1999), la autora resalta lo esencial que es recuperar las experiencias previas, los docentes muchas veces pasan por alto olvidando el criterio del estudiante, para poder impartir de ahí para dar su clase, el docente debe de estar siempre actualizado en sus conocimientos ver la mejor forma para recuperar experiencias previas.

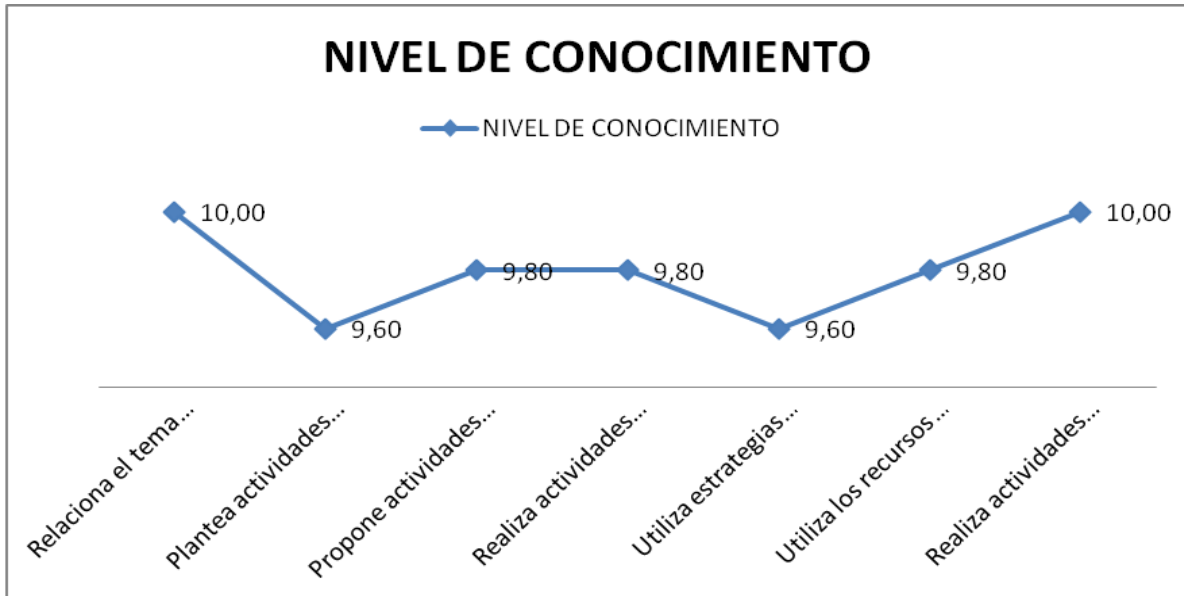
Tabla 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. (DESARROLLO)

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10,00	100%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	96%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,80	98%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	98%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	96%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	100%
	TOTAL	68,60	
	PROMEDIO	9,80	98%

Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014).

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



Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento al docente investigado se muestra muy satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar la comparación jerárquica se deduce que los indicadores que está un poco más bajo son 3.13.3 **Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento** obteniendo una frecuencia de 9.60 y el indicador 3.12.5 **Utiliza estrategias metodológicas** logrando una frecuencia de 9.60, Los métodos o estrategias de enseñanza pautan una determinada manera de proceder en el aula, organizan y orientan las preguntas, los ejercicios, las explicaciones y la gestión del aula (Quinquer, 2004), en toda clase se debe de utilizar una variedad de estrategias metodológicas de acuerdo a la naturaleza del conocimiento del estudiante.

Tabla 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. (EVALUACION)

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	10,00	100%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,60	96%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	96%
	TOTAL	39,00	
	PROMEDIO	9,75	98%

Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.
Elaborado por: Mayra Jiménez (2014).

Gráfico 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. (EVALUACIÓN).



Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.
Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento al docente investigado se muestra muy satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar la comparación jerárquica se deduce que los indicador que está un poco más bajo son 3.13.3 **Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula** obteniendo una frecuencia de 9.60 y 3.13.4 **Propone actividades para transferir el conocimiento** consiguiendo una frecuencia de 9.60, debemos orientar nuestras estrategias a que el estudiante no se limita a repetir o reproducir los conocimientos, ya que el aprendizaje será repetitivo. Pero si selecciona, organiza y elabora los conocimientos el aprendizaje pasa a ser constructivo y significativo (Rojas, 2011). Organizarse dentro y fuera del aula las diversas estrategias que debe de conocer el docente para transferir el conocimiento actual cumpliendo con todas los requerimientos de su clase.

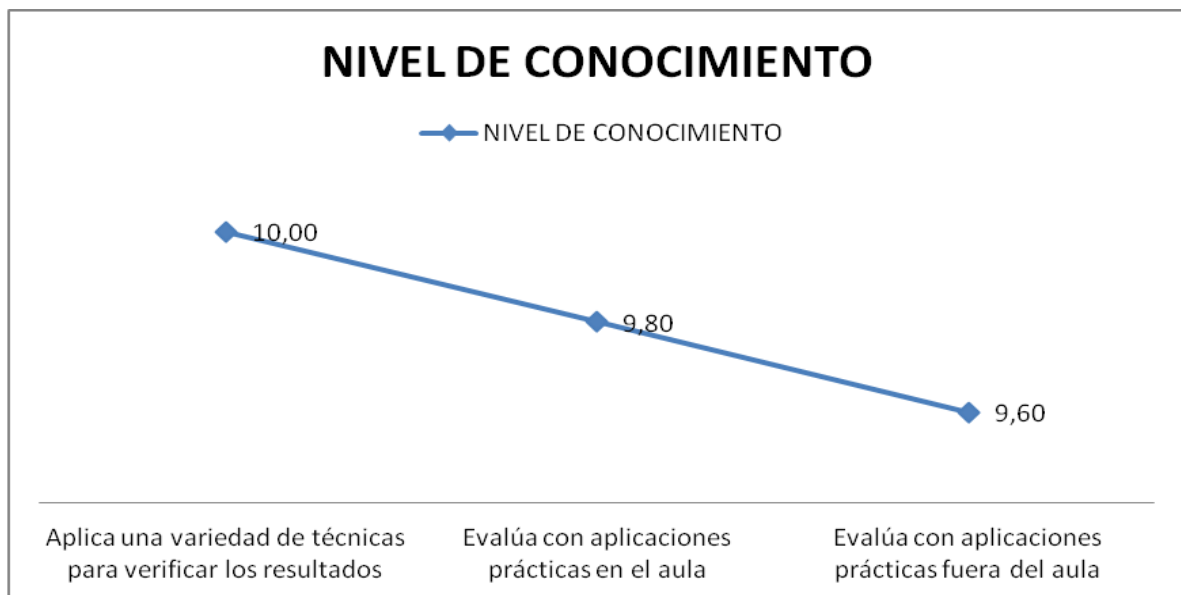
Tabla 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. (VISION GLOBAL)

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	10,00	100%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,60	96%
	TOTAL	29,40	
	PROMEDIO	9,80	98%

Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014).

Gráfico 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. (VISIÓN GLOBAL).



Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

Los resultados en la visión global obtenidos mediante la tabulación de la aplicación del instrumento al docente investigado se muestra muy satisfactorio en cada uno de los indicadores, no obstante al realizar la comparación jerárquica se deduce que el indicador que está un poco más bajo es 3.13 **Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula** obteniendo una frecuencia de 9.60, en la visión global como en las tablas anteriores ya expuestas se puede notar que se repite con frecuencia entre las más bajas, autores dicen que las estrategias evitan excesos teóricos mediante el contacto directo con problemas y actividades de la vida cotidiana; de esta manera el alumno incrementará su conciencia social haciendo una relación significativa entre la teoría y la realidad (Rojas, 2011), las actividades prácticas ayudan más en el aprendizaje de los estudiantes que la teoría, la

evaluación no debe de ser solo en el aula sino fuera de ella, relacionándose más con la realidad que lo rodea.

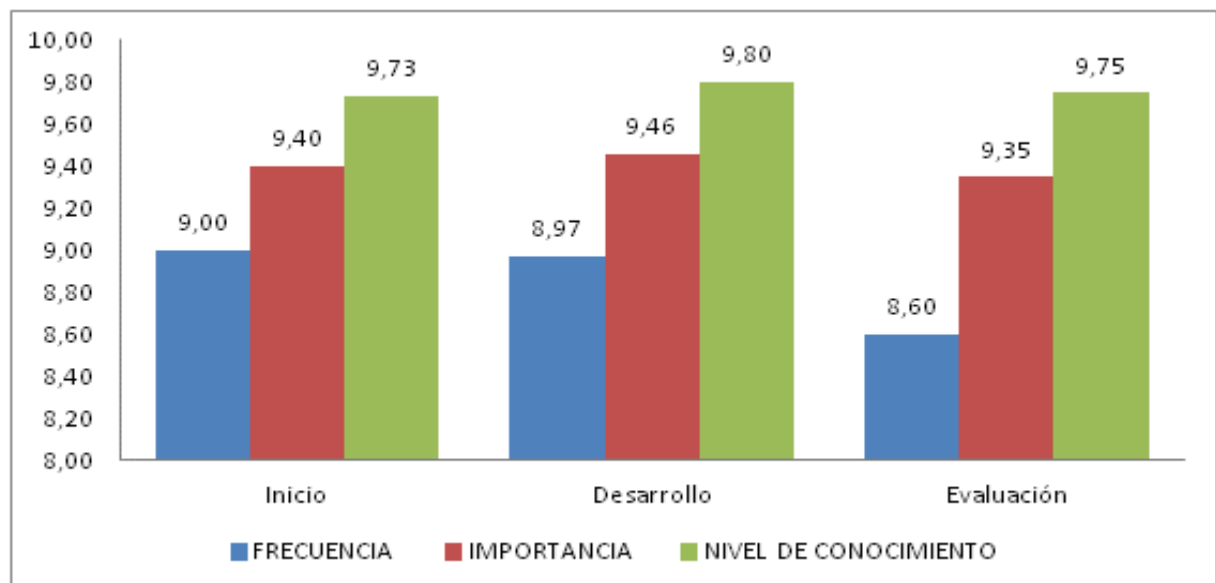
Tabla 22. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

(TRANSPUESTO)Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9,00	8,97	8,60
IMPORTANCIA	9,40	9,46	9,35
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,73	9,80	9,75

Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014).

Gráfico 22. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje



Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

Al realizar el análisis a los resultados desglosados en la gestión del aprendizaje se muestran satisfactoriamente al realizar la comparación jerárquica se muestra que los resultados más bajos son en la frecuencia con los siguientes puntajes en inicio 9.00, en desarrollo 8.97 y en la evaluación 8.60, los docentes conocen todo el proceso de la gestión del aprendizaje, falta

trabajar más en la práctica de las mismas, para ir mejorando día a día el proceso educativa en cada una de las instituciones. Para autores como Palermo (2013) expresa que **“Los principios fundamentales de docencia se basan en el proceso de enseñanza – aprendizaje que tiene como objetivo la formación del alumno”** (p.9), todo docentes debe de estar pendiente del proceso enseñanza – aprendizaje de sus estudiantes sin olvidar las etapas que debe de tener en cuenta para un mejor conocimiento de los niños y niñas.

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

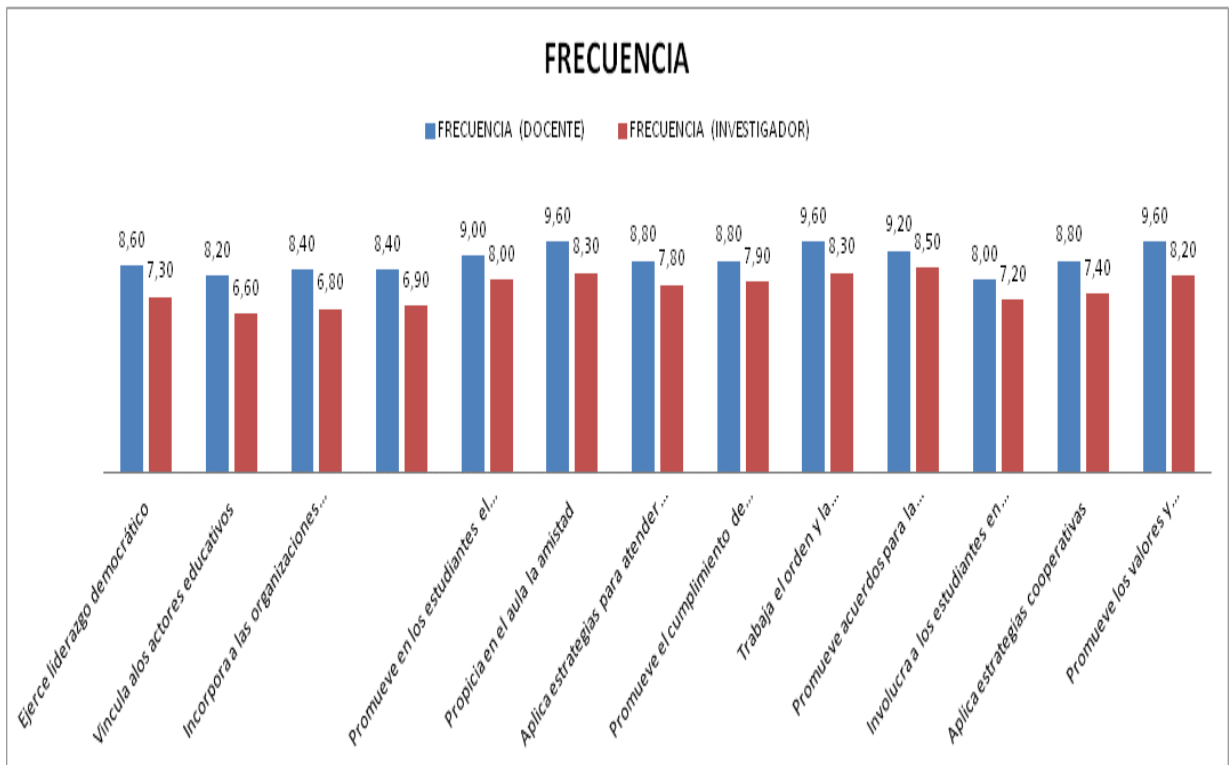
Tabla 23. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA A (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,60	7,30	86%	73%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,20	6,60	82%	66%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,40	6,80	84%	68%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,40	6,90	84%	69%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,00	8,00	90%	80%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	8,30	96%	83%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,80	7,80	88%	78%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8,80	7,90	88%	79%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	8,30	96%	83%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	8,50	92%	85%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,00	7,20	80%	72%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,80	7,40	88%	74%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	8,20	96%	82%
TOTAL		115,00	99,20		
PROMEDIO		8,85	7,63	88%	76%

Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional “LA RAYUELA” – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014).

Gráfico 23. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.



Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

Los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos de la encuesta realizada al docente investigado y al registro de observación del investigador se muestran medianamente satisfactorio, al realizar la comparación jerárquica de ambos resultados podemos decir que los resultados varían bastante de acuerdo al criterio de cada uno, tanto para el docente investigado como el investigador los resultados más bajos para el docente investigado son los indicadores **4.2 Vincula a los actores educativos** obteniendo una frecuencia de 8.20, y el indicador **4.11 Involucra a los estudiantes en la planeación** logrando una frecuencia de 8.00 y para el investigador los indicadores más bajos son el indicador **4.2 Vincula a los actores educativos** con una frecuencia de 6.60, también el indicador **4.3 Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales** logrando una frecuencia de 6.80, el líder es la persona a la que un grupo sigue reconociéndola como jefe u orientadora. Es la persona que a través de su conducta o comportamiento, pretende modificar la conducta de otras personas (Rodríguez, 2009). Todo docente tiene que ser un líder dentro de su institución, los estudiantes lo ven como un guía

es quien orienta, involucra, vincula, incorpora las diferentes actividades dentro de su centro educativo brindando una educación de calidad.

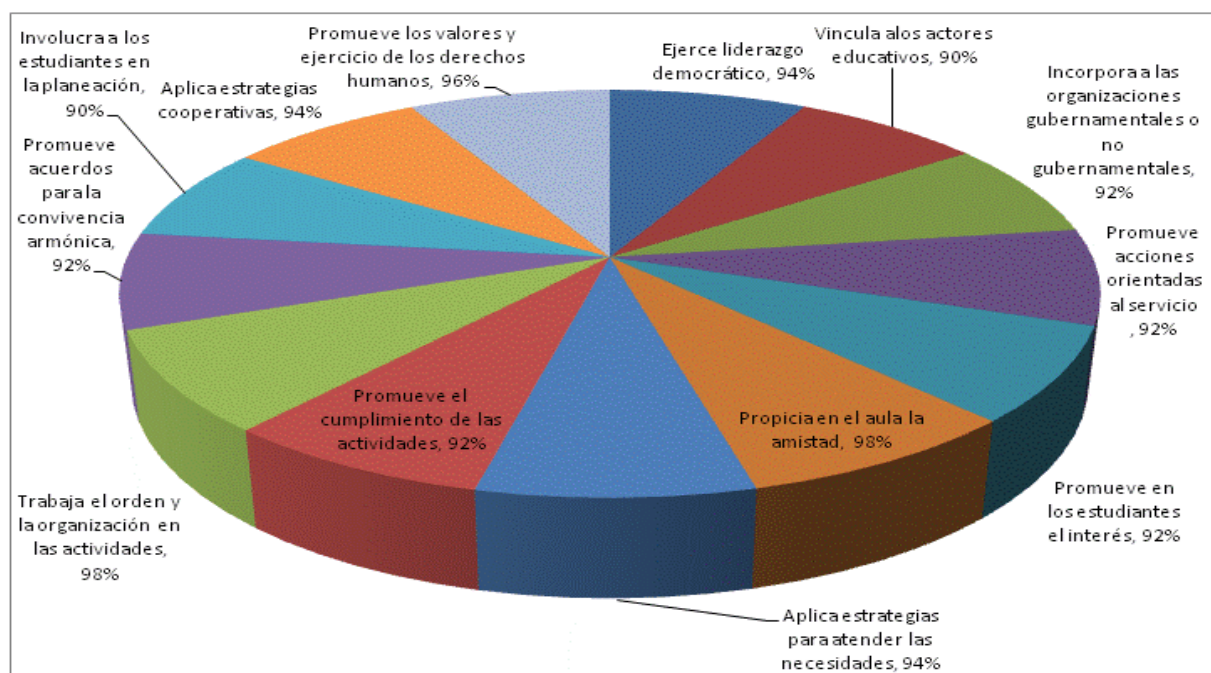
Tabla 24. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	94%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,00	90%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,20	92%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,20	92%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	94%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	92%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	92%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	90%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
TOTAL		121,40	
PROMEDIO		9,34	93%

Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

Gráfico 24. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.



Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional "LA RAYUELA" – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

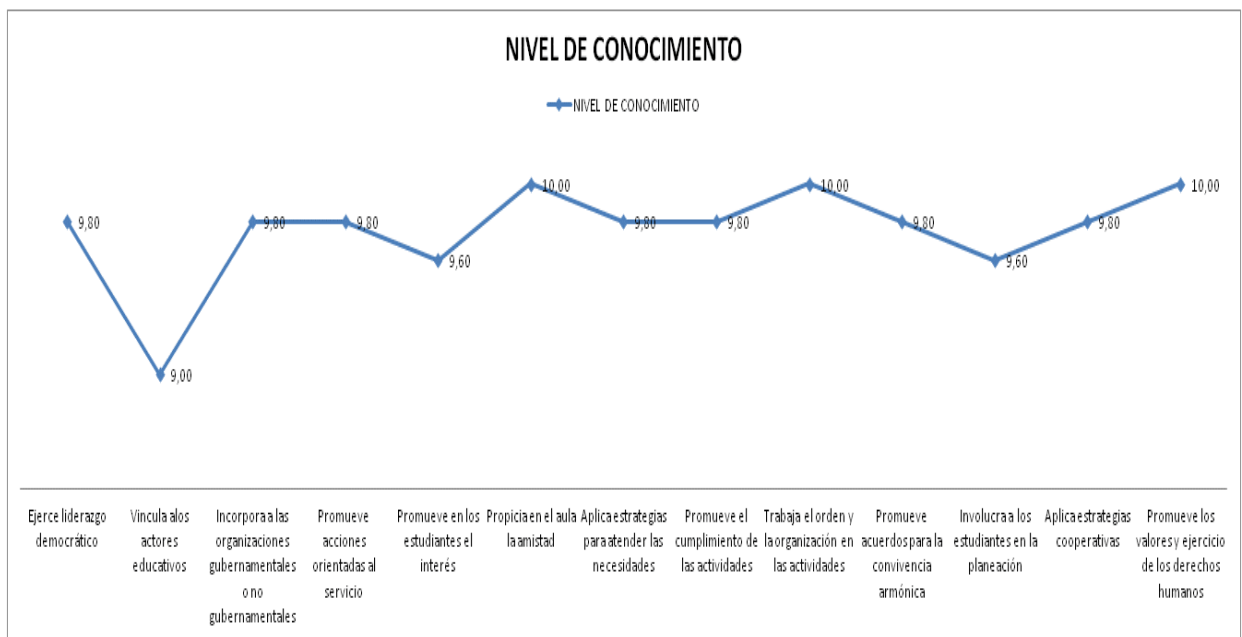
Los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos de la encuesta realizada al docente investigado se muestran muy satisfactorio, al realizar la comparación jerárquica de los resultados podemos que los resultados más bajos para el docente investigado son los indicadores 4.2 **Vincula a los actores educativos** obteniendo una frecuencia de 9.00, y el indicador 4.11 **Involucra a los estudiantes en la planeación** logrando Una frecuencia de 9.00, finalmente autores determinan que **el líder de calidad concentra la atención en las personas, en sus necesidades y bienestar, confía en la gente, inspira confianza, tiene visión de largo plazo y perspectiva global** (Lepeley, 2003), un líder ejerce liderazgo a beneficio de los demás buscando las mejores soluciones a los problemas que se le presentan, proponiéndose metas, trabajando siempre en equipo, todos los docentes deben de trabajar en este liderazgo dentro de su centro educativo y fuera de él.

Tabla 25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,80	98%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,00	90%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,80	98%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,80	98%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,80	98%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	96%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
	TOTAL	126,80	
	PROMEDIO	9,75	98%

Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional “LA RAYUELA” – Fe y Alegría.
Elaborado por: Mayra Jiménez (2014).

Gráfico 25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.



Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional “LA RAYUELA” – Fe y Alegría.
Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

Los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos de la encuesta realizada al docente investigado se muestran muy satisfactorio, al realizar la comparación jerárquica de los resultados podemos decir que el resultado más bajos para el docente investigado es el indicador 4.2 **Vincula a los actores educativos** obteniendo una frecuencia de 9.00, el proceso educativo necesita de varios factores para que pueda tener un buen funcionamiento y el tener vínculos con diferentes personas ayudará a tener resultados de calidad, al referirnos al liderazgo algunos autores mencionan que **“los líderes no gastan su tiempo en los cómo ni en los proverbiales engranajes, sino en modelos de acción, en hacer lo que está bien”** (Cornejo, 2007), un líder siempre actúa en todo momento gestiona las diferentes actividades que se le presente, trabaja en equipo ayudando al otro debe de vincular a los actores educativos todo docente debe de ejercer liderazgo, no limitarse solo a su aula, no solo a sus estudiantes un buen líder es en todo lugar y en todo momento.

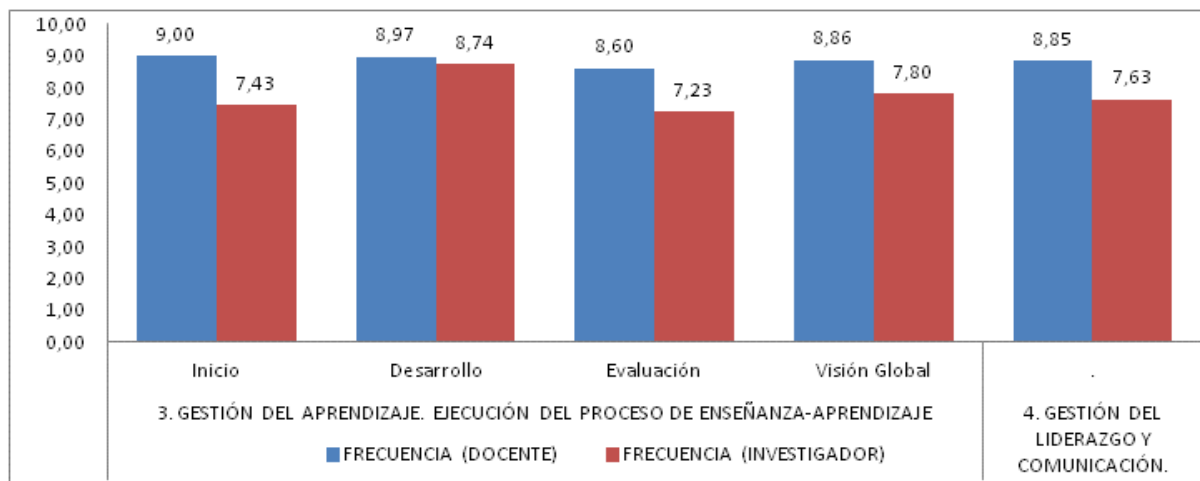
Tabla 26.

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES			
ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,00	7,43
	Desarrollo	8,97	8,74
	Evaluación	8,60	7,23
	Visión Global	8,86	7,80
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		8,85	7,63

Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional “LA RAYUELA” – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

Gráfico 26.



Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional “LA RAYUELA” – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la escuela Fiscomisional “LA RAYUELA” – Fe y Alegría.

Una vez finalizado el análisis de los resultados desglosados al realizar la comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes se muestran los resultados satisfactoriamente, al realizar la comparación jerárquica se puede notar que los resultados más bajos son del investigador notando los resultados más bajos en los siguientes aspectos: en el inicio con una frecuencia de 7.43 y en la evaluación con una frecuencia de 7.23, cada docente debe de analizar diariamente su trabajo en el aula

analizando sus fortalezas y debilidades, para así fortalecer más, finalmente autores como Montenegro (2007) manifiesta que **“el desempeño docente se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio – cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre todo el propio docente, mediante una acción reflexiva”**, (p.10.)ser docente es una labor muy importante porque por todos los conocimientos que el docente imparte en sus clases va formando a sus estudiantes, siempre y cuando cuente con la ayuda de los padres y madres, por tal motivo es un trabajo en conjunto profesor, familia, escuela y sociedad, nunca es tarde para empezar y mejorar el trabajo docente.

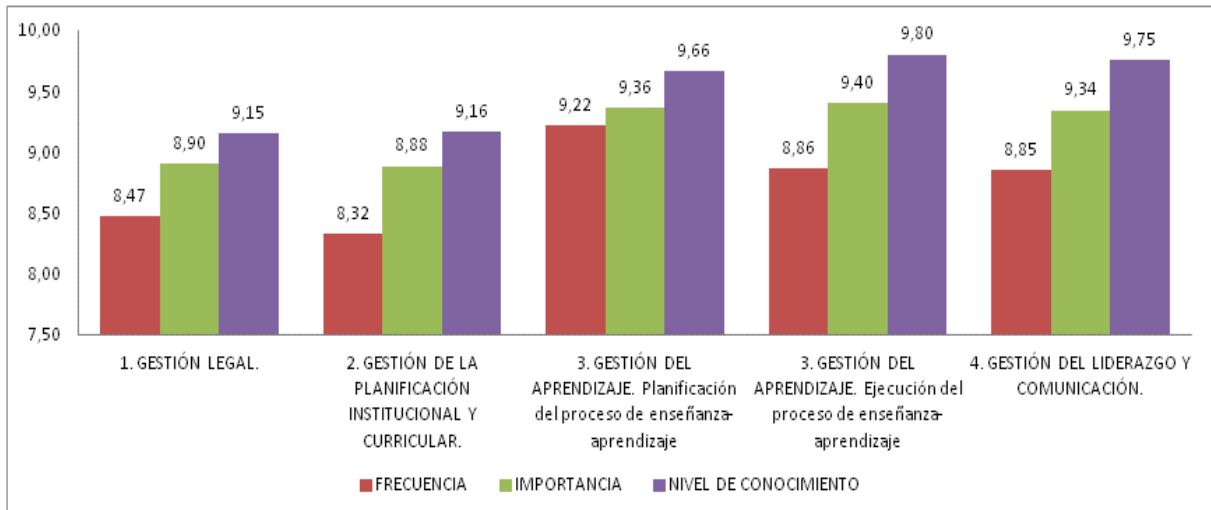
Tabla 27. Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8,47	8,90	9,15
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,32	8,88	9,16
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,22	9,36	9,66
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,86	9,40	9,80
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,85	9,34	9,75

Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional “LA RAYUELA” – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014).

Gráfico 25. Desempeño profesional del docente (análisis global).



Fuente: Investigación a docentes aplicado a la escuela Fiscomisional “LA RAYUELA” – Fe y Alegría.

Elaborado por: Mayra Jiménez (2014)

Al realizar el análisis global de los instrumentos aplicados a los 5 docentes en relación al desempeño profesional se muestra un resultado satisfactorio, al realizar la comparación jerárquica podemos determinar que los ámbitos más bajos son: gestión legal con una puntaje de 8.37 en frecuencia, 8.90 en importancia y 9.15 en nivel de conocimiento, también el ámbito de gestión de la planificación institucional y curricular obteniendo los siguientes puntajes de 8.32 en frecuencia, 8.88 en importancia y 9.17 en nivel de conocimiento, notándose que los docentes se preocupan más por el aprendizaje y el liderazgo, Autores como (Rubio, Morales, Estrada, & Pineda, 2010) manifiestan **“Los docentes como responsables directos de la formación de competencia en los futuros ciudadanos definen las competencias que guiarán la formación la formación y la actividad de su desarrollo profesional y su acción dentro del aula”**, (p.88) los docentes deben de estar bien informado sobre todas las actividades que debe realizar en la institución, capacitarse permanentemente para así poder brindar una mejor preparación de sus estudiantes. siendo muy importante mantenerse siempre trabajan en todos los ámbitos educativos para un buen funcionamiento de la institución para beneficios de todos.

CONCLUSIONES.

En la escuela investigada su directora y los docentes me dieron una muy buena acogida en el trabajo realizado, en los ámbitos investigados se pudo extraer las siguientes conclusiones:

En el Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal una de las fortalezas es que conocen y aplican con frecuencia la resolución de los diferentes conflictos que se presentan en el aula, expresando los maestros que incentivan bastante el compartir además dedican la debida importancia a la aplicación del Código de Convivencia Institucional, para así ir mejorando más dentro de la institución.

En el Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular los docentes planifican la clase para cada día, utilizando las estrategias para cada una de ellas.

En el Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje los docentes planifican sus clases de acuerdo al currículo Nacional, relacionándola con sus elementos.

De acuerdo a lo observado en la Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje a los docentes se puede notar que se dedican más tiempo al desarrollo olvidando un poco el inicio faltando desarrollar más estrategias y presentar situaciones reales para motivar más a los estudiante, también dedican poca importancia a la evaluación no considerando muchas aspectos dentro de la misma.

En el desempeño Docente en el ámbito liderazgo y comunicación los docentes promueven bastante acuerdos de convivencia armónica es una institución católica, inculcando a los niños y niñas a la oración permanente y a rescatar los valores para ponerlos en práctica, propiciando siempre la amistad. Realizan la rutina diaria recordando pautas de convivencia dentro y fuera del aula. Dentro del liderazgo ejecutan un proyecto misionera cuyo objetivo es liderando al estilo de Jesús.

RECOMENDACIONES.

En el Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal los docentes deben conocer más el Plan Decenal para saber cuáles son los objetivos que tiene referente a la institución, para ponerlos en práctica dentro de la misma.

En el Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular los docentes deben seguir involucrándose más en todas actividades que se realicen dentro de la institución, conocer bien cuáles son los instrumentos institucionales y la importancia que tienen cada uno de ellos para ser aplicados.

En el Desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje es importante que los docentes fortalezcan la elaboración del plan de clase según PAA, para así brindar a sus estudiantes una planificación bien diseñada.

En el Desempeño de gestión del aprendizaje en la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje que los docentes fomenten más estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos de los temas a tratar. Que el desarrollo y evaluación de la clase no solo sea dentro del aula sino también en algún momento fuera de ella, para motivar más el aprendizaje, permitiéndoles llamar más la atención de sus estudiantes

En el Desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación que los docentes se sigan incorporando cada día más a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para trabajar juntos para así lograr grandes beneficios.

BIBLIOGRAFÍA.

- Aguerrondo, I. (1996). *La escuela como organización inteligente*. Argentina: Troquel.
- Alterio, G., & Henry, P. (2009). *Evaluación de la función docente según el desempeño de los profesores y la opinión de los estudiantes*. La Habana.
- Ander Egg, e. (1998). *La planificación educativa Conceptos, métodos, estrategias y técnicas para educadores*.
- Ballester Vallori, A. (2002). *El Aprendizaje Significatvo en la Práctica*.
- Beltrán Llera, J., & Bueno Álvarez, J. (1995). *PSICOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN*. Barcelona: BOIXAREU UNIVERSITARIA.
- Cámere, E. (2009). *La relación profesor - alumno en el aula*.
- Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina*.
- Castillo. (2007). *Fundamentos para la práctica educativa*. Recuperado de <http://saracaler.blogspot.com/2013/04>.
- Christopher, D. (2005). *Formar Docentes cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado*. España: Narcea S.A.
- Consejo Federal, D. E. (2009). *Orientaciones para la organización pedagógica e institucional de la educación secundaria obligatoria*.
- Consejo Nacional, d. E. (2011). *Consejo Nacional de Educación Políticas Educativas*.
- Contreras, J. D. (1997). *La autonomía del profesorado*. España: Morata.
- Diker, G. y. (1997). *Necesidades actuales en la formación inicial de las maestras y maestros*.
- Educación, M. d. (2009). *La formación de profesores de Educación Secundaria*. *Revista de educación*, 88.
- Enciclopedia. (1998). *Liderazgo*.
- Gómez Bahillo, C., & al., e. (2007). *Convivencia en los Centros Educativos Contigo*. Zaragoza: GORFISA.
- González Serra, D. J. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Ciencias Médicas.
- Higgins Bejarano, A. (2013). *Guía para la buena práctica docente de Educación General Básica de 2° a 7° grados*. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.

- Hunt, B. C. (2009). Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional para mejorar la educación en América Latina. Chile: San Marino.
- I.L, M. A. (2007). Evaluación del desempeño docente, Fundamentos, modelos e instrumentos. Colombia: Magisterio.
- Jiménez León, I. (2008). *La relación familia escuela*.
- Lepeley, M. T. (2003). *Gestión y Calidad en Educación*. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA.
- LOEI, G. d. (2011). *Ley orgánica de educación intercultural*. Quito: Nacional.
- Lupiáñez, J. (2009). *Expectativas de aprendizaje Planificación Curricular en un programa de matemáticas de secundaria*. Granada: Universidad de Granada.
- Mañu, J. (2011). *Docentes Competentes*. España: Narcea.
- Maquilón Sánchez, J. J. (2011). La formación del profesorado en el siglo XXI, Propuestas ante los cambios económicos, sociales y culturales. Murcia: Universidad de Murcia.
- Marcelo, C. &. (2009). *Desarrollo profesional docente ¿Cómo se aprende a enseñar?* España: Narcea S.A.
- Marcelo, C., & Vaillante, D. (2009). *DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE ¿Cómo se aprende a enseñar?* Madrid: Narcea.
- Mejía R, J. A. (2010). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica*.
- Ministerio, d. E. (2002). *Proyecto educativo institucional*. Quito.
- Ministerio, d. E. (2006). *Plan Decenal de Educación del Ecuador*. Quito.
- Ministerio, d. E. (2006). *Plan Decenal del Sistema de Educación en el Ecuador 2006- 2015*. Quito.
- Ministerio, d. E. (2010). *Actualización y fortalecimiento curricular de la Educación general básica*. Quito.
- Ministerio, d. E. (2012). *Estándares de Calidad*. Quito.
- Monereo, C. e. (1997). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje*. Barcelona: Graó.
- Montenegro Aldana, I. (2007). Evaluación del desempeño docente, Fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá: Magisterio.
- Muñoz Repiso, I. M. (1995). *Calidad de la Educación y eficacia de la Escuela estudios sobre la gestión de recursos educativos*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencias.
- Palermo, U. d. (2013). *Reflexión académica en diseño y comunicación*. Buenos Aires: Publicacionesdc.
- Páles, J. (2006). *Planificar un currículum o un programa formativo*. Barcelona.

- Pitluk, L. (2006). *La planificación didáctica en el Jardín de Infantes*. Santa Fe: Homo Sapiens.
- Porlán, R., & Martín, J. (1994). *El diario del profesor*. Sevilla: Diada Editora S.L.
- Postic, M. (2000). LA RELACIÓN EDUCATIVA Factores institucionales, sociológicos y culturales. Madrid: Narcea.
- Quinquer, D. (2004). *Estrategias metodológicas para enseñar y aprender ciencias sociales: interacción, cooperación y participación*.
- Rubio, F., Morales, L., Estrada, J., & Pineda, B. (2010). Requerimiento 2.1. Estrategia del Sistema Nacional de Formación Docente y Plan de Implementación. Guatemala: United States Agency for International Development.
- Ruiz, J. M. (2012). *Organización Institucional*.
- Santos Soulbal, C. (2008). *La gestión del aprendizaje*.
- UNESCO. (2004). LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN EN LA FORMACIÓN DOCENTE. Montevideo: TRILCE.
- UNESCO. (2006). MODELOS INNOVADORES EN LA FORMACIÓN INICIAL DOCENTE. Santiago de Chile: Ministerio de Educación y Ciencia de España.
- UNICEF. (2010). *Nacionalidades y pueblos indígenas*.
- Vaillant, D. (2008). Algunos marcos referenciales para la evaluación del desempeño docente en América Latina. *Revista Iberoamericana de Evaluación educativa*.
- Vásquez, A., & Terán, G. (2002). *Evaluación educativa procesos de enseñanza y aprendizaje*.

PROPUESTA

ESTRATEGIA

AMBITO:	LEGAL <input type="checkbox"/>	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input checked="" type="checkbox"/>	
	APRENDIZAJE <input type="checkbox"/>		
	LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input type="checkbox"/>		
PROBLEMA IDENTIFICADO:			
Los y las docentes se rigen a los requerimientos del Ministerio de Educación en lo referente al pensum de estudio, sin embargo no efectúan una planificación de las actividades que se desarrolle fuera del aula, lo que impide que el alumno no fortalezca sus conocimientos con materiales concreto que lo rodea.			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:			
Taller práctico sobre la planificación de las actividades pedagógicas fuera del aula.			
OBJETIVO:			
Concientizar sobre la importancia de la planificación práctica fuera del aula, para optimizar el desempeño del docente en la escuela fiscomisional "La Rayuela" en el año lectivo 2013-2014.			
ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recopilar información sobre actividades que se puedan realizar fuera del aula y cómo planificarlas. ✓ Taller práctico de cómo aplicar actividades fuera del aula. ✓ Establecer grupos de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Buscar información de actividades a realizar. ✓ Fijar fecha del taller. ✓ Reunión con los y las docentes. ✓ Proyectar ejemplo de una planificación con 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hojas de papel bond. ✓ Pizarrón de tinta líquida. ✓ Marcadores de tinta líquida y permanente. ✓ Proyector. ✓ Computadora. ✓ Copias de formato de planificación y 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Prácticas de investigación. ✓ Práctica del organizador de actividades para conocer la disminución de errores.

<p>con los docentes investigados para afianzar el conocimiento y la importancia de las actividades prácticas fuera del aula.</p>	<p>actividades fuera del aula.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Determinar grupos de trabajo. ✓ Establecimientos de temas de investigación que impulsen el afianzamiento del conocimiento. ✓ Concientización sobre la importancia de aplicar actividades prácticas fuera del aula. ✓ Elaboración de un formato para la elaboración de planificaciones prácticas fuera del aula que incluya estrategias metodológicas. 	<p>material a utilizar.</p>	
<p>BIBLIOGRAFÍA:</p>			
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Navarro, Jaime (2005). Experiencias desde el aula: la primera práctica docente de los estudiantes. (http://www.revistaeducarnos). 			

Com/art%ADculos/educaci%B3n/experiencias-desde-el-aula-la-primera-pr%C3%A1ctica-docente-de-los-estudiantes-de-3er-semester).

ANEXOS

ANEXO 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

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

09-01-2014



ANEXO 2: Carta de entrega – recepción del informe de los resultados de la investigación



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, 09 de septiembre del 2014

Señor(a)

Lic. María Rendón Pazmiño.

DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO “LA RAYUELA” – Fe y Alegría.

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

12-09-2014



ANEXO 3: Modelo de los instrumentos de investigación. CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACION 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:**

- Nombre de la Institución:
- Tipo de Institución:

Pública		Municipal		Particular		Fiscomisional	
---------	--	-----------	--	------------	--	---------------	--
- Ubicación geográfica:

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

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

- Sexo F () M () 2. Edad () años 3. Años de experiencia docente ()
- Posee título relacionado con la docencia. Si () NO ()
- Nivel de estudio:

Bachiller		Profesor		Tercer nivel		Cuarto nivel	
-----------	--	----------	--	--------------	--	--------------	--
- Nivel de Educación en el que trabaja:

Inicial		Básica		Bachillerato		Básica y Bachillerato	
---------	--	--------	--	--------------	--	-----------------------	--
- Modalidad de trabajo:

Presencial		Semipresencial		Distancia	
------------	--	----------------	--	-----------	--
- Relación laboral:

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

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

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

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

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

CÓDIGO:			
Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	Nº de observación

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

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

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

