



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 Educación Básica del centro educativo “Inocencio Jácome”, de la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura, en el año lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Paz Andramunio, Verónica Patricia

DIRECTOR: Rubio Rivadeneira, Diego Francisco, Lic.

CENTRO UNIVERSITARIO IBARRA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Licenciado

Rubio Rivadeneira, Diego Francisco

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, realizado por Paz Andramunio Verónica Patricia ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 22 de julio de 2014

F).....

Director del trabajo de fin de titulación

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Paz Andramunio Verónica Patricia declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Lic. Diego Francisco Rubio Rivadeneira director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

F:.....

Autora: Paz Andramunio, Verónica Patricia

Cédula: 100257984-3

DEDICATORIA

Con todo mi cariño y amor dedico este trabajo a mi familia que han estado a mi lado de forma incondicional, han sabido entender que por mis estudios y trabajo no puedo dedicarles mucho tiempo, que me han motivado y ayudado para que siga siempre adelante.

A mi esposo Freddy por su paciencia, comprensión, por su bondad y sacrificio, por inspirar en mí ser mejor cada día, por apoyarme siempre, darme su amor y cuidado.

A mi hija Melita y a mi hijo Leonardo mis dos amores chiquitos por quienes busco ser siempre mejor para poder ser un ejemplo en sus vidas y guiarles por el buen camino.

A mi madre, hermanos y hermana por su cariño, su preocupación, cuidados por estar siempre a mi lado.

Todos ustedes son la base de mi vida y por quienes quiero seguir siempre adelante cumpliendo todas las metas propuestas, son el impulso que necesito para enfrentar cualquier dificultad, el culminar mis estudios fue un arduo sacrificio pero al tenerles a mi lado vale la pena.

Les dedico este trabajo con todo mi amor y agradecimiento.

PATRICIA

AGRADECIMIENTO

Este trabajo realizado demandó de mucho esfuerzo y dedicación, y no lo hubiera podido lograr sin la bendición de Dios a quien doy gracias cada día por todo su amor, y por ser mi fortaleza en momentos de debilidad, por brindarme una vida llena de alegría, salud y vida junto a mí familia.

A mi abuelito Humberto porque sé que desde el cielo todos los días me su bendición, me cuida y está siempre conmigo, quien mientras tuvo vida me dio mucho amor y cuidados.

A mi madre Nohemí Andramunio quien sola supo luchar y sacar adelante a sus hijos, una gran mujer, gracias por todo su amor, cuidados y paciencia

A mis hermanos: Xavier, Cristian, Marco Antonio y Sebastián, a mi hermana Lady que han estado conmigo en las buenas y en las malas, por todo su cariño, por ser parte importante en mi vida.

A mi sobrinito Christopher pequeñito hermoso gracias por existir.

Un agradecimiento especial a mis hijos Melita y Leonardo que son mi razón de vivir, y de seguir adelante, son mi fortaleza, gracias por estar a mí lado, por su amor, por ser una bendición de Dios.

A mi esposo Freddy quien siempre ha estado conmigo apoyándome en cada paso que doy, gracias por estar a mi lado, por entender mi ausencia, por su paciencia, por su ayuda y principalmente por su amor incondicional. Te amo mucho.

A todos gracias por estar a mi lado.

PATRICIA

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUDITORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
INDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRAC.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	5
1.1 Desempeño docente.....	6
1.1.1 Definiciones de desempeño docente.....	6
1.1.2 Factores que influyen en el desempeño docente.....	7
1.1.2.1 Formación inicial y capacitación del docente.....	7
1.1.2.2 Motivación.....	9
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	11
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	12
1.1.2.5. Organización institucional.....	14
1.1.2.6. Políticas educativas.....	15
1.1.3. Características del desempeño docente.....	17
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	21
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	21
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	22
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	25
1.2 Gestión educativa.....	28
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	28

1.2.2. Características de la gestión.	31
1.2.3. Tipos de gestión.	32
1.2.4. Ámbitos de gestión docente.	34
1.2.4.1. Ámbito de gestión legal.	34
1.2.4.2. Ámbito de gestión del aprendizaje.	35
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.	36
1.2.4.4. Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación.	38
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.	40
1.3.1. Concepto de estrategias.	40
1.3.2. Tipos de estrategias.	42
1.3.2.1. En la gestión legal.	42
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.	43
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.	44
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.	45
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA.	48
2.1. Diseño de investigación.	49
2.2. Contexto.	49
2.3. Participantes.	50
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.	50
2.4.1. Métodos.	50
2.4.2. Técnicas.	51
2.4.3. Instrumentos.	52
2.5. Recursos.	53
2.5.1. Humanos.	53
2.5.2. Materiales.	53
2.5.3. Institucionales.	53
2.5.4. Económicos.	53
2.6. Procedimiento.	54

CAPÍTULO 3. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	55
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.	56
3.1.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.	56
3.1.2. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño.	57
3.1.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	59
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	61
3.2.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	61
3.2.2. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	62
3.2.3. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	64
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.	65
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	65
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.	65
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	67
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	69
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	70
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.	70
3.3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso en enseñanza aprendizaje.	77
3.3.2.3. Nivel del conocimiento que tiene el docente el docente en el ámbito de la	

gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección, ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.	83
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.	89
3.4.1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.	89
3.4.2. Importancia del ámbito de liderazgo y comunicación en el desempeño docente.	91
3.4.3 Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.	92
3.5. Desempeño profesional docente (análisis global).....	94
3.6. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.	97.
CAPÍTULO 4.	99
4.1. Conclusiones.	100
4.2. Recomendaciones.	101
4.3 Propuesta.	103
CAPITULO 5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	105
CAPÍTULO 6. ANEXOS	108
Anexo1. Carta de autorización de ingreso al centro educativo.....	109
Anexo2. Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación.....	110
Anexo3. Modelo de los instrumentos de investigación.....	111
Anexo4. Fotografías de la institución educativa y de los encuestados.....	115

RESUMEN

El desempeño de los docentes es fundamental en el proceso de enseñanza aprendizaje ya que de eso depende que los niños, niñas y adolescentes tengan una educación integral, de calidad y con valores.

Este trabajo tiene como objetivo determinar el desempeño docente de los profesionales del Centro Educativo “Inocencio Jácome” y que sirva como referente para impulsar a los maestros a incrementar su calidad educativa.

Esta investigación se realizó a 5 profesores de la institución educativa, en cuanto a los métodos utilizados tenemos el descriptivo, deductivo, inductivo, estadístico y hermenéutico; las técnicas utilizadas la lectura, organizadores gráficos, paráfrasis , la observación que fue fundamental en este trabajo y la encuesta; los instrumentos utilizados un cuestionario de autoevaluación del desempeño docente previamente elaborado por la UTPL y un registro de observación de las actividades realizadas por los docentes investigados.

Este trabajo pretende guiar a los maestros en el proceso de enseñanza aprendizaje, los orienta y los motiva para seguir preparándose de forma permanente, invito a los docentes a que revisen este trabajo ya que puede ser útil en su desempeño profesional.

Palabras claves: calidad educativa, educación integral.

ABSTRACT

The teacher's performance is fundamental on the learning-teaching process, since this is from what boys, girls and teenagers depend on, in order to get an integral education with quality and values.

This work has a goal determining the professionals teaching performance of the Educational Centre "Inocencio Jácome" and to be of use concerning to drive teachers and increase their educational quality.

This inquiry has been carried at to 5 teachers from the educational institution, as for the methods used we have the descriptive, inductive, statistical and hermeneutic; the technics used: reading, graphic organizers, paraphrase, observation which is fundamental within this work and the survey; the instruments used in the questionnaire of self- evaluation from the teachers performance previously elaborated by the UTPL and an observation register of the activities by the investigated teachers.

This work pretends to guide teachers on the learning-teaching process; it directs and motivates them to keep preparing themselves in a constant way. I invite the teachers to check over this work since it may be useful to their professional performance.

Key words: Educational Quality, Integral Education.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo, tiene como objetivo orientar a los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje para que su desempeño tanto teórico como práctico se desarrolle de una manera óptima ya que mucho se ha cuestionado el rol que tiene el docente en la formación integral de los estudiantes.

Existen muchos aportes de autores que nos ayudan a tener una visión más clara acerca de lo importante que es el desempeño del docente en la educación:

Como lo dice Montenegro: “El desempeño docente es el factor preponderante de la calidad educativa”. (2003, pág. 10). Y es necesario como docentes tener una preparación conceptual y metodológica firme que ayude a que la gestión educativa sea eficaz. Para este autor el trabajo que realiza el docente es importante ya que es quien guía, dirige y orienta a los estudiantes en su proceso de formación.

Según la Universidad de México: “El desempeño docente es de naturaleza compleja y multidimensional que implica conocimientos, habilidades, actitudes, valores, investigación, orientación, organización, supervisión, etc.” (UNAM, 2005, pág. 33). Para que el desempeño del docente sea eficaz debe tener en cuenta estos aspectos, ya que influyen en el proceso de enseñanza-aprendizaje, el docente a más de tener conocimientos actualizados y profundos debe tener la capacidad de transmitir eficazmente cada uno de los contenidos; debe tener una actitud positiva, crítica y reflexiva; que enseñe valores y viva con ellos.

Otro aporte importante: “El desempeño docente es la labor que lleva a cabo el maestro dentro del aula para producir aprendizaje y que incluye los procesos de enseñanza”. (Andujar, 2007, pág. 58). Cada una de las actividades que realizan los docentes ya sea dentro del aula son indispensables para lograr un aprendizaje significativo en los estudiantes.

Para la UTPL, como gestora de esta investigación, para el centro educativo en donde se realizó este trabajo, para sus docentes y para mí como estudiante de la universidad es importante este estudio realizado porque podemos conocer como es el desempeño de los docentes dentro del aula y dentro de la comunidad educativa, para que nos ayude a fortalecer el proceso de enseñanza aprendizaje y el mismo sea de calidad.

Los objetivos que se alcanzaron por medio de esta investigación son:

- Cimentar teóricamente el desempeño de los docentes en cada uno de los ámbitos de la gestión educativa.
- Identificar la frecuencia con la que realiza el docente cada una de las actividades en los cuatro ámbitos tanto en el ámbito legal, de aprendizaje, de planificación y de liderazgo y comunicación.
- Conocer la importancia que le asignan los profesores a cada una de las actividades en su desempeño docente.
- Determinar el nivel de conocimiento que tienen los docentes en cada uno de los ámbitos de la gestión educativa.
- Analizar el desempeño de cada uno de los docentes en los cuatro ámbitos.
- Por último realizar una propuesta a partir de la identificación de un problema en un ámbito de la gestión del docente.

Este trabajo consta de cuatro capítulos, el primero de tipo conceptual en el que se encontrarán diferentes definiciones de lo que es el desempeño docente, factores que influyen en el desempeño docente, sus características, gestión educativa, tipos de gestión, y por último estrategias necesarias para mejorar los procesos de la gestión del docente ya sea en lo legal, planificación, aprendizaje y del liderazgo.

En el segundo capítulo se detalla todo el proceso que se siguió para la realización de esta investigación, los métodos, técnicas e instrumentos utilizados, recursos humanos, materiales y económicos.

El tercer capítulo está enfocado en los resultados obtenidos, análisis y discusión en lo que se refiere al desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

En el cuarto y último capítulo se encontrarán las conclusiones y recomendaciones en cuanto a aspectos significativos que se recabaron en el transcurso de la investigación que ayudarán a mejorar la práctica educativa, y la propuesta acerca de las debilidades detectadas y la necesidad de un mejor desempeño de los docentes.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1 Desempeño docente.

Se dan a conocer los diferentes aportes de autores acerca de lo que es el desempeño docente, los factores que influyen y sus características.

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

El desempeño docente es el principal elemento de la calidad educativa, es la labor de educar, formar personas íntegras y competentes que se puedan desempeñar en cualquier escenario de la vida, es muy importante tener maestros bien preparados para que nuestros alumnos tengan una educación de calidad y formación integral. Un maestro bien capacitado debe tener las estrategias necesarias para satisfacer las necesidades de aprendizaje de los alumnos, con la finalidad de que ellos desarrollen todo su potencial.

Existen muchas definiciones de lo que es el desempeño docente, grandes aportes que nos ayudan a tener una visión más clara del trabajo que el docente realiza dentro y fuera del aula. Como lo dice este autor: “El desempeño docente es la labor que lleva a cabo el maestro dentro del aula para producir aprendizaje y que incluye los procesos de enseñanza” (Andújar, 2007, pág. 58).

Uno de los ámbitos a los que se hace referencia tiene que ver con las actividades que el docente realiza dentro del aula como: relaciones con los alumnos, organización de la enseñanza, clima de aula, relaciones con los padres, atención a la diversidad en el grupo de alumnos. Y otro ámbito que toma en cuenta este autor es el que tiene que ver con la función del docente en el centro educativo que incluye los siguientes aspectos: coordinación docente, participación en órganos colegiados y de gobierno, participación en actividades complementarias y extracurriculares planificadas por el centro, participación en el desarrollo de los programas docentes que planifica el centro y que se incluyen en la Programación General Anual.

Según la Universidad Autónoma de México: “El desempeño docente es de naturaleza compleja y multidimensional que implica conocimientos, habilidades, actitudes, valores, investigación, orientación, organización, supervisión, etc.” (UNAM, 2005, pág. 33). Tiene que ver con los diferentes aspectos que un docente debe tener en cuenta como: conocimientos actualizados y profundos, capacidad de transmitir eficazmente los contenidos, tener actitud

abierta y crítica, ser una persona que viva con valores y de ejemplo a sus alumnos que les motive y sea un guía durante el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Otro aporte importante es: “El desempeño docente se considera el factor preponderante de la calidad educativa” (Montenegro, 2003, pág. 10). Este autor considera relevante el desempeño del docente ya que es quien guía, dirige y orienta a los estudiantes en su proceso de formación, se preocupa de que tengan una educación integral y de calidad, busca que sean personas competentes que puedan desenvolverse con éxito en cualquier escenario de la vida.

Los docentes deben estar preparados y tomar en cuenta la forma de pensar, de sentir y de actuar de los estudiantes, tener presente que se dan avances en el mundo a diario y que son retos que deben asumir con responsabilidad. Su labor es predominante ya que están preparando a las nuevas generaciones que van a ser el futuro de la sociedad, deben formar estudiantes reflexivos, eficientes que puedan enfrentar y solucionar los retos que se les presenten día a día.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

Dentro de los factores que influyen en el desempeño docente tenemos: la capacitación inicial y capacitación del docente, motivación, relación profesor estudiante, relación familia escuela, organización institucional y las políticas educativas.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

La formación inicial y capacitación del docente necesita de un profesorado emprendedor, activo, reflexivo que tenga predisposición y participe activamente, necesitamos de docentes que tengan una preparación que proporcione un conocimiento y a la vez que genere una actitud que nos lleve a valorar la necesidad de prepararnos continuamente. Es una base fundamental la formación inicial pero esta formación debe ser integral y de calidad.

Hay muchos aportes acerca de lo que es la formación inicial como nos dice este autor:

La formación inicial pretende habituar a los alumnos_ profesores que tengan una formación cultural (o general) y formación científica (o disciplinaria) a través de disciplinas que estén vinculadas a la formación práctica que sean el marco de referencia obligatorio de la formación profesional (Tardif, 2004, pág. 2004).

Este autor hace referencia a que nuestra formación debe ir de la mano con cada una de las necesidades de nuestro mundo actual, que debemos estar listos para resolver problemáticas de cualquier índole, para ayudar a nuestra sociedad en lo que sea necesario, no debemos quedarnos estancados con los conocimientos que tenemos, debemos ir preparándonos día a día, como docentes sabemos que es necesario una formación permanente que nos permita estar acorde con las exigencias de nuestra sociedad.

Otro aspecto importante que se debería tomar en cuenta es: “La formación no debería ser una tarea aislada e individual, sino que debería ser predominantemente colectiva y contextualizada” (Grao, 2001, pág. 18).

Para este autor la formación del docente tienen que haber la elaboración de proyectos comunes y la indagación colaborativa, debe generar una nueva cultura en donde todos los docentes participen democráticamente que exista discusión entre compañeros, apoyo, trabajo en equipo, que exista mucha comunicación, que interactúen y sean reflexivos. Una formación que utilice al entorno como un recurso de enseñanza.

Pérez Gómez (1988) dice el conocimiento profesional del docente ha de situarse en un estado de continua evolución y perfeccionamiento debido a una triple exigencia:

- *El incremento acelerado y el cambio vertiginoso en el conocimiento científico y en los productos del pensamiento, la cultura y el arte de la comunidad social, base del currículum escolar.*
- *La evolución acelerada de la sociedad en sus estructuras materiales, institucionales y formas de organización de la convivencia, modelos de producción y distribución, que se reflejan en el cambio inevitable de las formas de pensar, sentir y actuar de las nuevas generaciones de los alumnos.*
- *Desarrollo continuo del conocimiento propiamente profesional del docente, de carácter psicopedagógico, que le capacite para intervenir, experimentar y reflexionar sobre su propia práctica y desarrolla (Imbermán, 1994, pág. 47)*

Es muy importante tener en cuenta estos aspectos ya que nuestro mundo avanza a pasos acelerados, y nuestra sociedad cada día nos exige cambios y como docentes debemos estar preparados para asumir este reto, debemos estar al día en conocimientos, métodos, estrategias, técnicas, etc. realizar todo tipo de actividades y utilizar los recursos necesarios que nos ayuden a brindar una educación de calidad, tomando en cuenta también que cambia la forma de pensar, de sentir y actuar de los estudiantes y debemos estar preparados para estos cambios.

Reflexionar acerca de nuestro desempeño es importante ya que podemos analizar cómo estamos realizándolo y buscar más alternativas para mejorar, nuestro conocimiento debe facilitarnos el proceso de enseñanza – aprendizaje para formar estudiantes íntegros, responsables y críticos.

1.1.2.2. Motivación.

Cada persona es un mundo y tenemos diferentes maneras de pensar, de sentir y ver las cosas, todo está en que cada uno tenga el deseo de cambiar y cada día ser mejor. Tenemos características únicas y diferentes que nos hacen ser seres especiales, cada uno con sus necesidades, valores, actitudes, intereses y aptitudes que cada uno aportamos en lo que hacemos.

La actitud que un docente muestra frente a los estudiantes es decisiva. Un maestro sin motivación proyecta una imagen negativa, en cambio sí está motivado realiza su trabajo e influye en el aprendizaje de los alumnos. La motivación es importante para lograr un mejor desempeño, un maestro motivado hace su trabajo con amor y no por obligación, se desempeña mejor dentro y fuera de clases.

Cada persona tiene razones internas que lo mueven a actuar, debemos saber sobrellevar los inconvenientes que se nos presentan y confiar en nosotros mismos tener siempre en mente que podemos lograr lo que nos proponemos. En cada una de las instituciones las autoridades deberían encargarse de motivar a los docentes, impulsar diariamente para que trabajen bien y aporten lo mejor de cada uno.

La motivación docente comprende múltiples dimensiones, como son: contar con un ambiente de trabajo atractivo, perspectivas de carrera, acceso al desarrollo profesional, una gestión escolar eficiente y oportunidades para aprender de otros docentes y crear prácticas de enseñanza eficaces de sus experiencias (OECD, 2010, pág. 111).

Es importante el ambiente de trabajo, si en una escuela existe armonía, respeto entre todos los compañeros los docentes van a realizar mejor cada una de sus actividades. Cada uno de los docentes debe colaborar para que exista un ambiente positivo, de amistad, pensar en cada día ir fortaleciendo sus conocimientos, preparándose, pensando siempre en grande, para que su desarrollo sea el más óptimo. Valernos de la experiencia que tiene otro maestro es importante para nosotros porque nos permite desempeñarnos mejor, estaríamos preparados para vencer las dificultades que se nos presentan en el aula y estaríamos más motivados para hacer con más gusto nuestro trabajo.

La motivación es el factor más crítico del aprendizaje. Sería ideal que estén presentes tanto la motivación intrínseca, la disposición para seguir los propios intereses, adquirir conocimientos y capacitarse más, la motivación extrínseca, la confianza de que los objetivos son alcanzables y valiosos (Day C. , 2005, pág. 10).

En una persona debe haber el interés, la disposición y el querer hacer las cosas, debemos cada uno tener esa fuerza interna para poder lograr cada una de las metas propuestas, motivarnos nosotros mismos, irnos capacitándonos cada día más, tener confianza porque somos capaces, además de la motivación que nos puedan dar externamente en la institución en la que estamos laborando.

El ex-secretario de educación de Estados Unidos, Terrell Bell, dijo una vez, “Cuando se habla de educación, es necesario recordar tres cosas: la primera es la motivación, la segunda es la motivación y la tercera es la motivación”. Es indudable que lo más importante es la motivación, si como profesores estamos motivados con más razón vamos a motivar a nuestros alumnos, caso contrario no podremos desempeñarnos bien en nuestro trabajo, no lograremos los objetivos que nos proponemos, tampoco podremos lograr en los estudiantes aprendizajes significativos.

Existen dos fuentes de motivación universales:

- *La motivación del estilo, que nos acerca a lo que -consideramos placentero para nosotros (aunque no todas las personas consideran placentero lo mismo), ya sea un sobresueldo, un elogio, una satisfacción intrapersonal, etc.*
- *La motivación del estilo, que nos permite alejarnos de lo que consideramos desagradable: hacer los deberes para que no me castiguen o asistir a un curso con el único propósito de cumplir con las horas estipuladas de formación (Sallent, 2005, pág. 161).*

Estas dos fuentes de motivación permiten acercarse o alejarse de lo que se considera placentero o se considera desagradable, si cada una de las actividades por indistinta razón gusta, satisface, produce alegría se continúa haciéndola y se pone todo el entusiasmo y las ganas, pero si es algo que desagrada no se lo hace o se lo hace solo por obligación no porque en realidad se siente el deseo o la necesidad.

Deben ser docentes que se auto motiven y a la vez motiven a los estudiantes, que reaccionen a cada uno de los estímulos, deben transmitir actitudes positivas, trabajar con energía y entusiasmo, crear un ambiente agradable sin problemas ya que el docente influye en sus alumnos tanto en aspectos positivos como negativos y un maestro desmotivado puede hacer mucho daño.

1.1.2.3. *Relación profesor estudiante.*

La relación profesor estudiante es lo principal en la escuela, estos últimos tiempos se ha ido deteriorando, y el maestro debe buscar estrategias que le permitan una mejor relación con los alumnos y que esa relación no se rompa, buscar una forma de acercarse a los estudiantes establecer ambientes adecuados que faciliten el aprendizaje en el aula.

Dentro del aula la comunicación es lo más importante, pero debemos tomar en cuenta que solo por medio de palabras no nos comunicamos, también las posturas corporales, los gestos, la expresión facial, la mirada, la respiración, los silencios, son señales que pueden enriquecer nuestra relación interpersonal. Existen muchas maneras de poder llegar a los estudiantes pero en nosotros está el buscar la adecuada para que se dé esta relación y se facilite el proceso de enseñanza y aprendizaje.

El verdadero docente se caracteriza por el sentido autocrítico de lo que hace y de lo que enseña, así como la capacidad para soportar la crítica de los demás. A esto debe unirse el afán de estudio y superación, así como una determinada capacidad para la relación interpersonal con los alumnos, de tal modo que dicha relación sea en sí misma formadora y educativa, no solo para el alumno sino también para el profesor (Sanz, 1994, pág. 46).

Como docentes que son deben autocriticarse acerca de la manera como enseñan, pero también, deben tener la capacidad de aceptar la crítica de los demás, aceptarla en una forma positiva que les ayude a mejorar su desempeño, además habla de una buena relación profesor- alumno que es importante para establecer un entorno propicio para el aprendizaje, la mutua confianza y la comunicación son la base para que la relación sea buena y armoniosa, con un ambiente adecuado dentro del aula se podrá formar y educar a los estudiantes.

Es muy importante que el profesor primero se libere de preconcepciones y estereotipos y que mantenga unas expectativas positivas y adecuadas con todos los alumnos, pues, sin duda, cada uno de ellos podrá ofrecer uno o más aspectos a esa relación, que se quiere positiva y constructiva (Vieira, 2007, pág. 12).

El profesor no debe hacerse ideas previas de cómo es un estudiante, tampoco tener una imagen como ejemplo, de cómo cree que los estudiantes deberían ser. Tanto alumnos como profesores pueden aportar para que exista una relación buena y agradable, para que sea una relación positiva y se logren los objetivos propuestos.

Los docentes deben tomar en cuenta a todos los estudiantes ya que cada uno de ellos puede aportar positivamente, todos tienen la capacidad de aprender y el potencial en sus manos para cada día ser mejores, está en los maestros el saber formar y guiar por el camino del bien a los alumnos, pensando siempre en que ellos serán el futuro de nuestra Patria.

Como señala Martín Martínez Fondán: Hay que tener en cuenta que cada alumno [y cada docente, agregamos nosotros] procede de un ambiente familiar. Un alumno en clase [también un profesor] está acompañado del modo de pensar del padre, de la madre, del tío, del hermano...complicado, ¿no? las clases se convierten desde este punto de vista en multitudinarias, pues cada alumno [y cada docente] es él y su familia respectivamente.

La mayoría de las veces no es el alumno [o el profesor] el que habla, son los modelos aprendidos y la conducta de los familiares los que por él hablan. Cómo mi madre grita, yo grito; como mi padre pelea, yo molesto (Fondán, 1998, pág. 3).

Existe una gran influencia en nosotros dependiendo de la educación que tengamos en nuestros hogares, la actitud que nuestros familiares tengan ya sea positiva o negativa define nuestra actuación. Queremos hacer lo que ellos hacen, hablamos como ellos hablan e incluso queremos ser como ellos son, sin pensar en que su actuación sea correcta o no. Es necesario tanto profesores como alumnos que cambien conductas negativas que se han aprendido en los hogares por conductas positivas que van a servirles en su vida diaria, van a ayudarles de manera positiva y les van a llevar al éxito.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

La familia es la base fundamental de la educación de los hijos, ya que es ahí en donde ellos aprenden valores y formas de comportamiento, la escuela es el complemento ya que a más de impartir conocimientos es en donde se fortalece la educación que viene desde la familia. La familia es quien tiene el derecho-deber de la educación de los hijos, y en unión con la escuela tienen un objetivo en común que es la educación.

Asegura Maíllo (1974) que: “la entidad familiar debe colaborar viva y permanentemente con los Centros Educativos para llevar a cabo esta magna empresa que es la educación de la humanidad”. (Cabanas, 1993, pág. 198). Es indispensable que exista una colaboración permanente de los padres de familia hacia las instituciones, trabajar juntos por el beneficio de cada uno de los estudiantes, tanto la escuela como la familia son pilares fundamentales para que los objetivos se logren.

“La escuela y la familia son las dos instituciones que a lo largo de los siglos se han encargado de criar, socializar y preparar a las nuevas generaciones para insertarse positivamente en el mundo social y cultural de los adultos”. (Martina, 2003, pág. 12).

Es necesario que exista una buena relación entre la escuela y la familia, que no existan conflictos, disgustos, que se eviten los inconvenientes, no poner una barrera entre la escuela y la familia, es importante que los padres estén pendientes y se preocupen de los niños, que formen parte de cada una de las actividades que se realizan dentro de la institución, que socialicen con ellos, ya que una mala relación de la familia con la escuela puede significar la desconfianza en el sistema.

Hay muchos padres que tienen una idea errada de la función que cumple la escuela como nos dice esta autora:

“A veces los padres dimiten de algunas de sus funciones y delegan en la escuela funciones parentales” (Vélez, Viejo, y Berástegui, 2006, pág. 89).

Hay padres que van a la escuela solo el día de la matrícula porque es necesario que vaya un representante, pero después no se acercan a la institución para nada, no se preocupan del aprendizaje de sus hijos, se les llama pero siempre hay una excusa para no asistir.

Muchos padres no pueden por su trabajo pero buscan la manera de estar pendientes y averiguar el avance de los estudiantes en la escuela, pero hay papitos que no quieren cumplir con sus funciones piensan que es responsabilidad de la escuela la crianza y la educación de los niños, responsabilizan a la escuela por la actuación de los estudiantes y no piensan que las bases de la educación de los niños vienen del hogar y que la escuela se encarga de formar y guiar a los estudiantes.

Es una pena que como docentes tengan que ver muchas veces el ausentismo de los padres, pero más pena por los niños que después de hacer tanto esfuerzo en la escuela no tengan la satisfacción de que sus padres se interesen por su educación. Las instituciones deben buscar alternativas para incluir, acercar a los padres más a la escuela, para que exista una relación más estrecha, pueden ser iniciativas educativas y culturales.

Maíllo (1974) asegura que: “la entidad familiar debe colaborar viva y permanentemente con los Centros Educativos para llevar a cabo esta magna empresa que es la educación de la humanidad” (Cabanas, 1993, pág. 198).

La colaboración debe ser mutua, y permanente por el bien de los estudiantes; debe haber una relación constructivista que influya positivamente en los estudiantes y se logren todos los objetivos propuestos.

Es necesario e importante que los padres colaboren, porque la presencia de ellos y la preocupación por el avance de sus hijos, influye en ellos positivamente. La unión de la escuela y la familia es muy importante, ya que de esta relación depende una buena educación comprometida, responsable y de la mano de los padres.

1.1.2.5. Organización institucional.

Cada inicio del año lectivo ingresan nuevos niños, maestros otros padres con inquietudes que aportan a la institución con sus propias historias, se renuevan ideas, surgen propuestas para organizar mejor la tarea.

Las instituciones educativas tienen una gran responsabilidad en sus manos, es una tarea ardua, al inicio de cada año y de forma permanente trabajan por el bienestar de todos los actores de la institución, buscan garantizar un normal desarrollo de las actividades educativas, promueven el desarrollo, reparten el trabajo, definen metas y objetivos, se preocupan de la distribución de funciones y tareas, etc. La organización escolar no es una actividad autónoma e independiente como lo dice Víctor García Hoz:

La organización escolar, en cualquiera de sus acepciones, y especialmente como ordenación de los elementos institucionales, no es, como hemos dicho, una actividad autónoma e independiente, desconectada de otras acciones que inciden en el sistema escolar: sino que se desarrolla, en estrecha relación de interdependencia, dentro del contexto socio-cultural, político, administrativo y legislativo que, como factores supra ordenadores del sistema, posibilitan y condicionan aquella ordenación en muy diferentes grados y formas (Hoz y Rubio, 1986, pág. 23).

Como acabamos de ver la organización no puede ser una actividad autónoma, no puede estar desconectada del contexto, tampoco ser independiente, siempre va a existir una interrelación en cada uno de los elementos que forman parte de esta realidad escolar, como los diferentes contextos de los que depende como socio-cultural, político, administrativo y legislativo, todos en conjunto buscan la mejor realización de un proyecto educativo.

Dentro de la organización escolar se busca un trabajo en equipo ya que cada una de las personas que forman parte de la institución: como padres de familia, alumnos, personal administrativo, docente, directores, deben trabajar en conjunto, tomando en cuenta siempre los cambios que se van dando en nuestra educación, que cada día la sociedad nos exige

más y debemos llenar estas exigencias por una educación de calidad, por un mejor futuro de los niños (as), con el apoyo de todos se puede hacer que se logre cada una de las metas propuestas para el adelanto de cada una de las instituciones escolares.

La organización escolar ni es un factor prefigurador de la enseñanza institucionalizada, ni tampoco un apéndice de una teoría de la enseñanza, sino un conjunto sistematizado de normas y de prescripciones, con entidad propia, de elementos que intervienen también en la acción didáctica, y que tienen en las finalidades de la institución escolar el núcleo direccional que los aglutina y los unifica de un objetivo en común (Hoz y Rubio, 1986, pág. 29).

Es relevante en lo que tiene que ver con la organización escolar que no nos anticipemos, debemos conocer bien las normas, leyes, las necesidades, el objetivo, que es lo que se quiere lograr, tomando en cuenta los avances que se dan en nuestro diario vivir, las tecnologías que dan pasos agigantados, las leyes de educación, etc. Cada uno de estos elementos puede condicionar el actuar, pero una buena organización, un trabajo en equipo, la colaboración de todos, pueden aportar para que se logren los metas propuestas en bien de la institución y de todas las personas que formamos parte de la misma.

Todos los docentes deben tener un objetivo en común, unir sus fuerzas para lograr cambios positivos en la educación, deben acatar siempre las leyes, normas, reglamentos, que intervienen en su accionar, la organización escolar debe adecuar los medios, estructurar su desarrollo, garantizar la socialización, y el desarrollo personal, que van a conseguir pero siempre teniendo una estrecha relación.

1.1.2.6. Políticas educativas.

Las políticas educativas son un conjunto de acciones que nos permiten resolver problemas específicos, que se dan en nuestro diario vivir, además nos permiten alcanzar metas consideradas políticamente o moralmente deseables para la sociedad y el Estado, estas reformas educativas implican un conjunto de decisiones que pueden contener uno o varios programas de acción que tienen metas específicas que se deben alcanzar.

Estas políticas tienen como prioridad mejorar la educación, que los estudiantes tengan una educación de calidad y calidez, que tanto profesores como niños formen parte de estos cambios para beneficio de nuestro país.

Las políticas educativas en América Latina priorizaron los siguientes aspectos: a) descentralización de la educación, b) mejoramiento de la educación en términos de equidad y calidad, c) incentivos a los profesores, d) la creación de sistemas de evaluación de logros académicos y e) intervenciones por el lado de la demanda (Ponce, 2010, pág. 30).

Estas políticas tienen como prioridad muchos aspectos uno de ellos es el mejoramiento de la educación en lo que tienen que ver con la equidad y calidad, es decir, una educación para todos sin distinción de etnias ni grupos sociales, pero esta educación tiene que ser de calidad, además la incorporación de nuevas tecnologías, promoción de proyectos de mejoramiento educativo, aprendizajes que les permitan insertarse a las personas en el campo laboral, el logro de rendimientos académicos de los alumnos, la mayor autonomía administrativa de las escuelas, el mejoramiento de la formación docente, estas políticas buscan dejar a un lado la educación tradicional y encaminarnos en una educación constructivista en la que los alumnos sean los protagonistas, esta nueva educación quiere llegar a los grupos más vulnerables, con una educación para todos.

Las políticas nacionales sobre educación en el Ecuador se expresan desde el 2006 en el Plan Decenal de Educación que contiene ocho aspectos:

- *Universalización de la educación inicial de 0 a 5 años de edad, la educación debe ser “equitativa y de calidad que garantice y respete sus derechos, la diversidad cultural y lingüística, el ritmo natural de crecimiento y aprendizaje y fomente valores fundamentales, incorporando a la familia y a la comunidad, en el marco de una concepción inclusiva” (Ministerio de Educación, 2007).*
- *Universalización de la educación general básica de primero a decimo años, se habla de una educación que de atención a “la diversidad, la inclusión educativa, el desarrollo y difusión cultural, la identidad pluricultural y multiétnica y la preservación del medio ambiente” (Ministerio de Educación, 2007).*
- *Incremento de la matrícula en el bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente, “formar a los jóvenes con competencias que le posibiliten continuar con los estudios superiores e incorporarse a la vida productiva, acordes con el desarrollo científico, tecnológico y las necesidades del desarrollo del país y del desarrollo humano (Ministerio de Educación, 2007).*
- *Eradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación alternativa, “garantizar el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población con rezago educativo, a través de los programas nacionales de educación alternativa, considerando a la alfabetización como su punto de partida, en el marco de la atención a la diversidad, la inclusión educativa, el desarrollo y difusión cultural, la equidad de género, la identidad pluricultural y multiétnica y la conservación de la naturaleza, el manejo sustentable de los recursos naturales y la energía (Ministerio de Educación, 2007).*
- *Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas, “aportar al mejoramiento de la calidad de los servicios educativos, con adecuados recursos físicos y tecnológicos; complementar, adecuar y rehabilitar la infraestructura educativa para cumplir con las condiciones mínimas de confort; dotar de mobiliario y apoyos tecnológicos; establecer un sistema de acreditación del recurso físico” (Ministerio de Educación, 2007).*

- *Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación del sistema nacional de evaluación, “ofrecer a los ciudadanos igualdad efectiva de oportunidades, para compensar las desigualdades sociales, culturales, lingüísticas y educativas, a través de educación de calidad y calidez. Implementar un sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas”* (Ministerio de Educación, 2007).
- *Revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida, “estimular el ingreso a la carrera docente de las jóvenes generaciones y garantizar el acceso, promoción horizontal y vertical, a través de la formación inicial y desarrollo profesional permanente, e impulsar un proceso ordenado de retiro y jubilación”* (Ministerio de Educación, 2007).
- *Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%, “garantizar los recursos financieros necesarios para el desarrollo del sistema educativo a largo plazo”* (Ministerio de Educación, 2007).

Estas políticas no solo busca mejorar la calidad de la educación sino también el desarrollo profesional a través del mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los docentes, garantiza el acceso de las nuevas generaciones a la carrera docente, otro aspecto importante dentro de las políticas es el desarrollo profesional permanente, cada uno de los docentes debemos tener presente que nuestro aprendizaje no termina y que debemos capacitarnos continuamente para un mejor desempeño.

Además dentro de las instituciones educativas se busca el mejoramiento de la infraestructura, cada una de las instituciones debe tener equipamiento adecuado, implementar la tecnología, garantizar no solo que los estudiantes tengan una educación de calidad sino también tengan comodidad, ya que el espacio y los recursos materiales inciden directamente en la enseñanza y aprendizaje.

En las instituciones que lo requieren se realiza la adecuación o construcción total o parcial de infraestructuras apropiadas y adecuadas para el desarrollo de cada una de las actividades que facilitan el aprendizaje de los estudiantes y una adecuada utilización de los espacios. Esta inversión implica costos asociados a estudios, diseños, materiales, mano de obra, dotación mantenimiento y operación, pero también se espera el compromiso cada uno de las personas que forman parte de la comunidad educativa en cuanto a valorar, cuidar y mantener en buen estado la infraestructura de la institución.

1.1.3. Características del desempeño docente.

Desde hace muchos años investigadores han tratado de saber los rasgos que caracterizan a los docentes que tienen alta efectividad en su desempeño.

Hace casi treinta años el estudio de Avalos y Haddad (1981) identificaba las características que tienen un efecto positivo en el desempeño docente entre las cuales se destacaban las siguientes: la formación y certificación; la capacitación en micro-enseñanza, simulaciones, juegos de rol, estudios de casos; la responsabilidad y estabilidad emocional; y el empleo del método descubrir- investigar.

Se trata de docentes que tienen una formación inicial y permanente, que siempre están capacitándose, que se ponen en el lugar del estudiante cuando es necesario, que tiene responsabilidad, que se compromete con los estudiantes en su aprendizaje, que conoce las materias que enseña y como enseñarlas, son tantas las características que debe tener un buen docente pero si no tiene entusiasmo y no tiene gusto y amor por lo que hace no lo va a lograr, un docente debe tener a parte de muchos conocimientos la vocación necesaria.

Uno de los aportes más recientes es el de Vaillant y Rossel (2006) que analizaron 7 estudios de casos referidos a maestros de educación básica e identificaron las características de aquellos que obtenían buenos resultados en sus estudiantes coincidiendo en comprometidos con su labor, que manifiestan amor por niños y adolescentes, con conocimientos pedagógicos adecuados, que utilizan diferentes modelos de enseñanza, que colaboran con sus colegas y reflexionan sobre su práctica, que tienen habilidades intelectuales y competencias didácticas, que demuestran poseer un dominio de los contenidos, que se identifican con su profesión y que perciben las condiciones en las que se desenvuelven los estudiantes y reaccionan a ellas.

Cabe destacar que un maestro que no tiene amor por sus niños, tampoco tiene el interés y la debida preocupación por su aprendizaje, ya que en mucho de los casos vienen de hogares en los falta el amor y la comprensión de los padres, por lo que los niños busca en nosotros los docentes muchas veces un abrazo, una sonrisa, esperan que se les diga lo importantes que son, igualmente que todos son capaces de realizar las metas que ellos se propongan. Cada uno de los docentes debe evaluar la labor que están realizando, reflexionar acerca de su práctica para ir mejorando día a día.

Deben colaborar con los demás docentes y saber aceptar si en algún momento se equivocan, y valerse de esto para que sea un impulso para seguir adelante y no desanimarse.

Por su parte, Burnelt y Meacham (2002), analizan el punto de vista de los estudiantes, que tienden a priorizar las muestras afectivas de los docentes tales como la calidez, justicia, flexibilidad y claridad.

Es indispensable que las personas tengamos muestras de afecto, cariño, de ternura y apoyo incondicional, los estudiantes valoran cuando un docente es cariñoso, justo, equitativo, si un docente tiene cualidades o actitudes positivas influye en los estudiantes en bien, los estudiantes que están formándose requieren de una educación integral y con valores.

Un docente debe formar con valores, además debe vivir con valores para que pueda enseñar a los niños lo importante de una educación en donde existan actitudes positivas, que sirvan para mejorar su vida y le permitan compartir con la sociedad.

Otro aporte relevante es el de Rizvi (2005) realizado en Pakistán, quien considera que el profesionalismo de los docentes está ligado a la eficacia, a la práctica en el aula, al liderazgo y a la colaboración.

Es importante dentro del profesionalismo de un docente que tenga actitud positiva ya que va a influir en los estudiantes actitudes positivas, que tenga competencia, capacidad, que sepa colaborar, que sea un verdadero líder, que influya para bien en los estudiantes y que incentive a trabajar por un objetivo en común.

Un estudio realizado en Hong-Kong por Cheung (2006) encontró que la eficacia se encuentra relacionada con el convencimiento del docente de que puede influir positivamente en el aprendizaje de sus estudiantes.

De tal manera que si un maestro es optimista, tiene seguridad en lo que hace, confía en sí mismo y en el trabajo que está realizando, transmite esas actitudes a los estudiantes, ellos van a tener la misma seguridad y confianza que el docente tiene de sus capacidades, y se va a lograr un mayor y mejor aprendizaje.

Hunt (2008) realiza una detallada revisión de la literatura sobre efectividad del desempeño docente y concluye que es importante que la calidad y las cualidades de los buenos docentes se definan a nivel de la escuela y de la comunidad, no solo a los niveles locales y nacionales. Existen grandes diferencias culturales en el mundo en cuanto a las escuelas y sus resultados. Sin embargo, parecía que cinco características se repiten en los docentes que obtienen aprendizajes en sus estudiantes.

Se trata de docentes que:

- Están comprometidos con los estudiantes y su aprendizaje.
- Conocen las materias que enseñan y saben cómo enseñarlas.
- Son responsables de la gestión y monitoreo del aprendizaje estudiantil.
- Piensan sistemáticamente acerca de sus prácticas y aprenden de la experiencia.
- Son integrantes de comunidades de aprendizaje.

En este sentido la calidad y las cualidades que tienen los buenos docentes es un factor importante que influye en su desempeño, necesitamos profesores que se comprometan con la labor que están realizando, que asuman su responsabilidad ya que en sus manos están la formación de los niños(as), quienes serán el futuro de nuestro país, y que se concienticen acerca de lo que enseñan y como enseñan.

Se necesita maestros que realicen un seguimiento permanente del aprendizaje de los estudiantes, para poder saber si se están logrando los objetivos propuestos, es su responsabilidad, que el niño(a) tenga un aprendizaje significativo.

Darling-Hammond y Sykes (2003) también intentan sintetizar los rasgos del docente eficaz, y enumeran las siguientes: habilidad verbal y conocimiento de la materia a ser enseñada, habilidad académica, conocimiento profesional, y experiencia. También reconocen otras experiencias como el entusiasmo, la flexibilidad, la perseverancia y la preocupación por los estudiantes.

Hablar de habilidades verbales es hablar de habilidades básicas para interactuar socialmente, el saber escuchar, hablar, leer y escribir es saber expresarnos y comunicarnos, que es importante en el desempeño de los docentes para poder llegar a los estudiantes, de manera clara, precisa, segura y correcta, es una manera de relacionarnos con los demás y lograr que los estudiantes alcancen los conocimientos.

Las habilidades académicas tienen que ver con el aprendizaje escolar, los docentes debemos tener en cuenta que los conocimientos que vamos a impartir sean de calidad, tanto las prácticas, los comportamientos y las actitudes deben basarse en el respeto, la objetividad, la prudencia y la efectividad en el desempeño docente.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

En cuanto a los desafíos del desempeño docente tenemos: desarrollo profesional, relación familia escuela comunidad y fundamentación teórica de la práctica docente.

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

El desarrollo profesional es un proceso que abarca toda su carrera profesional, los docentes debemos reflexionar sobre nuestra propia práctica, construir nuevos roles dentro del salón de clases y nuevas expectativas sobre los resultados de los estudiantes.

Comienza con la formación inicial, la fase final de cualificación y la formación continua del profesorado son etapas vinculadas que forman parte de un desarrollo profesional continuo.

Según Day y sus colegas (2007), las diversas fases de vida profesional tienen una influencia preponderante en la efectividad del desempeño del docente y además, el desarrollo profesional ejerce una influencia positiva en los maestros y profesores en las distintas etapas de su carrera (García y Vaillant, 2009, pág. 60).

Cada una de las experiencias de aprendizaje que intenta beneficiar a los individuos, grupo o escuela y mejorar la calidad de la educación, son oportunidades de aprendizaje que promueven en los educadores capacidades educativas y reflexivas que les permiten mejorar su práctica, y logran la efectividad en su desempeño.

Muchos países utilizan el término de desarrollo profesional en lugar de formación continua, este término abarca una mayor posibilidad de oportunidades para el desarrollo profesional destacando el concepto de continuidad y coherencia entre las diferentes etapas de una carrera profesional.

La formación permanente y el desarrollo profesional constituyen un asunto muy serio para mantener y elevar la calidad del profesorado y las funciones de liderazgo de los directores escolares, el desarrollo profesional a lo largo de la carrera docente es predominante por lo que se debe revisar continuamente y renovar los conocimientos, destrezas técnicas, métodos e ideas de una manera continua.

El desarrollo profesional consiste en todas las experiencias de aprendizaje natural y en las actividades conscientes y planificadas que pretendan aportar un beneficio directo o indirecto al individuo, grupo o escuela y que, a través de estos, contribuyen a la calidad de la educación en el aula. Es el proceso por

el cual, solo y con otros, el profesorado revisa, renueva y extiende su compromiso como agente de cambio con los fines morales de la enseñanza, y por el que adquiere y desarrolla críticamente los conocimientos, destrezas e inteligencia emocional esenciales para la reflexión, la planificación y la práctica profesionales adecuadas con los niños, los jóvenes y los compañeros en cada fase de su vida docente (Day C. , 2005, pág. 17).

Este desarrollo profesional comprende las actividades conscientes, es decir darnos cuenta tanto del mundo exterior como interior, el aprendizaje que vamos adquiriendo en cada una de las experiencias vividas como maestros, y en todo lo que se planifica ya que el beneficio va a ser para cada uno de los estudiantes, para el grupo y para la institución. Es imprescindible, porque ayuda directamente en su educación, contribuye en su calidad educativa, el docente tiene que recuperar su fuerza y energía, su compromiso con la labor que realiza, con los estudiantes y con la misma institución como una persona que quiere cambios no solo de cambios con fines educativos, sino con fines morales.

El desarrollo profesional ocurre cuando los profesores cambian desde el pensar sobre las consecuencias prácticas de las acciones instrumentales a pensar sobre las implicaciones morales de las acciones expresivas, en el nivel instrumental el profesor considera como realizar las tareas de clase, en el expresivo considera que significan estas formas de hacer cosas, y cuál es su valor real. Los profesores pueden llegar a ser más conscientes y críticos de cómo enseñan, de lo que ofrecen los nuevos métodos y de lo que valen. En esta recuperación y análisis de lo viejo y de lo nuevo, y el dialogo entre ellos, es como el cambio llega a ser un verdadero proceso de crecimiento profesional, un proceso de desarrollo real del profesor (Estebaranz, 1999, pág. 475).

De tal manera que los docentes tienen una ardua tarea, son quienes deben hacer conciencia, de cómo era la educación antes, las debilidades que había, y buscar cambios para que la educación de ahora sea un verdadero proceso de crecimiento y desarrollo del profesor, esta es sus manos utilizar nuevas técnicas, métodos y tener los recursos necesarios para que permitan al estudiante construir su propio conocimiento, ser más crítico, reflexivo, independiente, autónomo.

1.1.4.2. *Relación familia escuela comunidad.*

La relación familia, escuela y comunidad es importante para la educación, pero es necesario que exista confianza, cooperación, comunicación entre estos organismos para que se puedan lograr los objetivos educativos, es necesario la integración y el trabajo en equipo para que se den mejores resultados.

Los padres de familia, alumnos y toda la comunidad educativa deben tener objetivos comunes que busquen beneficio y mejore los resultados.

Desde el campo de Sociología de la familia como de la Sociología de la Educación, Epstein (1987) y Epstein y Sanders (2000) (2002) proponen la teoría de las esferas superpuestas de influencia (Overlapping Spheres of influence), al entender que los efectos de la implicación de los padres en la escuela no se puede explicar con teorías sociológicas que enfatizan la efectividad en objetos y misiones por separado de ambas instituciones.

Por lo tanto la organización social debe estar centrada en el alumno, sobre en que afectan los elementos que componen la esfera familiar, escolar y social, al comprobar mejores resultados de los alumnos cuando las familias, las escuelas y la comunidad persiguen los mismos objetivos de aprendizaje y desarrollo escolar. Pero a su vez se establecen relaciones de influencia entre las diferentes esferas, no puede ser una independiente de la otra, debe existir una estrecha relación.

Se ha comprobado que existe un mejor resultado cuando las familias, las escuelas y la comunidad forman parte de la educación de los niños y jóvenes, la respuesta que dan los estudiantes al ver la participación de todos los organismos es mejor se sienten más en confianza y se dan mejores resultados.

Epstein distingue dos tipos de estructuras una externa y otra interna en su modelo de esferas superpuestas de influencia. La estructura externa está compuesta por elementos como la trayectoria y las prácticas de familias, de los centros escolares y de la comunidad, así como el nivel de madurez de los alumnos, la historia y el contexto político, elementos que crean condiciones, oportunidades y pueden incentivar más o menos actividades compartidas por los contextos familiares, escolares y por la comunidad. La estructura interna está formada por el conjunto de relaciones de comunicación producidas tanto a nivel donde ocurren las interacciones sociales que se producen dentro y entre la familia, la escuela y la comunidad (Alastvey y Fernández, 2008, págs. 167,168).

Tanto la escuela, la familia y la comunidad crean mejores condiciones para el aprendizaje, cada uno de estos organismos aportan e incentiva a los niños y jóvenes.

Brindan la confianza y acompañan en esta etapa de la vida para conseguir ciudadanos y ciudadanas con una mentalidad diferente, con cierto grado de madurez que les hace personas responsables y con ideas de superación.

Los padres solos no tienen la responsabilidad de decidir cómo involucrarse en la educación de sus hijos, las escuelas crean las condiciones y realizan programas que permiten que la familia se inserte en las actividades de los estudiantes, toda la comunidad educativa deben combinar esfuerzos para crear estos programas que ayuden a los estudiantes a tener éxito.

La colaboración entre estos agentes educativos es un factor clave en la mejora de la educación. Pero el grado de conexión entre estos tres mundos depende de las actitudes, prácticas e interacciones, en muchos casos sobre determinadas por la historia anterior. La situación socio cultural y políticas y prácticas anteriores condicionan el grado de implicación y la forma y tipos de relación: por su parte más internamente, las líneas de comunicación individuales e institucionales especifican como y donde tienen lugar las interacciones entre escuelas, familias y entorno (Ministerio de Educación y Ciencia, 2006, pág. 134).

En este sentido, es indispensable que todos los agentes educativos colaboren, pero deben tener la disposición, actitudes positivas, deben tener una relación recíproca, una conexión, la colaboración mutua para el beneficio de la educación, es visto que no pueden trabajar independientemente porque si se quiere lograr cambios en nuestra educación basados en la educación de antes, debemos trabajar todos en conjunto, trabajar en equipo esta es la clave para una mejor educación.

Entender la educación escolar como inserta en la red social y educativa comunitaria comporta considerar los contextos de socialización, y tener en cuenta que el aprendizaje del niño y la niña tiene lugar en todas las situaciones en que participa, no solo en el aula. La comprensión de las condiciones sociales desde la educación desde la teoría de sistemas complejos y las posibilidades de la educación como sistema social, más allá de las responsabilidades, proyectos y voluntades de los profesionales. Las escuelas son, según esta perspectiva, organizaciones nucleares del sistema educativo, que a su vez no es sino un subsistema del sistema social.

La escuela, la familia y la comunidad son los pilares fundamentales en donde se asienta una buena educación, siempre va a existir una relación estrecha entre todos los agentes educativos, ya que una de las primeras escuelas que forma parte de la educación del ser humano, y la más importante es la familia, dentro de la familia es donde se adquiere las primeras experiencias y se aprenden valores, virtudes, actitudes y principios.

Después esta la escuela, es como una segunda familia en donde los niños a más de aprender saberes, fortalecen esos valores aprendidos en el hogar.

La comunicación, la fluidez y reciprocidad de las conexiones, y la potenciación de los recursos forma parte de las redes de interconexiones de los diferentes actores comunitarios. No se trata de una apertura de la escuela a la comunidad o de una interacción entre la escuela y la comunidad, sino de una red de relaciones a la que pertenecen, al estar en una misma comunidad, la escuela, la familia y otras organizaciones (Castro, y otros, 2007, pág. 30).

La base para que se logren los objetivos propuestos es una buena comunicación y tener metas en común, la educación de hoy necesita que los diferentes actores tanto la familia, la

escuela y la comunidad estén unidas y tengan una red de relaciones en donde exista la colaboración mutua, que sean un solo equipo ya que forman una misma comunidad, estas relaciones deben ser buenas para que influyan positivamente de eso depende la educación de los niños (as) de nuestro país, el beneficio es para nuestros hijos y si todos ponemos un granito de arena y facilitamos las cosas se lograrán las metas propuestas, una educación integral y de calidad que forme estudiantes que puedan enfrentarse a las dificultades que se presenten en la vida y ayuden al país en su desarrollo.

1.1.4.3. *Fundamentación teórica de la práctica docente.*

La práctica docente son espacios de análisis, reflexión y producción del conocimiento sobre la enseñanza, la institución educativa y los contextos.

Al revisar un trabajo (Ibarra, 1989), encontramos que:

...la conciencia y la voluntad del maestro están en el ámbito de lo necesario; no son fortuitos ni arbitrarios sus contenidos, no obedecen al azar aun cuando tampoco sean mero reflejo de su medio". "El maestro es un sujeto constituido por el-y en el- proceso histórico y solo es inteligible en su relación con el mundo; él – el maestro- muestra su actividad en un proceso como agente de las diferentes prácticas sociales de producción y reproducción preexistentes a su acción, de tal manera que no es posible concebir al maestro como ajeno a su inscripción social (Calderón, 1999, págs. 23,24).

Esta práctica docente implica una compleja red de actividades y relaciones que no son una casualidad ni son al azar, que puede ser entendidas, esta práctica se desarrolla en condiciones sociales, históricas e institucionales, no se puede considerar al maestro ajeno a la sociedad, todas las personas formamos parte de una sociedad por ende existen relaciones que hacen necesaria la comunicación y colaboración entre todos para una mejor convivencia.

Ibarra sostiene que la práctica docente se expresa como cualquier otra relación social, es necesaria e independiente de las voluntades que la realizan, al ser determinada no por las voluntades, sino por el grado de desarrollo de las fuerzas productivas. El maestro en el aula se convierte en un agente con características singulares, pues legitima, en lo general, relaciones propias de particular sociedad; al mismo tiempo que con su actuar y manera de pensar, reproduce modelo de maestros existentes en su entorno.

Esta práctica docente se concibe en doble sentido: como práctica de enseñanza, propia de cualquier proceso formativo y como apropiación del oficio del docente, como iniciarse, perfeccionarse y actualizarse en la práctica de enseñar. La tarea del docente es necesaria e independiente como cualquier otra relación social, se renueva y se reproduce con cada día de clase, con la interacción profesor-alumno.

El maestro tiene cualidades y características propias, pero que en su tarea copia el modelo de los maestros existentes, o llega al aula conociendo algunas maneras de actuar como nos dice este autor:

El maestro conoce vivencialmente algunas maneras de actuar en el aula- ya sea por su anterior papel de alumnos, ya sea por sus pláticas con otros maestros, por cursos-lecturas sobre el tema o por [...] dentro de esas diferentes formas él elige algunas que pone en práctica, de acuerdo a sus propias probabilidades que sin dejar de ser determinadas por condiciones histórico-materiales, son únicas e irrepetibles [...] los maestros y alumnos establecen relaciones sociales que encuentran su determinación última, en las condiciones histórico-materiales que afectan a la sociedad toda en que esté situada el aula y la escuela como escenario de la práctica docente (Calderón, 1999, pág. 33).

En el aula el maestro y los alumnos establecen relaciones sociales y la escuela es el escenario en donde se da esta relación y en donde realiza la tarea el docente. Una tarea que va más allá de solo impartir conocimientos, ya que el docente es un guía, es el mediador del proceso de enseñanza y aprendizaje, es el que indica el camino que deben seguir los estudiantes y es importante que el maestro sepa cómo y para donde llevarlos, estamos en un mundo tan complejo que exige creatividad e iniciativa, flexibilidad de pensamiento, actitudes para el trabajo ,en equipo y multidisciplinario y el docente debe lograr estos cambios en los estudiantes para que exista una educación de excelencia.

“La práctica docente es la labor que lleva a cabo el maestro dentro del aula para producir aprendizaje y que incluye los procesos de enseñanza”.

Además de producir el aprendizaje el maestro desarrolla dentro del aula todo su potencial, debe ser explorador y guía e incluir los siguientes aspectos para su mejor desempeño:

- Relaciones con los alumnos.
- Organización de la enseñanza.
- Clima de aula.

- Relaciones con los padres.
- Atención a la diversidad en el grupo de alumnos.

En este sentido estos aspectos son muy importantes todos van en relación del bienestar de los alumnos, un buen clima de aula y la relación que tenga el maestro con el alumno influye en su aprendizaje, el maestro dentro del aula tiene que tener una actitud positiva y brindar a los alumnos confianza en las relaciones interpersonales en clase y un adecuado ambiente de estudio para conseguir que tengan gusto por aprender y enseñar. En su tarea el maestro debe siempre estar preparado para atender a la diversidad de los estudiantes, es la razón para que se necesite en nuestro país escuelas inclusivas, las mismas que deben ofrecer el espacio para lograr el reconocimiento del derecho que todos tenemos a pertenecer a una comunidad. Debemos construir cultura e identidad con los otros, sin importar su medio social, cultural, sexo, ideología, etnia o situaciones personales.

Otro aspecto importante dentro de la práctica docente son los procesos de enseñanza, que son las acciones desarrolladas por el profesor en el aula para producir aprendizaje, tiene que ver más con aspectos concretos de la práctica docente como:

- Programación didáctica.
- Metodología.
- Evaluación de los aprendizajes.

La tarea del docente como práctica de la enseñanza debe ser variada, simultánea, numerosa, impredecible e inmediata para producir en el aula el aprendizaje. Dentro de la práctica docente están aspectos como: la programación didáctica que es fundamental en la enseñanza, el maestro debe estar preparado para ir a dar su clase, el método que va a utilizar para que los niños logren ese aprendizaje y la evaluación de los aprendizajes para ver si han sido asimilados.

Es relevante que el docente planifique la clase, porque la planificación es la base fundamental de la enseñanza-aprendizaje y así el conocimiento va a llegar a todos los estudiantes, su desempeño en el aula va a ser mejor, va a tener más seguridad y confianza en lo que hace y lo más importante no va a improvisar.

1.2. Gestión educativa.

En cuanto a la gestión educativa se dan a conocer conceptos de diferentes autores, características, tipos de gestión y estándares para evaluar el desempeño docente.

1.2.1. *Definiciones de gestión educativa.*

Existen diversos conceptos de lo que es la gestión educativa una primera precisión tiene que ver con la idea de la gestión. Hace 25 años no se hablaba de gestión, esta actividad estaba separada en dos actividades conceptualmente distintas: la planificación (o planeación) y la administración.

La idea básica detrás de esta distinción consiste en que, por una parte, los planificadores son los que hacen los planes, los que piensan, los que fijan objetivos, determinan las acciones que hay que seguir.

Los administradores son aquellas personas encargadas de ejecutar las acciones predeterminadas, este modelo hace una separación en clara entre la acción de diseño y la acción de ejecución, que son asignadas a universos distintos.

Esta separación ha dejado de tener validez conceptual, ahora se ha integrado a ambos procesos en la noción de “gestión”. Cuando decimos “gestión” estamos refiriéndonos tanto al proceso de la planificación como a la administración de lo diseñado.

Basados en esta integración de los conceptos podemos decir que la gestión es el proceso mediante el cual los directivos determinan las acciones a seguir según los objetivos institucionales, las necesidades detectadas, cambios que se quieren dar en la institución, nuevas acciones e implementación de cambios necesarios y la forma como se realizaran estas acciones para lograr obtener buenos resultados.

Es imprescindible la gestión que realiza cada una de las autoridades ya que buscan mejorar, fortalecer y desarrollar, buscar alternativas para mejorar la calidad educativa de las instituciones y llegar a una excelencia académica que hoy en día la sociedad nos exige.

Una segunda definición un tanto clásica de la gestión, podemos decir que la gestión es “una capacidad de generar un relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades la gente y los objetivos superiores de la organización considerada”.

O dicho de otra manera la gestión es “la capacidad de articular los recursos de que se dispone de manera de lograr lo que se desea”.

Una visión que evoca el tema de identidad en un organización, muestra a gestión como “la generación y mantención de recursos y procesos en una organización para que ocurra lo que se ha decidido que ocurra”.

Desde una perspectiva de la representación podemos decir que la gestión es “la capacidad de articular representaciones mentales”. O desde la lingüística, la gestión es “la capacidad de generar y mantener conversaciones para la acción”.

Las definiciones anteriores ponen como referencia el hecho de que la gestión tiene que ver con los componentes de una organización en cuanto a sus arreglos institucionales, la articulación de recursos, los objetivos y, sobre todo, las interrelaciones entre las personas en la acción. Pero esta gestión debe garantizar y asegurar el cumplimiento del derecho a la educación, influyendo con el acceso universal y con igualdad y lograr una educación de calidad y calidez.

La gestión de una organización se realiza “como un proceso de aprendizaje orientado a la supervivencia de una organización mediante una articulación constante con el entorno” (Unesco, 1999, págs. 17,18).

Gestión hace referencia a procesos: que permiten analizar la toma de decisiones, la conformación de equipos, la delegación, la negociación, la distribución de espacios, tiempos, responsabilidades, acciones, etc.

Actualmente se incorpora a la administración de las organizaciones el concepto de estrategia, creyendo que con eso aludimos a una metodología para planificar actividades.

La gestión educativa consiste en:

- Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.
- Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.
- Definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización.

- Comprometer a todos los actores institucionales.
- Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece.

La gestión institucional implica procesos formales, es decir, aquellos que se orientan a la concreción de acciones formuladas y planificadas, y también acciones que, en el ejercicio de la autoridad, aluden a los procesos no tan racionales ni fácilmente cuantificables, si no que se refieren a actitudes y modos de comportamiento que inciden en los procesos afectivos de los integrantes de la organización (Azzerboni y Harf, 2003, pág. 34).

Se relacionan con la interacción social que se produce en las instituciones, actitudes explícitas como implícitas a través de reconocimientos y recompensas, de sanciones y recriminaciones o señalamientos; reconociendo la autonomía de algunos docentes o limitando su creatividad. La gestión educativa tiene que orientar a la realización de todas las acciones planificadas, incidir en el buen comportamiento, en tener actitudes positivas y en que exista afecto tanto en docentes como alumnos y en toda la comunidad educativa.

La institución educativa en la actualidad es aquella que reelabora, y genera el conocimiento que la sociedad necesita para su desarrollo armónico y evolutivo, es la encargada del conocimiento, el desempeño de estas nuevas funciones exige de las instituciones de educación una filosofía y una estructura administrativa diferente de las convencionales preocupadas de las personas mucho más que en los procesos y en el desarrollo de competencias mucho más que en el cumplimiento de objetivos.

Debe existir una administración más flexible, participativa y adaptable a los cambios permanentes que exige esta sociedad, esta nueva administración implica un fuerte compromiso de todas las personas encargadas, también valores, principios de eficacia y eficiencia en las acciones ejecutadas.

La gestión educativa es una forma de interacción social, de comunicación y relacionamiento horizontal que involucra a los diferentes actores empleando diferentes métodos, recursos y estrategias orientados para lograr un fin. Desde esta forma de ver la gestión educativa sería: el proceso de construcción de condiciones para que el futuro educativo que se desee lograr se concrete.

Y para que se concreten las acciones dirigidas a favorecer el desarrollo y el aprendizaje de niños y niñas de un centro educativo es necesario que participen todos los actores de la comunidad escolar como: el director, personal directivo, administrativo y de servicio, alumnos, docentes, padres e instancias de la comunidad local.

Es importante el trabajo en equipo, un trabajo cooperativo que todas las personas de la comunidad educativa colaboren que tengan la disposición necesaria, motivación, positivismo para que puedan ayudar a que se logren las metas propuestas.

Tener una visión en común de lo que se quiere lograr; es fundamental que en cada una de las instituciones educativas participen todos ya que se pueden lograr más beneficios que garanticen y ayuden a desarrollarse y formarse.

1.2.2. Características de la gestión.

Las características de la gestión Educativa son:

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

Dialogo informado, facilita la comunicación y el intercambio crítico y propositivo entre pares (coordinadores, supervisores, docentes, directores, asesores o integrantes del equipo de supervisión), para favorecer la expresión de ideas y opiniones para establecer acuerdos, definir objetivos, estrategias y metas para mejorar la comunicación e interacción entre los distintos actores educativos.

Relaciones horizontales, es importante que la interacción entre los miembros del grupo, esta relación favorece el clima para dialogar, aprender, expresar comentarios y propuestas, y para generar ambientes de confianza que permitan potenciar las capacidades individuales y colectivas.

Fomenta la participación social, en los procesos de desarrollo social, entre ellos la educación, resulta esencial la participación de los padres de familia en los asuntos relacionados con el aprendizaje de sus hijos, la participación social es indispensable.

Reflexiva, sugiere el espacio de reflexión en la acción, es decir, la revisión constante de la práctica profesional de quienes desarrollan funciones de supervisión, asesoría, dirección y docencia para asegurar el alcance de los propósitos planteados (Dirección General de desarrollo de la Gestión e Innovación Educativa, 2010, págs. 73,74,75,76).

Por lo tanto las instituciones deben garantizar la inclusión de niños(as) sin importar su origen, sus condiciones personales, sociales o culturales, deben incluir a aquellas personas que presenta cualquier problema de aprendizaje o discapacidad.

Es necesario que exista la comunicación, el dialogo, generar un ambiente de confianza para poder dar ideas opiniones, generar proyectos que ayuden a tener un educación de calidad. Dentro de las actividades que se realizan en las instituciones es muy importante e

indispensable la participación de los padres de familia, y que formen parte de la educación de sus hijos, además dentro de la administración de las instituciones deben haber espacios de reflexión acerca del desempeño docente y realizar continuas supervisiones en el desarrollo de las clases para que los docentes mayan mejorando cada día su labor y se consigan los propósitos que se plantean.

Este conjunto de acciones son realizadas por todos los componentes de una institución educativa, con roles definidos, es decir saben lo que tienen que hacer en el momento y lugar preciso, interactúan de manera organizada, usando determinados recursos, para el logro de un objetivo común.

1.2.3. Tipos de gestión.

Los tipos de gestión educativa son:

- **NORMATIVO:** *Este tipo de gestión dominó en los años 50 y 60 hasta inicios de los 70. Es una visión lineal que va desde un presente, hacia un futuro único, cierto, predecible y alcanzable, que es el resultado de la planificación en el presente. Planificación que está orientada al crecimiento cuantitativo del sistema. Las reformas educativas de este periodo se orientaron principalmente hacia la expansión de la cobertura del sistema educativo.*
- **PROSPECTIVO:** *Inicio de los 70. El futuro es previsible, a través de la construcción de escenarios múltiples y, por ende, incierto. Se ha pasado de un futuro único y cierto a otro múltiple e incierto. La planificación se flexibiliza. Se caracteriza por las reformas profundas y masivas ocurridas en Latinoamérica (Chile, Cuba, Colombia, Perú, Nicaragua) las que notablemente, presentaban futuros alternativos y revolucionarios.*
- **ESTRATÉGICO:** *Principios de los 80. La estrategia tiene un carácter estratégico (normas) y táctico (medios para alcanzar lo que se desea). Articula los recursos humanos, técnicos, materiales y financieros propios de una organización. Recién, a inicios de los 90 se empieza a considerar este enfoque en la práctica de la planificación y gestión en el ámbito educativo. Se plantean diagnósticos basados en el análisis FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas) que pone en relieve la visión y la misión de la institución educativa.*
- **ESTRATÉGICO-SITUACIONAL:** *Mediados de los 80. A la dimensión estratégica se introduce la dimensión situacional. El análisis y el abordaje de los problemas hacia un objetivo, es situacional. Se quiebra el proceso integrador de la planificación y se multiplican los lugares y entidades planificadoras, lo que da lugar a la descentralización educativa.*
- **CALIDAD TOTAL:** *Inicios de los 90. Se refiere a la planificación, el control y la mejora continua, lo que permitiría introducir “estratégicamente” la visión de la calidad en la organización (Juran, 1998). Los componentes centrales de la calidad son: la identificación de usuarios y sus necesidades, el diseño de normas y estándares de calidad, el diseño de procesos que conduzcan hacia la calidad, la mejora continua de las distintas partes del proceso y la reducción de los márgenes de error. Surgen dos hechos*

importantes: uno que reconoce la existencia de un "usuario" y dos la preocupación por los resultados del proceso educativo.

Se orientan a mejorar los procesos mediante acciones tendientes, entre otras, a disminuir la burocracia, reducir costos, mayor flexibilidad administrativa y operacional, aprendizaje continuo, aumento de productividad y creatividad en los procesos. Se generaliza el desarrollo de sistemas de medición y evaluación de la calidad. La preocupación por los resultados lleva a analizar y examinar los procesos y los factores que en ellos intervienen para orientar las políticas educativas

- **REINGENIERÍA:** *Mediados de los 90. Se sitúa en el reconocimiento de contextos cambiantes dentro de un marco de competencia global. Las mejoras no bastan, se requiere un cambio cualitativo, radical. Implica una re conceptualización fundacional y un rediseño radical de los procesos. Principales exponentes son Hammer y Champy. Se reconoce mayor poder y exigencia acerca del tipo y la calidad de la educación que se espera. En el paradigma sobre educación y aprendizaje, si se quiere una mejora en el desempeño, se necesita un cambio radical de los procesos.*
- **COMUNICACIONAL:** *Segunda mitad de los 90. Es necesario comprender a la organización como una entidad y el lenguaje como formador de redes comunicacionales. El lenguaje es el elemento de la coordinación de acciones, esto supone un manejo de destrezas comunicacionales, ya que los procesos de comunicación facilitarán o no que ocurran las acciones deseadas. Se comienza una gestión en la que se delega decisiones a grupos organizados que toman decisiones de común acuerdo. Responsabilidad compartida, acuerdos y compromisos asumidos de forma corporativa en un trabajo de equipos cooperativos. Se quiebra el proceso integrador de la planificación y se multiplican los lugares y entidades planificadoras, lo que da lugar a la descentralización educativa (Representación de la Unesco en el Perú, 2011, pág. 23).*

Si bien es cierto la educación en nuestro país ha pasado por una situación crítica, dramática, debido a la persistencia del analfabetismo, bajo nivel de escolaridad, tasas de repetición y deserción escolares elevadas, mala calidad de la educación y deficiente infraestructura educativa y material didáctico, falta de capacitación de los docentes, la insistencia en una educación cuantitativa, todos estos factores influyeron para que en nuestro país se busquen nuevas alternativas, medios, formas para poder cambiar la educación. Los esfuerzos que se han realizado para cambiar esta situación han sido significativos, en la actualidad nuestra educación cuenta con políticas educativas que buscan mejorar la calidad de la educación.

Disponer de esta políticas educativas no es solo mejorar la calidad de la educación, sino también, el desempeño docente, mejorar la infraestructura de las instituciones, capacitar a los docentes, que los niños cuenten con los espacios adecuados para su educación, que exista equidad e inclusión, acceso a la tecnología, etc. Se quiere una educación basada en principios éticos, humanos, democráticos, científicos, que desarrolle en los niños(as), jóvenes un pensamiento crítico y reflexivo.

En este sentido se quiere dar una educación de calidad y calidez, que nuestros hijos tengan una educación integral, que se eduquen con valores, que sean personas con mucha creatividad, nuestro país necesita de jóvenes que al terminar sus estudios puedan enfrentarse a los retos que se les presenten en nuestra sociedad y desempeñarse con tranquilidad.

2.4. Ámbitos de gestión docente.

Existen cuatro ámbitos en los que se desarrolla la gestión educativa como son: ámbito de la gestión legal, ámbito de la gestión de aprendizaje, ámbito de la gestión de planificación y ámbito de la gestión de liderazgo y comunicación.

2.4.1. *Ámbito de gestión legal.*

En el ámbito de la gestión legal, el sistema educativo busca reforzar las normativas dirigidas a planes y programas educativos. Basándose en la Constitución de la República (aprobada en el 2008), la Ley Orgánica de Educación Intercultural (vigente desde el 31 de marzo de 2011) y el Reglamento a dicha Ley (esta en vigencia desde el 26 de julio del 2012) con esta normativa se modificó completamente la estructura de la educación antigua, para obtener cambios que mejoren la educación en nuestro país.

Tanto docentes como directivos de las instituciones debemos conocer esta normativa ya que existen objetivos, metas, políticas concretadas en proyectos y actividades que nos pueden ayudar para resolver problemas que se nos presenten dentro del aula y de la institución y con ello mejorar la calidad educativa.

Debemos basarnos en esta normativa para realizar en cada institución un código de convivencia institucional, el mismo que necesita la participación de directivos, maestros, estudiantes y padres de familia.

En este documento se establecen los compromisos de toda la comunidad educativa para la escuela con la finalidad de obtener un diagnóstico actual de la institución y en función de este tomar decisiones acordes con los objetivos y las políticas formuladas.

En el nuevo marco legal educativo se establece que la educación es condición necesaria para la igualdad de oportunidades y para alcanzar la sociedad del Buen Vivir, está amparado por la Constitución de la República del Ecuador y es la satisfacción plena de las

necesidades básicas de toda la población, el bienestar de la gente, comunidades, campesinos, trabajadores y maestros, primeramente proporcionando una seguridad laboral, un salario justo, condiciones mejores para una vida digna.

2.4.2. *Ámbito de gestión del aprendizaje.*

La gestión del aprendizaje es el quehacer educacional de los docentes que tienen la responsabilidad de formar al ser humano en la sociedad del conocimiento, con una educación crítica-reflexiva que permita al humano insertarse en la sociedad eficientemente. La condición cambiante del mundo contemporáneo hace que el concepto de aprendizaje tome una dimensión más amplia y que se maneje en función del cambio en el significado de la experiencia, para que puedan desarrollarse los humanos con comportamientos a la altura de los tiempos en que vivimos, de acuerdo a las exigencias de nuestra sociedad y no a los anteriores, en que el aprendizaje era el símbolo del que más sabía.

El aprendizaje es hoy algo que está en estrecha vinculación con la formación cognitiva, afectiva, valórica y motriz, a partir de la visión holística que se requiere para poder mirar los fenómenos desde una óptica más global que nos permita ver el proceso ante nosotros como una complejidad justo en la medida de lo que es. La gestión del aprendizaje es lo que se requiere para lograr estos propósitos (Caballero, 2008, pág. 311).

El aprendizaje en la actualidad no solo se trata de adquirir conocimientos de las áreas curriculares, sino también, el aprendizaje tiene que ver con valores y normas socialmente compartidos para una mejor convivencia. Vivir con valores y enseñar valores ya que es un aprendizaje integral, más profundo y significativo.

El modelo teórico de la gestión del aprendizaje debería ser una consecuencia de una coherente educación – sociedad la que se sostiene sobre un cuadro del mundo que lo ve como una realidad compleja, y el único pensamiento que lo puede comprender es el que sostiene a partir del enfoque complejo, un estudio funcional de sus partes hacia un todo.

El aula en las que se realizan diversas actividades pedagógicas hay que verla como una realidad que se vive en cada momento, en que los alumnos construyen los conocimientos, es una continuidad de su vida cotidiana, aunque no ideal que forma parte de las horas en que el alumno está en la escuela.

La gestión del aprendizaje requiere de actividades pedagógicas en las que el alumno interactúe socialmente, modificando sus estructuras cognitivas a partir de sus conocimientos

previos en unidad con lo afectivo motivacional y los valores como la solidaridad, la paz, la verdad, la justicia y el respeto a la diversidad.

“El profesor debe propiciar penetrar en la realidad compleja incluyendo al humano, no como sinónimo de dificultad, sino como alta densidad de interrelaciones que se manifiestan en ella, actuar en ella, entenderla e investigarla conjuntamente con sus alumnos” (Caballero, 2008, pág. 325).

Desde este punto de vista el profesor debe incluir al alumno en sus actividades, dejar que el forme parte de este aprendizaje, debe permitir que exista una mutua relación, que los dos interactúen y compartan las dificultades que se les presente y juntos sepan caminar de la mano y seguir adelante. Debe el maestro proveer un ambiente adecuado para que conjuntamente con los estudiantes que ellos entiendan, investiguen y actúen en esta realidad que vivimos.

2.4.3. *Ámbito de la gestión de planificación.*

La planificación en una institución se debe hacer sistemática y constante, tanto a nivel del centro como de aula y deberá permitir una acomodación flexible a la realidad que puede cambiar. La base fundamental de una buena enseñanza y aprendizaje es la planificación, el docente debe participar y garantizar el éxito en el proceso educativo.

Como lo dice este autor: “La realidad es dinámica; no es algo que permanece invariable, sino que continuamente cambia en función de las circunstancias. La planificación no tiene sentido sino es respecto a su aplicación práctica en situaciones concretas. (Borbones, 1992, pág. 170).

Si queremos tener un buen nivel de educación debemos dar pasos grandes por los continuos cambios que se dan, tanto directivos y docentes deben estar listos, preparados, y planificar de acuerdo a las necesidades que demanda esta sociedad, es indispensable que la planificación deba ser con respecto a su aplicación, ya que la planificación es la base que orienta no solo el accionar de la institución sino del accionar del docente, debemos ser enérgicos, activos, diligentes buscar las herramientas que nos ayuden y planificar los instrumentos necesarios para la organización institucional o de aula.

La planificación pedagógica implica que el profesor ubique su foco en los procesos de enseñanza-aprendizaje, es decir, es el ámbito que incluye la metodología, la planeación de las dimensiones temporales de los currículos, la definición de metas y expectativas –preferiblemente altas– en torno a

los desempeños de los estudiantes y el diseño de objetivos, planes de clase y materiales pedagógicos considerando las necesidades de los estudiantes (Stronge, Tucker y Hindman, 2004).

Dentro de una buena planificación debe estar la metodología necesaria, la definición de metas y objetivos que se quieren lograr y que estén de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, debe disponer de los recursos necesarios, si hablamos de una educación de calidad debemos comenzar por planificar, ya que una buena planificación ayuda a que las metas sean conseguidas. Si los directivos y los docentes planifican las actividades que van a realizar para beneficio de la escuela dentro de la educación, lograran realizar los cambios que quieren dar en nuestro país, dejando atrás la educación tradicional.

“La planificación estratégica permite organizar el centro educativo y prever resultados desde un ideal previamente determinado y en tres niveles: individual, organizacional y de la sociedad” (Kaufman y Herman, 1991).

Esta planificación estratégica es un proceso de desarrollo e implementación de planes para alcanzar, es relevante que identifiquemos los problemas a los que nos vamos a enfrentar, para poder organizar mejor un centro educativo en el caso de los directivos y para lograr el aprendizaje en los estudiantes los profesores. Debemos buscar una secuencia para la organización ya sea en forma individual cada docente sus planificaciones o actividades que se van a realizar en clase, los directivos organizando y planificando las actividades de la institución y la comunidad, debe ser una organización que brinde oportunidades para que participen todos, estudiantes, docentes, directivos y padres de familia.

Por medio de esta planificación podemos conocer el centro educativo a largo plazo, imaginarlo a futuro, un futuro que este dentro de las necesidades de la sociedad, que es lo que queremos de nuestra institución considerando todos los factores que lo influyen y determinan el logro de todas estas metas que facilite una visión integradora.

Una planificación de esta naturaleza, en el pensar de Kaufman (1991), debe iniciarse con la determinación de una visión ideal, con el objeto de no contaminar los sueños con los datos a veces negativos de la realidad, aunque posteriormente deben ser considerados.

En este sentido primero debemos saber qué y cómo queremos que sea nuestra institución, que cambios debemos dar para que mejore, pensar siempre en el presente y en el futuro de nuestra institución, no pensar en retroceder. Para la planificación debemos hacer nuestro mayor esfuerzo y pensar positivamente, no quedarnos quietos más bien buscar más alternativas que nos ayuden a garantizar una educación de calidad, no debemos rendirnos

en las primeras dificultades que tengamos, no podemos retroceder en los cambios que ya se han dado que han beneficiado totalmente a toda la comunidad educativa.

Por su parte, Gairin (1997) considera que la planificación del cambio implica planificar un Proyecto Educativo del Centro. Este documento contiene lineamientos de largo y mediano plazo, y además, un Proyecto Curricular del Centro. Esta planificación se operacionaliza en una programación anual. Gairin sugiere que la planificación se acompaña de una normativa interna que se diseña para regular el proceso y facilitar su concreción. También considera importante en una memoria los logros y fallas para poder revisar lo actuado e introducir las conexiones del caso. El autor sugiere que el Proyecto Educativo responda a tres preguntas: ¿Quiénes somos?, ¿Qué queremos?, ¿Cómo organizamos? La primera pregunta corresponde a un nivel ideológico y permite la identificación de la institución y unificar creencias, aspiraciones, entre otros. La segunda pregunta corresponde al nivel pedagógico-institucional y permite definir los objetivos que se desea alcanzar. La tercera corresponde al nivel estructural y permite definir la organización necesaria para el cambio (García, Rojas, y Campos, 2002, págs. 114,119).

Es necesario planificar en cada institución proyectos como: Proyecto Educativo Institucional, Proyecto Operativo Anual, basados en una normativa para que se ajuste el proceso y la realización de estos proyectos. Es relevante en una institución educativa el saber ¿Quiénes somos?, ¿Qué queremos?, ¿Cómo organizamos?, de esta tres preguntas se debe partir para saber la idea que tienen de la institución, conocer la perspectiva, que aspiran de esta institución, es decir, definir los objetivos que quieren lograr y como lo van a hacer, si quieren cambios en la institución.

De esta manera lo que se busca es estar en un nivel de calidad muy alto, mejorar la educación y que este a nivel de lo que necesita nuestra sociedad y garantizar a los alumnos esa calidad en la educación que reciben, con docentes bien preparados, con una capacitación permanente y que la escuela les dote del espacio adecuado, recursos necesarios para su aprendizaje. Sin olvidarse de que la educación no solo es en conocimientos, sino también, en valores, una formación integral que haga de estos niños, niñas y jóvenes el futuro de la Patria.

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

El liderazgo son habilidades gerenciales o directivas que una persona tiene para influir en la forma de ser de las personas. Un verdadero líder es quien guía y enseña mediante el ejemplo. En el campo educativo el liderazgo escolar ha ido adquiriendo cada vez mayor relevancia en relación con los buenos resultados de las escuelas. Un verdadero líder ordena, organiza la comunidad educativa según la misión que se han propuesto, deben

generar confianza, debe tener veracidad y fluidez, el director de la institución debe estar cerca de los miembros de la comunidad educativa, ser abierto y tener apertura.

El modelo de liderazgo a partir de estándares fue desarrollado a partir de 1994 por el Consorcio Interestatal de Licencia de Líderes Escolares, entidad que se comprometió en aportar conocimiento para mejorar las habilidades de los líderes de organizaciones educativas de nivel básico y secundario.

Este marco define núcleos comunes de conocimientos, actitudes, desempeños que facilitarían el ejercicio de un liderazgo para el logro de escuelas efectivas y el mejoramiento de resultados educativos.

Estándares para el liderazgo en organizaciones educativas:

- *El administrador de una escuela deberá ser un líder educacional que promueve el éxito de todos los estudiantes a través de: facilitar el desarrollo, la articulación, la implementación y la supervisión de una visión de aprendizaje que es compartida y apoyada por la comunidad escolar.*
- *El administrador de una escuela deberá ser un líder educacional que promueve el éxito de todos los estudiantes a través de: advocar, alimentar y sostener una cultura escolar y un programa instruccional conducente al aprendizaje escolar y el crecimiento profesional de los funcionarios.*
- *El administrador de una escuela deberá ser un líder educacional que promueve el éxito de todos los estudiantes a través de: asegurar la administración de la organización, las operaciones y los recursos para un entorno de aprendizaje seguro, eficiente y efectivo.*
- *El administrador de una escuela deberá ser un líder educacional que promueve el éxito de todos los estudiantes a través de: colaborar con las familias y los miembros de la comunidad respondiendo a intereses y necesidades de una comunidad diversa y movilizar los recursos de la comunidad.*
- *El administrador de una escuela deberá ser un líder educacional que promueve el éxito de todos los estudiantes a través de: actuar en forma íntegra, justa y ética.*
- *El administrador de una escuela deberá ser un líder educacional que promueve el éxito de todos los estudiantes a través de: comprender, responder y ejercer influencia sobre el contexto político, legal, económico, social y cultural (Beach, Castro, Madariaga, y Araya, 2002, pág. 107...113).*

En la gestión de liderazgo, un líder debe primero conocerse a sí mismo, saber cuáles son sus cualidades y sus fallas, debe saber lo que quiere, porque lo quiere y como comunicar a

los otros lo que quiere para lograr su apoyo y colaboración, debe crear un clima apto y positivo, debe vivir con valores, dar el ejemplo, guiar correctamente para el cumplimiento de las metas tanto de la institución como de los aprendizajes.

El director de la institución no solo debe pensar en él y en sus beneficios, si no debe preocuparse del beneficio de la institución y de todas las personas que forman parte de ella, se debe promover el éxito en sus alumnos facilitando su desarrollo, conducir en el aprendizaje y ayudar en su crecimiento personal, tener una buena comunicación con los demás, comprender, responder y ejercer influencia positiva sobre toda la comunidad educativa.

Debe ser justo, capaz, íntegro e influir, fomentando el trabajo en equipo, buscando objetivos en común, facilitando los recursos necesarios para el logro del aprendizaje, promover el compañerismo, afecto, consideración para todos los integrantes de la comunidad educativa. Ser siempre un líder que promueva, que organice y de cumplimiento a las metas propuestas educativas, sosteniendo, aumentando haciendo crecer todo aquello que permita alcanzar la misión institucional.

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

En cuanto a este tema vamos a conocer que es una estrategia y que estrategias existen dentro de la gestión educativa.

1.3.1. Concepto de estrategias.

Las estrategias son un conjunto de actividades que nos ayudan a lograr los objetivos propuestos, el docente utiliza estas estrategias para llevar cabo la adquisición, almacenamiento y utilización de información, las utilizan como un medio para lograr adquirir habilidades y conocimientos. Como docentes debemos tener la capacidad de promover en los estudiantes el aprendizaje, por lo que debemos tener los elementos suficientes para enseñar de forma adecuada.

Existen varios aportes de autores acerca del concepto de estrategia que nos ayudan a tener una visión más clara tanto en el proceso de enseñanza como en el aprendizaje. Como este autor las define como:

Las estrategias de aprendizaje permiten transformar la información en conocimiento a través de una serie de relaciones cognitivas que, interiorizadas por el alumno, llevan a permitir organizar la información y, a partir de ella, hacer inferencias y establecer nuevas relaciones entre diferentes contenidos, facilitándoles su proceso de aprender a aprender (Hernández, 1988).

De esta manera las estrategias hacen que toda la información que reciben los estudiantes se transforme en conocimiento a través de una serie de procesos mentales ya sean simples como: la percepción, atención y la memoria, y complejos como: pensamiento, lenguaje e inteligencia. A través de estos procesos el alumno interioriza el conocimiento lo que permite que organice la información y se facilite su proceso de aprendizaje.

Otro aporte importante es el de Tomas quien dice:

La palabra estrategia se refiere a aquella secuencia ordenada y sistematizada de actividades y recursos que los profesores utilizamos en nuestra práctica educativa, determina un modo de actuar propio y tiene como principal objetivo facilitar el aprendizaje de nuestros alumnos. Las estrategias didácticas se basan en unos principios metodológicos como señas de identidad de una actuación educativa concreta. Son aquellas acciones que les caracterizan y les permiten diferenciarse de otro tipo de actuaciones; dependen del momento en que se encuentra el proceso de enseñanza-aprendizaje, del grupo-clase al que van dirigidas y de la naturaleza de los aprendizajes (Tomas, 1995, pág. 55).

Se refiere a que los docentes realizan una serie de actividades pero de una manera organizada, que tienen el objetivo de facilitar el aprendizaje de los alumnos, estas acciones hacen que el aprendizaje se de en los alumnos dependiendo de diversos factores como: el momento en el que se realiza el proceso de enseñanza-aprendizaje, el agrupo al que van dirigidas las clases y la naturaleza del aprendizaje. Estas actividades o recursos que utilizan los docentes determinan un modelo de actuar propio en el cual el único objetivo es facilitar el aprendizaje de los alumnos.

Las estrategias se entienden como un conjunto interrelacionado de funciones y recursos capaces de generar esquemas de acción que hacen posible que el alumno se enfrente de una manera más eficaz a situaciones generales y específicas de su aprendizaje; que le permiten incorporar y organizar selectivamente la nueva información para solucionar problemas de diversa orden. El alumno al dominar estas estrategias organiza y dirige su propio proceso de aprendizaje. Las estrategias son siempre conscientes e intencionales dirigidas a un objetivo relacionado con el aprendizaje (Omelas, Estrategias de enseñanza y aprendizaje, 2003, págs. 3,4).

Quiere decir que en el alumno se generan ideas y debe integrarlas, organizarlas para que esta nueva información ayude a los estudiantes a solucionar problemas, pero para que se de este logro en el aprendizaje debe dominar estas estrategias organizar y dirigir su

proceso, cada una de las estrategias están dirigidas en un bien común que es el aprendizaje efectivo de los alumnos.

Las estrategias son formas que se emplean para llevar a cabo una tarea, resolver un problema o facilitar la asimilación de un aprendizaje. Y es el docente o la institución los que deben definir las metas o los objetivos que se quieren alcanzar dentro del aula y de la institución, de esta manera buscar las estrategias adecuadas para realizar sus logros y que la enseñanza y el aprendizaje de los niños sea potencial.

1.3.2. Tipos de estrategias.

Existen estrategias para cada tipo de gestión ya sea legal, de planificación, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.

1.3.2.1. En la gestión legal.

El director de la institución educativa es la máxima autoridad y el representante legal de la misma, es responsable de los procesos de la gestión educativa, pedagógica y administrativa y debe lograr óptimas condiciones para el adecuado desempeño profesional de los docentes, con el fin de que los estudiantes obtengan las competencias necesarias.

Las actividades que realiza el docente son: planificación, organización, dirección, coordinación y control, por esta razón el director debe estar preparado para actuar en todos estos ámbitos. De esta manera el director debe conocer toda la normativa y actuar bajo la misma ya que es el encargado de promover estrategias que ayuden a la realización de las metas propuestas y con eso alcanzar la calidad educativa.

Dado que el cumplimiento de la norma parece consustancial con el ejercicio de la supervisión, la mediación en este aspecto ira orientada a acomodar el contenido de lo legalmente establecido a la realidad concreta de la actuación educativa, en nuestro caso para el tratamiento de la diversidad. Esta mediación puede, a veces, tener que dirigirse a la orientación de personas o instituciones sobre la imperiosa obligación de cumplir con normas legales de obligado cumplimiento (Palacios, 2011, pág. 104).

En este sentido todas las instituciones están en la obligación de cumplir con las normas legales que están dentro de estos instrumentos que orientan las decisiones que están centradas en los estudiantes y en su calidad de educación, estas normas son un conjunto de

reflexiones, decisiones y estrategias que ayudan a la comunidad educativa. Y buscan la inclusión y el respeto al derecho de la educación y a la igualdad de oportunidades.

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

Las instituciones educativas deben planificar estrategias que ayuden a lograr los objetivos y metas propuestas. Dentro de las estrategias institucionales tenemos:

- Estrategia académica, incluye decisiones sobre programas actuales, ya sea para mantenerlos, elaborar otros nuevos o abandonarlos.
- Estrategia de oportunidad de servicios, identifica nuevos programas como oportunidades de mercado.
- Estrategia competitiva, las instituciones no pueden ignorar a su competencia.
- Estrategia de posicionamiento, descripción de como una persona o grupo percibe a la institución en relación a otras instituciones.
- Estrategias de mercado objetivo, el mercado es el conjunto de personas que tiene un interés actual y potencial en el producto o servicio y la capacidad de pagarlo (Manes, 2004, pág. 38).

Con cada una de estas estrategias lo que buscan las instituciones educativas es un nivel académico alto, para lograr este objetivo tienen primeramente los directivos que conocer las normativas institucionales, programas académicos actuales. Además deben estar en un proceso de mejora continua, por la competitividad, fijarse metas y objetivos que logren que la educación siempre sea superior a la de otras instituciones.

Dentro de la planificación institucional se debe tomar en cuenta también la capacitación permanente de los docentes, realizar un diagnóstico acerca de su desempeño y hacer que los docentes mejoren día a día su labor. Tanto los directivos de las instituciones como los docentes deben tener una visión de lo que quieren alcanzar y tener claro cuál es su misión, para que así tengan una mejor percepción de las actividades que deben realizar.

El trabajo de los directivos y docentes es preponderante en la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes y para que se logren todas las metas deben trabajar en equipo y buscar

alternativas, deben tener un objetivo en común que garantice el desarrollo y el fortalecimiento de toda la comunidad educativa.

1.3.2.3. *En la gestión del aprendizaje.*

Las estrategias de aprendizaje son importantes de utilizar ya que ayudan a desarrollar el aprendizaje de una manera significativa, comprensiva y a la vez constructiva, además estimula la motivación por el aprendizaje. Si hablamos de las destrezas de aprendizaje estamos hablando de operaciones, destrezas, y acciones que una persona utiliza para conseguir las metas propuestas.

En esta gestión las estrategias son:

- Estrategias cognitivas, en las que se incluyen hábitos de estudio y recursos específicos que ayudan en los procesos de recogida, análisis, procesamiento, comprensión, almacenamiento y recuperación de la información para utilizarla dónde, cuándo y cómo sea preciso. Dentro de estas estrategias están las estrategias de repetición, de elaboración y de organización (Legazpe, 2008, págs. 75,76).

Dentro de las estrategias cognitivas se encuentran prácticas de estudio y recursos que incluyen técnicas, destrezas y habilidades que las personas usan para recoger, analizar y procesar la información, esta información puede ser recuperada en el momento preciso. Estas estrategias ayudan a que la persona aprenda, piense y sea creativa con el fin de tomar decisiones y resuelva problemas.

- Estrategias meta-cognitivas, se utilizan para planificar, controlar y dirigir los propios procesos mentales e integrar las estrategias específicas para conseguir ciertos objetivos. El término "meta-cognición" introducido por Flavell (1976, 1979, 1987), se refiere a la capacidad para considerar las propias operaciones cognitivas como objeto del pensamiento o, más sencillamente, a la reflexión sobre el propio pensamiento. Esta meta-cognición incluye dos aspectos: el conocimiento o conciencia que el sujeto tiene de sus propios procesos mentales y psicológicos, y la capacidad de controlar estos procesos organizándolos, dirigiéndolos, y ajustándolos a las exigencias de la tarea (Legazpe, 2008, págs. 75,76).

Las estrategias meta-cognitivas permiten planificar, controlar y dirigir el almacenamiento, elaboración y traducción de los datos, es decir la persona es consciente de lo que sabe, explica cómo lo aprendió e incluso sabe cómo puede seguir aprendiendo. Estas estrategias dirigen nuestra atención hacia la información importante, y nos llevan a la reflexión de nuestro propio pensamiento.

Estas estrategias son herramientas importantes porque nos permiten aprender a aprender, porque por medio de ellas comprendemos y desarrollamos conscientemente nuevas cosas y usamos nuestros conocimientos en la resolución de problemas que se presentan día a día.

- Estrategias de control de recursos afectivo-motivacionales, tienen como objetivo crear un clima psicológico adecuado para el aprendizaje. Son estrategias destinadas a mantener la concentración, evitar la ansiedad y promover las percepciones de autoeficacia, control y causación personal (Legazpe, 2008, págs. 75,76).

Estas estrategias tienen como objetivo crear un clima adecuado en la manera de pensar, sentir y comportarse, ayudan a mantener la atención y motivación en los estudiantes, la motivación es preponderante para promover en ellos el aprendizaje y que no interfiera en su educación, todos los niños necesitan valerse por sí mismo, sentirse seguros de lo que pueden hacer y obtener, realizar con éxito una conducta en una situación dada y tener control.

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

Un directivo debe estar preparado para resolver cualquier conflicto que se de en la institución, ya que implica una gran responsabilidad y toma de decisiones de las que depende el éxito o el fracaso de la institución educativa. Para lo cual deben buscar estrategias de trabajo que ayuden a mejorar y fortalecer su desempeño tanto en la enseñanza y aprendizaje y que las metas propuestas se realicen por el bien de la institución educativa, de los estudiantes, docentes y demás miembros de la comunidad educativa, tener en cuenta problemáticas más comunes que afectan a las instituciones y una buscar solución a tiempo.

Algunas propuestas planteadas por Joaquín Gairín Sallán pueden orientar al equipo de conducción cuando debe tomar decisiones ante conflictos:

- Reconocer cuales son los conflictos más comunes o habituales que se despliegan en cada institución, como también anticipar los conflictos potenciales.
- Asumir que las decisiones conllevan coaliciones no estables, ni tan firmes que garanticen la direccionalidad de las acciones; ser consciente de que esas coaliciones, muchas veces, responden a intereses individuales y por lo tanto no asumidos por las necesidades y requerimientos colectivos.
- Analizar retrospectivamente los modos de responder de cada uno de los actores frente a conflictos, ya que es usual desarrollar respuestas habituales ante los mismos.
- Tratar de anticipar y diseñar cursos de acción alternativos, es decir, construir otros modos de respuesta que impliquen un mayor grado de flexibilidad y creatividad a nuestro accionar.
- Intentar plantear los conflictos como problemas, evitando la construcción de dilemas que, por definición son insolubles.
- Considerar que todas las perspectivas son reales para sus protagonistas; cuando los actores de un conflicto lo relatan, siempre lo hacen desde una perspectiva en la que se enmarca la que constituye su realidad.
- Tener en cuenta, de manera complementaria, tanto la perspectiva individual de conflicto, una percepción como la perspectiva social, grupos de personas o instituciones que apuntan a metas opuestas, afirman valores antagónicos o tienen intereses divergentes.
- Configurar estructuras de funcionamiento atendiendo a la lucha por el control de la organización por parte de los actores institucionales.
- Apreciar cuales son las preferencias e intenciones puestas en juego por los actores tanto en la intervención institucional como en la toma de decisiones tiene como marco y sustento la incertidumbre y la racionalidad limitada, y que las determinaciones que se toman jamás pueden considerarse mecánicas ni asépticas.

- Reconocer que las intervenciones de los actores en la escuela remiten a un entramado de creencias, planteos, impresiones e ideologías no siempre explícitas ni tampoco apreciadas por ellos mismos, pero que, sin embargo, están incluidas inevitablemente en su forma cotidiana de responder y actuar.
- Tener claro que, como directivo, el impacto de “sus” decisiones ejerce poderosa influencia en el colectivo institucional en tanto representa el “poder formal”, pero además, ser consciente de que el poder informal implica no someterse a la relación superior-subordinado, por lo cual muchos no acatarán ni asumirán las decisiones tomadas por quien ocupa un lugar legitimado por la designación formal.
- Apreciar que distribución de tareas y responsabilidades, asignación de recursos, procesos de delegación, mayor o menor autonomía en la toma de decisiones, individual y/o colectiva, son expresiones ideológicas que, por otro lado expresan intereses vinculados con el poder, la percepción acerca de la autoridad y su legitimación, expresan la micro-política institucional (Harf, 2007, págs. 47,48).

Los directivos de las instituciones son los llamados a realizar la distribución de tareas y responsabilidades a los docentes, nombrar comisiones que ayuden a la ejecución de las actividades de la comunidad, ellos deben estar al tanto y conocer cada uno de los conflictos que se presenta en las instituciones y buscar las alternativas para su solución, tomando en cuenta que su opinión o lo que vayan a hacer es decisivo para la escuela.

Un líder debe tener precisión en la toma de decisiones, fomentar la comunicación con los docentes, un verdadero líder debe actuar con responsabilidad, tiene que anticipar y diseñar cursos de acción alternativos.

Debe estar preparado cuando las decisiones que él tome no sean aceptadas por los demás, ya que no todos pensamos de la misma manera, debe ser flexible y creativo en su modo de actuar, como eje de la comunidad educativa tiene que tener claro a donde va a llevar a la institución, que es lo que quiere lograr, sabe que como directivo tiene influencia en las personas ya sea de manera positiva o negativa, como directivo debe estar preparado cuando tenga oposición y aceptar las demás opiniones de los demás con respeto al tema o conflicto, siempre tiene que influir en forma positiva motivar y brindar confianza.

CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA

En este capítulo se detalla todo el proceso realizado en esta investigación, la institución, participantes, recursos, técnicas, métodos y herramientas utilizadas.

2.1. Diseño de investigación.

Para la realización del presente trabajo investigativo se utilizó bibliografía actualizada de libros, folletos, páginas de internet, revistas y otras fuentes documentales. Se emplearon métodos, técnicas e instrumentos apropiados para el desarrollo de esta investigación, con la finalidad de fundamentarlo.

Luego de haber recopilado la información necesaria, se procedió a tomar como población o muestra de estudio a cinco docentes del Centro Educativo.

La investigación que se propone es de tipo **cuantitativa** por cuanto se realizará la recolección de datos, los mismos que serán tabulados, sistematizados y debidamente analizados, es **exploratoria** por que por medio de esta investigación se va a recoger información acerca del desempeño de cada uno de los docentes investigados, y es **descriptiva** porque va a permitir medir o evaluar lo investigado, ya que facilitará explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, de tal manera, haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad.

2.2. Contexto.

El Centro de Educación Inicial y Básica “Inocencio Jácome” es un Centro Católico Particular que se propone cultivar todas las potencialidades del SER HUMANO, a partir de la inteligencia, la voluntad la acción, como elementos básicos del dinamismo del hombre, ordenado al goce de la auténtica libertad en Cristo.

Es un centro que se propone fortalecer la Comunidad Educativa, integrando en la convivencia pacífica, respetuosa, amena y cordial a educadores, alumnos, padres de familia, para unidos en sus ideales, crezcan en fe, esperanza y amor fraterno.

Está regentado por las hermanas Dominicanas de Santa Catalina de Sena de San Antonio de Ibarra, es una comunidad identificada por la vivencia de los principios evangélicos, al servicio de la Verdad, la Virtud y al Ciencia, así como la Justicia y la Solidaridad con calidad y calidez.

Reconocido por su alto nivel de formación humano- científico, pedagógico-investigativo y tecnológico- productivo, capaces de liderar procesos innovadores, en cooperación familia-escuela, a fin de lograr una sociedad más humana y fraterna.

Se basa en los principios evangélicos dominicanos para promover la dignidad humana, con la finalidad de ponerlos al servicio de la sociedad.

Este centro educativo fue fundado el 26 de noviembre de 1946, está ubicado en la Parroquia Rural de San Antonio de Ibarra, en la Provincia de Imbabura, su dirección es Calle Sucre Nro. 5-46 y Luis Enrique Cevallos, teléfono: 062-932-065, jornada matutina.

El personal docente está formado por 4 hombres y 18 mujeres; el número de alumnos 176 hombres y 161 mujeres en total 337 alumnos. El personal administrativo está conformado por dos mujeres, la clase social de los alumnos que estudian en esta institución es media y media baja.

2.3. Participantes.

En cuanto a los participantes fueron el Equipo de Investigación de la UTPL, la investigadora los alumnos de segundo, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo de básica y 5 docentes de la institución, 2 de sexo masculino y 3 de sexo femenino, edad entre los 25 y 60 años, y con una experiencia de 3 a 40 años, los mismos que poseen títulos relacionados con la docencia como: profesores y licenciados en educación básica, con su respectivo contrato y nombramiento.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1. Métodos.

Los métodos utilizados en esta investigación son:

Método descriptivo. Este método tiene como principal objetivo describir sistemáticamente hechos y características de una población dada o área de interés de forma objetiva y comprobable. Por medio de este método se realizó la recolección de datos, los mismos que fueron analizados con la finalidad de conocer el desempeño de los docentes investigados.

Método inductivo. Van de lo particular a lo general, o de lo menos general a lo más general, por medio del mismo se realizó la observación de cada una de las clases dadas por los

maestros investigados, se recogió información con la finalidad de conocer el desempeño de los maestros en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Método deductivo. Proceso discursivo y descendente que pasa de lo general a lo particular, por medio de este método y la utilización de técnicas e instrumentos se va a conseguir los objetivos propuestos de llegar al punto de esclarecimiento requerido en este caso acerca del desempeño docente.

Método estadístico. Es una secuencia de procedimientos para el manejo de datos cualitativos y cuantitativos de la investigación. En esta investigación los datos recolectados fueron analizados y tabulados, este método facilitó los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.

Método hermenéutico. Este método buscará insertar cada uno de los elementos del texto dentro de un todo redondeado. Donde lo particular se entiende a partir del todo, y el todo a partir de lo particular. Por medio de este método se realizó la recolección e interpretación de la información para poder elaborar el marco teórico acerca del desempeño docente, esta información recopilada facilitara el análisis de los datos recopilados.

2.4.2. Técnicas.

Las técnicas utilizadas para el desarrollo de este proyecto son:

- Técnicas de investigación bibliográfica.

Dentro de las técnicas de investigación bibliográfica tenemos:

La lectura, se realizó la lectura de diferentes medios de información para poder conocer los datos, analizarlos y seleccionar la información para elaborar el marco teórico.

Organizadores gráficos, se utilizó como medios que faciliten la comprensión de la información teórica.

El resumen o paráfrasis, se utilizó como medio para la presentación del texto, ya que nos facilitó la comprensión de la información obtenida para la realización del marco teórico.

- Técnicas de investigación de campo.

La observación, esta técnica desempeñó un papel fundamental en la realización de la investigación, permitió examinar atentamente cada paso que se dio en cada una de las clases observadas. Yo no participe en las actividades del grado únicamente me limite a observar de forma silencioso para no interrumpir el desarrollo de las clases.

La encuesta, se utilizó esta técnica con el apoyo de un cuestionario que fue previamente elaborado, para obtener repuestas exactas que permitan una tabulación, interpretación y análisis de toda la información obtenida.

2.4.3. Instrumentos.

En esta investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, el mismo que fue llenado por cada uno de los docentes investigados, este cuestionario se encuentra estructurado en dos partes:

La primera relacionada con los datos de identificación de los centros educativos y de los docentes.

La segunda parte que corresponde a la autoevaluación del desempeño docente y está conformada por cuatro ámbitos: ámbito de la gestión legal, ámbito de gestión de planificación, ámbito de gestión del aprendizaje y el ámbito de gestión de liderazgo y comunicación. (anexo 3)

- Registro de observación de las actividades realizadas por los docentes investigados correspondientes a los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación. (anexo 3)

2.5. Recursos.

En cuanto a los recursos tenemos los recursos humanos, materiales, institucionales y económicos.

2.5.1. Humanos.

Todas las personas que formaron parte de esta investigación fueron: autoridades del plantel, docentes investigados, estudiantes de 2do, 4to, 5to, 6to, 7mo y 8vo de básica, autora del proyecto y docentes de la UTPL.

2.5.2. Materiales.

Dentro de los recursos materiales utilizados tenemos: internet, folletos, libros, cámara, computadora, hojas de papel bond, esfero, cd.

2.5.3. Institucionales.

En cuanto a las instituciones participantes tenemos: la Universidad Técnica Particular de Loja como gestora de la investigación y el Centro de Educación Inicial y Básica “Inocencio Jácome” institución en la cual se realizó la investigación.

2.5.4. Económicos.

Recursos	Costo
Internet	\$ 50,00
Hojas de papel bond	\$ 25,00
Fotocopias	\$ 10,00
Fotos	\$ 20,00
Anillados	\$ 7,50
Movilización	\$ 30,00
Impresión	\$ 70,00
Otros	\$ 20,00
Total de gastos	\$ 232,50

2.6. Procedimiento.

Para la realización de este trabajo investigativo acerca del Desempeño Docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, se realizaron los siguientes pasos que facilitaron la recolección y sistematización de los datos:

- Se realizó la selección de una institución educativa, para realizar la investigación a los docentes, acerca de su desempeño.
- En el centro educativo se asignaron 5 docentes con sus respectivos grados para realizar las observaciones, la autoevaluación y la encuesta.
- El desarrollo de este trabajo se inició por fundamentarlo, para ello se utilizó bibliografía actualizada que se obtuvo de libros, folletos, internet, revistas y otras fuentes documentales.
- Se procedió a realizar el marco teórico realizando la respectiva lectura de estos medios de información y aportes de diferentes autores que ayudaron para poder seleccionar la información para cada uno de los capítulos que forman parte de este informe.
- Luego de haber recopilado la información necesaria, se procedió a tomar como población o muestra de estudio a cinco docentes del Centro Educativo.
- Para la recolección de los datos se les realizó a los docentes una encuesta, se utilizó esta técnica con el apoyo de un cuestionario que previamente fue elaborado.
- Se realizó observaciones y se llenó un registro por cada clase o periodo de las acciones que realizan cada uno de los docentes investigados.
- Con los datos obtenidos en las encuestas y el registro de observación se procedió a la respectiva tabulación y sistematización de los datos ingresando en una matriz de Excel, para luego realizar la presentación de los resultados con su respectivo análisis.
- Se tomaron fotos durante las observaciones como sustento de la investigación realizada tanto de las clases observadas como de la institución educativa en donde se realizó este trabajo investigativo.

CAPÍTULO 3. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,67	97%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,33	93%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,75	98%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,67	97%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,33	83%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,67	97%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,25	93%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	100%
TOTAL		75,67	
PROMEDIO		9,46	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

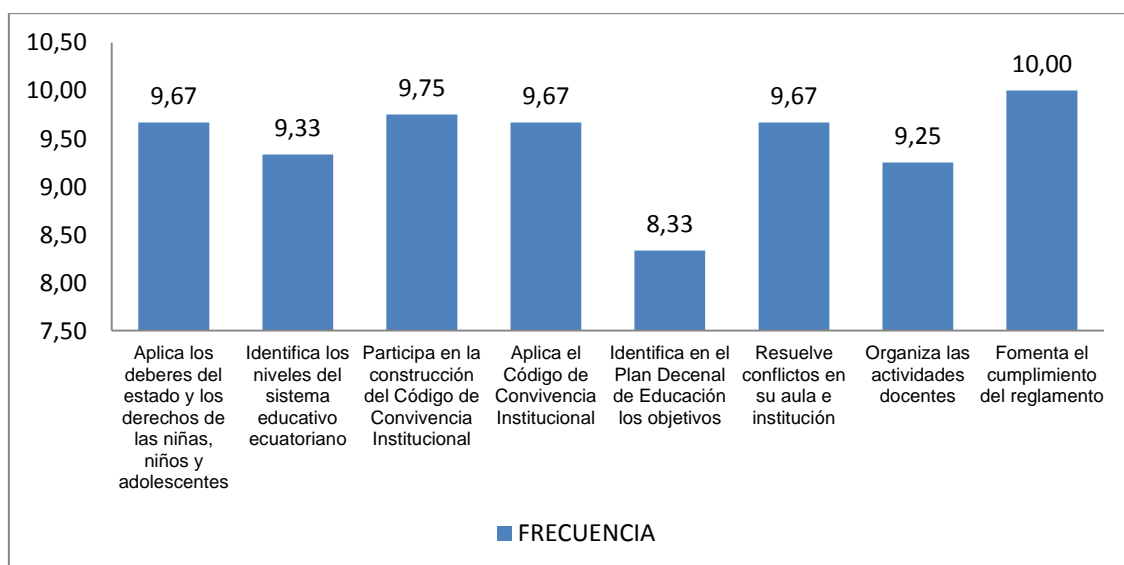


Figura 1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

En este cuadro se puede ver que existen diferentes indicadores, en primer lugar con una f 10 el docente fomenta el cumplimiento del reglamento, en segundo lugar con una f 9.75 el docente participa en la construcción del Código de Convivencia, teniendo en cuenta el indicador que es utilizado con menos frecuencia en cuanto a si el docente identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos con una f 8.33. En cuanto a la gestión legal es importante que cada uno de los docentes tenga presente que es indispensable trabajar tomando en cuenta la normativa del Marco Legal Educativo, el Código de Convivencia Institucional, el Plan Decenal de Educación, deberes y derechos de los niños y otros, ya que les permitirán desempeñar su trabajo de la mejor manera y les guiaran en el momento de tomar una decisión para el beneficio de los niños y de la institución. La frecuencia con la que se desempeñan los docentes en el ámbito de la gestión legal es importante porque su participación beneficia a toda la comunidad educativa. Esto quiere decir que el trabajo realizado por los docentes esta hecho en base a la normativa y esto garantiza la igualdad de oportunidades, el cumplimiento de los objetivos y la resolución de problemas, por esta razón es relevante que autoridades y docentes conozcan a profundidad la misma por los beneficios que brindan. En el ámbito de la gestión legal, el sistema educativo busca reforzar las normativas dirigidas a planes y programas educativos. Basándose en la Constitución de la República del Ecuador (aprobada en el 2008), la Ley Orgánica de Educación Intercultural (vigente desde el 31 de Marzo del 2011) y en el Reglamento a dicha Ley (vigente desde el 26 de julio del 2012), con esta normativa se modificó completamente la estructura de la educación antigua, para obtener cambios que mejoren la educación en nuestro país.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	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	8,00	80%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	0,00	0%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,00	90%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,00	90%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,50	85%
	TOTAL	61,50	
	PROMEDIO	7,69	77%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Inocencio Jácome".

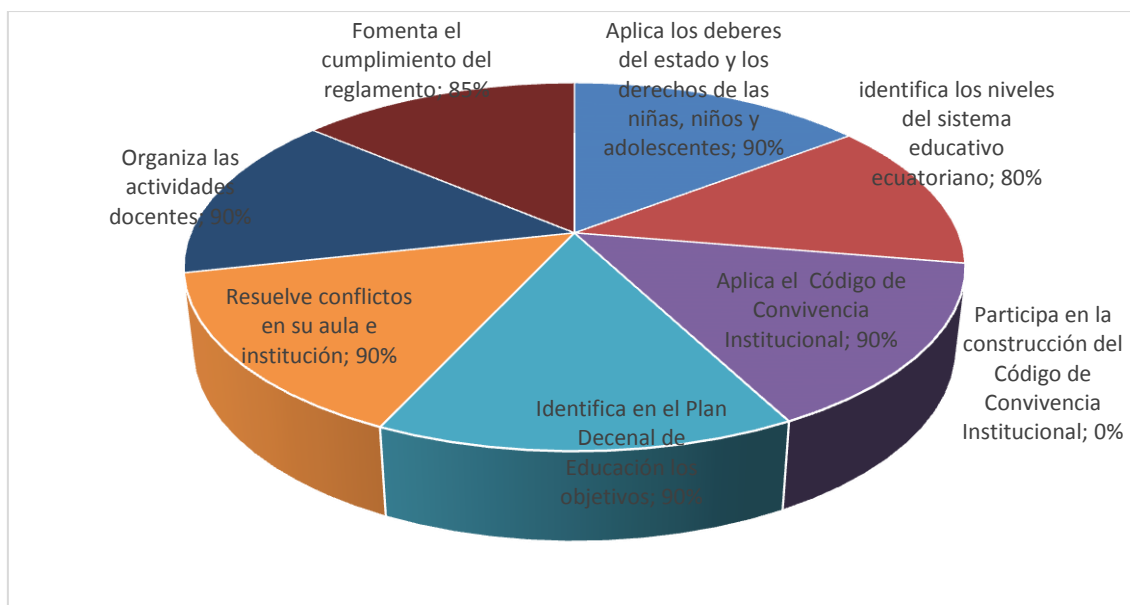


Figura 2. Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

En esta tabla se tienen diferentes indicadores en cuanto a la importancia que el docente le da al ámbito de la gestión legal, los indicadores con mayor porcentaje son: aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, aplica el Código de Convivencia Institucional, identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, resuelve conflictos en su aula e institución y organiza las actividades docentes le dan una importancia de 90%, en segundo lugar con el 85% esta fomenta el cumplimiento del reglamento, en tercer lugar identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano con el 80% y en último lugar con el 0% Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional. Es importante tener en cuenta cada una de las normas ya que son reflexiones, estrategias y decisiones que ayudan a mejorar la educación y si los docentes las conocen a profundidad facilitarían su desempeño diario y les daría mejores resultados tanto en la enseñanza como aprendizaje. Por lo tanto es indispensable que la comunidad educativa le asignen más importancia en la realización de estas actividades porque permiten tomar decisiones acordes con los objetivos y las políticas formuladas que están encaminadas al Buen Vivir. Es importante como docentes y autoridades de una institución conocer la normativa ya que es su obligación trabajar en base a la misma, por el beneficio de la comunidad, como el Código de Convivencia que se realiza en cada institución que garantiza que se cumpla con los compromisos establecidos en la institución. Un director, antes de acceder a la función directiva, debe haber adquirido formación en el marco legal específico de la educación en el que se va a mover en el campo de su gestión. Debe conocer con cierta profundidad el marco normativo que fija, de forma prescriptiva, el funcionamiento de un centro a nivel organizativo y curricular. Este conocimiento no puede circunscribirse solamente, aunque sea muy importante, a la normativa de carácter general que

emana el Estado a través de sus órganos legislativos, sino también a la normativa que subyace a los proyectos institucionales que el propio centro decide dentro del ámbito de su autonomía, como por ejemplo el Proyecto Educativo y el Reglamento de Régimen Interior o el ideario de la institución de la que depende el centro en el caso de la enseñanza privada (Martínez, Fernández, García, Bodeguero, Puertas, y Delgado, 2012, pág. 72), cada institución educativa es autónoma y realiza proyectos como el Proyecto Educativo Institucional, el Reglamento Interno y el Código de Convivencia, proyectos de los que forman parte los docentes y que se pueden lograr si existe una verdadera unión y disposición por parte de todos los integrantes de la comunidad educativa.

3.1.3. *Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.*

Tabla 3. Nivel de conocimiento del docente en el ámbito de la gestión legal

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENT AJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	0,00	0%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	0,00	0%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	100%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	0,00	0%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	0,00	0%
1.7	Organiza las actividades docentes	0,00	0%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	0,00	0%
	TOTAL	20,00	
	PROMEDIO	2,50	25%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

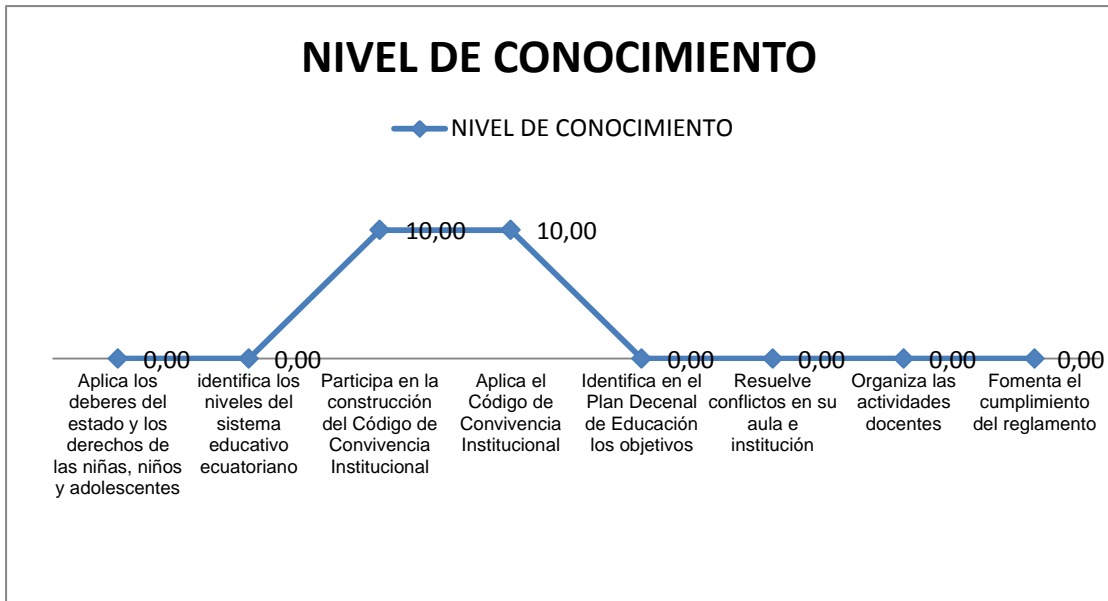


Figura 3. Nivel de conocimiento del docente en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

En cuanto al conocimiento que tienen los docentes en el ámbito de la gestión legal, en los indicadores: participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional y aplica el Código de Convivencia Institucional los docentes tiene un nivel de conocimiento 10, en los demás indicadores un nivel de 0. Si los docentes y directivos no conocen la normativa que es la base para que en una institución se logren objetivos y exista igualdad de oportunidades, como se va a alcanzar la sociedad del Buen Vivir que tanto se desea. Es indispensable que los docentes tengan un conocimiento total y profundo, es una responsabilidad y un compromiso si queremos mejorar la educación en nuestro país. El conocimiento que tengan los docentes en cuanto a la normativa es una parte relevante que ayuda a conseguir la calidad educativa deseada. Dado que el cumplimiento de la norma parece consustancial con el ejercicio de la supervisión, la mediación en este aspecto ira orientada a acomodar el contenido de lo legalmente establecido a la realidad concreta con la actuación educativa, en nuestro caso para el tratamiento de la diversidad. Esta mediación puede, a veces, tener que dirigirse a la orientación de personas o instituciones sobre la imperiosa obligación de cumplir con normas legales de obligado cumplimiento (Palacios, 2011, pág. 104), tanto las instituciones y personas que forman parte de la misma están en la obligación de cumplir con las normas que existen dentro de la institución, además de que se basan en lo que dice la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Educación Intercultural y el Reglamento a dicha Ley porque todas tienen la única finalidad de mejorar la calidad educativa del Ecuador.

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,75	98%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	10,00	100%
2.3	Participa en la ejecución del POA	10,00	100%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	10,00	100%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,00	90%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,25	93%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,67	97%
2.8	Utiliza el PAA	9,50	95%
2.9	Construye una planificación de clase	10,00	100%
2.10	Planifica la clase	9,25	93%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,50	95%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,50	95%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,67	87%
2.15	Incorpora el PAA	9,33	93%
TOTAL		143,42	
PROMEDIO		9,56	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”.

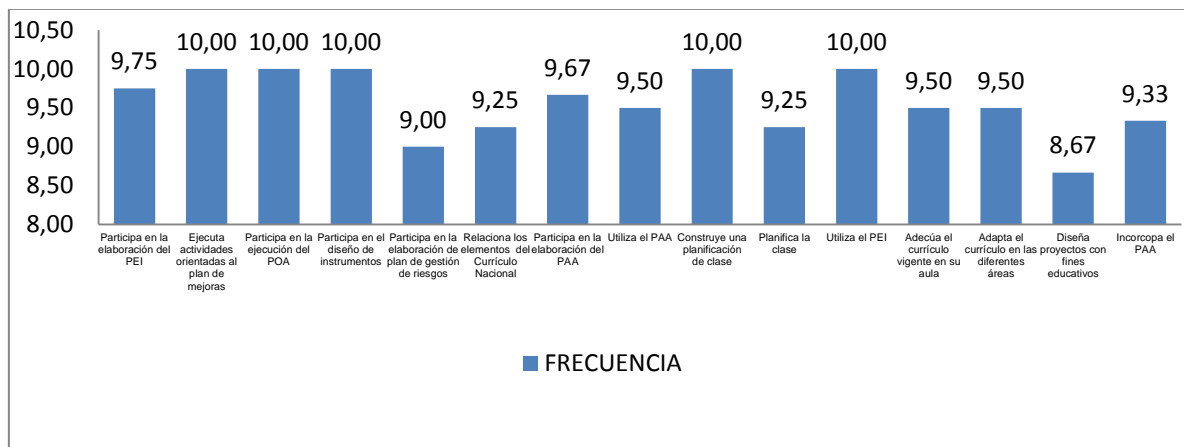


Figura 4. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

En cuanto al desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular los docentes realizan estas actividades con una f 10 en los indicadores: participa en la ejecución del POA, participa en el diseño de proyectos, participa en el diseño de instrumentos, utiliza el PEI, construye una planificación de clase y ejecuta actividades

orientadas al plan de mejoras. Con una f 9.75 el docente participa en la elaboración del PEI. Tomando en cuenta el indicador que es utilizado con menos frecuencia es en el caso si el docente diseña proyectos con fines educativos con una f 8.67. El docente a más de participar en la planificación debe saber ejecutar y utilizar cada una de las actividades en el momento adecuado, ya que las mismas orientan a la mejora educativa continua, debe tener siempre que cuenta que el trabajo que vaya a realizar en cuanto a la planificación ya sea curricular o institucional es la base para su desempeño y aprendizaje de los estudiantes. La participación del docente en el ámbito de la planificación institucional y curricular es indispensable, ya que puede garantizar el éxito en el proceso educativo. Esto determina que los docentes están conscientes de las metas que quieren alcanzar y que las pueden lograr. Los directivos y docentes deben conocer la normativa y programas académicos actuales que benefician a la institución, participar en la planificación ya sea institucional o curricular, deben pensar siempre en que la escuela debe tener la calidad esperada, sea competente y cumpla las expectativas de nuestra sociedad. “La realidad es dinámica; no es algo que permanece invariable, sino que continuamente cambia en función de las circunstancias. La planificación no tiene sentido sino es respecto a su aplicación práctica en situaciones concretas” (Borbones, 1992, pág. 170), los docentes deben estar preparados y ser conscientes de que existe un permanente cambio también dentro de la educación, y que la planificación que realicen debe ser flexible, adaptarse a estos cambios y a las necesidades de los estudiantes.

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

Tabla 5. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

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	8,50	85%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,00	80%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,67	87%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,33	93%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,00	90%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,50	95%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	9,00	90%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,00	90%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	10,00	100%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,00	90%
2.15	Incorpora el PAA	8,50	85%
	TOTAL	136,50	
	PROMEDIO	9,10	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

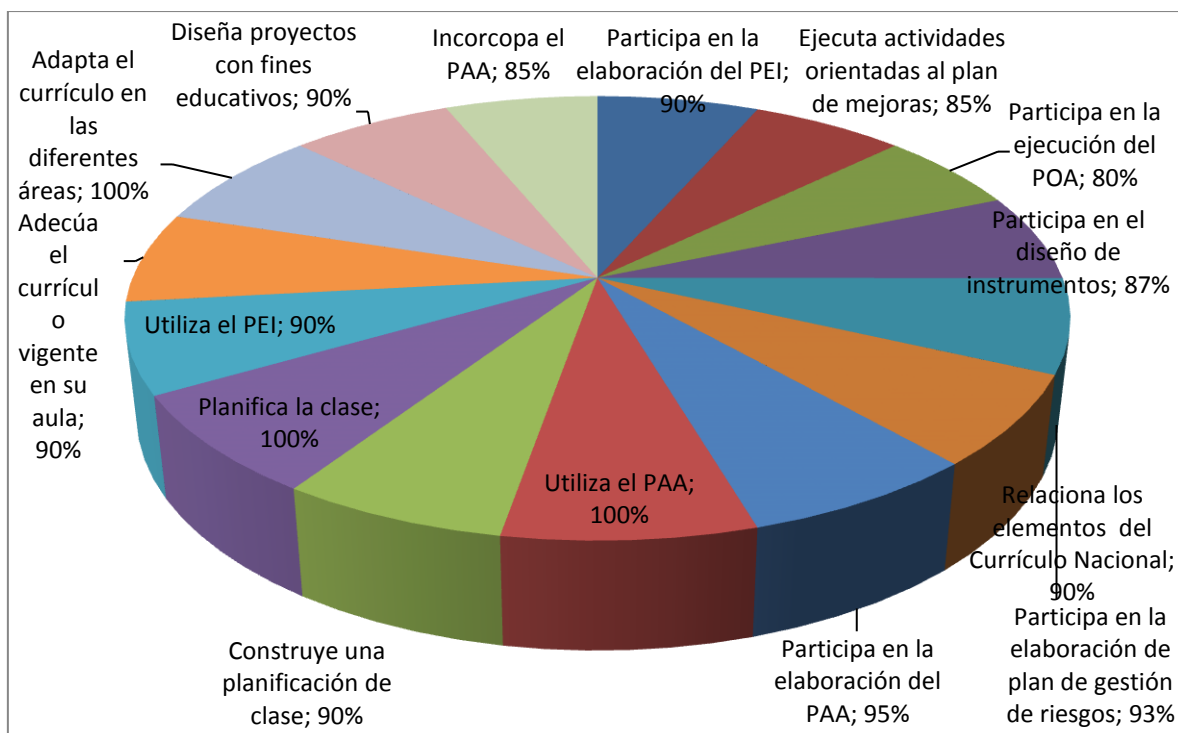


Figura 5. Importancia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Inocencio Jácome."

Una planificación sistemática y constante a nivel del centro como de aula es la base fundamental de una buena enseñanza y aprendizaje. En este cuadro de la importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente podemos ver que los docentes le dan una valoración de 10 a los indicadores: utiliza el PAA, adapta el currículo en las diferentes áreas y planifica la clase. Una valoración del 9.50 participa en la elaboración del PAA y tomando en cuenta el indicador con menos valoración si el docente participa en la ejecución del POA los docentes del dan una valoración de 8. Es muy importante que un docente participe en la elaboración de cada uno de los proyectos, instrumentos y planes, que la institución requiere. En cuanto a las planificaciones de clase deben ser flexibles y que se adapten a las necesidades de los alumnos, un docente que planifica no improvisa genera conocimientos significativos, ya que la planificación es la base fundamental de una buena enseñanza y aprendizaje. La planificación pedagógica implica que el profesor ubique su foco en los procesos de enseñanza-aprendizaje, es decir, es el ámbito que incluye la metodología, la planeación de las dimensiones temporales de los currículos, la definición de metas e expectativas- referiblemente altas- en torno a los desempeños de los estudiantes y el diseño de objetivos, planes de clase y materiales pedagógicos considerando las necesidades de los estudiantes (Stronge, Tucker y Hindman, 2004), una buena planificación implica métodos, técnicas e instrumentos apropiados que el docente debe utilizar para que se cumplan las metas propuestas y que faciliten el proceso de enseñanza-aprendizaje, que estén acorde a las necesidades de los estudiantes.

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

Tabla 6. Nivel de conocimiento del docente en el ámbito de la planificación

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	0,00	0%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,00	80%
2.3	Participa en la ejecución del POA	0,00	0%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	0,00	0%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	0,00	0%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	0,00	0%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	0,00	0%
2.8	Utiliza el PAA	0,00	0%
2.9	Construye una planificación de clase	0,00	0%
2.10	Planifica la clase	0,00	0%
2.11	Utiliza el PEI	0,00	0%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	0,00	0%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	0,00	0%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	0,00	0%
2.15	Incorpora el PAA	0,00	0%
TOTAL		8,00	
PROMEDIO		0,53	5%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”



Figura 6. Nivel del conocimiento del docente en el ámbito de la planificación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

Dentro del nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación de su desempeño, basándonos en este cuadro podemos ver que los docentes tienen un nivel 8 de conocimientos en el indicador ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras. En los demás indicadores no ponen ninguna valoración en cuanto a su nivel de conocimiento. No solo es importante participar en la elaboración, sino también tener un profundo conocimiento de estos temas que pueden ayudar en la resolución de conflictos dentro de la institución y aula, además que facilitarían el desempeño de todos los miembros de la comunidad educativa. El conocer cada una de las actividades que se va a realizar facilita el desempeño docente y garantiza el aprendizaje. En este caso se deduce que los docentes no realizan sus actividades por el nivel de conocimiento que tengan de las mismas, sino por la frecuencia con la que las realizan que tenemos en los cuadros anteriores. Un docente que planifica y conoce a fondo cada una de las actividades que va a realizar, sabe cómo llegar a los estudiantes, hace que el conocimiento se asimile y facilita su aprendizaje. “La planificación estratégica permite organizar el centro educativo y prever resultados desde un ideal previamente determinado y en tres niveles: individual, organizacional y de la sociedad” (Kaufman y Herman, 1991), esta planificación estratégica es un proceso de desarrollo e implementación de planes para alcanzar, esta planificación debe tener un secuencia y debe brindar oportunidades para que participen estudiantes, padres de familia, docentes y directivos.

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Tabla 7. Frecuencia del desempeño profesional en la sección planificación del proceso

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,33	93%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,67	97%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,00	90%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	10,00	100%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,67	97%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,67	97%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,67	97%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	10,00	100%
	TOTAL	95,00	
	PROMEDIO	9,50	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

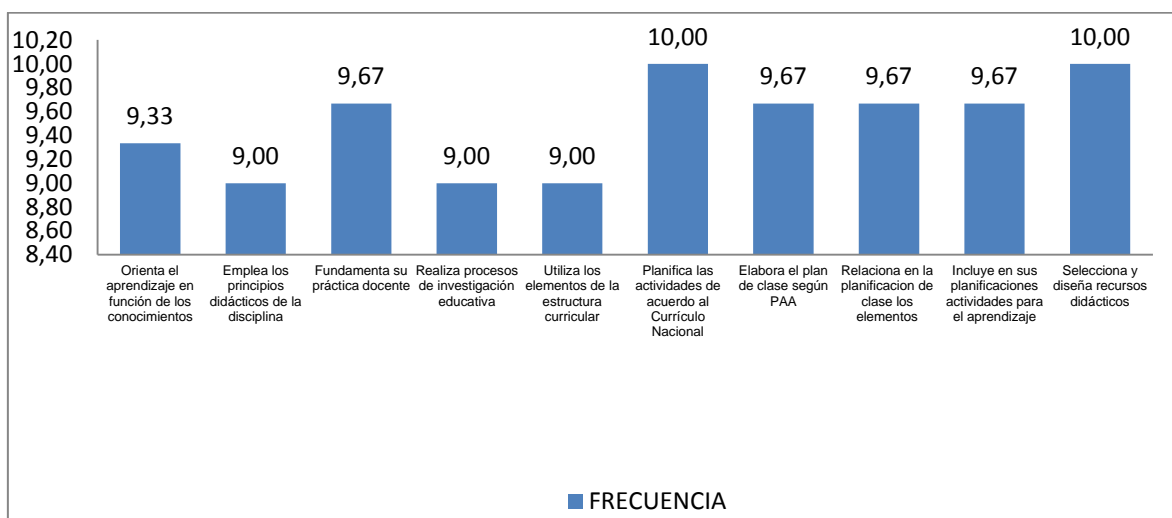


Figura 7. Frecuencia del desempeño docente en la sección planificación del proceso

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

En el nivel de frecuencia del desempeño profesional, en la planificación del proceso, por medio de este cuadro podemos ver que los docentes realizan actividades en las que planifican de acuerdo al Currículo Nacional y en la selección y diseño de recursos didácticos con una f 10, seguido tenemos los indicadores: fundamenta su práctica docente, elabora el plan de clase según el PAA, relaciona en la planificación de clase los elementos, incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje los docentes realizan estas actividades con una f 9.67, y tomando de este cuadro el indicador de la actividad que realizan con menor frecuencia los docentes tenemos: emplea los principios didácticos de la disciplina, realiza procesos de investigación educativa, utiliza los elementos de la estructura curricular con una f 9. Dentro de las actividades que realiza el docente una de las más importantes en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje es el de orientar a los alumnos, guiarles en cada uno de los pasos que den en este proceso, facilitar todas las herramientas y diseñar los recursos que sean necesarios que garanticen la educación. La planificación no tiene sentido, sino es respecto a su aplicación práctica en situaciones concretas, en lo que pude observar los docentes si planifican el proceso de enseñanza-aprendizaje, saben que es fundamental dentro de este proceso. Cada docente debe tener presente que su labor es orientar a los estudiantes en el aprendizaje, debe hacer que el alumno sea el protagonista de este proceso y desarrollar en cada uno de los estudiantes la creatividad. Por su parte, Gairin (1997) considera que la planificación del cambio implica planificar un Proyecto Educativo del Centro. Este documento contiene lineamientos de largo y mediano plazo, y además, un Proyecto Curricular del Centro. Esta planificación se operacionaliza en una programación anual. Gairin sugiere que la planificación se acompaña de una normativa interna que se diseña para regular el proceso y facilitar su concreción. También considera importante en una

memoria los logros y fallas para poder revisar lo actuado e introducir las conexiones del caso. El autor sugiere que el Proyecto Educativo responda a tres preguntas: ¿Quiénes somos?, ¿Qué queremos?, ¿Cómo organizarnos? La primera pregunta corresponde a un nivel ideológico y permite la identificación de la institución y unificar creencias, aspiraciones, entre otros. La segunda pregunta corresponde al nivel pedagógico-institucional y permite definir los objetivos que se desea alcanzar. La tercera corresponde al nivel estructural y permite definir la organización necesaria para el cambio (García, Rojas, y Campos, 2002, págs. 114,119), las instituciones educativas deben contestar a estas preguntas y partir de ahí, para definir los logros que quieren alcanzar, como lo van a hacer, si de verdad quieren cambios en la institución que beneficien su desarrollo.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,50	95%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,50	85%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,50	85%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,00	80%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	8,50	85%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,50	95%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,00	90%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,00	90%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,50	95%
	TOTAL	90,00	
	PROMEDIO	9,00	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Inocencio Jácome

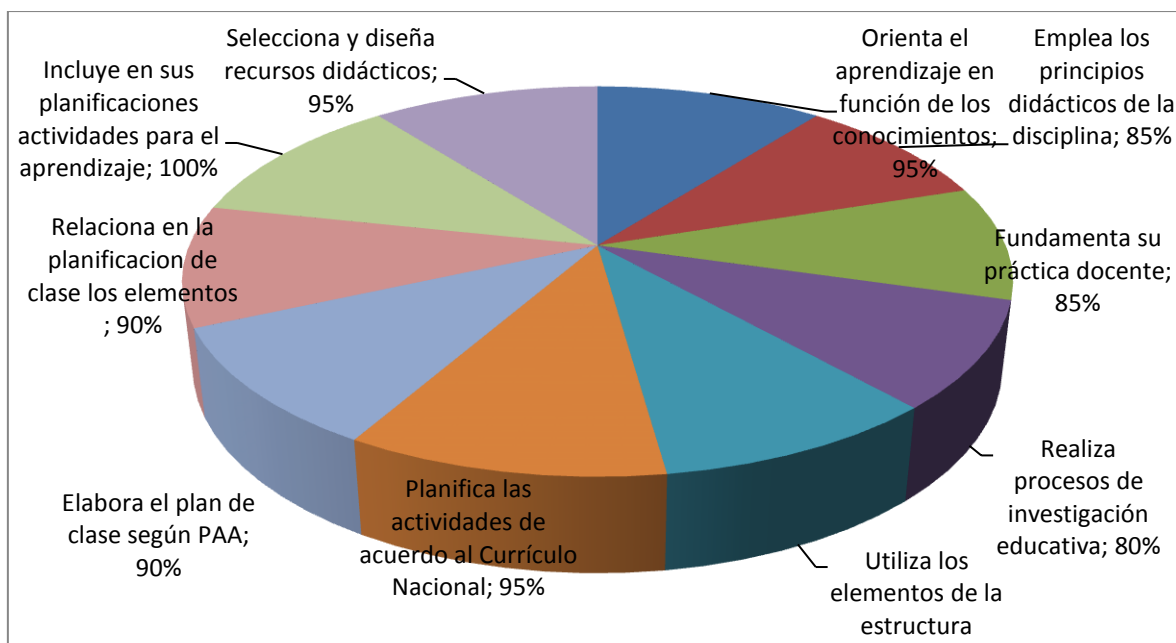


Figura 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Inocencio Jácome"

En cuanto al nivel de importancia del desempeño profesional en la planificación del proceso, basándonos en este cuadro podemos ver que los docentes le dan una importancia de 10 en el indicador: incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje, en segundo lugar están los indicadores: orienta el aprendizaje en función de los conocimientos, planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional y selecciona y diseña los recursos didácticos le dan un nivel de importancia de 9.50, tomando como referencia el indicador que tiene menos valoración en cuanto a si el docente realiza procesos de investigación educativa tiene una valoración de 8. Cada una de las actividades y el trabajo del docente debe orientar el aprendizaje de los estudiantes, un aprendizaje efectivo en el que se logren todas las metas propuestas y se preparen a los alumnos para enfrentarse a las dificultades que se les presenten. Es relevante que los docentes orienten el aprendizaje y que en sus planificaciones incluyan actividades para lograrlo. Ellos saben que deben planificar y lo hacen frecuentemente pero no dándole la importancia que se merecen estas actividades. Para realizar una planificación eficaz es importante tener presente los cambios que se dan día tras día, un docente debe dar la debida importancia a cada una de las actividades y realizar continuos procesos de investigación que garanticen que la educación sea de calidad. Para la mayoría de los centros educativos, hoy en día es imprescindible planificar y programar con antelación la actuación que se vaya a desarrollar, con la finalidad de mejorar su calidad: formulación explícita; aspectos esenciales, previsión de recursos, coordinación de la ejecución, ajuste a características diferenciales, acuerdos metodológicos, conexión entre las actuaciones individuales, conexión dentro del proyecto educativo, consolidación de los propósitos

institucionales (Closa y Navarro, 2003, pág. 127), es fundamental planificar con tiempo cada una de las actividades que se van a realizar, tomando en cuenta que de la misma depende si se logran o no las metas y objetivos.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	0,00	0%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	0,00	0%
3.3	Fundamenta su práctica docente	0,00	0%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	0,00	0%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	0,00	0%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	0,00	0%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	0,00	0%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	0,00	0%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8,00	80%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,00	80%
TOTAL		16,00	
PROMEDIO		1,60	16%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”



Figura 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

El nivel de conocimiento del desempeño profesional en la planificación del proceso, basándonos en este cuadro podemos ver que los docentes escogen dos indicadores: incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje y selecciona los recursos didácticos dándoles una valoración de 8 de nivel de conocimiento. En los demás indicadores le dan una valoración 0. El nivel de conocimiento que posea el docente en cuanto a las diferentes actividades que realiza, las áreas, la normativa es importante, esto garantiza, le ayuda y facilita su desempeño; pero es necesario que siempre este investigando, buscando caminos que le guíen en su labor que va enfocada en el aprendizaje de los niños. Los conocimientos que los docentes tienen en cuanto a la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje son indispensables en su labor. Por lo tanto los docentes deben tener un conocimiento más profundo en cuanto a lo que deben hacer antes y durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. Si el docente no se prepara, no planifica que va hacer; es fundamental estar al día en cuanto a programas académicos, tener una mejora continua, realizarse un diagnóstico acerca de su desempeño detectar en donde está fallando y buscar una solución a tiempo que le ayuden a lograr cada uno de los objetivos y metas propuestas. El planificador de la educación es de alguna manera el planificador de la sociedad del futuro. Estamos frente a esta realidad concreta y de una magnitud insospechada. De manera que conocemos elementos sobre los cuales se está planificando e incentivar la investigación en este campo es una tarea de indiscutible importancia social e historia (Castillo y Espeleta, 1998, pág. 6), un docente que planifica no improvisa y tiene la seguridad en lo que va a hacer, conoce cada uno de los elementos del proceso de enseñanza-aprendizaje y sabe la responsabilidad que tiene con la sociedad. Para que esta planificación sea óptima es importante que el docente investigue, conozca bien cada uno de los temas que va a enseñar, busque los métodos, técnicas e instrumentos que le ayuden a lograr que se logre el aprendizaje en los niños.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

INICIO

Tabla 10. Frecuencia del desempeño profesional en el inicio del proceso

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,25	8,38	93%	84%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	9,63	98%	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,40	7,87	94%	79%
TOTAL		28,45	25,88		
PROMEDIO		9,48	8,63	95%	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

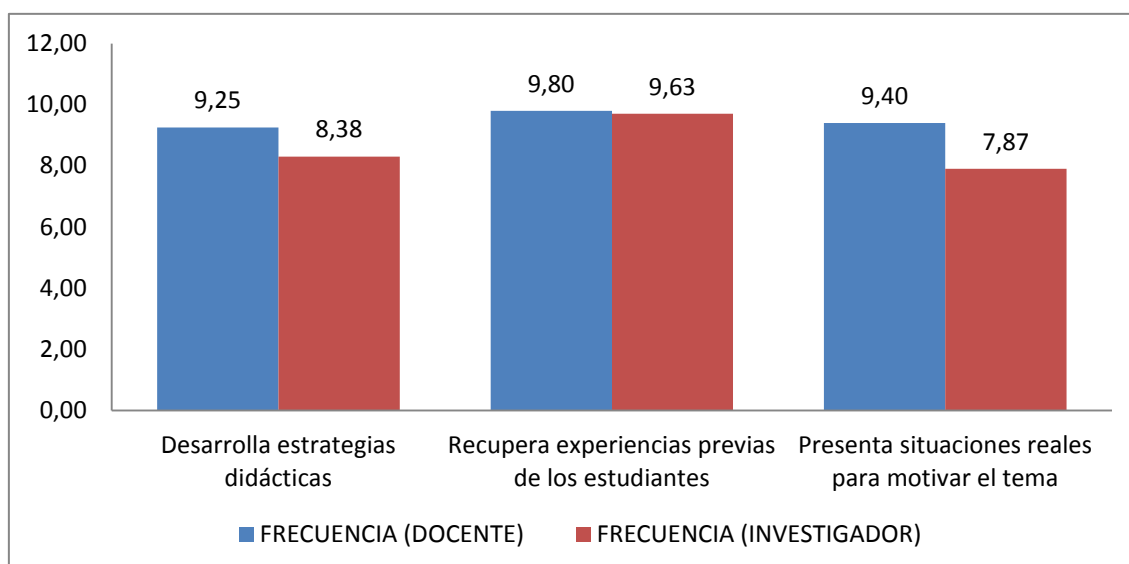


Figura 10. Frecuencia del desempeño docente en el inicio del proceso

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

En el inicio de la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje en cuanto frecuencia de los docentes en cuanto a las experiencias previas de los estudiantes tiene una f 9.80, la percepción del investigador en este indicador es de f 9.63; en el caso si los docentes presentan situaciones reales para motivar el tema los docentes tienen una frecuencia de 9.40, la percepción del investigador en este indicador es f 7.87; en el caso de desarrollo de estrategias didácticas los docentes tienen una f 9.25, la percepción del investigador es frecuencia 8.38. Cada parte del proceso de enseñanza y aprendizaje debe tener el mayor cuidado y dedicación, es indispensable tener en cuenta las experiencias previas del estudiante para saber de dónde se va a partir. En cuanto a la motivación en el estudiante

facilita su aprendizaje ya que se trabaja con más energía y entusiasmo. En cuanto a la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje que es importante, se pudo observar que los docentes cumplen con este proceso, son buenos maestros, tienen mucha experiencia y capacidad. Pero mi apreciación en cuanto si presenta situaciones reales para motivar el tema creo que ellos pueden hacer mucho más. El aprendizaje es hoy algo que está en estrecha vinculación con la formación cognitiva, afectiva, valórica y motriz, a partir de la visión holística que se requiere para poder mirar los fenómenos desde una óptica más global que nos permita ver el proceso ante nosotros como una complejidad justo en la medida de lo que es. La gestión del aprendizaje es lo que se requiere para lograr estos propósitos (Caballero, 2008, pág. 311), el aprendizaje en la actualidad no solo se trata de adquirir conocimientos de las áreas curriculares, sino también, el aprendizaje tiene que ver con valores y normas socialmente compartidos para una mejor convivencia. Vivir con valores y enseñar valores ya que es un aprendizaje integral, más profundo y significativo.

DESARROLLO

Tabla 11. Frecuencia del desempeño profesional en el desarrollo del proceso

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10,00	8,25	100%	83%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,33	8,25	93%	83%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,00	8,00	90%	80%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,33	8,63	93%	86%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,67	7,88	97%	79%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,50	8,25	95%	83%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	8,50	100%	85%
	TOTAL	66,83	57,75		
	PROMEDIO	9,55	8,25	95%	83%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Inocencio Jácome"

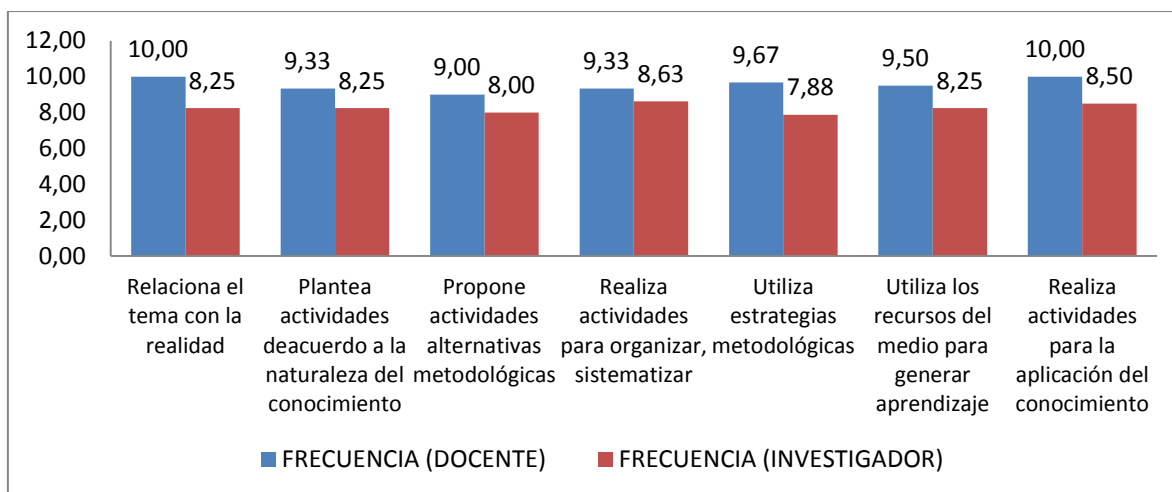


Figura 11. Frecuencia del desempeño docente en el desarrollo del proceso

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

En el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje los docentes en cuanto a relaciona el tema con la realidad tienen un f 10, la percepción del investigador una f 8.25; realiza las actividades para la aplicación del conocimiento los docentes tienen una f 10, la percepción del investigador es f 8.50; utiliza estrategias metodológicas los docentes tienen una f 9.67, la percepción del investigador es f 7.88; si tomamos en cuenta el indicador utilizado con menos frecuencia en cuanto a proponen los docentes actividades alternativas metodológicas tienen una f 9, la percepción del investigador es f 8 En cuanto al desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje el docente debe preparar con anticipación las actividades que va a realizar dentro del aula, de una manera organizada y utilizar estrategias que ayuden a los estudiantes a asimilar los aprendizajes; realizar actividades dentro del aula que permitan aplicar el conocimiento adquirido. Es fundamental que el docente realice cada una de las actividades en forma organizada y busque estrategias que ayuden en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estas estrategias deben facilitar el logro de las metas y objetivos propuestos y que los alumnos tengan una educación de calidad y calidez. La palabra estrategia se refiere a aquella secuencia ordenada y sistematizada de actividades y recursos que los profesores utilizamos en nuestra práctica educativa, determina un modo de actuar propio y tiene como principal objetivo facilitar el aprendizaje de nuestros alumnos. Las estrategias didácticas se basan en unos principios metodológicos como señas de identidad de una actuación educativa concreta. Son aquellas acciones que les caracterizan y les permiten diferenciarse de otro tipo de actuaciones; dependen del momento en que se encuentra el proceso de enseñanza-aprendizaje, del grupo-clase al que van dirigidas y de la naturaleza de los aprendizajes (Tomas, 1995, pág. 55), se refiere a que los docentes realizan una serie de actividades pero de una manera organizada, que tienen el objetivo de facilitar el aprendizaje de los alumnos, estas acciones hacen que el aprendizaje se de en los

alumnos dependiendo de diversos factores como: el momento en el que se realiza el proceso de enseñanza-aprendizaje, el grupo al que van dirigidas las clases y la naturaleza del aprendizaje. Estas actividades o recursos que utilizan los docentes determinan un modelo de actuar propio en el cual el único objetivo es facilitar el aprendizaje de los alumnos.

EVALUACIÓN

Tabla 12. Frecuencia del desempeño docente en la evaluación del proceso

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,67	8,00	97%	80%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,67	9,38	97%	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,33	9,25	93%	93%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,50	8,00	95%	80%
	TOTAL	38,17	34,63		
	PROMEDIO	9,54	8,66	95%	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

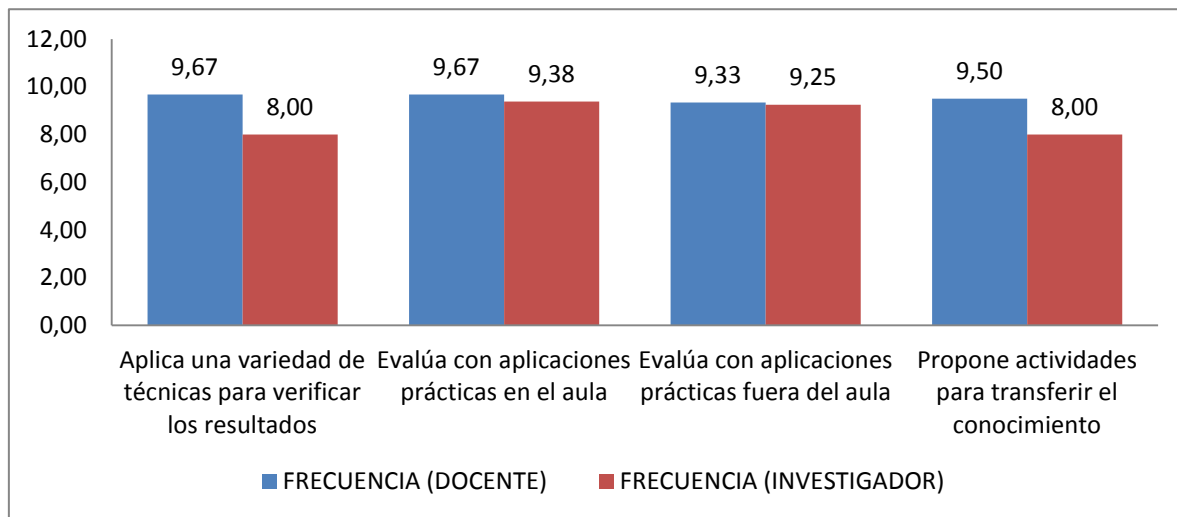


Figura 12. Frecuencia del desempeño del docente en la evaluación del proceso

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

En la etapa de la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje en cuanto a si los docentes aplican variedad de técnicas para verificar los resultados tienen una f 9.67, la percepción del investigador es f 8; evalúa con aplicaciones prácticas en el aula tienen una f

9.67, la percepción del investigador es f 9.38; propone actividades para transferir el conocimiento tienen una f 9.5, la percepción del investigador es f 8; en cuanto a si evalúan con aplicaciones prácticas fuera del aula tienen una frecuencia 9.33, la percepción del investigador es f 9.20. Es importante que se realicen actividades de aplicación del aprendizaje dentro y fuera del aula para verificar si los estudiantes han aprendido y se ha transferido el aprendizaje. La verificación de los resultados facilitará a los docentes saber si se debe reforzar los conocimientos o se debe continuar con otro tema. En esta parte del proceso los docentes realizan actividades con la finalidad de verificar si los aprendizajes han sido asimilados por los alumnos, caso contrario se deberá reforzar los conocimientos. “El profesor debe propiciar penetrar en la realidad compleja incluyendo al humano, no como sinónimo de dificultad, sino como alta densidad de interrelaciones que se manifiestan en ella, actuar en ella, entenderla e investigarla conjuntamente con sus alumnos” (Caballero, 2008, pág. 325), desde este punto de vista el profesor debe incluir al alumno en sus actividades, dejar que el forme parte de este aprendizaje, debe permitir que exista una mutua relación, que los dos interactúen y compartan las dificultades que se les presente y juntos sepan caminar de la mano y seguir adelante. Debe el maestro proveer un ambiente adecuado para que conjuntamente con los estudiantes que ellos entiendan, investiguen y actúen en esta realidad que vivimos.

VISIÓN GLOBAL

Tabla 13. Frecuencia del desempeño docente visión global

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,48	8,63	95%	86%
3.12	DESARROLLO	9,55	8,25	95%	83%
3.13	EVALUACIÓN	9,54	8,66	95%	87%
	TOTAL	28,57	25,53		
	PROMEDIO	9,52	8,51	95%	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

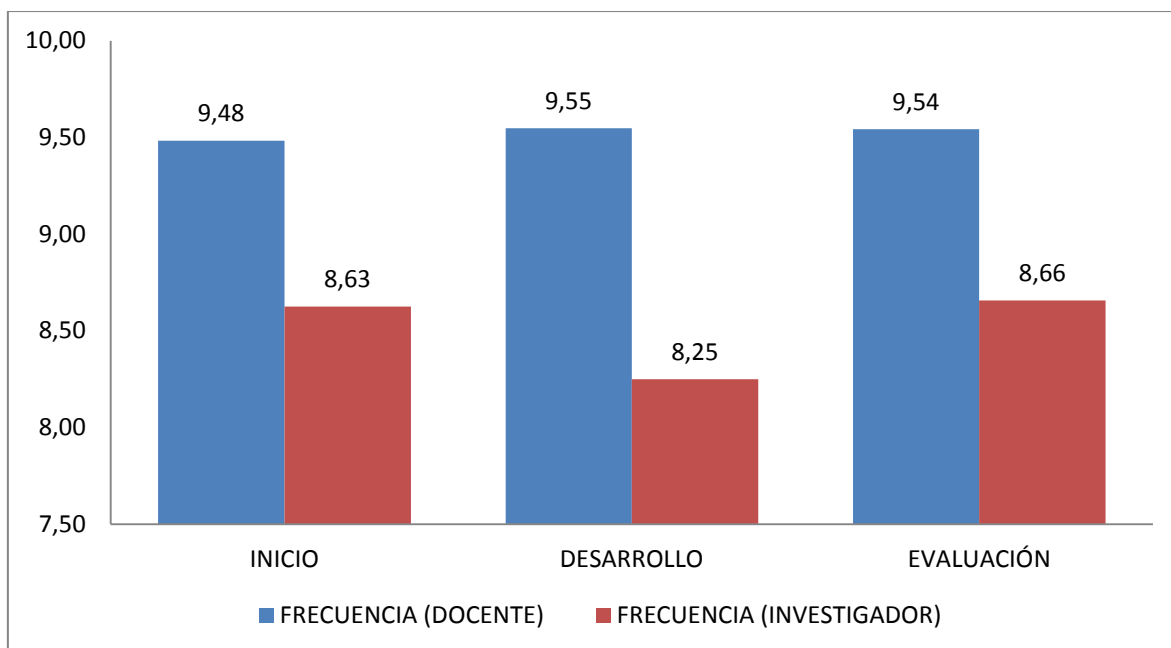


Figura 13. Frecuencia del desempeño docente visión global

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

En cuanto a la visión global en el proceso de enseñanza-aprendizaje en la etapa del inicio los docentes tienen una f 9.48, la percepción del investigador es f 8.63; en la etapa del desarrollo los docentes tienen una f 9.55, la percepción del investigador es f 8.25; en la etapa de la evaluación los docentes tienen una f 9.54, la percepción del investigador es f 8.66. El proceso de enseñanza-aprendizaje es indispensable tanto el inicio, desarrollo y la evaluación; pero debe haber una organización y sistematización. El docente debe preparar cada parte del proceso con la finalidad del que el estudiante aprenda y asimile con facilidad los conocimientos y se logren los objetivos y cada una de las metas propuestas. El proceso de enseñanza y aprendizaje es indispensable por lo que el docente debe saber muy bien las actividades que realiza dentro del mismo, siempre buscando alternativas, caminos que les lleve al éxito en su desempeño tomando siempre en cuenta al alumno. “El desempeño docente se considera el factor preponderante de la calidad educativa”. (Montenegro, 2003, pág. 10). Este autor considera relevante el desempeño del docente ya que es quien guía, dirige y orienta a los estudiantes en su proceso de formación, se preocupa de que tengan una educación integral y de calidad, busca que sean personas competentes que puedan desenvolverse con éxito en cualquier escenario de la vida.

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

INICIO

Tabla 14. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	10,00	100%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	0,00	0%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	0,00	0%
	TOTAL	10,00	
	PROMEDIO	3,33	33%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

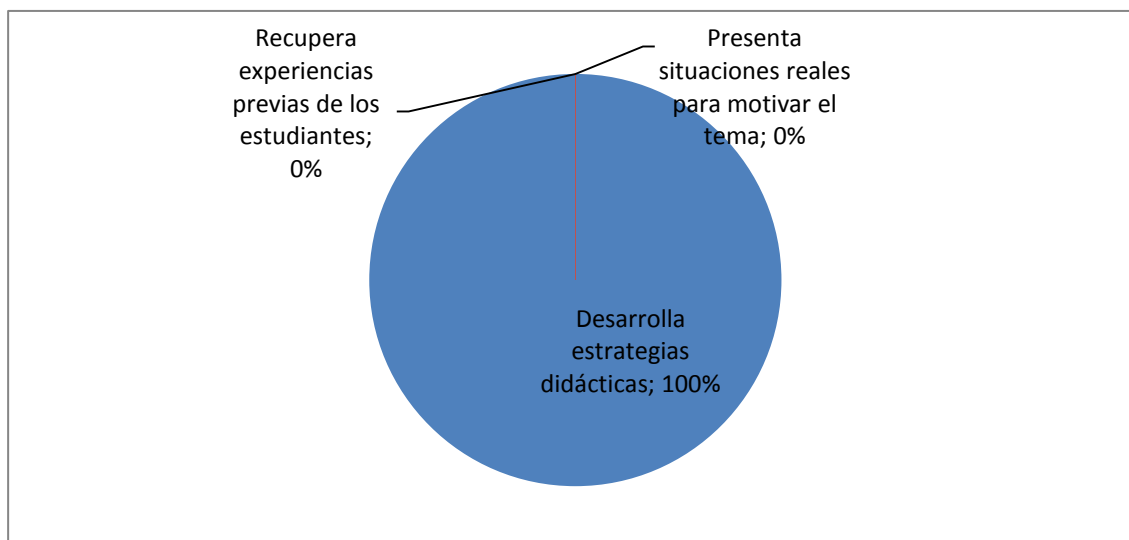


Figura 14. Nivel de importancia en el ámbito de la gestión de aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

En cuanto al nivel de importancia que le dan los docentes al inicio del proceso de enseñanza-aprendizaje tenemos en el indicador desarrolla estrategias didácticas los docentes tienen un nivel de 10, en el caso de recupera experiencias previas de los estudiantes y presenta situaciones reales para motivar el tema tienen un nivel de conocimiento 0 ya que los docentes lo realizan con frecuencia y no por el nivel de

conocimiento que tengan de cada indicador. El docente debe tener en cuenta y dar importancia a cada una de las actividades que realiza, porque todas ayudan a lograr los aprendizajes deseados. Lo importante en cada parte del proceso es que el estudiante sea el protagonista, el que participe activamente y construya sus propios conocimientos. El desarrollo de estrategias es fundamental en este proceso ya que las estrategias le sirven al docente para manejar situaciones cotidianas. En cuanto a las experiencias previas y presentar situaciones reales para motivar el tema son igual que las estrategias una parte muy importante ya que de ahí se parte el nuevo conocimiento. La palabra estrategia se refiere a aquella secuencia ordenada y sistematizada de actividades y recursos que los profesores utilizamos en nuestra práctica educativa, determina un modo de actuar propio y tiene como principal objetivo facilitar el aprendizaje de nuestros alumnos. Las estrategias didácticas se basan en unos principios metodológicos como señas de identidad de una actuación educativa concreta. Son aquellas acciones que les caracterizan y les permiten diferenciarse de otro tipo de actuaciones; dependen del momento en que se encuentra el proceso de enseñanza-aprendizaje, del grupo-clase al que van dirigidas y de la naturaleza de los aprendizajes (Tomas, 1995, pág. 55), se refiere a que los docentes realizan una serie de actividades pero de una manera organizada, que tienen el objetivo de facilitar el aprendizaje de los alumnos, estas acciones hacen que el aprendizaje se de en los alumnos dependiendo de diversos factores como: el momento en el que se realiza el proceso de enseñanza-aprendizaje, el agrupo al que van dirigidas las clases y la naturaleza del aprendizaje. Estas actividades o recursos que utilizan los docentes determinan un modelo de actuar propio en el cual el único objetivo es facilitar el aprendizaje de los alumnos.

DESARROLLO

Tabla 15. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,33	93%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,00	90%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,00	90%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,50	85%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,50	85%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,00	80%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,50	95%
	TOTAL	61,83	
	PROMEDIO	8,83	88%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Inocencio Jácome"



Figura 15. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

En el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje los docentes en cuanto a realiza actividades para la aplicación del conocimiento le dan un nivel de importancia del 9.50, relaciona el tema con la realidad un nivel de 9.33, tomando el indicador con menos nivel de importancia que es si el docente utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje el nivel de importancia es 8. El nivel del conocimiento que tenga el docente de cada una de las actividades que realiza es fundamental en su desempeño, cada docente debe utilizar estrategias que faciliten la construcción del aprendizaje y ayuden a dar soluciones a problemas que se presenten. El nivel de conocimiento en cada una de las actividades que realiza es indispensable para que las pueda realizar el docente, si no sabe lo que va a hacer o no tiene conocimiento alguno no se van a lograr las metas propuestas y los alumnos no van a alcanzar el aprendizaje deseado un aprendizaje que estén al alcance de las necesidades de la sociedad. El maestro conoce vivencialmente algunas maneras de actuar en el aula- ya sea por su anterior papel de alumnos, ya sea por sus pláticas con otros maestros, por cursos-lecturas sobre el tema o por [...] dentro de esas diferentes formas él elige algunas que pone en práctica, de acuerdo a sus propias probabilidades que sin dejar de ser determinadas por condiciones histórico-materiales, son únicas e irrepetibles [...] los maestros y alumnos establecen relaciones sociales que encuentran su determinación última, en las condiciones histórico-materiales que afectan a la sociedad toda en que esté situada el aula y la escuela como escenario de la práctica docente (Calderón, 1999, pág. 33), en el aula el maestro y los alumnos establecen relaciones sociales y la escuela es el escenario en

donde se da esta relación y en donde realiza la tarea el docente. Una tarea que va más allá de solo impartir conocimientos, ya que el docente es un guía, es el mediador del proceso de enseñanza y aprendizaje, es el que indica el camino que deben seguir los estudiantes y es importante que el maestro sepa cómo y para donde llevarlos, estamos en un mundo tan complejo que exige creatividad e iniciativa, flexibilidad de pensamiento, actitudes para el trabajo ,en equipo y multidisciplinario y el docente debe lograr estos cambios en los estudiantes para que exista una educación de excelencia.

EVALUACIÓN

Tabla 16. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,50	85%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,50	85%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,00	80%
	TOTAL	34,00	
	PROMEDIO	8,50	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

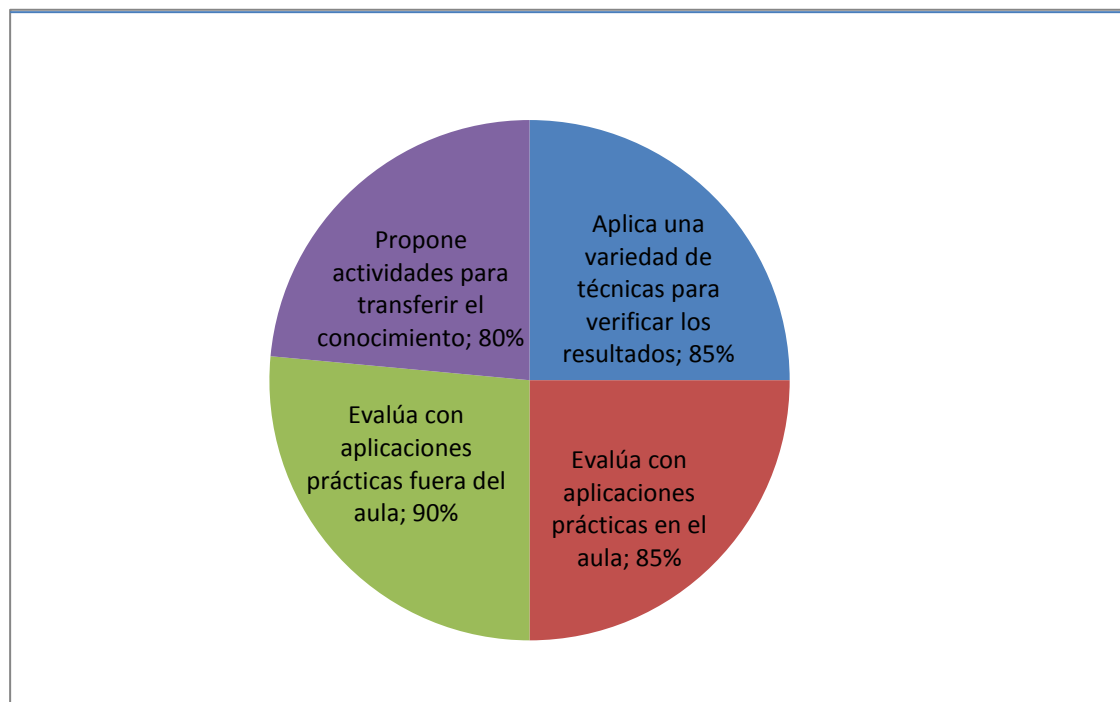


Figura 16. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

En la etapa de la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje en cuanto evalúan con aplicaciones prácticas fuera del aula los docentes le dan un nivel de importancia de 9, en el caso de aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados y evalúa con aplicaciones prácticas en el aula un nivel de importancia de 8.50 y propone actividades para transferir el conocimiento un nivel de importancia de 8. En esta etapa del proceso el docente debe tener muy en cuenta que tanto las actividades que se realizan dentro del aula como fuera de la misma tienen el propósito de verificar si el estudiante ha aprendido o no, es fundamental que los estudiantes pongan en práctica lo aprendido y verificar que las actividades que se han realizado han transferido el conocimiento esperado. Cada una de estas actividades debe conocer el docente y saber cómo realizarlas, si un docente no evalúa los conocimientos dentro o fuera del aula no va a saber si es necesario reforzar el conocimiento de los alumnos y van a quedar con un conocimiento vacío. “El desempeño docente se considera el factor preponderante de la calidad educativa”. (Montenegro, 2003, pág. 10). Este autor considera relevante el desempeño del docente ya que es quien guía, dirige y orienta a los estudiantes en su proceso de formación, se preocupa de que tengan una educación integral y de calidad, busca que sean personas competentes que puedan desenvolverse con éxito en cualquier escenario de la vida.

VISIÓN GLOBAL

Tabla 17. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJ E
3.11	INICIO	3,33	33%
3.12	DESARROLLO	8,83	88%
3.13	EVALUACIÓN	8,50	85%
	TOTAL	20,67	
	PROMEDIO	6,89	69%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

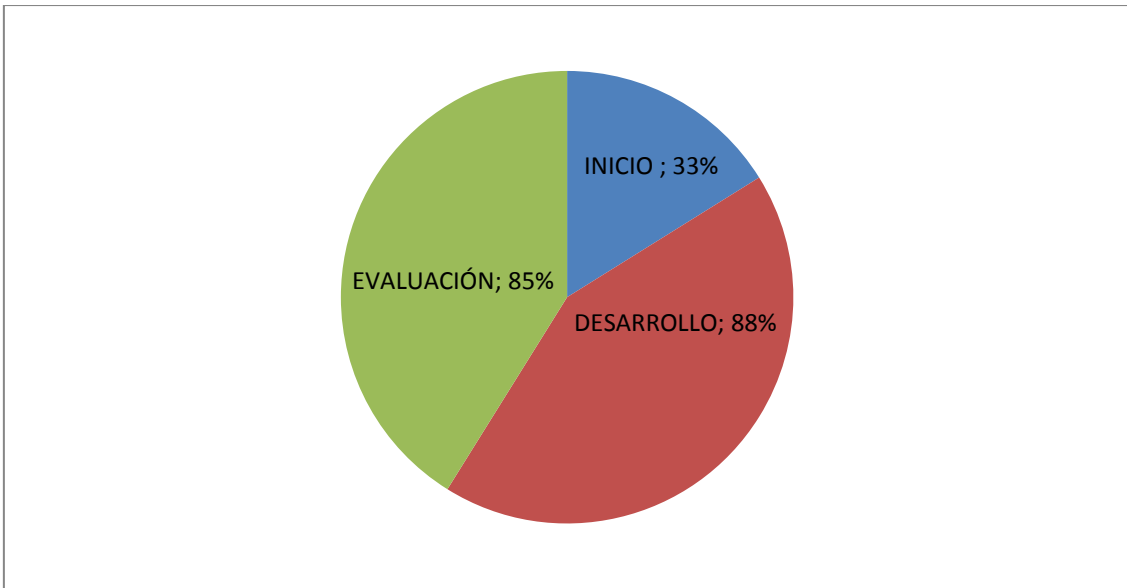


Figura 17. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

En cuanto a la visión global de la importancia que le dan los docentes a la etapa de la enseñanza –aprendizaje tenemos en el inicio un nivel de importancia de 3.33, en el desarrollo un nivel de importancia de 8.83 y en la evaluación del proceso un nivel de importancia de 8.5. Cada paso que se dé para llevar al éxito este proceso es fundamental, y el docente debe guiar y ayudar a los estudiantes desde el inicio, por lo que es necesario que el docente conozca a fondo y prepare cada una de las actividades a realizar con la finalidad de garantizar el aprendizaje de los estudiantes. Las tres partes del proceso son indispensables y se las debe utilizar en una forma organizada. Esto nos permite concluir que es indispensable que los docentes valoren las actividades de igual manera ya que todas son indispensables en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Durante el proceso de enseñanza-aprendizaje es el estudiante el que debe ir construyendo su propio conocimiento y es el docente el que le da los medios para que se logren buenos resultados, ya que la finalidad de este proceso es que el alumno se forme en conocimientos y en valores. Es muy importante que el profesor primero se libere de preconceptos y estereotipos y que mantenga unas expectativas positivas y adecuadas con todos los alumnos, pues, sin duda, cada uno de ellos podrá ofrecer uno o más aspectos a esa relación, que se quiere positiva y constructiva (Vieira, 2007, pág. 12), el profesor no debe hacerse ideas previas de cómo es un estudiante, tampoco tener una imagen como ejemplo, de cómo cree que los estudiantes deberían ser. Tanto alumnos como profesores pueden aportar para que exista una relación buena y agradable, para que sea una relación positiva y se logren los objetivos propuestos.

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

INICIO

Tabla 18. Nivel de conocimiento del docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	0,00	0%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	0,00	0%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	0,00	0%
	TOTAL	0,00	
	PROMEDIO	0,00	0%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

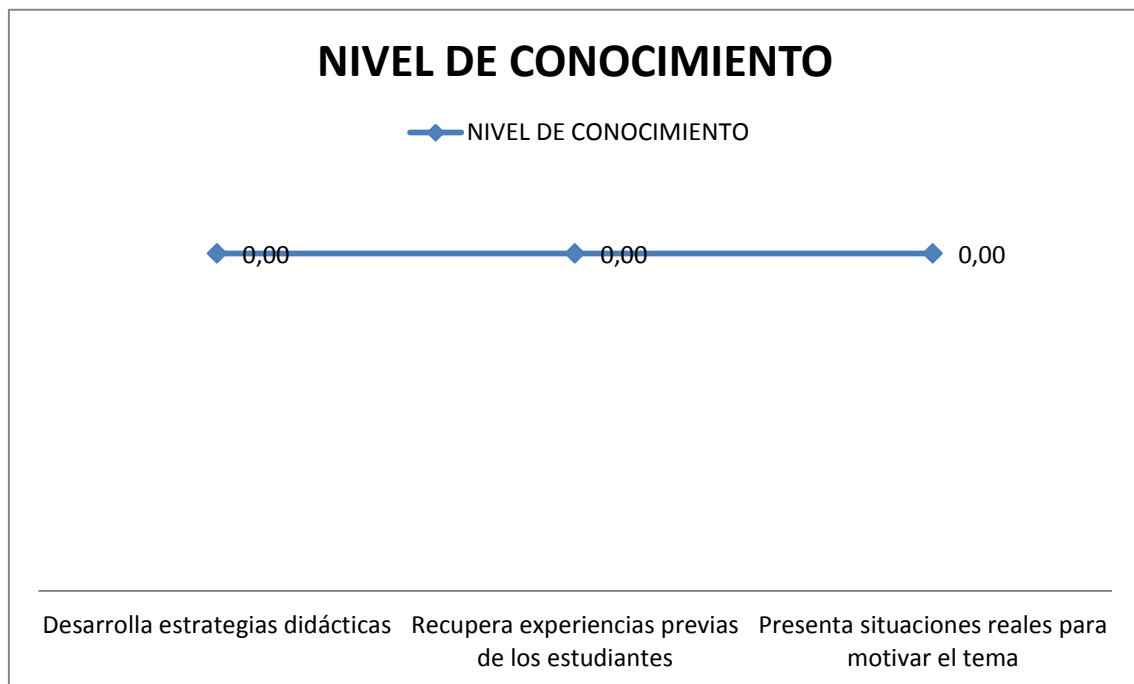


Figura 18. Nivel de conocimiento del docente en el ámbito del aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

En cuanto al nivel de conocimiento que los docentes tienen del proceso de enseñanza-aprendizaje en la etapa del inicio tienen una valoración de 0 por cuanto las actividades que

realizan lo hacen con frecuencia y no por el nivel de conocimiento que tengan de cada uno de los indicadores. El nivel de conocimiento que el docente posee en cuanto a las actividades de inicio que realiza es fundamental porque nos permiten conocer cuanto el alumno sabe y este conocimiento puede ser utilizado para promover nuevos aprendizajes. Los docentes investigados realizan cada una de estas actividades, ellos saben que son indispensables dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, en la encuesta realizada los docentes escogieron una de las opciones en este caso es la frecuencia por lo que no se puede decir basándose en este cuadro que ellos no tienen ningún conocimiento acerca de estas actividades. Pero no deben olvidar los docentes que es importante prepararse continuamente e ir actualizándose en cuanto a métodos y técnicas que faciliten el aprendizaje de los estudiantes. “El profesor debe propiciar penetrar en la realidad compleja incluyendo al humano, no como sinónimo de dificultad, sino como alta densidad de interrelaciones que se manifiestan en ella, actuar en ella, entenderla e investigarla conjuntamente con sus alumnos” (Caballero, 2008, pág. 325), desde este punto de vista el profesor debe incluir al alumno en sus actividades, dejar que el forme parte de este aprendizaje, debe permitir que exista una mutua relación, que los dos interactúen y compartan las dificultades que se les presente y juntos sepan caminar de la mano y seguir adelante. Debe el maestro proveer un ambiente adecuado para que conjuntamente con los estudiantes que ellos entiendan, investiguen y actúen en esta realidad que vivimos.

DESARROLLO

Tabla 19. Nivel de conocimiento del docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	0,00	0%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,00	80%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,00	80%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	0,00	0%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	0,00	0%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	0,00	0%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	0,00	0%
	TOTAL	16,00	
	PROMEDIO	2,29	23%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

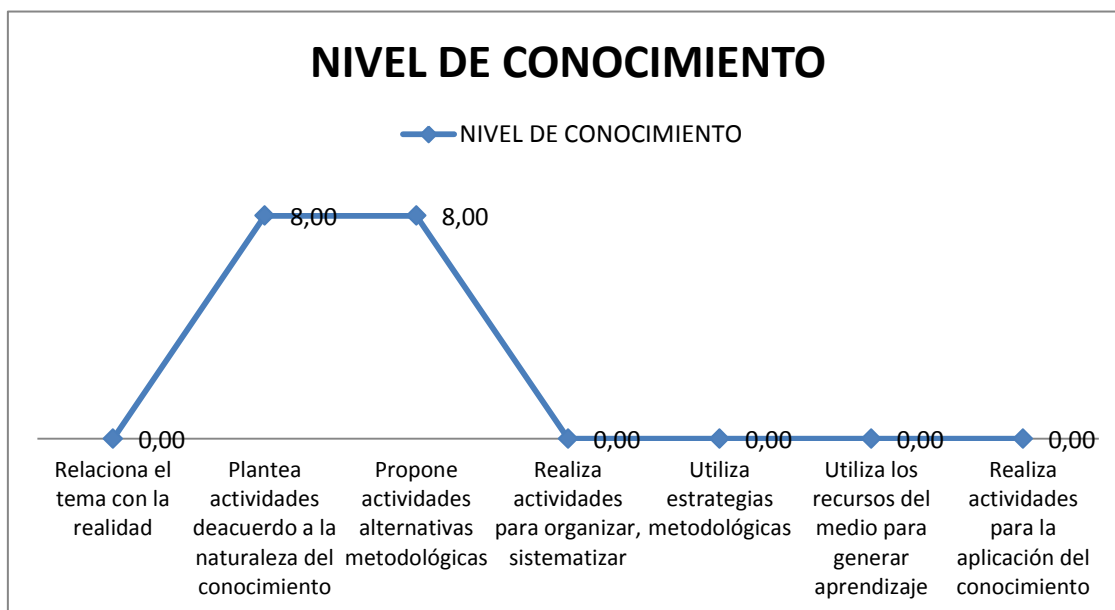


Figura 19. Nivel de conocimiento del docente en el ámbito del aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

En la etapa del desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje los docentes en cuanto a plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento y propone actividades alternativas metodológicas le dan un nivel de conocimiento de 8, en los demás indicadores le dan una valoración de 0 por cuanto ellos lo realizan con frecuencia y no por el nivel de conocimiento que tengan. En esta parte del proceso el docente debe brindar al estudiante los materiales, medios y recursos necesarios que faciliten el proceso de enseñanza-aprendizaje, porque estimulan en el niño su creatividad, desarrollo de habilidades y formación de actitudes y aptitudes. Las actividades que realiza el docente dentro del aula para generar el conocimiento deben ser variadas, siempre teniendo en cuenta que se relacionen con el tema de estudio. Es importante que relacionen cada tema con la realidad y que utilicen recursos del medio, estos recursos deben ayudar a transmitir el conocimiento y favorecer el proceso de enseñanza-aprendizaje. El aprendizaje es hoy algo que está en estrecha vinculación con la formación cognitiva, afectiva, valórica y motriz, a partir de la visión holística que se requiere para poder mirar los fenómenos desde una óptica más global que nos permita ver el proceso ante nosotros como una complejidad justo en la medida de lo que es. La gestión del aprendizaje es lo que se requiere para lograr estos propósitos (Caballero, 2008, pág. 311), el aprendizaje en la actualidad no solo se trata de adquirir conocimientos de las áreas curriculares, sino también, el aprendizaje tiene que ver con valores y normas socialmente compartidos para una mejor convivencia. Vivir con valores y enseñar valores ya que es un aprendizaje integral, más profundo y significativo.

EVALUACIÓN

Tabla 20. Nivel de conocimiento del docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	0,00	0%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	0,00	0%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7,00	70%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	0,00	0%
	TOTAL	7,00	
	PROMEDIO	1,75	18%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

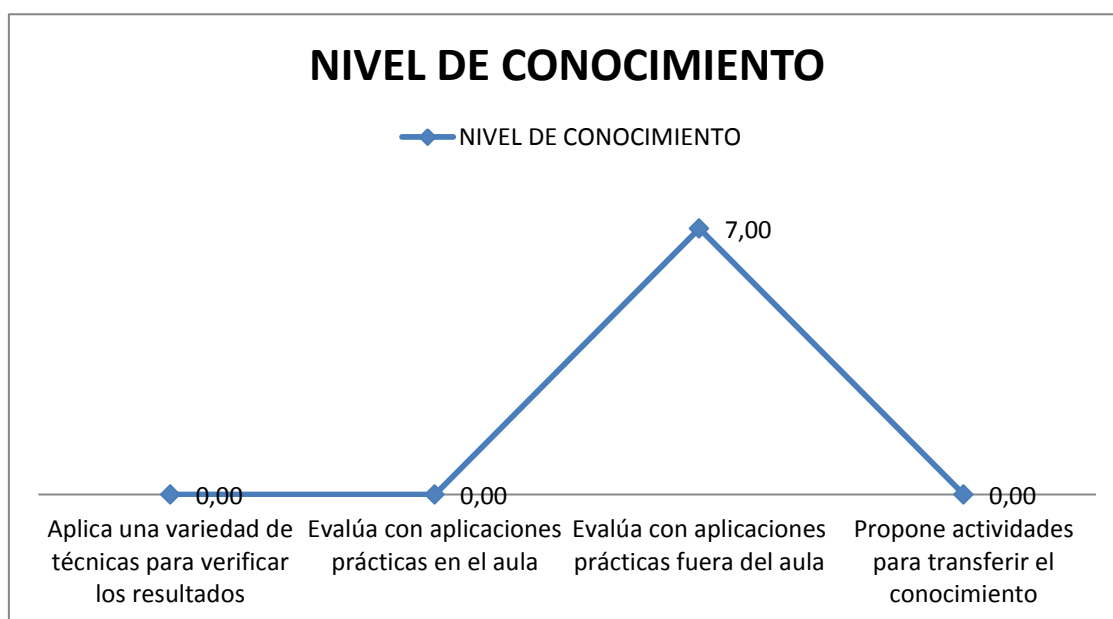


Figura 20. Nivel de conocimiento del docente en el ámbito del aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

En la etapa de la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje los docentes en cuanto a si evalúan con aplicaciones prácticas fuera del aula tienen un nivel de conocimiento 7; con respecto a aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados, evalúa con aplicaciones prácticas en el aula, propone actividades para transferir el conocimiento tienen un nivel de conocimiento 0 por cuanto los docentes investigados realizan sus actividades con frecuencia no por el nivel de conocimiento que tengan. Durante el proceso de enseñanza-aprendizaje es necesario realizar una evaluación continua para obtener datos

que nos ayuden a comprender si se están logrando los objetivos o no y poder tomar decisiones, las actividades dentro y fuera del aula nos permiten obtener estos datos. Cada una de las evaluaciones que se realizan durante el proceso son indispensables ya que se puede conocer si los estudiantes asimilan los conocimientos, para que se logren cumplir con las metas propuestas es necesario que los docentes que utilicen variedad de técnicas y herramientas con la finalidad de generar este aprendizaje, según la Universidad Autónoma de México: “El desempeño docente es de naturaleza compleja y multidimensional que implica conocimientos, habilidades, actitudes, valores, investigación, orientación, organización, supervisión, etc.” (UNAM, 2005, pág. 33), tiene que ver con los diferentes aspectos que un docente debe tener en cuenta como: conocimientos actualizados y profundos, capacidad de transmitir eficazmente los contenidos, tener actitud abierta y crítica, ser una persona que viva con valores y de ejemplo a sus alumnos que les motive y sea un guía durante el proceso de enseñanza y aprendizaje.

VISIÓN GLOBAL

Tabla 21. Nivel de conocimiento del docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	INICIO	0,00	0%
3.12	DESARROLLO	0,00	0%
3.13	EVALUACION	7,00	70%
	TOTAL	7,00	
	PROMEDIO	2,33	23%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

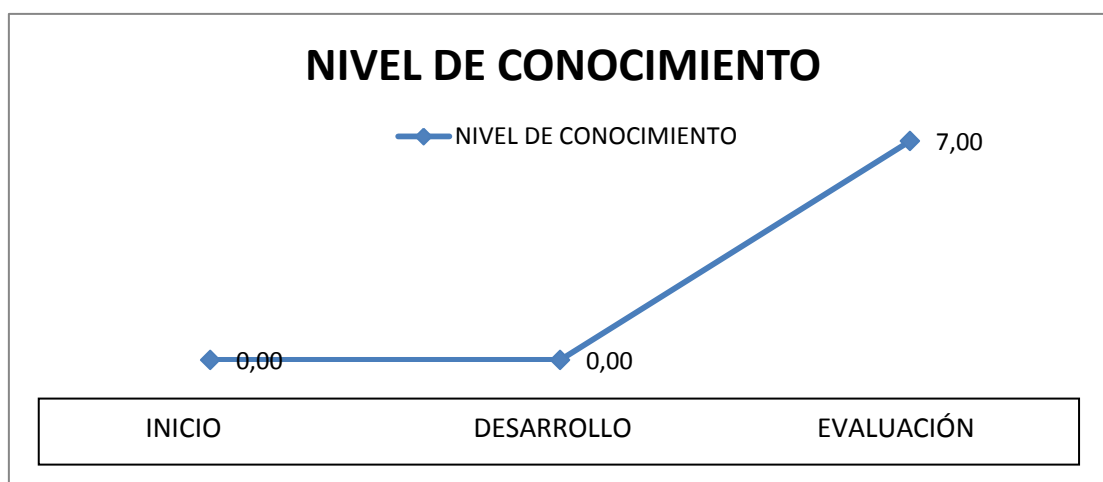


Figura 21. Nivel de conocimiento del docente en el ámbito del aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

En cuanto a la visión global del proceso de enseñanza-aprendizaje los docentes tienen un nivel 7 de conocimiento en el indicador evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula, en los indicadores aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados y evalúa con aplicaciones prácticas en el aula tienen una valoración en el nivel de conocimiento 0. Dentro de este proceso el docente organiza, dirige y facilita el aprendizaje de los estudiantes; comunica y transmite conocimientos que serán asimilados por los mismos, pero el docente debe hacer un seguimiento e ir desarrollando estrategias que faciliten su aprendizaje. El docente debe conocer cada parte del proceso ya que se realiza de forma secuencial y si uno de estas etapas falla no se generarán conocimientos. Los alumnos deben ser los partícipes de su propio conocimiento y los que construyan el mismo pero el docente es quien va a guiar en este proceso, van a buscar caminos para lograr este aprendizaje y que los alumnos tengan una buena educación. La colaboración entre estos agentes educativos es un factor clave en la mejora de la educación. Pero el grado de conexión entre estos tres mundos depende de las actitudes, prácticas e interacciones, en muchos casos sobre determinadas por la historia anterior. La situación socio cultural y políticas y prácticas anteriores condicionan el grado de implicación y la forma y tipos de relación: por su parte más internamente, las líneas de comunicación individuales e institucionales especifican como y donde tienen lugar las interacciones entre escuelas, familias y entorno (Ministerio de Educación y Ciencia, 2006, pág. 134), en este sentido, es indispensable que todos los agentes educativos colaboren, pero deben tener la disposición, actitudes positivas, deben tener una relación recíproca, una conexión, la colaboración mutua para el beneficio de la educación, es visto que no pueden trabajar independientemente porque si se quiere lograr cambios en nuestra educación basados en la educación de antes, debemos trabajar todos en conjunto, trabajar en equipo esta es la clave para una mejor educación. El alumno debe interactuar y modificar sus estructuras cognitivas a partir de sus conocimientos previos en unidad con lo afectivo motivacional y los valores como la solidaridad, la paz, la verdad, la justicia y el respeto a la diversidad; el ambiente de trabajo es muy importante, es necesario que exista armonía, comunicación y respeto entre todos los compañeros, así los docentes van a realizar mejor cada una de sus actividades. Cada uno de los docentes debe colaborar para que exista un ambiente positivo, de amistad, pensar en cada día ir fortaleciendo sus conocimientos, preparándose, pensando siempre en grande, para que su desarrollo sea el más óptimo. Valernos de la experiencia que tiene otro maestro es importante para nosotros porque nos permite desempeñarnos mejor, estaríamos preparados para vencer las dificultades que se nos presentan en el aula y estaríamos más motivados para hacer con más gusto nuestro trabajo.

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

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

Tabla 22. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del liderazgo y comunicación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	10,00	9,38	100%	94%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,67	6,63	97%	66%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,00	6,63	80%	66%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,50	8,25	85%	83%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,33	8,38	93%	84%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	9,13	100%	91%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	7,88	100%	79%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,67	8,25	97%	83%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,33	8,75	93%	88%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,67	8,88	97%	89%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,50	7,13	95%	71%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10,00	8,25	100%	83%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	9,50	100%	95%
TOTAL		123,67	107,00		
PROMEDIO		9,51	8,23	95%	82%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Inocencio Jácome"

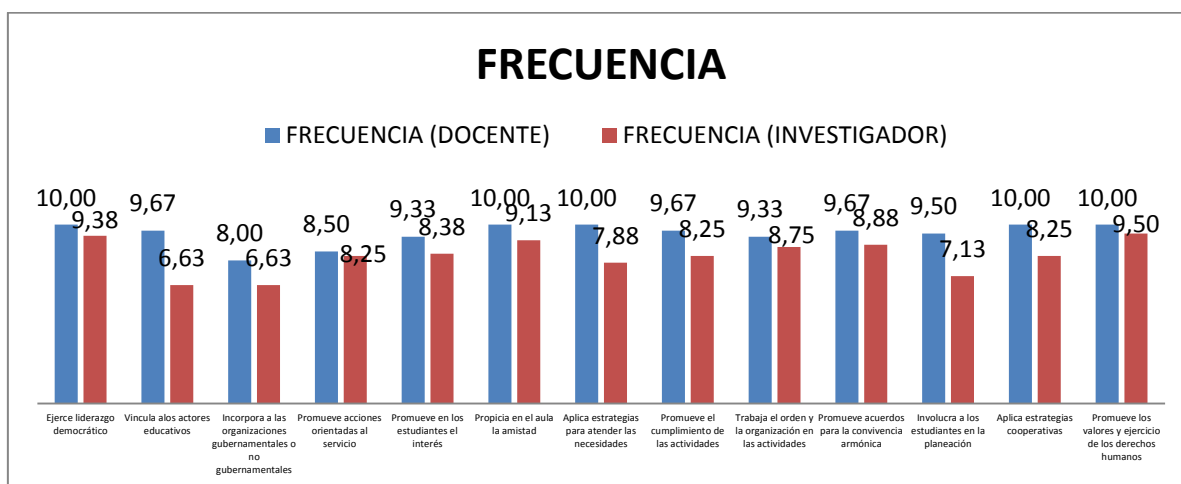


Figura 22. Frecuencia del docente en el ámbito de la gestión del liderazgo y comunicación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

En el ámbito de liderazgo y comunicación los docentes en cuanto a ejercer liderazgo democrático, propicia en el aula la amistad, aplica estrategias para atenderlas, aplica estrategias cooperativas y promueve valores y ejercicio de los derechos humanos la frecuencia del docente es f 10; en cuanto a la observación del investigador con respecto a ejercer el liderazgo democrático tiene una f 9.38, propicia en el aula la amistad f 9.13, aplica estrategias para atenderlas f 7.88, aplica estrategias cooperativas f 8.25 y promueve valores y ejercicio de los derechos humanos f 9.50. Los docentes en cuanto a este ámbito siempre promueven valores y el respeto a los derechos humanos, buscan dentro del aula la unión y cooperación en cada una de las actividades que realizan. Dentro del aula se debe propiciar el respeto, la amistad y la solidaridad entre compañeros; buscar el bien común del grupo y no individual. En el ámbito de liderazgo y comunicación un líder educacional debe promover el éxito de todos los estudiantes a través de facilitar el desarrollo, la articulación. La implementación y la supervisión de una visión de aprendizaje que es compartida y apoyada por la comunidad escolar. Los docentes tienen mucha experiencia, siempre están pendientes de promover el desarrollo y el éxito de los estudiantes, los docentes están conscientes de que nadie es perfecto y cada día es un aprendizaje y que debemos capacitarnos de manera permanente. En la época en que vivimos los estudiantes cada día nos exigen más, es una dura lucha en cuanto a ser un verdadero líder. El administrador de una escuela deberá ser un líder educacional que promueve el éxito de todos los estudiantes a través de: facilitar el desarrollo, la articulación, la implementación y la supervisión de una visión de aprendizaje que es compartida y apoyada por la comunidad escolar (Beach, Castro, Madariaga, y Araya, 2002, pág. 107...113), un verdadero líder no busca solo su éxito, sino el éxito de todos, les incentiva, guía, facilita y siempre esta pendiente del trabajo que relizan.

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

Tabla 23. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	90%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,00	80%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,67	77%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,33	83%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,00	80%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,50	95%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	90%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	8,00	80%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	8,50	85%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,00	90%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	90%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10,00	100%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,00	90%
TOTAL		113,00	
PROMEDIO		8,69	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

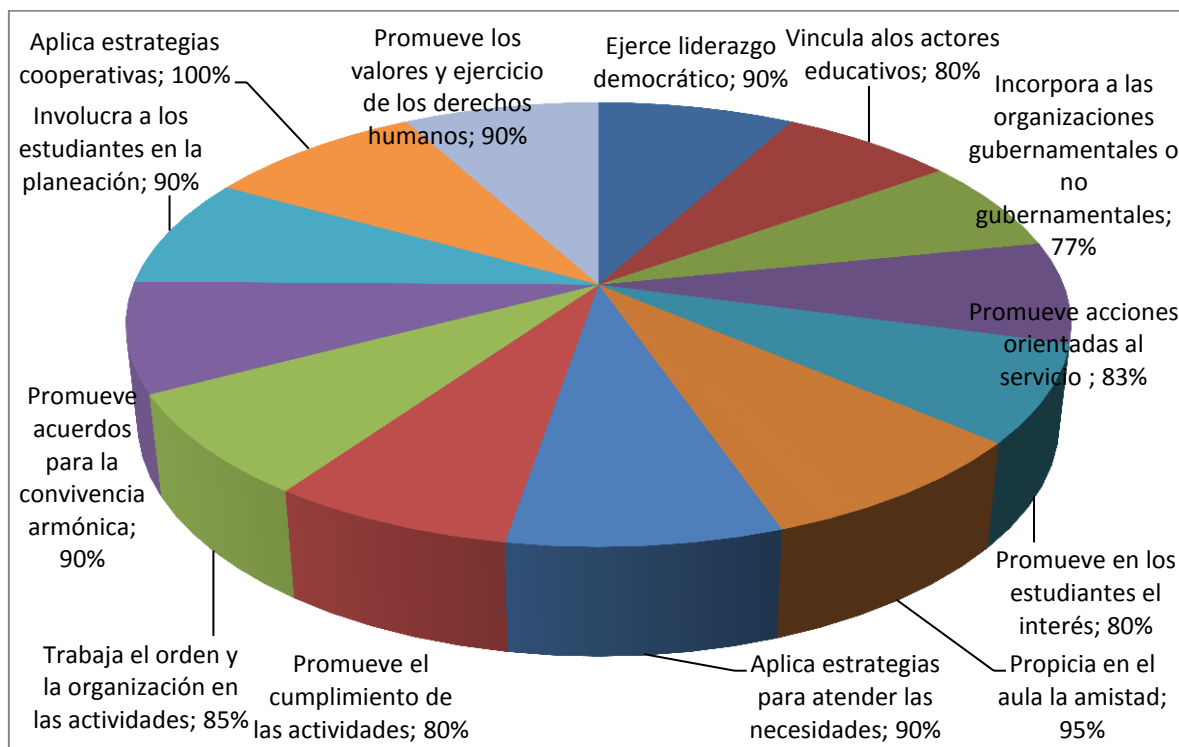


Figura 23. Nivel de importancia del ámbito de liderazgo y comunicación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

En el ámbito del liderazgo y comunicación los docentes le dan un nivel de importancia de 10 en cuanto a aplica estrategias cooperativas, 9.50 propicia en el aula la amistad y si tomamos el indicador con menos valor sería incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales un nivel de importancia de 7,67. El docente de promover siempre en el aula una convivencia sana entre todos los estudiantes, que exista respeto de unos a otros, que sea un grupo unido que todos colaboren y participen. Es necesario que el docente también tenga respeto hacia los estudiantes, que sea un verdadero líder que logre la integración del grupo y que haga que cada uno asuma sus responsabilidades dentro del aula. Es importante que sea un docente justo, íntegro que trabaje y vele por una educación de calidad, es necesario que tenga mucho amor y paciencia; debe ser un docente motivado y que transmita un ambiente positivo que convenga a los alumnos que cada una de las actividades que van a realizar ellos pueden hacer. “El administrador de una escuela deberá ser un líder educacional que promueve el éxito de todos los estudiantes a través de: actuar en forma íntegra, justa y ética” (Beach, Castro, Madariaga, y Araya, 2002, pág. 107...113), un directivo en una escuela como un docente en el aula deben vivir con valores éticos y enseñar esos valores a los estudiantes, ya que ellos ven en los profesores y autoridades ejemplos a seguir, son un espejo en el que se ven reflejados.

3.4.3. *Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.*

Tabla 24. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de liderazgo y comunicación

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	0,00	0%
4.2	Vincula a los actores educativos	0,00	0%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	0,00	0%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	0,00	0%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	0,00	0%
4.6	Propicia en el aula la amistad	0,00	0%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	0,00	0%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	0,00	0%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	0,00	0%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	0,00	0%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	0,00	0%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,00	80%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	0,00	0%
TOTAL		8,00	
PROMEDIO		0,62	6%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

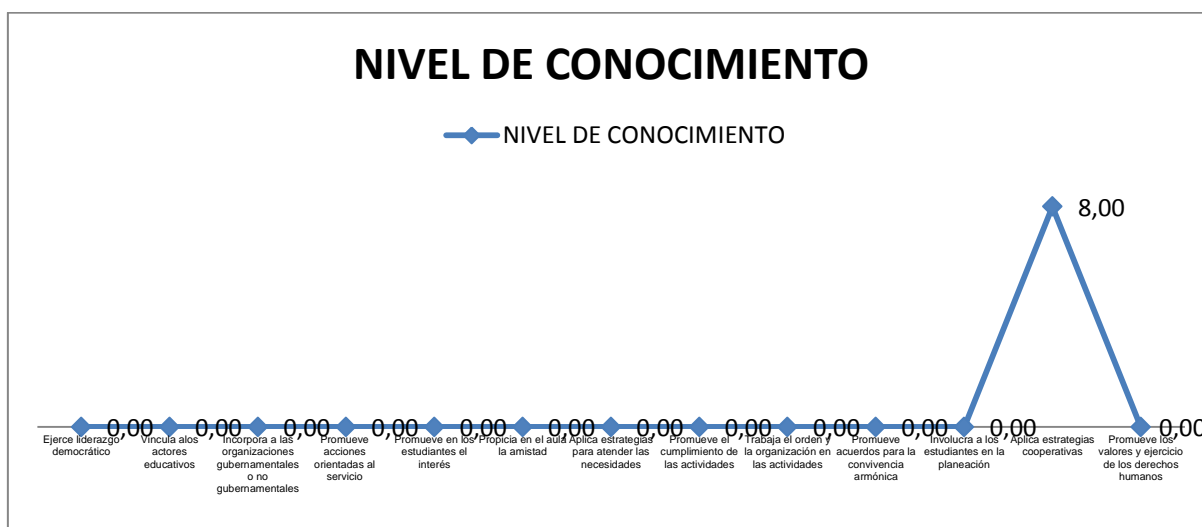


Figura 24. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión de liderazgo y comunicación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

En este cuadro en cuanto al nivel de conocimiento que tiene el docente acerca del ámbito de liderazgo y comunicación para su desempeño en cuanto a aplica estrategias cooperativas los docentes tienen un nivel de conocimiento 8, en los demás indicadores tienen un nivel de conocimiento 0, por cuanto cada una de las actividades que realizan lo hacen con frecuencia y no por el nivel de conocimiento que tienen. Dentro del aula los docentes son líderes, pero deben ejercer el liderazgo con valores, pensar siempre que son el modelo para los alumnos y dar el ejemplo. Deben transmitir valores, una imagen positiva, motivar a los estudiantes y educar con amor, paciencia, respeto y responsabilidad. Los docentes no realizan su labor por el nivel de conocimiento que tienen, sino por la frecuencia con la que ellos realizan las actividades. Los docentes deben tener compromiso en su desempeño diario, tener siempre una actitud positiva para que ese positivismo influya en los estudiantes y tengan la seguridad de que pueden hacer lo que se propongan, pero que se necesita dedicación y voluntad para lograrlo. Una de las propuestas planteadas por Joaquín Gairín Sallán puede orientar al equipo de conducción cuando debe tomar decisiones ante conflictos: apreciar que distribución de tareas y responsabilidades, asignación de recursos, procesos de delegación, mayor o menor autonomía en la toma de decisiones, individual y/o colectiva, son expresiones ideológicas que, por otro lado expresan intereses vinculados con el poder, la percepción acerca de la autoridad y su legitimación, expresan la micro-política institucional (Harf, 2007, págs. 47,48), en la gestión de liderazgo es muy importante que exista una adecuada asignación de responsabilidades delegando a todas las personas una obligación y que de esa manera ayuden a trabajar en beneficio de la institución en la cual demuestren mucha responsabilidad.

3.5. Desempeño profesional docente (análisis global).

Tabla 25. Desempeño profesional docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,46	7,69	2,50
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,56	9,10	0,53
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,50	9,00	1,60
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,52	6,89	2,33
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,51	8,69	0,62

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

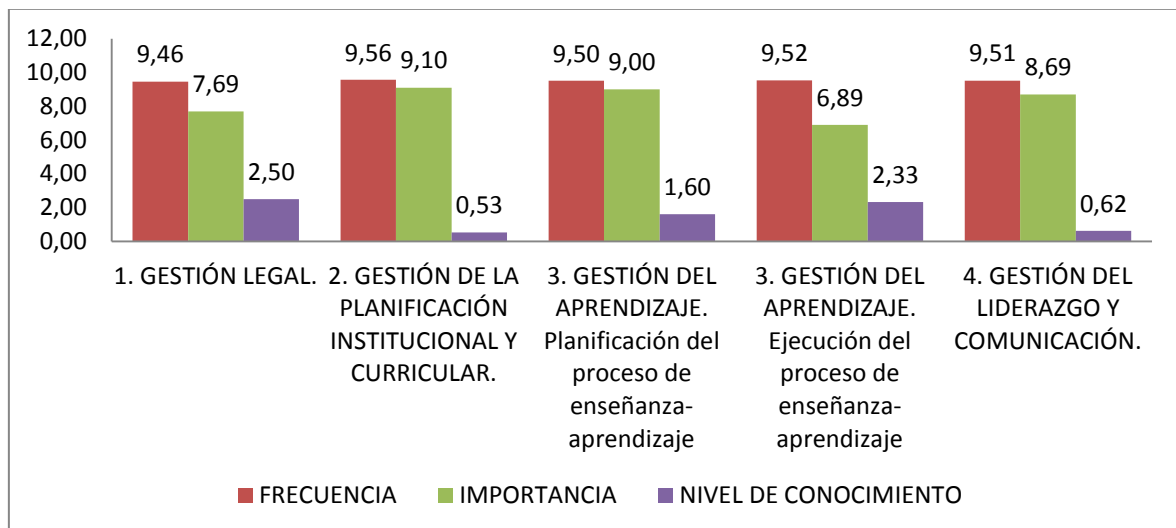


Figura 25. Desempeño profesional docente (análisis global)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

El desempeño docente es relevante y los maestros deben estar preparados y conocer cada uno de los ámbitos de la gestión educativa. Tanto en la tabla como en la figura podemos observar que los datos que tienen mayor valor son en relación a la frecuencia con la que realizan los docentes estas actividades como en la gestión legal una f 9.46, en la gestión de planificación f9.56, en la gestión del aprendizaje planificación del proceso f 9.50, en la gestión del aprendizaje ejecución del proceso f 9,52 y en la gestión de liderazgo f 9.51. en cuanto a la importancia que le dan los docentes a estos ámbitos tenemos: en el ámbito de la gestión legal 7.69, en la gestión de la planificación 9.10, en la gestión del aprendizaje planificación del proceso 9.0, en la gestión del aprendizaje ejecución del proceso 6.89 y en la gestión de liderazgo 8.69. En cuanto al nivel de conocimiento en la gestión legal 2.50, en la gestión de la

planificación 0.53, en la gestión del aprendizaje planificación del proceso 1.60, en la gestión del aprendizaje ejecución del proceso 2.33 y en la gestión de liderazgo 0,62. La educación en nuestro país está pasando por un proceso de cambios y transformaciones que buscan llegar a la calidad educativa deseada, por lo que es indispensable que cada docente esté preparado y conozca cada uno de estos ámbitos de la gestión educativa y pueda desempeñarse con eficiencia y eficacia. Cada una de las actividades que realizan los docentes en la institución implica conocimientos, habilidades, actitudes, valores, investigación, organización es la labor de educar con el objetivo de formar personas integra y competentes. La gestión institucional implica procesos formales, es decir, aquellos que se orientan a la concreción de acciones formuladas y planificadas, y también acciones que, en el ejercicio de la autoridad, aluden a los procesos no tan racionales ni fácilmente cuantificables, si no que se refieren a actitudes y modos de comportamiento que inciden en los procesos afectivos de los integrantes de la organización (Azzerboni y Harf, 2003, pág. 34), la gestión educativa tiene que orientar a la realización de todas las acciones planificadas, incidir en el buen comportamiento, en tener actitudes positivas y en que exista afecto tanto en docentes como alumnos y en toda la comunidad educativa.

(TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje.

Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tabla 26. Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9,48	9,55	9,54
IMPORTANCIA	3,33	8,83	8,50
NIVEL DE CONOCIMIENTO	0,00	2,29	1,75

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Inocencio Jácome"

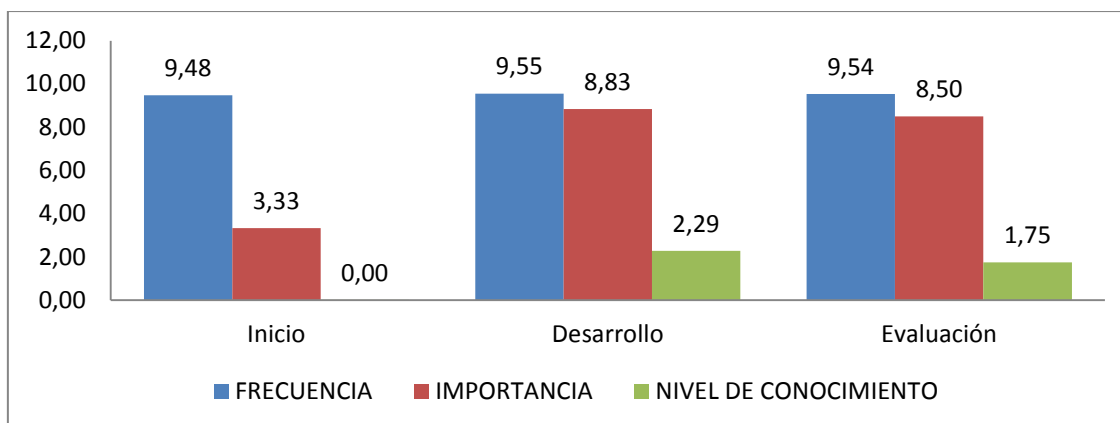


Figura 26. Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

El docente tiene la responsabilidad de formar al ser humano, con una educación crítica y reflexiva que le permita insertarse en la sociedad de manera eficiente. Como podemos observar en estos cuadros en la gestión del aprendizaje ejecución del proceso la frecuencia de los docentes en el inicio es f 9.48, en el desarrollo del proceso f 9.55, y en la evaluación del proceso f 9.54. En cuanto a la importancia que le da el docente al inicio del proceso de aprendizaje tiene una valoración de 3.33, el desarrollo 8.83 y la evaluación 8.50. El nivel de conocimiento que los docentes tienen en cuanto a inicio del proceso 0, desarrollo del proceso 2.29 y la evaluación del proceso 1.75. En la actualidad el objetivo de los docentes no es solo formar a los niños en conocimientos, sino también en valores lo que se quiere es que tengan una educación integral. Se necesita docentes que vivan con valores y enseñen valores y que su aprendizaje sea más profundo y significativo. En cada una de las actividades que planifica el docente debe estar el alumno como el protagonista, debe formar parte del aprendizaje y los dos tanto docente y alumno interactuar, compartir, ayudarse mutuamente en este proceso para obtener resultados positivos. La organización escolar, en cualquiera de sus acepciones, y especialmente como ordenación de los elementos institucionales, no es, como hemos dicho, una actividad autónoma e independiente, desconectada de otras acciones que inciden en el sistema escolar: sino que se desarrolla, en estrecha relación de interdependencia, dentro del contexto socio-cultural, político, administrativo y legislativo que, como factores supra ordenadores del sistema, posibilitan y condicionan aquella ordenación en muy diferentes grados y formas (Hoz y Rubio, 1986, pág. 23), no puede ser una actividad autónoma, no puede estar desconectada del contexto, tampoco ser independiente, siempre va a existir una interrelación en cada uno de los elementos que forman parte de esta realidad escolar, como los diferentes contextos de los que depende como socio-cultural, político, administrativo y legislativo, todos en conjunto buscan la mejor realización de un proyecto educativo.

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

Tabla 27. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,48	8,63
	Desarrollo	9,55	8,25
	Evaluación	9,54	8,66
	Visión Global	9,52	8,51
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,51	8,23

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

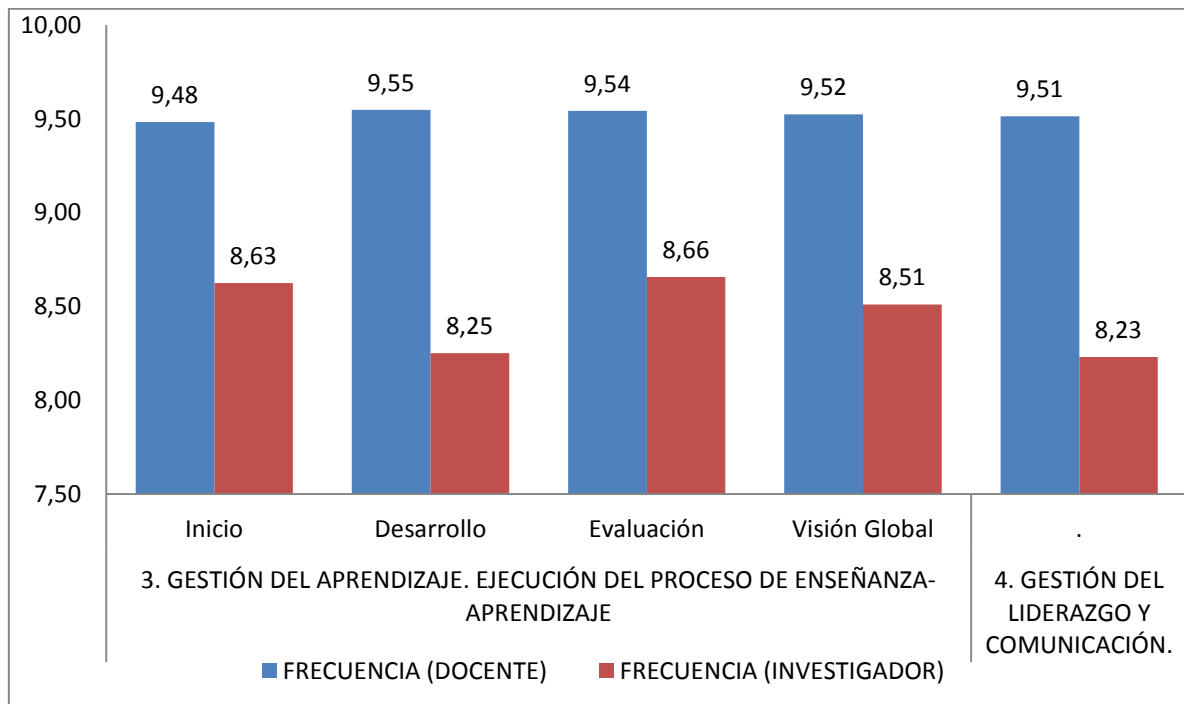


Figura 27. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Inocencio Jácome”

Es importante como docentes siempre guiar al estudiante para que ellos sean los que construyan su propio conocimiento, cada uno de los conocimientos previos que ellos poseen son la base para asimilar los conocimientos que vendrán después y es importante motivarles, tener una actitud positiva, compartir, demostrarles efecto, que sientan confianza y tengan seguridad en cada uno de los pasos que dan. En cuanto a las actividades del docente y la perspectiva del investigador en estos cuadros podemos observar que en la parte del inicio de la ejecución del proceso el docente tiene una f 9.48 y la perspectiva del investigador le una f 8.63, en el desarrollo de la ejecución del proceso el docente tiene una f 9.55 y la perspectiva del investigador f 8.25, en la evaluación del proceso el docente tiene una f 9.54 y la perspectiva del docente es f 8.66, de manera global el docente tiene una f 9.52 y la perspectiva del investigador f 8.51; en cuanto a la gestión del liderazgo el docente tiene una f 9,51 y la perspectiva del investigador 8.23. En cada una de las actividades que realiza el docente debe tener seguridad y confianza en lo que hace para que pueda motivar e incentivar a los estudiantes. El docente está en la obligación de prepararse integralmente y continuamente, ya que la educación de los niños, niñas y adolescentes es la base de nuestra sociedad y el futuro de nuestro país. Los docentes investigados tienen mucha fuerza, capacidad y amor en sus labores, eso facilita cada una de las actividades que realizan en los procesos y permite que el aprendizaje sea asimilado por los estudiantes. El desarrollo profesional ocurre cuando los profesores cambian desde el pensar sobre las consecuencias prácticas de las acciones instrumentales a pensar sobre las implicaciones morales de las acciones expresivas, en el nivel instrumental el profesor considera como realizar las tareas de clase, en el expresivo considera que significan estas formas de hacer cosas, y cuál es su valor real. Los profesores pueden llegar a ser más conscientes y críticos de cómo enseñan, de lo que ofrecen los nuevos métodos y de lo que valen. En esta recuperación y análisis de lo viejo y de lo nuevo, y el dialogo entre ellos, es como el cambio llega a ser un verdadero proceso de crecimiento profesional, un proceso de desarrollo real del profesor (Estebaranz, 1999, pág. 475), los docentes tienen una ardua tarea, son quienes deben hacer conciencia, de cómo era la educación antes, las debilidades que había, y buscar cambios para que la educación de ahora sea un verdadero proceso de crecimiento y desarrollo del profesor, esta es sus manos utilizar nuevas técnicas, métodos y tener los recursos necesarios para que permitan al estudiante construir su propio conocimiento, ser más crítico, reflexivo, independiente, autónomo. El docente debe motivar e incentivar a los estudiantes a que sigan siempre adelante y que luchan día a día pensando siempre en un futuro mejor.

CAPÍTULO 4. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA

Por medio de la investigación realizada a docentes del Centro Educativo “Inocencio Jácome”, a través de una encuesta y la observación, he llegado a las siguientes conclusiones.

4.1. Conclusiones.

- Los docentes tienen poco conocimiento de la normativa como LOEI, PEI, Código de la Niñez y adolescencia, etc. Normativa que deben conocer a profundidad ya que existen objetivos, metas y actividades que guiarían al docente para un mejor desempeño, a más de que generarían igualdad de oportunidades y mejorarían la calidad de la educación.
- Participan en la elaboración del Código de Convivencia y lo aplican, fomentando siempre dentro del aula y en la institución una relación armónica, haciendo valorar y respetar los diferentes puntos de vista de los demás.
- Falta la participación de los docentes en el diseño de proyectos con fines educativos, que ayuden a los estudiantes a fortalecer sus conocimientos en las diferentes áreas curriculares, no hay suficiente motivación para este tipo de actividades.
- Con respecto a la planificación, el docente realiza la planificación de clase utilizando el Plan Anual de Asignatura, el mismo que le sirve como guía para su desempeño, ya que contiene los objetivos y metas a lograr durante el año lectivo.
- El diseño de recursos didácticos no son suficientes y la participación de los alumnos se sigue limitando a escuchar en muchos casos, manteniéndose la educación tradicional y sin la participación de los estudiantes.
- Casi no presentan situaciones reales que motiven a los estudiantes y logre en ellos mayor atención e interés y facilite el proceso de su aprendizaje.
- En el aula, el docente promueve acuerdos que facilitan una sana convivencia, fomentando el respeto a los demás y la responsabilidad que tiene cada uno de cumplir con las reglas establecidas dentro del aula.
- Falta por parte de los docentes realizar actividades grupales, para que los alumnos puedan compartir conocimientos e interactuar, que permitan que los estudiantes en

cada grupo cumplan con una determinada actividad y les comprometa a lograr el trabajo propuesto.

- Los docentes conocen la temática de cada una de las áreas curriculares que enseñan, pero es necesario que investiguen para que puedan fortalecer su práctica docente.
- Aplican estrategias para atender las necesidades de los estudiantes, pero desconocen y no tienen ninguna orientación o capacitación en cuanto al trabajo con niños de capacidades diferentes, y en la institución no hay una persona especializada para que les guíe.

4.2. Recomendaciones.

- Es importante que los docentes lean la normativa como la LOEI, el PEI, Código de la niñez y adolescencia, ya que es indispensable que los docentes conozcan a profundidad; por cuanto dentro de esta existen metas, políticas concretadas en proyectos y actividades que pueden ayudar en la resolución de problemas dentro de la institución.
- Los docentes deben participar siempre en la elaboración del Código de Convivencia y otros proyectos de la institución en la que se desempeñan, esto haría que tengan un conocimiento más profundo y lo apliquen con la finalidad de que cada uno de los integrantes de la comunidad educativa sepan lo que deben hacer y así facilite y mejore su convivencia dentro y fuera del aula.
- Los docentes deben realizar proyectos educativos en las diferentes áreas curriculares que facilite el aprendizaje de los alumnos, afiance sus conocimientos, permita su participación activa y mejore la calidad educativa.
- Deben los docentes hacer las planificaciones de clase en base al Plan Anual de Asignatura, para que tenga una visión más clara de los logros que se quieren alcanzar y exista una secuencia de actividades a realizar, de acuerdo a las destrezas que van a desarrollar.

- Los docentes deben diseñar recursos didácticos en los que se promueva la participación activa de los alumnos, se deje a un lado educación tradicional y sean los alumnos los que construyan su propio conocimiento.
- Los docentes deben presentar situaciones reales durante la clase para motivar a los estudiantes, ya que a ellos les llamaría más la atención, pondrían mayor interés y de esta manera ayudaría a los estudiantes a conseguir los aprendizajes.
- El docente debe siempre promover acuerdos que faciliten la convivencia dentro del aula, buscar siempre la integración del grupo, que interactúen entre ellos, compartan, se logre una buena comunicación entre ellos, se mantenga el respeto y un ambiente adecuado y positivo.
- Los docentes deben promover el trabajo en equipo dentro del aula, buscando objetivos en común, ya que eso facilitaría su aprendizaje y que exista el compañerismo, afecto y la consideración entre los estudiantes.
- Los docentes deben realizar procesos de investigación, no quedarse con los conocimientos que tienen, sino tener la curiosidad conocer más, actualizar sus conocimientos para que puedan sustentar y fortalecer la práctica docente.
- Los docentes deben tener capacitaciones en cuanto al trabajo con niños de capacidades diferentes, que les ayude para mejorar su desempeño, puedan desarrollar estrategias que faciliten el proceso de enseñanza-aprendizaje y atiendan a las necesidades de todos los estudiantes.

4.3 Propuesta.

<p> ÁMBITO: LEGAL <input type="checkbox"/> PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input type="checkbox"/> APRENDIZAJE <input checked="" type="checkbox"/> LIDERAZGO Y PLANIFICACIÓN <input type="checkbox"/> </p>			
PROBLEMA IDENTIFICADO:			
Descripción sistemática del problema: falta en los docentes diseñar recursos didácticos que promueven la participación activa de los alumnos.			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:			
Curso de diseño de recursos didácticos.			
OBJETIVO:			
Capacitar a los docentes por medio de cursos presenciales para el diseño de recursos didácticos que promuevan la participación activa de los alumnos y la construcción de sus propios conocimientos de los conocimientos en las diferentes áreas curriculares.			
ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:
<p>Actividad 1: Fomentar, impulsar y capacitar a los docentes en la elaboración de recursos didácticos.</p>	Realizar dos o tres encuentros y capacitaciones a los docentes con la finalidad guiarles en el diseño y elaboración de recursos didácticos que ayuden a los estudiantes a que participen activamente.	<p>Humanos: Capacitador Personal docente</p> <p>Materiales: papelotes marcadores proyector computadora</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
<p>Actividad 2: Elaborar recursos didácticos que permitan facilitar el proceso de aprendizaje y que la participación del</p>	Realizar recursos didácticos como: carteles, papelógrafos, rotafolios, tarjetas, fichas para completar, asociar, trazar, según el área curricular en la que va a	<p>Humanos: Docentes</p> <p>Materiales: marcadores papelotes regla</p>	<p>Técnica: Observación de las actividades que realizan los docentes para el diseño de recursos didácticos.</p>

<p>alumno sea activa.</p> <p>Actividad 3: Realizar trabajos con los alumnos utilizando los recursos didácticos elaborados por los maestros.</p>	<p>trabajar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Explicación a los alumnos de la actividad que deben realizar. • Seguimiento del docente durante la realización de la actividad. • Socializar con los alumnos acerca de la actividad que realizaron, lo que han aprendido, su experiencia en la realización de esta actividad. 	<p>fomix cartulina silicona tijeras, hojas de papel boom, etc.</p> <p>Humanos: Docente Alumnos</p> <p>Materiales: Recursos didácticos</p>	<p>Instrumento: Lista de indicadores de los logros alcanzados.</p> <p>Técnica: Observación</p> <p>Instrumento: Lista de cotejo</p> <p>Técnica: Portafolio</p> <p>Instrumento: Escritos o trabajos varios</p>
--	--	---	---

BIBLIOGRAFÍA:

Carrasco, J.B. (2004). *Una didáctica para hoy. Cómo enseñar mejor*. Madrid: Rialp.

Rodríguez, J. et al. (2010). *Materiales y recursos didácticos en contextos comunitarios*. España: Grao.

Olmedo, J.R. (2014). *Selección, elaboración, adaptación y utilización de materiales, medios y recursos didácticos en Formación Profesional para el empleo*. Editorial: Ice.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alastvey, E. y Fernández, J. (2008). *Andalucía 2020: Escenarios previsibles*. Centros de estudios Andaluces.
- Andujar, P. J. (2007). *Modelo para autoevaluar la práctica docente*. Wk educación.
- Ayala, A., García, J., y Torres, D. (2013). *Instituciones Educativas Vivas*. Boyacá- Colombia: Fundación Universitaria Juan de Castellanos.
- Azzerboni, D. y Harf, R. (2003). *Conduciendo la escuela: Manual de Gestión directiva y Evaluación Institucional*. Noveduc Libros.
- Beach, P., Castro, P., Madariaga, P., y Araya, M. (2002). *Estandares para el Liderazgo Educativo*. Facultad de Educación Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Caballero, S. S. (2008). *La gestión del aprendizaje*. De la universidad Bolivariana de Chile.
- Cabanas, J. M. (1993). *Pedagogía familiar*. Narcea Ediciones.
- Calderón, S. R. (1999). *comprender la Práctica Docente*. Plaza y Valdes.
- Callejo, M. y González, M. (2004). *Las Tics un reto para el nuevo aprendizaje*. Madrid- España: Narcea Ediciones.
- Castillo, T. y Espeleta, V. (1998). *Planteamiento del Proceso de enseñanza-aprendizaje*. Cota Rica: Asociación de Editoriales Universitarias de América Latina y el Caribe.
- Castro, M. M. et al. (2007). *La escuela en la comunidad*. Grao.
- Closa, E. y Navarro, X. (2003). *Evaluación de centros educativos*. UOC.
- Day, C. (2005). *Formar docentes*. Narcea Ediciones.
- Dirección General de Desarrollo de la Gestión e Innovación. (2010). *Un Modelo de Gestión para la supervisión escolar*. México: Secretaría de Educación pública.
- Estebaranz, A. G. (1999). *Didáctica e innovación curricular*. Universidad de Sevilla.
- Fondán, M. M. (1998). *"Psicoanálisis y educación"*. Buenos Aires.
- García, C. y Vaillant, D. (2009). *Desarrollo profesional docente: cómo se aprende a enseñar?* Narcea Ediciones.
- García, L., Rojas, P. y Campos, S. (2002). *La administración escolar para el cambio y el mejoramiento*. Universidad de Costa Rica.
- Grao. (2001). *Formación del profesorado: proyectos de formación en centros educativos*. Editorial Laboratorio Educativo.

- Harf, R. (2007). *Estrategias para la acción directiva*. Noveduc Libros.
- Hoz, V. y Medina, R. (1986). *Organización y gobierno de centros educativos*. Ediciones Rialp.
- Imbermán, F. (1994). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado: hacia una nueva cultura profesional*. Grao.
- Legazpe, F. G. (2008). *Motivar para el aprendizaje desde la actividad orientadora*. Secretaría General Técnica.
- Luz, C. G. (2014). *Educación y Tecnología: estrategias didácticas para la integración de las Tics*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a distancia.
- Manes, J. M. (2004). *Gestión estratégica para instituciones educativas*. Ediciones Granica S.A.
- Martina, R. (2003). *Escuela y familia: una alianza necesaria*. Pax Mexico.
- Martínez, J. L. et al. (2012). *El Liderazgo Educativo. Los equipos directivos en centros de primaria, elementos básicos del éxito escolar*. España: Secretaria General Técnica del Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación y Ciencia. (2006). *Revista de educación*.
- Montenegro, I. A. (2003). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Coop. Editorial Magisterio.
- OECD. (2010). *Mejorar las escuelas Estrategias para la acción en México*. OECD Publishing.
- Ornelas, V. G. (2001). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje*. Pax México.
- Ornelas, V. G. (2003). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje*. México: Pax México.
- Palacios, S. G. (2011). *Gestión, dirección y supervisión de instituciones y programas de tratamiento educativo de la diversidad*. Editorial UNED.
- Perú, R. d. (2011). *Manual de Gestión para directores de Instituciones Educativas*. Ministerio de Educación de Perú.
- Ponce, J. (2010). *Políticas educativas y desempeño*. Flacso-Sede Ecuador.
- Sallent, A. S. (2005). *Programa Neurolingüística para docentes: Mejora tu autoconocimiento y tus relaciones*. Grao.
- Sanz, M. J. (1994). *Psiquiatría del niño y del adolescente: método, fundamentos y síndromes*. Ediciones Díaz de Santos.
- Tardif, M. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Narcea Ediciones.
- Tomas, R. B. (1995). *Estrategias y recursos didácticos en la escuela rural*. Grao.
- UNAM. (2005). *Perfil de Competencias del tutor de postgrado de la Unam*. México.

Unesco. (1999). *La Gestion en busca del sujeto*. Santiago de Chile: Oficina Regional de .

Vélez, M., Viejo, P. y Berástegui, A. (2006). *Educación y familia: la educación familiar en un mundo en cambio*. Univ.Pontífica Comillas.

Vieira, H. (2007). *La comunicación en el aula* . Narcea Ediciones.

CAPÍTULO 6. 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**



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, julio..... del 2014

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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



Anexo 3. Modelo de los instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución: _____

2. Tipo de Institución:

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

3. Ubicación geográfica:

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

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. Nivel de estudio:

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

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

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

7. Modalidad de trabajo:

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

8. Relación laboral:

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

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

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

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

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

¡Gracias por su colaboración!

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

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

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

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

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

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

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



Centro de Educación Básica "Inocencio Jácome"



Niños de segundo de básica formando decenas con semillas.



Niños de cuarto de básica realizando actividades en el libro.



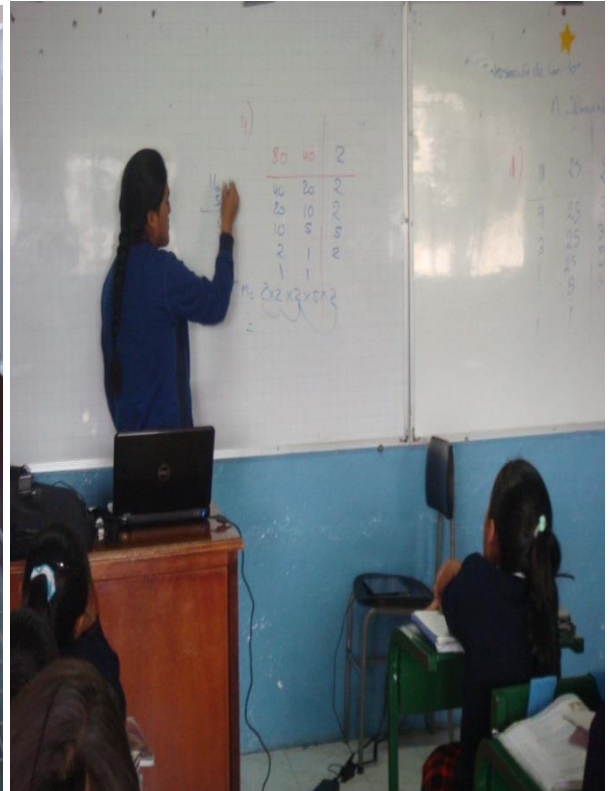
**Estudiantes de octavo de básica
Poniendo atención a su maestra.**



**Niños de quinto de básica realizando
una actividad en su cuaderno.**



**Niños de segundo de básica realizando
una dinámica con la profesora.**



**Niños de sexto de básica atendiendo al
profesor en la clase de Matemática.**