



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION EDUCACIÓN BÁSICA

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en la Unidad Educativa “Juan Pablo II” de la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura en el año lectivo 2013-2014

Trabajo de Fin de Titulación

AUTOR: Pazmiño Vargas, Mariana del Pilar

DIRECTOR: Daniel Alejandro Guamán Coronel, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO IBARRA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister

Daniel Alejandro Guamán Coronel

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: **Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje de la Unidad Educativa “Juan Pablo II”** realizado por Pazmiño Vargas Mariana del Pilar ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, agosto 22 del 2014

f).....

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACION

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Pazmiño Vargas Mariana del Pilar declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 3ro, 4to y 6to de Educación General Básica de la Unidad Educativa “Juan Pablo II” de la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura en el año lectivo 2013-2014, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Daniel Alejandro Guamán Coronel, director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición 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 investigadores, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f.....

Autor. Pazmiño Vargas Mariana del Pilar

Cédula. 100130532-3

DEDICATORIA

Con todo mi cariño a mis seres queridos, que me brindaron su apoyo moral y económico.

En especial a mi madre Rosario, mis hermanos Marcelo y Consuelo y de manera muy particular a mi hija María José, motor de mi vida y compañera en mis noches de desvelo, quien estuvo a mi lado durante este largo camino apoyándome incondicionalmente, a ti hijita con todo mi amor.

A mi padre y mi hermana que están en el cielo.

Mariana del Pilar

AGRADECIMIENTO

A Dios.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, por haberme permitido terminar con éxito una más de mis etapas estudiantiles.

A la Lic. Elena Navarrete, directora de la Unidad Educativa “Juan Pablo II” y a todos los maestros que colaboraron en el desarrollo de las actividades.

En general a todas y cada una de las personas que me brindaron su colaboración de una u otra forma.

Mariana del Pilar

INDICE DE CONTENIDOS

	i
CARÁTULA	ii
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	1
RESUMEN	2
ABSTRACT.....	3
INTRODUCCIÓN.....	5
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.....	8
1.1.2.2. Motivación.....	12
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	14
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	16
1.1.2.5. Organización institucional.....	17
1.1.2.6. Políticas educativas.....	18

1.1.3. Características del desempeño docente.....	20
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	23
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	25
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	26
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	27
1.2. Gestión educativa.....	27
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	27
1.2.2. Características de la gestión.....	28
1.2.3. Tipos de gestión.....	30
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	31
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	31
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	33
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	35
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	37
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	37
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	37
1.3.2. Tipos de estrategias.....	39
1.3.2.1. En la gestión legal.....	39
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	41
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	44
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	47
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	50

2.1. Diseño de investigación.....	51
2.2. Contexto.....	51
2.3. Participantes.....	53
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	53
2.4.1. Métodos.....	53
2.4.2. Técnicas.....	54
2.4.3. Instrumentos.....	54
2.5. Recursos.....	56
2.5.1. Talento Humano.....	56
2.5.2. Institucionales.....	56
2.5.3. Materiales.....	56
2.5.4. Económicos.....	57
2.6. Procedimiento.....	57
.	
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	59
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	60
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	60
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	61
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	63
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	64
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	64
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	66

3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	68
	70
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	70
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	70
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	70
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	72
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	74
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	76
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.....	76
3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	78
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	80
3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	82
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	84

3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	86
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	88
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	90
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	91
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	93
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	94
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	95
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	97
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	97
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	97
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	100

3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	102
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	104
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)	105
CONCLUSIONES.	
RECOMENDACIONES	108
BIBLIOGRAFIA	109
PROPUESTA	111
	114
ANEXOS	
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo.....	118
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación.....	118
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación.....	119
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados.....	120
	124

RESUMEN

La UTPL, consciente de la problemática que ha enfrentado el país en materia de educación, a través del Programa Nacional de Investigación, diseñó el trabajo de investigación titulado El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje “Estudio en Centros Educativos del Ecuador”, cuyo objetivo general ha sido determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje y de la comunicación, para su caracterización y análisis, para ello su diseño metodológico estuvo basado en una investigación de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo. Para la recolección y análisis de datos se utilizaron las técnicas de: lectura, resumen, observación y encuesta.

Con instrumentos de evaluación previamente elaborados por el equipo de la UTPL se investigó a cinco docentes que laboran en el nivel básico de la Unidad Educativa “Juan Pablo II”, habiéndose obtenido como resultado que los docentes en su mayoría están ejecutando sus actividades tomando en cuenta diferentes estrategias y estándares de calidad, brindando a sus alumnos una educación integral, de calidad y calidez.

PALABRAS CLAVES: desempeño docente, gestión, estrategias, estándares.

ABSTRACT

UTPL aware of the problems faced by the country in education, through the National Research Program, designed the research work entitled The teacher performance in the teaching-learning process "Study in Educational Centers of Ecuador", whose overall objective was to determine the performance of teaching professionals in Science Education, considering the areas of management: legal, institutional and curricular planning, learning and communication, for characterization and analysis, for it its methodological design was based on a quantitative research, exploratory and descriptive. Reading summary, observation and survey: For data collection and analysis techniques were used.

With assessment tools previously developed by the team UTPL five teachers who work at the basic level of the Education Unit, "John Paul II" was investigated, having obtained the result that teachers are mostly running their activities taking into account different strategies and quality standards, giving students a comprehensive education, quality and warmth.

KEY WORDS: teacher performance, management, strategies, standards.

INTRODUCCIÓN

Uno de los objetivos de la educación es conseguir ciudadanos que conozcan bien sus derechos y sean críticos frente a los retos de la vida. En este sentido, todos los actores de la educación deben hacer un compromiso para cambiar la historia. Es verdad que las políticas educativas por sí solas no modifican la realidad, es a base de un sistema educativo sólido y el compromiso de los docentes que se logrará una educación de la más alta calidad.

Por lo tanto, la transformación que ha sufrido el sector educativo en los últimos tiempos ha sido gratamente reconocida por la sociedad, razón por la cual la Universidad Técnica Particular de Loja ha querido formar parte de este gran cambio a través del Programa Nacional de Investigación introduciendo a sus alumnos a la investigación, análisis y formulación de propuestas respecto al Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje “Estudio en centros educativos del Ecuador”, con el propósito de formar docentes de calidad que ejecuten sus actividades apegados a las disposiciones legales, tomando en cuenta que el docente debe cuidar su formación inicial y continua, condiciones necesarias para el ejercicio de su profesión.

Mucho se ha cuestionado el rol que tiene el docente en la formación integral de los estudiantes, así como la influencia de su desempeño en el proceso de enseñanza-aprendizaje y su relación con la formación académica universitaria, estos criterios son pautas bajo las cuales nos preguntamos ¿qué factores caracterizan a la gestión del docente? y desde este conocimiento orientar y mejorar los procesos de formación profesional y de su práctica educativa.

Para los estudiantes de la UTPL ha resultado sumamente interesante y motivador realizar esta investigación seria y responsable, ya que ha permitido ver de cerca la realidad que se vive al interior de los establecimientos y el nivel de desempeño que poseen los docentes a nivel nacional, considerando que ellos son los que orientan y guían a los educandos a una formación integral.

En consecuencia, el objetivo de la investigación está enfocado a determinar el nivel de desempeño docente y por ende de la calidad de la educación impartida por los profesionales de la educación, en los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del

aprendizaje y del liderazgo y la comunicación, actividad realizada en los centros educativos de todo el país.

Fundamentar teóricamente el desempeño docente, determinar el nivel de conocimiento que posee, la frecuencia con que aplica sus conocimientos y la importancia que da el maestro al cumplimiento de sus actividades en los ámbitos ya citados resulta de vital importancia ya que de esta forma se determina la calidad de gestión que está realizando el docente dentro de la institución.

La investigación, se desarrolla en cuatro capítulos. El primero que hace referencia al marco teórico, conceptos de desempeño docente, factores influyentes como formación inicial, capacitación, motivación, relaciones alumno-familia-escuela-comunidad, organización institucional, políticas educativas, además de las características y desafíos del desempeño docente, continuando con la gestión educativa, definiciones, características, tipos y ámbitos de su gestión, para concluir con las estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente. En resumen, el marco teórico es el sustento que viabiliza la interpretación de la información procesada, por tanto las bases teóricas que fundamentan la investigación, están en función de la realidad de la institución investigada.

El segundo capítulo describe la Metodología, enfocándose en los siguientes aspectos: diseño de la investigación que constituye “El plan o estrategia que se desarrolla para obtener información que se requiere en una investigación” (Hernández 2006), cuestionamientos respecto al grado de conocimiento que los docentes poseen de los temas a tratar, la frecuencia con que aplican los conocimientos y la importancia que otorgan a su gestión en todos los ámbitos. Además de detallan los métodos, técnicas e instrumentos de investigación, recursos humanos, materiales y económicos utilizados y que en conjunto permitieron llegar a feliz término.

El tercer capítulo: Resultados, análisis y discusión, describe los resultados de la investigación resumidos en tablas y gráficos, de los cuales se realizó el respectivo análisis con el propósito de determinar el grado de frecuencia, la importancia y conocimiento que los docentes aplican en sus actividades en los procesos de: inicio, ejecución y evaluación de sus clases.

Las conclusiones, recomendaciones y la propuesta final están explicadas en el capítulo cuatro y están detalladas de acuerdo al ámbito de la gestión del docente, las mismas que le servirán para mejorar su práctica educativa.

CAPITULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

En cualquier actividad de nuestra vida, el buen desempeño se hace presente cuando brota de la identificación con la labor, oficio o actividad. Por eso, antes de cualquier otra cosa, cualquier aspecto organizacional o estímulo externo, el buen desempeño es la identidad profesional del educador, en otras palabras es su carta de presentación.

Varios son los autores que se han preocupado de investigar sobre este tema, por ello es necesario citar algunos conceptos que definen aspectos importantes, así:

“El Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto y encarnado [...] ” (Estrada, 2014, Pg.1) Según esta concepción el desempeño docente es la base y el núcleo de la educación formal y de la manera cómo desempeñen sus actividades los docentes, se conseguirá el desarrollo integral de los educandos.

Desde un punto de vista concreto y sencillo, para (Monja, 2012), "El desempeño docente es algo necesario, pero sin que este pierda su naturaleza que es el de permitirle al docente su desarrollo integral". Ciertamente que el desempeño docente es muy importante dentro del engranaje de una institución educativa, pero sin que éste prevalezca sobre el aspecto personal de los docentes en cuanto a su desarrollo personal y profesional.

En un buen maestro se deben fomentar aspectos que son de vital importancia en la actividad diaria. Sobre el Desempeño Docente, se manifiesta que:

El docente es un profesional que tiene dos dimensiones, una es su experiencia técnica y la otra, más descuidada es la que tiene que ver con su función social, debiendo ser cuatro las dimensiones a evaluar –conocimientos –accionar pedagógico y didáctico – habilidades laborales –el nivel de desarrollo de competencias interculturales.(Cuenca, 2006 como se citó en María Isabel Monja 2012)

Por tanto, el docente debe dar la importancia que se merece al aspecto afectivo o social y no preocuparse únicamente de acrecentar sus conocimientos pedagógicos ya que estos dos factores deben ir siempre unidos para el bien de los alumnos.

Por otra parte en el Diccionario Electrónico de la Real Academia Española, 2004 se define al Desempeño Docente como “La acción y efecto de desempeñar o desempeñarse, que significa cumplir con una responsabilidad, realizar una acción que ha sido aceptada como una obligación, como un servicio por el cual se obtiene una satisfacción”. (Española, 2004), satisfacción que puede ser no solo económica sino personal, demostrando responsabilidad y más aún si es un docente al que le pagan por hacer algo que le gusta. Una persona que realiza sus deberes a fuerza no consigue los resultados óptimos que de ella se esperan.

En consecuencia, el Desempeño Docente está enfocado al accionar diario y cotidiano del maestro, donde pone de manifiesto todas sus potencialidades, esperando obtener los mejores resultados en sus alumnos para que el aprendizaje no sea únicamente memorístico, sino permanente y significativo.

Así mismo, Fernández-arata (2007) definen al desempeño docente “como el conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación”, lo cual está determinado por el grado de conocimiento científico, didáctico y metodológico que posea el docente y que se relaciona estrechamente con la institución, la familia y la sociedad, los mismos que trabajan en conjunto para que el desarrollo del alumno sea el más óptimo.

El desempeño docente está medido a través del cumplimiento responsable de las obligaciones asignadas, de un adecuado accionar en su labor diaria tanto al interior del aula como fuera de ella y del grado de desarrollo de las capacidades y destrezas que poseen los alumnos al finalizar un ciclo académico, ya que el docente lo que hace es explotar todo ese potencial y sirve de guía para que se desenvuelvan adecuadamente y de acuerdo a las circunstancias.

Además se puede concluir, que el desempeño docente está medido a través del logro en el cumplimiento de las actividades planificadas al inicio del año escolar y la verificación de los resultados a través de las evaluaciones hechas al docente y sus alumnos.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente

Varios son los factores que influyen en el desempeño docente, a continuación se detallan algunos de ellos:

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país. La formación inicial de un docente es una tarea de suma complejidad. Implica desafíos enormes como:

- Formarlos hoy para una escuela que posiblemente sufra transformaciones mañana.
- Definir los conocimientos que deben poseer y brindarles herramientas para que puedan adquirir otros nuevos a medida que el conocimiento se transforma.
- Posibilitarles ambientes adecuados y espacios para la realización de su tarea educativa.

La LOEI en su Artículo 100 establece que la formación inicial del profesorado se ajustará a las necesidades de titulación y de cualificación requeridas por la ordenación general del sistema educativo. Su contenido garantizará la capacitación adecuada para afrontar los retos del sistema educativo y adaptar las enseñanzas a las nuevas necesidades formativas.

La formación inicial se encuentra a cargo de los Institutos Superiores Pedagógicos y las Universidades. “Lastimosamente esta formación, presenta una insuficiente formación pedagógica-didáctica y una pobre preparación en los contenidos de las ciencias que se van a enseñar. Por otro lado, los centros superiores ecuatorianos prácticamente no hacen investigación educativa, de esta manera, un aspirante a maestro no participa en los procesos de producción de conocimiento pedagógico”. (Formación docente: un requisito de la calidad, 2009), por lo tanto es necesario reflexionar sobre el estado de la formación docente inicial en la actualidad, sus principales problemas y obstáculos y las políticas que se han aplicado en los últimos años en relación con el sistema de formación docente.

El estado ecuatoriano propone estrategias que direccionen los contenidos académicos que debe ejecutar el profesor en el aula dejando el modelo tradicional. “...la concepción del currículo orientador de la práctica educativa es la premisa, si bien no la única, pero sí una muy importante para definir las actividades docentes, los lineamientos del proceso de aprendizaje, además de lo que se enseña y se aprende y el cómo se enseña. Desde esta perspectiva, el currículo de educación básica y sus concreciones definen aquello que el futuro docente requerirá conocer y hacer para su trabajo”. (Villagomez, Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado ecuatoriano, 2012, Pg.2)

Es de gran importancia la permanente capacitación docente, revisar la práctica cotidiana en las Instituciones educativas, reflexionar sobre la clase de educación que se está impartiendo, la aplicación de los contenidos, las destrezas y sobre todo el cumplimiento de los objetivos. Es decir, reflexionar sobre los distintos momentos de la planificación, los diferentes instrumentos de evaluación, entre otros.

A su vez como partícipes activos del proceso enseñanza-aprendizaje debemos propender a una mayor profesionalización y calidad educativa. La capacitación docente debe ser indispensable y permanente debido a que cumple un papel importante y su práctica debe estar direccionada a asumir mayores retos y responsabilidades. Busca mantener al profesional actualizado en conocimientos científicos, metodológicos, didácticos durante el ejercicio de su vida profesional, necesarios para enfrenar los constantes cambios que se dan en el mundo.

Dentro de los nuevos cambios educativos para mejorar la calidad de educación está la capacitación, que busca mantener al profesional actualizado. “La capacitación docente, es aquella que se lleva a cabo en servicio, a lo largo de toda la carrera docente. Es desarrollada por el Ministerio de Educación, organismos seccionales, fundaciones, ONGs e incluso editoriales. La formación docente continúa es un proceso permanente y de largo alcance, a través del cual se modela el pensamiento y comportamiento socio profesional del profesor”. (Formación docente: un requisito de la calidad, 2009; 2013; 2013; Castro Duque, 2013).

La capacitación continúa docente en la actualidad es ofertada mediante cursos del Ministerio de Educación los cuales mantienen en constante formación y actualización al docente ecuatoriano, a través del sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (Si profe) ejecutados por universidades y profesores acreditados por el mismo Ministerio.

El propósito de los Estándares de Desempeño Docente, es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben dominar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.

Por ello los estándares:

- están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
- aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y
- vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

En la formación inicial del docente, la práctica educativa es intencional, sistemática y organizada con el fin de forjar unos excelentes educadores, asumiendo retos, donde pondrán en práctica los conocimientos adquiridos, es por ello necesario que en esta primera etapa los conocimientos sean asimilados correctamente, por tanto: *La formación docente inicial es entendida como aquella etapa durante la cual se desarrolla una práctica educativa intencional, sistemática y organizada, destinada a preparar a los futuros docentes para desempeñarse en su función. Para ello, se promueve la apropiación de conocimientos teóricos e instrumentales que los habilitan a ejercer su práctica profesional.* (Enríquez, 2008, Pg.3)

En contraposición a este concepto, *La formación de profesores es, sin duda, la madre del cordero de la calidad de la educación. Si lográramos reenfocar el debate sobre educación en la calidad, de esto tendríamos que hablar en primer lugar. Los profesores son la clave. Los estudios demuestran que un buen profesor es casi todo lo que se necesita para aprender. Tanto así que, en mi opinión, en algún minuto podríamos dejar tranquilos a los estudiantes, no medirlos más a ellos, sino solo los conocimientos y el desempeño de sus profesores en la sala de clases, como medida de la calidad. Antes que eso, por supuesto, deberíamos destinar buena parte de las energías a definir qué constituye una formación inicial docente de calidad. Lamentablemente, sin embargo, no es fácil llegar a acuerdos respecto de cómo se debe formar a los profesores o cómo se aprende a ser profesor.* (Concha, 2011)

La formación de los docentes es un problema que según la autora nadie ha querido asumir ni enfrentar para darle la importancia que se merece ya que si una institución cuenta con buenos docentes la evaluación debería dirigirse más a ellos y no a los estudiantes, así de esta manera un docente de calidad brindará estudiantes de calidad. Es por esto que en la actualidad el Gobierno Nacional ha implementado mecanismos orientados al mejoramiento de la calidad de la educación, enfocando su esfuerzo a una revolución en la educación. Así mismo:

Se entiende la capacitación y actualización de docentes como aquellos espacios de trabajo académico que permiten a los profesores recuperar sus saberes y prácticas, ponerse en contacto con los de otros y conocer o reconocer nuevos aspectos de la práctica docente con lo cual los maestros están en posibilidades de desarrollar más eficazmente su labor.

Un sistema educativo que no cuente con los mecanismos para la actualización y capacitación de su personal operativo de manera permanente, cae irremisiblemente en la obsolescencia. (Vega, 1995)

Es de vital importancia en todos los ámbitos profesionales estar actualizados para ir a la par con el avance tecnológico, más aún un docente que tiene como responsabilidad el desarrollo cognitivo de sus alumnos, es por esto que las instituciones educativas sean públicas o privadas deben promover y brindar a sus docentes cursos de capacitación periódicos los mismos que servirán para contar con profesionales de primera calidad que brinden una formación integral.

De acuerdo a lo establecido por el Ministerio de Educación, un docente de calidad:

- Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.
- Investiga y se actualiza permanentemente en temas que tienen directa relación con su ejercicio profesional y con la realidad de su entorno y la de sus estudiantes.
- Aplica experiencias y conocimientos aprendidos en los procesos de formación, relacionados con su ejercicio profesional.

Una formación inicial eficaz debería reunir al mismo tiempo dos características aparentemente contradictorias: debería ser resistente a la práctica y debería ser permeable a ella. Debería ser resistente en el sentido de no desvanecerse ante los imperativos de la vida cotidiana en las instituciones educativas, de romper con los circuitos reproductivos. Debería ser permeable en el sentido de dotar a los futuros profesores de esquemas conceptuales y prácticos en términos de los cuales la vida cotidiana en las escuelas y colegios, y su propio desempeño en ellos, se les hagan inteligibles. (Nacional, 2009, Pg. 133)

La formación inicial del docente debe estar dirigida siempre en dos sentidos, conservar aspectos importantes y significativos de su quehacer diario así como recoger aquellos nuevos que le servirán como un soporte para equilibrar lo adquirido anteriormente con lo nuevo.

En conclusión la capacitación docente o formación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades, cada uno necesario para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases y en general dentro de la comunidad educativa.

1.1.2.2. Motivación.

Para conocer el grado de motivación que tienen las personas basta con observarles y escucharles, se quejan del mal pago, de maltrato, de no recibir reconocimiento por su labor y lo único que desea es llegar pronto a su casa y que le llegue la jubilación, y es que cuando un trabajador pierde la motivación, la empresa ha desperdiciado su entusiasmo, energía, voluntad y sacar lo mejor de ellos.

Es necesario reconocer que actualmente encontrar trabajadores motivados y entusiasmados, ya no es posible porque constituyen una “rara especie que es necesario protegerla”. Por tanto a la motivación, *Se podría definir como los estímulos que recibe la persona, que lo guían a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo, los estímulos pueden venir de cualquier parte no necesariamente deben de ser siempre de su trabajo sino que también pueden ser de su familia o amigos.* (Carlos, 2010)

De acuerdo a lo señalado por el autor, la motivación está expresada a través de las emociones, los incentivos, valores, explicaciones causales y propósitos conscientes e inconscientes que un ser humano posee. Por esto, un profesional en cualquier rama, debe tener una buena motivación para realizar su trabajo con agrado, sabiendo de antemano que esta motivación no solo ha de ser económica, sino más bien personal, es sentir cada día la satisfacción del deber cumplido.

Para (Gimenéz, 2010, Pg.1), la motivación implica: “Factores significativos que pueden influir en la calidad de los procesos educativos. . . Para ello existe la:

Motivación intrínseca. La motivación intrínseca se puede definir como aquella que procede del propio sujeto, que está bajo su control y tiene capacidad de autorreforzarse.

Se asume que cuando se disfruta ejecutando las tareas se induce una motivación intrínseca positiva.

Motivación extrínseca. Recordemos que, en contraposición con la intrínseca, es aquella que procede de fuera y que conduce a la ejecución de la tarea. En este caso, las emociones que influyen pueden ser prospectivas o retrospectivas, ligadas a los resultados.

La motivación, así explicada por este autor sea interna o externa, son los deseos que inducen a las personas a cumplir determinadas tareas hasta completarlas satisfactoriamente, en este caso para el docente la motivación interna ha de ser por explotada constantemente por el amor a su trabajo y sin ésta la tarea del maestro será difícil, complicada y en consecuencia no podrá transmitir sus conocimientos.

La motivación es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se canaliza la energía. Pág. 208 (Solana, 1993), es decir que su desempeño se verá reflejado en su accionar diario, si está desanimado, eso le impedirá actuar correctamente.

(Oliver & Menéndez Montañés, 2006, Pg. 97) La motivación tiene dos componentes: el energético y el direccional. Cuando estamos motivados, nuestro ánimo cambia, también el nivel de excitación y de activación de nuestro organismo; éste es el componente energético que nos mueve a tener objetivos, el móvil que nos impulsa hacia metas concretas para cuya consecución hay que definir planes de acción, esto es, el componente direccional.

Un ser humano motivado siempre desarrollará con entusiasmo sus actividades ya que la energía que proyecte se verá reflejada en los resultados que propicie su comportamiento y la consecución de sus objetivos será más fácil de obtener.

No existe una motivación general que constituya el prototipo ideal para todos. Cada individuo cuenta con razones internas diferentes que lo mueven a actuar. Una organización se encontrará en problemas si no lo considera de esta manera. Las diferencias individuales, las características de los puestos y las prácticas organizacionales repercuten en el grado de motivación personal. En la administración del personal y sus actividades es importante considerar la interacción entre estos

factores y su influencia en el desempeño laboral de los docentes. (Aldape, 2008, Pg. 57-58)

Concepto que nos lleva a determinar que una persona motivada desarrolla sus actividades de una manera más adecuada, lo cual redundará en beneficio de los alumnos ya que las enseñanzas que el docente imparta dentro de su aula van a ser mejor receptadas, en consecuencia los alumnos van a asimilar las enseñanzas y van incluso a contagiarse de esa motivación, la misma que se verá reflejada en el cumplimiento adecuado de las tareas y en general de todas las actividades que realice dentro y fuera del aula.

Una persona desmotivada, simplemente cumple sus obligaciones a fuerza, no encuentra sentido a las actividades, en consecuencia formará estudiantes en similares circunstancias.

Para concluir con este tema, se debe tomar la motivación no como una estrategia ni como un método de enseñanza, sino como un factor que debe estar presente en todo proceso de aprendizaje para lograr resultados permanentes, en consecuencia el docente deberá buscar métodos innovadores para motivar la atención y participación en el aula, trabajar en orden, fomentar un clima de respeto donde las opiniones de todos los alumnos tengan importancia.

Estamos en la era del conocimiento y la información donde el trabajador tiene necesidades, expectativas y motivaciones diferentes a las de antes. La motivación empieza en uno mismo, es algo que llevamos todas las personas y está en nosotros saberla explotar de manera que nos beneficie y por ende los resultados que entreguemos serán óptimos.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

Tomando en consideración que la escuela es el segundo hogar del estudiante, una institución debe basar su accionar en diferentes principios y objetivos, todos ellos encaminados a buscar el desarrollo integral del niño, por lo tanto es importante considerar que la interrelación que se da entre el profesor y el alumno es muy importante y se podría incluso considerar como de vital importancia. Así lo manifiesta (Bertoglia Richards, 2005, Pg.1), sosteniendo que: *Una de las interacciones más importantes y significativas que se da al interior de la escuela es la relación profesor-alumno, básicamente porque en ella se centra el proceso de enseñanza-aprendizaje y, aunque todos estemos de acuerdo que dicho proceso está influenciado por una multiplicidad de otros factores, la relación profesor-alumno juega un rol preponderante en el logro de los objetivos educacionales.*

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

En consecuencia, para lograr una óptima relación entre el profesor y el alumno, deben existir cualidades como el respeto, la confianza y la empatía, el docente tiene mayor responsabilidad que el alumno ya que en esta relación él es el adulto y ante las actitudes, comportamientos, etc., del alumno, debe responder con paciencia, ecuanimidad, prudencia y exigencia, además de transmitir valores y conocimientos. De igual forma, para otro autor:

La relación profesor-alumno ha ido sufriendo alteraciones a lo largo de los tiempos. Esta situación ha hecho que, cada vez más, el profesor sienta la necesidad de buscar estrategias que le posibiliten una mejor relación con sus alumnos y, en consecuencia, el establecimiento de ambientes adecuados que faciliten el aprendizaje en el aula. (Vieira, 2007, Pg.19)

En definitiva, los tiempos han cambiado y en consecuencia también las expectativas de los alumnos, por lo tanto el encargado de propiciar un clima adecuado y un ambiente de cordialidad ante todo es el maestro quien, buscará las estrategias que posibiliten una relación más estrecha con los educandos, lo que redundará en un ambiente sano y que brinde al docente la posibilidad de transmitir de mejor manera sus conocimientos, logrando así su cometido.

La relación que se da entre el docente y el alumno, mientras más estrecha sea, mejores resultados se conseguirán, se crea un ambiente de camaradería, confianza y mucho respeto, a las ideas y opiniones de todos los integrantes del grupo, encabezados por el maestro, así lo describen los siguientes autores:

La importancia que la buena relación profesor-alumno tiene para un adecuado desarrollo escolar es puesta de relieve en diferentes investigaciones. Cuanto mejor es la relación que se establece entre el docente y el grupo clase, más fácil resulta que éste pueda ejercer su influencia sobre los alumnos. (Moreno & García , 2008, Pg.72)

En consecuencia, es de trascendental importancia que la relación que se establezca entre el profesor y el estudiante sea la más óptima, pues de esto dependerá el grado de confianza y de acercamiento que tengan los alumnos con sus maestros, no es simplemente de simpatía, sino también de crear lazos de afectividad para que las clases no sean únicamente de transmisión de conocimientos, sino que exista un clima de confianza, pero siempre con respeto.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

La escuela y la familia son las dos grandes instituciones educativas de las que disponen los niños y niñas para construirse como ciudadanos. Por tal motivo, ni la escuela por una parte ni tampoco la familia, pueden desempeñar dicha función de manera aislada y diferenciada la una de la otra. (Sánchez, 2011, Pg.3)

Según este autor, la relación familia escuela, es un aspecto muy importante para el desempeño adecuado de los alumnos ya que una institución de puertas abiertas ofrece a los padres de familia la confianza necesaria como para sentirse parte de la misma, donde puedan acudir a todos los actos, tanto de carácter social, cultural y deportivo, y mejor aún acudir continuamente a informarse sobre el desenvolvimiento académico de sus hijos.

Al ser la educación y formación de los alumnos una tarea compartida entre padres y maestros, es de vital importancia que exista una buena relación entre estos dos actores en el proceso educativo (...) *para que se pueda dar un clima de respeto y confianza, es preciso que existan previamente y de forma continuada un diálogo y una comunicación entre familia y escuela y que se busque la mejor manera de poder avanzar en el proceso. Eso quiere decir conocimiento por parte de las familias de lo que se pretende educar en la escuela, así como establecimiento de acuerdos básicos entre unos y otros que en estrecha colaboración puedan permitir dar respuesta a las necesidades infantiles y juveniles para evitar desorientaciones si se dan respuestas muy contrapuestas. (Comellas Carbó, 2009)*

De acuerdo a lo manifestado por (Martiniá, 2003, Pg.12) “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,” pero es necesario tomar muy en cuenta sin desmerecer lo manifestado por el autor que los padres son los principales formadores de sus hijos y que los maestros lo que hacen es colaborar en esta tarea.

En resumen, la relación familia-escuela, cumple un papel muy importante para el desarrollo cognitivo y emocional del niño ya que éste percibirá un ambiente de tranquilidad y confianza, al sentirse seguro de que tanto la familia como la escuela han construido para él una estrecha relación donde predominan el equilibrio, la unión y la armonía ya que tanto la institución a través de sus docentes brindará el apoyo necesario para que el niño cumpla a cabalidad con sus obligaciones, así como los padres estarán más pendientes de sus hijos para brindarles la ayuda necesaria en la casa. En consecuencia debe existir mucha comunicación entre padres y maestros.

1.1.2.5. Organización institucional.

Según lo manifestado por (Castro Sáenz, 2001, Pg. 101): *Las organizaciones sociales están formadas por un cierto número de personas que se han reunido con finalidades explícitas para conseguir ciertos objetivos, objetivos en permanente reconstrucción. Su funcionamiento requiere un conjunto de normas y procedimientos que regulen las relaciones entre los miembros constantemente, las competencias de cada uno y el nivel de responsabilidad que les corresponde. Las organizaciones se autodesarrollan desde la perspectiva del cambio, de allí su dinámica, su acción de organizar y su administración que se van adecuando en una relación infinita a las exigencias del contexto.*

En consecuencia, para que los objetivos y metas que se ha propuesto conseguir una institución se cristalicen en logros a corto y mediano plazo, es necesario contar con una buena organización, tanto en lo administrativo como en lo pedagógico, donde sus miembros cumplan adecuadamente con las responsabilidades asignadas.

“La Organización Institucional tradicional durante mucho tiempo se ha limitado a ser algo parecido a un reglamento o disposiciones que rigen en las escuelas e instituciones formativas, lo que significa un conocimiento técnico de los productos, servicios que configuran el contenido del trabajo en las organizaciones.

Sin embargo, el papel que asumen las organizaciones nuevas está relacionado con el conocimiento de las habilidades, destrezas y técnicas, con la capacidad de adaptación a nuevos entornos organizativos no estables y fijos, con la capacidad de adaptación al cambio continuo en las organizaciones y con la capacidad de adaptación a sus nuevas necesidades de tipo normativo -legislativo, comparado -técnico, percibido y sentido; situación que permite

personalizar en cada organización a sus servicios y necesidades, así como a desarrollar la capacidad para vivir en la incertidumbre continua y aprender a manejar los conflictos en las organizaciones”. (Ruiz, 2012, Pg.5)

Todos los niveles que conforman una organización, deben estar adecuadamente estructurados, en este caso en una institución educativa, dando una imagen sólida y consistente con las necesidades de los docentes, personal administrativo, padres de familia y estudiantes, ya que todos conforman una gran comunidad, evitando así los conflictos que llegaran a presentarse.

Según lo manifestado por (Achillies de Faria, 1983) “Todo sistema orgánico se compone de órganos que deben actuar en armonía para el desempeño de una función o finalidad”. Dicha organización debe estar constituida tomando en consideración una serie de aspectos, en primer lugar la capacidad y el grado de conocimiento que tenga la persona que estará a la cabeza para dirigirla, del personal que se rodee para colaborar en la parte administrativa, y por sobre todo del conocimiento y la experiencia con que cuenten los docentes, que son los que definitivamente formarán a los alumnos en todos sus aspectos.

1.1.2.6. Políticas educativas.

Las políticas educativas son otro de los factores que influyen en el desempeño docente, las mismas que han sido adoptadas por el Gobierno Nacional como políticas de estado, las mismas que espera cumplirlas a cabalidad, ya que abarca a todos y cada uno de los sectores de nuestro país, considerando que la educación es un derecho de todas y todos los ecuatorianos, sin distinción de raza o condición social, éstas políticas son las siguientes:

1.- Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad.

Porque los primeros años representan el momento más adecuado para ofrecer una educación temprana de calidad ya que en este período se desarrolla la inteligencia afectiva, cognitiva y psicomotriz y desarrolla su identidad.

2.- Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años.

Para que niños y niñas desarrollen competencias que les permitan aprender a ser, aprender a hacer, aprender a conocer, aprender a convivir con los demás y aprender a aprender en su entorno social y natural, conscientes de su identidad nacional, con enfoque pluricultural y multiétnico, en el marco de respeto a los derechos humanos y colectivos, a la naturaleza y la vida.

3.- Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.

Porque este nivel no cumple totalmente su triple función con los alumnos y egresados: preparar para continuar con sus estudios de nivel superior; capacitar para que puedan incorporarse a la vida productiva, con unos conocimientos, habilidades y valores adecuados; y, educar para que participen en la vida ciudadana; por tanto el Estado debe impulsar: la capacidad de compensar las desigualdades en equidad y calidad, modificar los modelos pedagógicos y de gestión institucionales, articularse con el conjunto del sistema educativo, y vincularse con las demandas de la comunidad y las necesidades del mundo del trabajo.

4.- Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa.

La cifra de población rezagada de la educación es muy alta, tradicionalmente el énfasis casi exclusivo se ha dado en la reducción de la tasa de analfabetismo.

5.- Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas.

En la actualidad 437.641 niños y jóvenes se encuentran fuera del sistema educativo, las condiciones del recurso físico están por debajo de los estándares, existe un acelerado deterioro de la infraestructura por la falta de mantenimiento preventivo y correctivo, el equipamiento es deficitario con alta obsolescencia y escasa renovación tecnológica.

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

La evaluación desempeña una función medular, tanto en la formulación como en el seguimiento y ejecución de la política educativa.

7.- Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida.

Un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación es el docente, por ello la importancia de contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida.

En la actualidad la formación inicial docente es débil y no está actualizada; no existe un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional lo que ha provocado desvalorización del rol docente y poco reconocimiento social y económico a la profesión docente.

8.- Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%.

El sistema educativo requiere contar con un financiamiento seguro y sostenible que permita cumplir con su objetivo fundamental que es brindar una educación de calidad. (Educación, 2007)

Es verdad que las políticas educativas por sí solas no cambiarán las inequidades humanas, como país se debe construir un sistema educativo que sea capaz de ofrecer una educación de la más alta condición académica, por tanto las políticas adoptadas por el gobierno nacional, considero que son las más adecuadas a nuestro medio y condiciones de vida ya que en la actualidad se ha producido un avance vertiginoso en el desarrollo de nuestro país en todos los ámbitos, por tanto es imprescindible y necesario que el cambio que se ha dado en la educación sea igual o superior, ya que de una buena preparación académica dependerá el progreso de nuestro país.

1.1.3. Características del desempeño docente.

El desempeño docente tiene como objetivo la calidad de los aprendizajes. “Este es el resultado central que importa lograr para que la educación sea de veras un derecho y no una estafa pública, como algunos lo aseveran y como lo evidencian diversos resultados de medición de la calidad educativa” (Chunga, 2006).

Las características del desempeño docente están relacionadas con actuación, responsabilidad y resultados en el proceso enseñanza aprendizaje, que promueve el docente dentro del ámbito educativo, es decir, por el dominio del conocimiento, la planificación y evaluación de los aprendizajes esperados en el estudiante según objetivos planteados.

Entre las características del desempeño docente tenemos:

- Los docentes están comprometidos con su profesión. tienen excelentes habilidades de comunicación verbal y escrita.
- Los docentes tienen un profundo conocimiento de las asignaturas que enseñan y métodos pedagógicos para impartir esas materias a los estudiantes.
- Los docentes conocen una variedad de estrategias pedagógicas y saben cuándo y con qué estudiantes cada una es apropiada y probablemente sea efectiva.

- Los docentes tienen un profundo entendimiento de los antecedentes lingüísticos y culturales de los alumnos, y de la mejor forma de maximizar el aprendizaje de estudiantes con diversas necesidades y características.
- Los docentes saben cómo organizar y manejar el aula, usando el tiempo de forma efectiva.
- Los docentes saben cómo evaluar el aprendizaje estudiantil, tanto formal como informalmente, y cómo variar la instrucción basándose en estas evaluaciones, ya que de esta forma se dará cuenta dónde hace falta reforzar los conocimientos o de lo contrario qué tipo de estrategias deberá aplicar.
- Los docentes respetan a sus alumnos sin importar diferencias de antecedentes, de lenguaje y de etnias.
- Los docentes son receptivos a que los padres y miembros de la comunidad se involucren en sus aulas.

Estas características del desempeño docente son evaluadas para verificar su correcta aplicación y los logros alcanzados mediante los estándares de calidad, bajo un conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de su formación inicial y de su desarrollo profesional.

La aplicación de los instrumentos de evaluación va desde autoevaluación, seguida de la coevaluación, directivos, padres de familia, alumnos es decir, de factores internos y externos de la institución.

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

El propósito de los Estándares de Desempeño Docente implementados por el Gobierno Nacional, es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes

ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.

Se han desarrollado multitud de estudios sobre efectividad del desempeño docente y en ellos se concluye que la calidad y las cualidades de los buenos docentes deben definirse tanto en la escuela como en la comunidad.

Las características de los docentes que producen el aprendizaje de sus alumnos son:

- Compromiso con los estudiantes y su aprendizaje.
- Conocimiento sobre las materias que enseñan y cómo enseñarlas.
- Son responsables de la gestión y monitoreo del aprendizaje estudiantil.
- Reflexionan sobre sus prácticas y aprenden de la experiencia.
- Son integrantes de comunidades de aprendizaje.
- Tienen experiencia, entusiasmo, flexibilidad y perseverancia.

Los antes citados estándares de calidad, son el reflejo y el termómetro de medida del desempeño docente, donde se involucran todos los aspectos que el buen maestro debe reunir para enseñar adecuadamente a los alumnos ávidos de conocimiento, son una serie de compromisos y responsabilidades que le harán desarrollar adecuadamente su actividad diaria.

Según un artículo escrito por la Ministra de Educación Gloria Vidal y publicado por la Embajada del Ecuador en Estados Unidos:

Ecuador viene realizando continuos esfuerzos desde 2006 para mejorar la cobertura y la calidad de la educación, concebida como servicio público, a través del desarrollo de programas y proyectos orientados a resolver problemas estructurales del sector, en cumplimiento del Plan Decenal de Educación 2006-2015, así como del Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013. Para lograr todo esto, el actual gobierno ecuatoriano declaró que mejorar la calidad del servicio educativo es una prioridad estratégica nacional, y entre 2006 y 2012 casi triplicó la inversión en el sector.

Se destacan esfuerzos dirigidos a reformar el marco legal, a reorganizar la oferta educativa pública, a universalizar el acceso a la Educación Inicial y a la Educación General Básica e incrementar la cobertura del Bachillerato reduciendo la inequidad social, a mejorar la calidad del desempeño docente, a reformar todos los currículos, a prescribir estándares de calidad educativa y a establecer un sistema de evaluación integral. El nuevo sistema de evaluación no sólo monitorea los aprendizajes de los estudiantes, sino también los desempeños profesionales de docentes y directivos, así como la gestión de las escuelas y colegios, lo cual hace más fácil identificar y corregir áreas problemáticas.

Los resultados parciales, cinco años después de haber aplicado estas políticas ininterrumpidamente, indican que las estrategias para aumentar la cobertura del servicio educativo han sido exitosas y han tenido como consecuencia un acceso mucho más equitativo a la educación, y que las estrategias para mejorar la calidad han plantado bases sólidas para lograr un cambio cualitativo en el futuro.

Es innegable que las acciones tomadas por el Gobierno Nacional en materia de educación, propenden a conseguir un cambio no simplemente de forma, sino de fondo, ya que durante muchos años a la educación no se le había dado la importancia debida, siendo que uno de los objetivos de la educación es conseguir ciudadanos que conozcan bien sus derechos y sean críticos frente a los retos de la vida. Por lo tanto, *“No se trata de describir la diversidad de las acciones que realiza el docente en un listado inagotable que genere sensación de perfeccionismo. El trabajo consiste en representar esa diversidad en un modelo que disminuya su complejidad. Por ello la característica central es su sencillez, dado que el innumerable conjunto de acciones del docente se pueden representar en pocos campos. Pero estos campos o dominios están lo suficientemente articulados entre sí generando una nueva cualidad: la robustez; es decir la resistencia del modelo, a su resquebrajamiento o dispersión de los elementos.”* (Montenegro, 2003)

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

Los desafíos para la formación docente se ubican ya no únicamente desde la perspectiva del docente como ejecutor de un currículo sino como actor fundamental del proceso educativo.

De acuerdo a la opinión vertida por (Montero Lago, 2007) El primer y gran desafío es generar una estrategia de cambio realista y efectivo para la docencia, que junto con sensibilizar respecto a la necesidad de los cambios, proporcione herramientas para abordarlos sistémica y sistemáticamente. Las orientaciones e intervenciones deben estar contextualizadas de modo de poder abordar, monitorear y mejorar exitosamente los cambios en la labor docente y su consolidación, mediante un sistema de recompensas institucionales contingentes con la instalación y adopción de las innovaciones. En esta estrategia de cambio deben considerarse tanto las variables de insumos, procesos, resultados y de impactos de la labor docente.

Las transformaciones políticas, económicas y sociales del siglo XXI así como los cambios en las culturas juveniles están planteando serios desafíos a la identidad profesional tradicional del profesorado de secundaria. La respuesta no está solamente en las buenas políticas de formación inicial. Incluso las políticas más acertadas no tendrán incidencia sin una debida articulación con los otros componentes esenciales de la profesión docente: condiciones laborales, valoración social, desarrollo profesional y evaluación del desempeño del profesor. (Nacional, La formación de profesores de Educación Secundaria, 2009)

Es indispensable para los docentes estar a la par con la tecnología y en general con todos los cambios que se han generado y que influyen de gran manera en la juventud actual ya que de esto dependerá el grado de excelencia en cuanto a desempeño profesional se refiere, no es conveniente que los maestros apliquen los métodos y estrategias tradicionales sino más bien tendrían que adaptarlos a métodos que estén debidamente actualizados y que hagan de su trabajo algo más sencillo tomando en cuenta la metodología y pedagogía actuales.

(Soubal Caballero, 2008) manifiesta que: “dentro de los desafíos a enfrentar por la educación en el actual siglo se encuentra la educación del pensamiento a partir de un enfoque que acerque la pedagogía a la evolución de la vida”. Pág. 301. Aspecto muy importante ya que uno de los grandes desafíos que deberán enfrentar los docentes es justamente el desarrollo y educación del pensamiento, explotando todo ese potencial que son las destrezas de la mente, lo que hará de los estudiantes seres pensantes y con todo el poder de razonamiento para resolver con rapidez cualquier problema al que se enfrente en su vida cotidiana ya que no es suficiente cuánto conocimiento adquieran los alumnos en su proceso de aprendizaje, sino además y más importante es la forma cómo solucione diferentes tipos de situaciones y problemas que deba resolver con independencia y seguridad.

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

Acumulación de conocimientos, modelos y experiencias propias y exclusivamente relacionadas con un área específica de la ciencia: ingeniería, medicina, derecho, administración, economía, etc. La sola y sistemática acumulación de este tipo de conocimiento no nos garantiza ni el diseño ni la ejecución de una gestión administrativa, ni mucho menos de su éxito. Se requiere de algo más, de un buen perfil en materia de dirigencia. (Besosa Tirado, 2006). Con esta definición el autor manifiesta que el desarrollo profesional se logra a través de la consecución de logros obtenidos por el mejoramiento de los conocimientos que un profesional desarrolla e incrementa a través de constante capacitación y práctica y de desempeñarse como un líder de calidad, entendiendo por líder a la persona que demuestra cualidades para poder dirigir acertadamente a un grupo de personas.

Para otro autor en cambio el desarrollo profesional está concebido como una lucha constante por mejorar su desempeño, *El desarrollo profesional es fruto de la planeación de la carrera y comprende los aspectos que una persona enriquece o mejora con vista a lograr objetivos dentro de la organización. Se puede dar mediante esfuerzos individuales o por el apoyo de la empresa donde se labora.* (Anónimo, 2001), es decir que la actualización de conocimientos y la capacitación deberá ser prioridad en el buen desempeño laboral y si la empresa fomenta en sus empleados cursos de capacitación internos como externos, logrará eficacia en el desarrollo de las actividades.

“El desarrollo profesional se inicia en cada persona por su disposición a lograr metas y por la aceptación de las responsabilidades que ello conlleva.” (Silva, 2007), que en definitiva nos conduce a creer que el empeño y ganas que le ponga un ser humano a todo lo que haga en la vida, sea grande o pequeño, siempre lo deberá hacer con responsabilidad.

El desarrollo profesional docente es una pieza clave en el complejo proceso de enseñar y de aprender. Son muchos los factores intervinientes aunque estamos convencidos de que los sistemas educativos mejoran cuando se cuenta con docentes con excelente preparación para la tarea de enseñar, y cuando estos poseen la firme convicción de que sus estudiantes pueden efectivamente aprender. (García & Vaillant, 2009)

En este concepto se centra todo lo expresado anteriormente, y es que un docente muy bien preparado transmitirá ese conocimiento de una manera responsable y con la convicción de que los estudiantes realmente aprenderán.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

En todas las etapas educativas es imprescindible la relación familia-escuela-comunidad, pero hay momentos (educación infantil, adolescencia) en que se debe poner un mayor énfasis en dicha relación a causa de la vulnerabilidad de los menores, tanto en el ámbito cognitivo como en el emocional y social. (Comellas Carbó M. J., 2011)

La relación familia escuela comunidad, así concebida es la unión de esfuerzos dirigidos a un mismo fin, que es el bienestar de los estudiantes, especialmente en estas dos etapas que son las más vulnerables.

Los padres solos no pueden educar a sus hijos, hagan lo que hagan porque no pueden protegerlos de otras influencias muy poderosas. Los docentes solos no pueden educar a sus alumnos, por la misma razón. La sociedad tampoco puede educar a sus ciudadanos, sin la ayuda de sus padres y del sistema educativo (...). Si queremos educar bien a nuestra infancia, es decir, educarla para la felicidad y la dignidad, es imprescindible una movilización educativa de la sociedad civil, que retome el espíritu del viejo proverbio africano: "Para educar a un niño hace falta la tribu entera" (Marina, 2010)

Concepto que nos hace reflexionar sobre la importancia de que exista una estrecha relación con esta tríada que en definitiva reman en la misma dirección para conseguir el objetivo más anhelado que es el bienestar de los alumnos, cualquiera sea su edad. Además,

Cuestiones como las relaciones familia-escuela, la participación activa en el contexto escolar de todos los agentes educativos de las criaturas, la realización de actividades conjuntas (madres, padres, educadores, niñas, niños) más allá de los muros de la escuela, etc., se discuten cada vez más y han dado lugar a experiencias innovadoras que mejoran notablemente la continuidad de las prácticas educativas en que participan las niñas y los niños. (Rué Domingo, y otros, 1998)

Concluyendo con esta definición, deberemos tomar en cuenta que las relaciones de familia escuela no deben permanecer inamovibles, que mientras más elementos participen en el desarrollo integral de los niños, mayor será el beneficio para los educandos, de esta forma se incluirá además a toda la comunidad para compartir la gran responsabilidad de formadores, por tanto es necesario tomar en cuenta a todas las instituciones y personas naturales que formen parte de la comunidad.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

Según (Alcón Soler, 2002) “Respecto a la fundamentación teórica, ésta no debe determinar de manera absoluta nuestra práctica, se trata más bien de ayudarnos a entender lo que ocurre en el aula para poder corregir posibles errores, potenciar nuestros aciertos y tomar decisiones coherentes ante situaciones educativas.” ya que lo teórico no siempre va a ser lo definitivo, siempre habrá la posibilidad de dar valor a la experiencia y lo que de acuerdo al criterio del docente sea lo mejor para la enseñanza aprendizaje.

Hablar de práctica docente, nos lleva a pensar en la posibilidad de integrar en los procesos de enseñanza-aprendizaje implicados con lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual. No alcanza con entrenar alumnos sólo en estrategias cognitivas y en la adquisición de destrezas procedimentales. En esta instancia se debe pasar de la mera acumulación de información, habilidades y competencias, a una concepción que incluya el desarrollo de la sensibilidad y los afectos, la motivación, los valores, las conductas y los modos de ser y hacer. (Lanatti, 2010)

En definitiva no siempre la acumulación de enseñanzas teóricas van a formar alumnos sobresalientes, ya que además de lo cognitivo es necesario el desarrollo de la parte afectiva lo que redundará en actitudes de confianza y seguridad. Es necesario resaltar además, que la parte teórica sirve de base para el conocimiento, pero la práctica es mucho más importante, un alumno que realice la actividad va a formarse una idea más clara del proceso seguido para llegar a resultados más concretos.

1.2. Gestión educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

La gestión educativa como un aspecto fundamental en la educación juega un rol importante en la conducción y realización de las actividades, que van a conducir al logro de las metas y objetivos previstos en el sistema educativo. En tal sentido la gestión educativa puede definirse como el conjunto de actividades y diligencias estratégicas guiadas por procedimientos y técnicas adecuadas para facilitar que las instituciones educativas logren sus metas, objetivos y fines educacionales. (Carrasco Díaz, 2002)

Concebida así, la gestión educativa demuestra que, bien implementados procedimientos y técnicas adecuadas, las instituciones lograrán satisfacer sus metas, las que fueron trazadas a

partir de experiencias previas, sacando el máximo de provecho para lograr el máximo de satisfacciones.

Según (Andrade Vargas, Iriarte Solano, Herrera Solórzano, Unda Costa, Guamán Coronel, & Quezada Loaiza, 2013), la gestión educativa *“Es el proceso mediante el cual el docente determina las acciones a seguir según los objetivos propuestos a través de estrategias que permiten la orientación y el fortalecimiento de los procesos de enseñanza aprendizaje”* Pág. 16 definición acertada, clara y concisa que nos lleva a concluir que no existe una buena gestión educativa si los objetivos no están claros y las estrategias que se planifiquen no sean las adecuadas para la consecución de las metas trazadas.

1.2.2. Características de la gestión.

Las siguientes son algunas de las características que se deben contemplar para que una gestión educativa sea adecuada:

Simplificación: La simplificación de procedimientos administrativos, así como de los trámites burocráticos debe ser una característica que tipifique las acciones de la organización educativa, desde el aula, centros educativos y sus diversas dependencias.

Flexibilidad: Que se caracterice por su capacidad de adaptabilidad al entorno para responder a cualquier contingencia o aquellas situaciones no previstas.

Innovaciones: Capacidad de responder al mejoramiento de la calidad de la educación y la satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje.

Comunicación Telemática: Hoy es necesario repensar los conceptos que tenemos de distancia, división territorial, para demarcar las áreas de supervisión regional educativa, considerando que hoy existe la telecomunicación o comunicación a distancia, es decir el uso del teléfono, telefax, etc.

Meritocracia: Fortalecer radicalmente los procedimientos de selección de personal, pero fundamentalmente de valoración de la profesionalización de la educación como el elemento central que permita a la educación la incorporación de sus mejores recursos humanos, acompañado de una nueva filosofía de estímulos al educador por tener una meritocracia educativa (por méritos).

Productividad: *No podemos seguir dándonos el lujo de hacer fracasar a los alumnos (repetencia, deserción, ausentismo, baja promoción, la inasistencia del profesor, etc.). Deben ser factores que tienen que ser modificados. La gestión educativa debe ser preparada para ser capaz de tomar decisiones en el nivel que le corresponda para mejorar la educación.*

Liderazgo: *El liderazgo de los dirigentes debe fundamentarse en su formación, de su fuerza moral para poder exigir a los otros un comportamiento efectivo. El educador es fundamentalmente un ejemplo para los estudiantes, para la comunidad, la función de un directivo debe ser el gran líder para el cambio social para el progreso económico de su comunidad y en formar hombres y mujeres capaces de desear triunfar; no es buscar la formación de hombres y mujeres condenados al fracaso o a la mediocridad.*

Resistencia al cambio: *Este factor debe ser analizado y minimizado a través de un amplio sistema de participación de los actores en la toma de decisiones (recordemos que siempre que haya cambios existirán personas que normalmente persiguen sus propios objetivos).*

Clima de trabajo: *Tener en cuenta todas aquellas variables que contribuyan a generar un clima de trabajo adecuado, comprometido con los objetivos de la educación y donde el trabajador se sienta totalmente vinculado. Debe corregirse la tendencia histórica de tener factores de la personalidad como elementos de la cotidianidad de la gestión escolar a fin de que la resolución de conflictos se realice en un clima cordial donde el lema principal sea ganar – ganar.*

Integridad: *implica que la educación responda y desarrolle todas las potencias de la naturaleza humana, satisfaga todas las exigencias de la vida y desarrolle las aptitudes y posibilidades de cada persona particular en tanto individuo inserto en una comunidad.*

Eficacia: *implica que todos los elementos cumplan adecuadamente su función, haciendo referencia a la actividad, al modo más adecuado y mejor en función de los objetivos de la educación.*

Coherencia: *en la educación es la necesidad de que cada uno de los elementos tengan la importancia correspondiente a su papel en la vida humana y se hallen relacionados actuando como una unidad. (Trejo, 2012, Pág. 3-8).*

“La gestión es un elemento determinante de la calidad del desempeño de las escuelas, sobre todo en la medida que se incrementa la descentralización de los procesos de decisión en los sistemas educacionales. Las escuelas efectivas y el éxito de sus procesos se fundamentan en

una buena gestión que incide en el clima organizacional, en las formas de liderazgo y conducción institucionales, en el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos y del tiempo, en la planificación de tareas y la distribución del trabajo y su productividad, en la eficiencia de la administración y el rendimiento de los recursos materiales, y en pocas palabras, en la calidad de cada uno de los procesos que se instituyen al interior de las mismas.” (Araujo Morales, 2008)

1.2.3. Tipos de gestión.

Los tipos de gestión que se desarrollan al interior de una institución educativa, están centrados en las siguientes áreas:

Gestión Directiva: se refiere al cómo debe ser orientado el establecimiento educativo. Tiene como foco central ejercer el liderazgo y cuidar que todas las demás áreas de la institución se orienten a cumplir con la misión y el logro de la visión Institucional.

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

Gestión Administrativa y Financiera: Es la que se encarga del uso efectivo de los recursos. Todos los procesos de apoyo a la gestión académica la administración de la planta física, los recursos, los servicios, el manejo del talento humano, el apoyo financiero y contable y en general todas aquellas actividades que tengan que ver con las áreas administrativa y financiera, para de esta forma demostrar responsabilidad en la gestión administrativa..

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

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

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

Administrativa: que está centrada en la realización de trámites como medio de relación entre las autoridades, los maestros y la escuela. La gestión educativa requiere de un financiamiento económico para el funcionamiento del sistema educativo. (Trejo, 2012, Pg. 9-15)

1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.

Según (Andrade Vargas, Iriarte Solano, Herrera Solórzano, Unda Costa, Guamán Coronel, & Quezada Loaiza, 2013, Pg. 14) “El sistema educativo ecuatoriano ha regulado muchos aspectos con la expedición de la normativa dirigida a apuntalar planes y programas educativos, éstos han merecido el reconocimiento de la sociedad ecuatoriana por el papel que cumple el docente a la hora de su desempeño”, factor preponderante, si consideramos a la educación como un puntal importante donde se asienta todo el engranaje en este gran sistema que regula todo el quehacer educativo.

Las normas legales son necesarias para el buen funcionamiento del sistema educativo, establecidas en busca de cambios transformadores. Como es conocido por todos, la regularización y reforma del sistema de educación en nuestro país, se realizó mediante consulta popular en el 2010, propendiendo a implementar y actualizar las disposiciones del sistema educativo.

El artículo 29 (Derechos de los niños. Ley N° 23. 849 , 2004) establece que la educación del niño deberá estar encaminada a: “Desarrollar la personalidad, las aptitudes y la capacidad mental y física del niño hasta el máximo de sus posibilidades” (PP. 19).

El Art. 29 compromete a los docentes a dar una formación integral a los niños y adolescentes, siendo ellos el futuro de nuestra sociedad y la esperanza del mañana. En consecuencia, el docente debe procurar a sus alumnos una educación de calidad.

Por su parte, (Almohalla, 2012), manifiesta que la consulta de la normativa ha de considerar como primera fuente de regulación de conductas a la emanada del poder legislativo y también a la desarrollada por el ejecutivo (a través de Decretos-Leyes, Reales Decretos, Órdenes, Resoluciones e Instrucciones) o por el poder judicial. Asimismo, cabe considerar su nivel de relación y la fuente de emisión, particularmente en una realidad autonómica donde puede haber competencias educativas compartidas.

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.

Para que un docente realice de manera adecuada su trabajo, es necesario que encuentre diferentes formas de llegar a sus alumnos, es decir adoptando métodos claros, precisos y concisos, de manera que los conocimientos que transmita sean acogidos claramente. “*Es otro*

de los ámbitos fundamentales dentro del desempeño del docente; esta gestión se vincula directamente con las prácticas pedagógicas que tienen una correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes por ello resulta necesario caracterizar el desempeño docente, especialmente en su quehacer para obtener datos reales desde los actores educativos y a partir de ello proponer algunas acciones que potencien su práctica docente desde la formación. (Andrade, 2013, Pg.14)

Esta gestión en las instituciones escolares encaminada específicamente a la conformación y reconfiguración constante del cerebro de los estudiantes por intermedio de la interacción social con vistas a lograr cambios en el significado de la experiencia en los sujetos, le llamamos gestión del aprendizaje.(Soubal Caballero, 2008, Pg. 321), lo que nos da a entender que el trabajo del docente no se debe enfocar solamente en la transmisión de conocimientos, sino en el desarrollo del pensamiento para crear mentes reflexivas y capaces de resolver problemas de cualquier índole.

(Soubal Caballero, 2008, Pg.321) además sostiene que: “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”.

La gestión del aprendizaje es una obra que refleja el quehacer docente que tiene la responsabilidad de formar al ser humano, bajo la óptica de la educación crítica, reflexiva, que le permita insertarse en la sociedad eficientemente. Objetivos de aprendizaje que a continuación cita (Medina, 2009):

- 1) Comprender y valorar las perspectivas fundamentales del conocimiento didáctico y su proyección en la mejora de la práctica.
- 2) Interpretar las diferentes concepciones de la Didáctica y construir un marco propio de reflexión e indagación de la teoría y práctica didáctica.
- 3) Valorar los modelos de enseñanza-aprendizaje y estructurar una visión propia que armonice el paradigma de desarrollo con el de intervención didáctica más coherente.
- 4) Configurar una opción didáctica apoyada en el modelo socio-comunicativo y de desarrollo humano-integral (Pág. 75).

Los objetivos que expone Medina, están proyectados en una visión amplia para un mejor desarrollo y aceptación del sujeto.

El aprendizaje es función del aprovechamiento real, profundo, en el dominio de sus funciones y características de cada estudiante y en la enseñanza-presentación del saber.

Lo que hace posible que el aprendizaje se oriente al desarrollo de hábitos, a la reproducción de los contextos de actuación social hacia el cambio, no depende de lo que se enseña, sino del tipo de experiencias que hacen posible el aprendizaje.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.

Otro ámbito primordial de la práctica docente es la planificación macro, meso y micro curricular, tanto en su parte estructural como operativa; estos niveles de planificación se constituyen en la base orientadora no solo del accionar institucional sino del accionar docente, ahora bien, al ser herramientas orientadoras de la acción, quienes las construyen y las ejecutan son los docentes, nace entonces la necesidad de revisar la formación que tienen los docentes para operar su construcción. (Andrade, 2013, Pg.14)

De acuerdo a lo manifestado por los citados autores, la planificación en sus diferentes etapas es necesaria para poder obtener buenos resultados en la práctica docente y poder transmitir e impregnar en los estudiantes, conocimientos significativos en el proceso de enseñanza aprendizaje, a través de la utilización de diferentes herramientas.

En el ámbito de la planificación los docentes deberemos hacernos las siguientes preguntas: ¿Dónde estamos ahora? ¿A dónde queremos ir? ¿Cómo llegar ahí?, ¿Cómo estamos haciendo? También la planificación es el proceso de decidir qué se hará y de qué manera; siendo necesario fijar objetivos claros, políticas, programas y procedimientos.

Estos cuestionamientos deben ser analizados dentro del marco legal que a continuación se cita textualmente.

“B.1.1. Planifica mediante la definición de objetivos acordes al nivel y al grado/curso escolar, al contexto, a los estilos, ritmos y necesidades educativas de los estudiantes, tomando en cuenta el currículo prescrito y los estándares de aprendizaje.

B.1.2. Incluye en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos, de acuerdo con los objetivos educativos establecidos” (Min. Ed. Ecuador, 2012, pág. 12).

Según el Ministerio de Educación, la planificación es indispensable para plasmar en el estudiante un conocimiento contextualizado desde el currículo y los estándares de aprendizaje

de calidad para responder al desafío actual de la sociedad imperante que exige a los futuros profesionales.

La planificación en el proceso de enseñanza–aprendizaje le da una visión clara al docente de los pasos que debe seguir para cumplir con los objetivos y así alcanzar el perfil que debe tener cada alumno al culminar el respectivo año lectivo y poder responder al sistema educativo que plantea la política de nuestro país, para lograr el desarrollo de la misma.

En una planificación estratégica hay varios momentos dice (Herrera, 2008), estos son:

- Momentos que conforma la planificación.
- Momento explicativo, descripción de la situación inicial.
- Momento normativo, descripción de la situación objetiva.
- Momento estratégico es el cálculo de la viabilidad del plan.
- Momento táctico operacional es el momento de acción.

Planificación y programación suelen utilizarse como sinónimos, aunque con matices diferentes, en términos más generales pueden aludirse a las acciones que emprende la administración del Estado.

La planificación constituye, en cierta medida, un marco de referencia permanente, a partir del cual se elaboran las diferentes programaciones, sin embargo, hace referencia al proyecto educativo-didáctico específico, desarrollado por los profesores para un grupo determinado de alumnos y en varias disciplinas.

La planificación establece, políticas y planes, programas y proyectos que orienten la: formación, organización y gestión de las instituciones escolares. Al formar ciudadanos responsables, capaces de aprender autónoma y continuamente, ante situaciones difíciles podemos enfrentar de manera organizada previendo medios eficaces en la solución de problemas sociales.

(González y Jiménez. 2004) citado en Medina A. S. (2009) contemplan tres secuencias en la planificación de la enseñanza.

- Planificación estratégica: Se fundamenta mediante objetivos de las políticas existentes (orientación).

- Planificación táctica: adecuación estratégica a un contexto y centrado en el orden de medios (analizar recursos y entorno).
- Planificación operante: aplicada a situaciones concretas y dirigidas a desarrollar actuaciones (ordenar desarrollar acciones concretas).

Concluyendo, se puede señalar que la planificación es el todo, en él se centran todos los objetivos planteados y la programación vendría a ser como el núcleo o centro de un proyecto. Planificar, es entonces concretar, con lenguaje pedagógico la exigencia y necesidad de transmitir en los estudiantes un conjunto de contenidos de fácil asimilación.

1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.

Es otro ámbito en el desempeño docente que debe ser estudiado, puesto que la responsabilidad de dirigir un grupo es fundamental al momento de trabajar en el aula; además la comunicación, es decir la interacción y relación social son fundamentales dentro de la práctica educativa y sobre todo requieren de cuidado y mantenimiento para que los procesos de enseñanza aprendizaje sean adecuados y significativos.(Andrade, 2013, Pg. 14-15)

A través del tiempo, la comunicación se ha caracterizado por ser interactiva, clara y poder percibir de diferente manera el mundo que nos rodea.

En el ámbito de la educación es fundamental establecer canales adecuados de comunicación en todos los niveles para que exista un ambiente de armonía y cordialidad y se puedan desarrollar satisfactoriamente las actividades planificadas por todos y cada uno de los miembros de la comunidad educativa. La calidad en la comunicación; promueve entonces el liderazgo y la toma responsable de decisiones.

(Herrera, 2008). “La comunicación constituye el medio indispensable para integrar las funciones administrativas y capacita al administrador para obtener datos para la toma de decisiones, ayuda a identificar problemas y a saber qué acciones son necesarias” (Pág. 279). Según lo manifestado por este autor, la comunicación es en la educación para impartir conocimientos y establecer relación mutua con la comunidad educativa.

Al hablar de Comunicación rápidamente la relacionamos y vinculamos con liderazgo, a lo que Ramírez. (2009) at en (Carrión R, 2012), presenta la siguiente definición: Ser líder es saber dar órdenes e instrucciones, asignar tareas, supervisar trabajo, lograr aceptación y entusiasmo en

los subalternos. Saber dirigir es el arte de la dirección, el jefe, director o líder debe conocer los principios del liderazgo, las reglas y normas para lograr que la comunicación sea efectiva. Por tanto, el liderazgo constituye una capacidad humana que permite influir en los demás, en sus motivaciones; el docente está llamado a ser un líder para incidir en el ámbito de la gestión educativa.

En el ámbito educativo el docente, no puede quedarse estático sino que debe ejercer objetivos concretos y en ámbitos específicos; para ello se requiere enfocar el ejercicio del liderazgo en un plano de relaciones horizontales y mantener, ante todo, un clima laboral agradable entre los colegas del centro de trabajo que se comparte, que no sólo se contribuya a la administración eficaz de la organización, sino que desarrolle el potencial para producir cambios necesarios y útiles.

(Carrión R, 2012). Señaló que líder es quien se manifiesta en las competencias para dar órdenes e instrucciones, asignar tareas, supervisar el trabajo y lograr aceptación y entusiasmo en los subalternos. Para el ejercicio de este arte de la dirección, el jefe, director o líder debe conocer los principios de liderazgo, las reglas y normas para lograr que la comunicación sea efectiva, de tal manera que quien las recibe pueda interpretarlas en forma precisa y sin dudas.

El liderazgo constituye una capacidad humana que permite influir en los demás, en sus motivaciones y competencias.

En el proceso didáctico se da la interacción y comunicación poniendo énfasis en la relación entre los dos agentes del proceso didáctico: profesor y alumno, término interacción es un componente básico en el proceso de comunicación. Desde la teoría de comunicación, el proceso didáctico se describe como un proceso comunicativo, cuyas características y exigencias son: a) profesor y alumno intercambian mensajes, desempeñando alternativamente las funciones de emisor y receptor, b) los mensajes son de naturaleza variada (intelectuales, afectivas, informativos, persuasivos), c) la comunicación varía en función del contexto (formal o informal, espontáneo o sistemático), d) los mensajes se codifican en diversos lenguajes.

Las características del líder se pueden señalar así:

Al finalizar este ámbito de gestión, se puede concluir que el docente es el impulsador del liderazgo por su capacidad para influir en el comportamiento de los educandos, el verdadero líder, hará de niños y jóvenes nuevos y verdaderos líderes transformadores.

1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente

1.3.1. Definiciones de estrategias.

El término estrategia ha sido utilizado generalmente para establecer tácticas de guerra. Pero en cambio cuando se hace referencia a las estrategias educativas, se puede decir que son una especie de reglas que permiten tomar las decisiones adecuadas en un determinado momento del proceso. Definidas de este modo tan general, las estrategias pertenecen a esa clase de conocimiento llamado procedimental que es el conocimiento del cómo, que hace referencia a cómo se hacen las cosas (por ejemplo cómo hacer un resumen). De esa forma se distingue de otra clase de conocimiento llamado declarativo que es el conocimiento del qué, que hace referencia a lo que las cosas son (qué es un resumen).

Las estrategias están directamente relacionadas con la calidad del aprendizaje, permitiendo hacer un diagnóstico oportuno del alto o bajo rendimiento escolar. Es muy posible que estudiantes con igual potencial, motivación, instrucción y estrategias diferentes, alcancen niveles distintos de rendimiento.

En esencia, una estrategia es una representación cognoscitiva de secuencia de acciones complejas ligada a la noción de plan. La estrategia es una manera global de decidir tipos de acciones diferentes que serán aplicadas a lo largo del curso de una actividad; las estrategias son flexibles porque operan en diversos niveles al mismo tiempo, son sensibles al contexto y son susceptibles de cambio.

Se conciben a las estrategias cognoscitivas como un conjunto de conocimientos y habilidades que un estudiante puede utilizar para adquirir, retener, integrar y recuperar información de diversas clases; las estrategias pueden ser dependientes o independientes del contenido; más o menos específicas o muy generales; impuestas por los materiales o bien inducidas. (Castañeda y López, 1998, pp 10-12)

Un punto central de la conceptualización de las estrategias de aprendizaje es que están presentes desde el inicio hasta el fin de todos los procesos cognoscitivos. Las estrategias de aprendizaje son multivariadas y sumamente heterogéneas, porque el aprendiz visto como un individuo cognoscente único, juega un papel central en ello. Se considera que toda persona (aprendiz, estudiante, alumno) pone en juego invariablemente un conjunto de estrategias para afrontar la tarea de aprendizaje y tratar de resolverla. El problema es desde luego, qué tan acertadas son tales estrategias para obtener el logro o éxito académico.

En resumen las estrategias permiten diseñar con eficiencia tres aspectos importantes: prevenir, identificando estrategias poco eficaces, optimizar potenciando aquellas eficaces; y, recuperar identificando las responsables del bajo rendimiento.

En fin, las estrategias son aquellas que promueven un aprendizaje autónomo e independiente de manera que las riendas y el control del aprendizaje vayan pasando de las manos del profesor a las manos del alumno. Psicología de la educación, Jesús Beltrán Llera, José Antonio Bueno Álvarez. Editorial Marcombo, 1995.

Las estrategias de aprendizaje, son el conjunto de actividades, técnicas y medios que se planifican de acuerdo con las necesidades de la población a la cual van dirigidas, a los objetivos que persiguen y a la naturaleza de las áreas y cursos, todo esto con la finalidad de hacer más efectivo el proceso de aprendizaje. Nisbet, y Shucksmith (1986); Schmeck (1988); Nisbet (1991), en su cita “la estrategia se considera como una guía de las acciones que hay que seguir, y que, obviamente, es anterior a la elección de cualquier otro procedimiento para actuar. (Monereo, Castelló, Mercé, Montserrat, & María, 1999)

Las estrategias de enseñanza son las anticipaciones de un plan que permiten aproximarse a los objetivos de aprendizaje propuestos por el docente, constituyendo un modo general de plantear la enseñanza en el aula.

Estas incluyen actividades del docente y las del alumno en relación con un contenido por aprender y los propósitos específicos con respecto a ese aprendizaje, contemplando las situaciones didácticas que han de proponerse, los recursos y materiales que han de servir para tal fin.

A su vez, son los procedimientos que utiliza el profesor en forma reflexiva y flexible para promover el logro de aprendizajes significativos en los alumnos.

Se debe considerar:

- Características generales de los alumnos (nivel de desarrollo cognitivo, conocimientos previos, factores motivacionales, entre otros).
- Tipo de dominio del conocimiento en general y del contenido curricular en particular que se va a abordar.

- El aprendizaje que se debe lograr y las actividades cognitivas y pedagógicas que debe realizar el alumno para conseguirla.
- Monitoreo constante del progreso y aprendizaje del alumno.
- Centrarse en la explotación de las fortalezas o puntos fuertes de los alumnos.

1.3.2. Tipos de estrategias.

Dependiendo de los autores, existen varios tipos de estrategias siendo las más comunes, las siguientes:

- **De ensayo:** repetición activa de los contenidos, Ejemplo: repetir términos en alta voz, tomar notas, el subrayado.
- **De elaboración:** hacer conexiones entre lo nuevo y lo conocido, Ejemplo: resumir, crear, parafrasear, crear analogías, responder preguntas.
- **De organización:** Agrupan la información para que sea más fácil recordarla. Resumir un texto, cuadro sinóptico, red semántica, árbol ordenado, mapa conceptual.
- **De planificación:** Son aquellas estrategias mediante las cuales los alumnos dirigen y controlan su conducta. Ejemplo: establecer el objetivo del aprendizaje, seleccionar los conocimientos previos y necesarios, programar un calendario de ejecución, prever el tiempo y los recursos que se necesitan, seleccionar la estrategia a seguir.
- **De evaluación:** Son las encargadas de verificar el proceso de aprendizaje, se llevan a cabo durante y al final del proceso. Ejemplo: revisar los pasos dados, valorar si se han conseguido o no los objetivos propuestos, evaluar la calidad de los resultados finales.

1.3.2.1. En la gestión legal.

La gestión legal que se realiza en las instituciones educativas, es aquella que regula cada uno de los niveles, etapas, ciclos y grados del sistema educativo, para ello deben cumplir con cinco características principales: abierto, flexible, inclusivo, atiende a la diversidad, con un docente reflexivo.

La Ley General de Educación y la Ley de Carrera Pública Magisteril establecen que el director de la institución educativa es la máxima autoridad y representante legal de la misma. En este

sentido, es responsable de los procesos de gestión educativa, pedagógica y administrativa, debiendo lograr óptimas condiciones para el adecuado desempeño profesional de los docentes, a fin que los estudiantes obtengan las competencias necesarias.

Promueve y hace uso eficiente de los recursos de la institución educativa, asegura la planta docente y administrativa dando el apoyo necesario para cumplir sus funciones.

Así mismo, el Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015 se deberá mejorar la equidad de la educación, e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo de calidad.

“La Constitución política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.”, añadiendo además que debe existir igualdad de oportunidades, posibilidad real de acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, a la permanencia en dichos servicios y a la culminación del proceso educativo. (Ecuador M. d., Estándares de calidad educativa, 2012), comprendiendo que la calidad se refiere a la equidad de oportunidades mediante el acceso a una educación que debe ser generadora de aprendizajes mediante la vinculación a todos los servicios que ésta ofrezca.

Por ello la gestión legal se ampara en los siguientes aspectos:

- Acceso universal a una educación integral de calidad, igualdad de condiciones y oportunidades, ejercida como derecho humano y deber social fundamental, con carácter permanente, democrático, gratuito y obligatorio, la cual se hace posible con la reducción del analfabetismo, la extensión y mejoramiento de la protección del niño garantizada por la educación integral en la primera infancia.
- Incremento de los niveles de equidad social, igualdad de valoración en cuanto a género, participación plena en la sociedad y validación de sus derechos institucionales.
- Los estándares de calidad que ha desarrollado en Ministerio de Educación para dar una educación de calidad, están dirigidos a cada área específica del saber educativo, así: los estándares de Gestión escolar especifican los logros que se quiere en la educación, los estándares de desempeño docente y directivo, son los logros esperados en la formación y direccionalidad del currículo nacional, los estándares de aprendizajes encaminados a

los estudiantes para verificar los aprendizajes esperados y la forma de aplicar estrategias en la solución de problemas de su medio social y los estándares de infraestructura que por su nombre se encaminan a la calidad en cuanto a la infraestructura de los centros educativos.

- Los estándares de calidad educativa serán la pauta para verificar que el nuevo modelo de gestión educativa o sistema educativo sea el apropiado para aplicarlo en adelante en el país.

Los Estándares de Gestión:

- Están Planteados dentro del marco del buen vivir;
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
- Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y
- Vigilan el cumplimiento de los lineamientos y las disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación. (Ecuador M. d., Estándares de calidad educativa, 2012).

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

La planificación estratégica es aquella que se ocupa de establecer una relación dialéctica entre el objeto de la planificación y los sujetos para quienes se planifica. Es decir, trata de conocer e influir en el medio para procurar su crecimiento y desarrollo. Comprende la realidad social y sus diferentes interrelaciones, por lo cual parte de un enfoque sistémico, totalizador, que además procura la participación de toda la comunidad educativa, en el proceso de planificación.

Según lo establecido por el (Min. Ed. Ecuador, 2012), es muy importante: “Elaborar el Proyecto Educativo Institucional (PEI), con la participación del Gobierno Escolar y además desarrollar la metodología de autoevaluación institucional. Desarrollar planes de mejora, con la participación de las autoridades y el comité de autoevaluación, a partir de los resultados de la evaluación institucional”. (pág. 16).

La elaboración y ejecución del proyecto educativo es sumamente necesario debido a que permite la participación activa de todos los agentes institucionales y a la vez desarrolla planes de mejora partiendo de los resultados de la evaluación institucional con metodologías innovadoras encaminadas a cumplir el objetivo primordial que es el de impartir una educación de calidad.

El currículo en el Sistema Educativo Ecuatoriano, está contemplado como lo, señaló (Riofrío, 2010, pág. 10) “La normativa y legislación del sistema educativo ecuatoriano, la podemos encontrar tanto en la Reforma Curricular como en la Ley de Educación” en donde aborda en forma amplia el tema de la Educación Básica.

El objetivo de la reforma curricular es lograr que la educación en el Ecuador responda a las necesidades del ámbito nacional y del entorno mundial, por tanto se ha estructurado en el documento referido a aspectos básicos relacionados con las áreas curriculares, las mismas que están organizados desde los poderes del Estado.

(Medina, 2009), expresa que: Desarrollo curricular es, por tanto, un espacio de naturaleza social y profesional (con implicaciones claramente políticas) de toma de decisiones sobre la escuela y la enseñanza, donde resulta evidente que no solo intervienen los profesores, sino que son diversos los elementos personales e institucionales implicados, y singulares las dinámicas de participación de las diferentes personas, colectivos y estamentos, en función de aspectos contextuales substantivos como el sistema político, la estructura administrativa o el entorno cultural desde donde se toman y justifican las decisiones didácticas adoptadas. (Pág. 432)

La visión del currículo tiene gran amplitud, ligada al espacio del conocimiento, caracterizador de la práctica docente, orientada a construir las teorías y programas más pertinentes, con visión indagadora y crítica del saber de la acción docente. Además tiene como objeto de análisis y centro el proyecto de la acción formativa en el aula, a la vez debe valorar su compromiso con la práctica de las acciones institucionales; con la finalidad de comprender globalmente su proceso de enseñanza-aprendizaje en el núcleo de la proyección social.

La visión curricular es innovadora y clarificadora de vivencias, sentidos en mejora integral del conocimiento y acción formativa en las instituciones y comunidades educativas.

“La función principal del director consiste en conducir y liderar el Proyecto Educativo Institucional, además de gestionar administrativa y financieramente el centro educativo según la normatividad legal vigente”. (Maestros, 2014).

En lo que respecta a la estrategia en la gestión de la planificación institucional y curricular el director del centro educativo al igual que los docentes son encargados de diagnosticar, evaluar e implementar la estrategia o mejora del problema encontrado, mediante la planificación estratégica que usa para dicho fin el F.O.D.A. (fortalezas, debilidades, oportunidades, amenazas). El Plan de Mejoras sirve para revisar las propuestas de la institución como también puede ampliar o reformular las mismas. “El Plan de Mejora Institucional será una buena ocasión para revisar y reorientar el Proyecto Institucional Educativo, en pos de fortalecerlo”. (Presidencia de la Nación, 2011).

Como se conoce el P.E.I. es la vida en detalle del centro educativo en el cual se refleja los éxitos y fracasos estos últimos son lo que hacen replantear el P.E.I., para lo cual se usa el Plan de mejora.

“El plan de mejora es un buen instrumento para identificar y organizar las posibles respuestas de cambio a las debilidades encontradas en la autoevaluación institucional”. (Ecuador M. d., Plan de mejora. Documento de Apoyo, 2012). Los componentes del Plan de Mejora o estrategia de gestión de planificación institucional y curricular son los siguientes:

- Los Problemas Priorizados.
- Las Metas: contienen las nuevas situaciones de cambio que se espera alcanzar.
- Las Acciones Concretas: para caminar hacia cada una de esas metas con plazos de tiempo claramente definidos. Lo importante es que al momento de definir las tengamos claro el cómo, por qué y para qué los ejecutaremos.
- Los recursos: humanos, físicos, financieros y tecnológicos. Se recomienda buscar aliados a fin de obtener algunos de estos recursos para ejecutar el plan.
- Responsables: es el actor que toma la iniciativa, decide y rinde cuentas. Además se define quiénes participarán y cuáles serán sus responsabilidades.
- El Seguimiento Permanente: permite realizar los ajustes necesarios.
- Los Resultados: evidencian las situaciones de cambio en los actores educativos en función de las metas planteadas. (Ecuador M. d., Plan de mejora. Documento de Apoyo, 2012).

Estos componentes son los pasos que ayudaran a identificar fortalezas, nudos críticos entendidos como las dificultades, lecciones aprendidas y las limitaciones, siempre siendo partícipes los actores del sistema educativo.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

Las estrategias pedagógicas que se aplican a partir de la comprensión de la Pedagogía.

Son las siguientes.

Estrategias cognitivas, desarrollar una serie de acciones encaminadas al aprendizaje significativo de las temáticas en estudio.

Estrategias metacognitivas, conducen al estudiante a realizar ejercicios del propio saber, a cuestionar lo que se aprende, cómo se aprende, con qué se aprende y su función social.

Estrategias lúdicas, facilitan el aprendizaje mediante la interacción agradable, emocional y la aplicación del juego.

Estrategias tecnológicas, dominio y aplicación de las tecnologías, hacen competente a cualquier tipo de estudiante.

Estrategias socio afectivas, propician un ambiente agradable de aprendizaje.

La gestión del aprendizaje requiere de actividades pedagógicas que estén sustentadas teóricamente en un modelo en que el alumno interactúe socialmente, modificando sus estructuras cognitivas a partir de sus conocimientos previos en unidad con lo afectivo, motivacional y los valores, en un modelo escolar, que simule el contexto social en que se desenvuelve, o sea la vida.

El aula debe ser vista como una realidad de vida cotidiana donde se debe proyectar las estrategias de aprendizajes para la correcta y fácil solución de problemas.

Estándares de aprendizaje y desarrollo profesional.

1. El docente planifica para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Planifica mediante la definición de objetivos acordes al nivel y al grado, curso escolar, a los estilos, ritmos y necesidades educativas de los estudiantes, tomando en cuenta el currículo prescrito y los estándares de aprendizaje.

Incluye en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos de acuerdo con los objetivos educativos establecidos.

Selecciona y diseña recursos didácticos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.

Adapta los tiempos planificados a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.

Planifica sus clases para que los estudiantes apliquen sus conocimientos y relacionen con sus propios procesos de aprendizaje

2. El docente implementa procesos de enseñanza-aprendizaje en un clima que promueve la participación y el debate.

Comunica a los estudiantes acerca de los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y cuáles son los resultados esperados de su desempeño en el aula.

Crea un ambiente positivo que promueva el diálogo, tomando en cuenta intereses, ideas y necesidades educativas especiales de los estudiantes para generar reflexión, indagación, análisis y debate.

Responde a situaciones críticas que se generan en el aula y actúa como mediador de conflictos.

Organiza y emplea el espacio, los materiales y los recursos de aula, de acuerdo con la planificación y desempeños esperados.

Utiliza varias estrategias que ofrecen a los estudiantes caminos de aprendizaje colaborativo e individual.

Promueve que los estudiantes se cuestionen sobre su propio aprendizaje y busquen alternativas de explicación o solución a sus propios cuestionamientos.

3. El docente evalúa, retroalimenta e informa acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes.

Promueve una cultura de evaluación que permita la autoevaluación y la co-evaluación de los estudiantes.

Diagnostica las necesidades educativas de aprendizaje de los estudiantes considerando los objetivos del currículo y la diversidad del estudiantado.

Evalúa los objetivos de aprendizaje planificados durante su ejercicio docente.

Evalúa de forma permanente el progreso individual tomando en cuenta las necesidades educativas especiales con estrategias específicas.

Comunica a sus estudiantes de forma oportuna y permanente los logros alcanzados y todo lo que necesitan hacer para fortalecer su proceso de aprendizaje.

Informa a los padres de familia o representantes legales, docentes y directivos de manera oportuna y periódica acerca del progreso y los resultados educativos de los estudiantes.

4. El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.

Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.

Investiga y se actualiza permanentemente en temas que tienen directa relación con su ejercicio profesional y con la realidad de su entorno y la del entorno de sus estudiantes.

Aplica experiencias y conocimientos aprendidos en los procesos de formación, relacionados con su ejercicio profesional.

5. El docente participa de forma colaborativa, en la construcción de una comunidad de aprendizaje.

Comparte sus experiencias y conocimientos con otros profesionales de la comunidad educativa.

Trabaja con los padres de familia o representantes legales y otros miembros de la comunidad educativa, involucrándolos en las actividades del aula y de la institución.

Genera un ambiente participativo para el intercambio de experiencias y búsqueda de mecanismos de apoyo y asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.

6. El docente reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus estudiantes.

Examina los efectos de sus prácticas pedagógicas en el aprendizaje del estudiantado y se responsabiliza de ellos, a partir de los resultados académicos de la observación de sus propios procesos de enseñanza de la de sus pares y de la retroalimentación que recibe de la comunidad educativa.

Valora su labor como docente y agente de cambio.

Fuente: Estándares de calidad educativa 2012

Elaborado por: Ministerio de Educación del Ecuador 2012

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

Liderazgo es guiar, ir delante mostrando el camino, por tanto la Gestión Educativa, es una estrategia basada en la capacidad para tomar decisiones de manera responsable, en un liderazgo compartido, que impulse el trabajo conjunto, en una participación social responsable, con prácticas innovadoras que atiendan a la diversidad de los alumnos y a la evaluación para mejorar continuamente, a través de un enfoque estratégico de liderazgo y comunicación.

El liderazgo se debe constituir en una actividad para cambiar las cosas, crear lazos de convivencia, acabar con diferencias y exclusiones y fortalecer nuestras propias posibilidades, para entender que somos capaces de cambiar nuestro mundo interior y el de los demás.

(S. E. M., 2010) “Señala que el liderazgo es la capacidad de influir en las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente, en el logro de las metas del grupo”. Para ello es necesario usar el poder de modo responsable, comprendiendo que los seres humanos tenemos diferentes fuerzas de motivación en distintos momentos y situaciones, inspirando la capacidad para actuar como un “buen líder”, tienen la posibilidad de desarrollar aún más su liderazgo.

Robinson, Hohepa, y Lloyd, citado en (S. E. M., 2010). Señalan que el gestionar, tiene que ver con mantener ciertas operaciones y procedimientos al interior de la institución educativa, mientras que liderar va más allá e implica reconsiderar las opciones presentes y plantearse la posibilidad de introducir cambios que promuevan la mejora del sistema educativo.

El liderazgo, es el ejercicio de la eficacia del equipo, es saber delegar responsabilidades y supervisarlas, transmitiendo valores y alcance del objetivo, logrando confianza en el grupo, para ser líder y modelo de imitación.

Las estrategias en la gestión del liderazgo y la comunicación no solo se enmarcan al docente sino que también aplican al director. “La Gestión para la Buena Dirección intenta reconocer el complejo rol del director y los docentes que cumplen funciones directivas y técnico pedagógicas en la actualidad, lo que implica el ejercer con propiedad el liderazgo y gestión del centro educativo que dirigen” (Maestros, 2014). Para ejercer el liderazgo se requiere generar un clima organizacional de respeto, cooperación, trabajo, reconocimiento, apoyo de todos y cada uno de los actores de la comunidad educativa.

El liderazgo debe incluir estrategias que no se limiten a enseñar conocimientos empíricos sino a cómo volver esos conocimientos procedimentales, esto obliga a que exista comunicación pues habrá inquietudes que deberá guiar el docente.

Otro punto es la axiología que debe estar presente en el aula de clase para lograr un ambiente óptimo de aprendizaje. Es fundamental que la comunidad educativa esté involucrada en el proceso de enseñanza aprendizaje, por ello, el director debe difundir y desarrollar procedimientos periódicos para monitorear y evaluar los logros y necesidades de la institución educativa.

Podemos incluir en este espacio los estándares relacionados con la convivencia escolar y la relación de la escuela con la comunidad.

Estándares de convivencia escolar relación del centro educativo con la comunidad.

1. Convivencia escolar y formación ciudadana.

Elaborar el Código de Convivencia a través de prácticas participativas lideradas por el Gobierno Escolar.

Establecer mecanismos que propicien la resolución pacífica de conflictos en los ámbitos de la vida escolar y comunitaria.

Implementar estrategias que ofrezcan seguridad y resguarden la integridad de todos los miembros de la comunidad educativa dentro de la institución.

Establecer políticas de formación ética integral tal como se estipula en la LOEI.

2. Servicios complementarios.

Optimizar los servicios relacionados con el bienestar de la comunidad educativa: consejería estudiantil, salud, alimentación, transporte entre otros.

3. Programas de redes de trabajo.

Promover y desarrollar programas de redes de trabajo con instituciones de su circuito y otras.

Propiciar el trabajo cooperativo con organizaciones vinculadas al área educativa: instituciones de educación superior, empresas públicas y privadas, asociaciones de apoyo técnico entre otras.

Fuente: Estándares de calidad educativa 2012

Elaborado por: Ministerio de Educación del Ecuador 2012

Las estrategias son muy sustanciales en los Proyectos Educativos Institucionales, como también en el Plan Operativo Anual y en Plan Anual de Asignatura, ya que en cada una de estas necesitan aplicar estrategias de acuerdo a su especificidad.

En síntesis las estrategias son medios lógicos para llegar más pronto a la meta deseada desde un análisis ingenioso, organizado, para que los logros dejen huellas significativas en la gestión educativa. Por tal razón se debe identificar y especificar las estrategias; para poder aplicar con ética, eficacia, los procesos que ayudan al mejoramiento continuo de las prácticas educativas, teniendo presente en el proceso sistemático la innovación permanente al momento de la exploración y explotación de las estrategias.

CAPITULO II. METODOLOGÍA.

2.1. Diseño de investigación

Para obtener resultados creíbles y satisfactorios, que no dejen duda de la veracidad de la información, cualquiera sea ésta, es necesario que se realice un diseño de investigación sólido que proporcione información real y confiable.

Por lo tanto, la investigación que se propuso fue de tipo **cuantitativo**, porque se tomaron datos con calificaciones de 0 a 10, **exploratorio**, porque se investigó todos los aspectos relacionados tanto al conocimiento científico, la planificación de la clase, la metodología, etc., también se investigó sobre el marco legal que debe conocer el maestro, **y descriptivo**, ya que facilitó explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

Transversal: Investigaciones que recopila datos en un momento único.

Exploratorio: Se trata de una exploración inicial en un momento específico.

Descriptivo: Se podrán indagar los niveles de una o más variables en una población dada.

2.2. Contexto

Fe y Alegría es un movimiento internacional de Educación Popular Integral y Promoción Social, basado en los valores de justicia, libertad, participación, fraternidad, respeto a la diversidad y solidaridad, dirigido a la población empobrecida y excluida para contribuir a la transformación de las sociedades.

Fe y Alegría se funda en Caracas, Venezuela, en 1955, por su inspirador y guía el sacerdote chileno José María Vélaz, un idealista jesuita que acompañado de un grupo de universitarios dedica sábados y domingos a visitar los suburbios de Catia para evangelizar a los más pobres. Esta experiencia vivencial recogida en su visita lo convenció cada vez más de la terrible ignorancia, de la pobreza del dinero, de salud, de alimentos y de relaciones humanas que azotaban a estos barrios marginales.

La respuesta humana y cristiana a aquel cuadro de degradación era una EDUCACIÓN INTEGRAL. Había que educar, pero, ¿Dónde estaban las escuelas, los maestros y el dinero necesario?

Abraham Reyes, un sencillo albañil con ocho hijos había construido su ranchito en las alturas de un cerro y en una segunda planta, con entrada independiente, una sala en cuyo remate puso una cruz, este fue el local donde se celebró la Primera Comunión de los niños del barrio preparada por el grupo universitario.

Al terminar la fiesta, el padre José María Vélaz, anuncia a quienes le rodeaban su proyecto de comenzar una escuela en el sector. Abraham Reyes se adelanta y dice: “Si usted quiere este salón para escuela, yo se lo regalo”. Acto seguido se colgó un cartel: “Escuela. Se admiten niños”. Había nacido “Fe y Alegría”.

En noviembre de 1970 en la ciudad de Ibarra en la Ciudadela del Chofer por iniciativa del sacerdote jesuita Oswaldo Carrera Landázuri, Director Nacional de Fe y Alegría y con el apoyo decidido del Padre Luis Oswaldo Pérez, se funda la escuela de “Fe y Alegría” de Ibarra.

La escuela inicia su acción creadora con 25 alumnos y una profesora la Mg. Clara León Vinuesa (+); en condiciones precarias, la misma que fue compensada con la acción sacrificada y abnegada de sus maestros durante el lapso de tres años.

En febrero de 1971 la Srta. Isabel Reyes asume la dirección y la difícil tarea de conseguir todo lo necesario para poder trabajar en forma digna, ya que en el primer año los niños se sentaban en ladrillos, situación que paulatinamente mejoró con donaciones recibidas. Sorteando mil dificultades en el año 1972 se consigue la donación de un terreno por parte del Sindicato de Choferes de Imbabura.

Instituciones públicas y privadas colaboraron para la construcción del edificio.

Su fundadora la Srta. Isabel Reyes en compañía de algunas maestras, trabajaron incansablemente desde el 2do y 3er año de fundación, vivieron la experiencia de la inclemencia del tiempo, las incomodidades para trabajar, el golpear una y otra puerta, para ver lo que hoy es la gran Institución “Unidad Educativa Juan Pablo II” ya que el mes de octubre del 2013, es cambiada la denominación, por disposición del Ministerio de Educación.

Actualmente la institución cuenta con 836 alumnos en las secciones matutina y vespertina, 39 profesores, 5 administrativos y 2 de servicio, está ubicada en el sector urbano, los niveles de educación en los que se trabaja son Básica y Bachillerato.

2.3. Participantes

Gracias a la colaboración de la Srta. Rectora de la Institución, se pudo hacer la observación correspondiente a cinco maestros de la misma, cuyas edades fluctúan entre los 35 y los 57 años, cuatro de ellos son de sexo femenino y uno de sexo masculino, los años de experiencia en la docencia, fluctúan entre el 1 año a los 37 años. Los cuatro tienen título de Profesores y únicamente una tiene el título de tercer nivel, es decir licenciatura en Ciencias de la Educación. Los cinco trabajan en el nivel de Educación Básica, en horario matutino y en forma presencial, dos a contrato fiscal y los tres de nombramiento fiscal, pero todos ellos asumen las disposiciones que emitan las autoridades del plantel, el número de niños por aula está entre treinta y treinta y nueve, se observó las asignaturas de Entorno Natural y Social, Ciencias Naturales, Estudios Sociales y Matemáticas.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1 Métodos.

En el presente trabajo de investigación se ha utilizado más de un método de investigación, ya que para tener una información más confiable se hace necesario valerse de los métodos de investigación que se crea conveniente, los mismos que se cita a continuación:

Método Descriptivo, que nos permite analizar y explicar detalladamente cómo ha sido el desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Método analítico-sintético, el cual permite distinguir los elementos de un fenómeno para proceder a revisar cada uno de ellos y luego relacionarlos y formular una teoría. Para este caso con la información obtenida de fuentes bibliográficas, de los gráficos y tablas obtenidas de los cuestionarios aplicados se pudo identificar los factores que influyen en el desempeño docente.

Método Estadístico, ya que se hace necesario organizar la información obtenida en tablas, la misma que facilita los procesos de validez y da confiabilidad a los resultados.

Método Hermenéutico, para el desarrollo del Marco Teórico, base fundamental del trabajo ya que con esta información podemos conocer en forma resumida todos los aspectos relacionados al Desempeño Docente, a la Gestión Educativa y a las Estrategias para mejorar los procesos de la gestión educativa.

2.4.2 Técnicas.

Para la recolección y el análisis de datos, se utilizó las siguientes técnicas:

- **La lectura**, medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos.
- **El resumen**, como técnica para presentar un texto de manera abreviada y redactar de manera exacta y clara.
- **La observación** no participante, ya que no se interrumpió a los docentes seleccionados en el desarrollo de su clase, con el propósito de no influir para nada en el proceso didáctico pedagógico de los maestros, con el propósito de construir un diagnóstico sobre el desempeño del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- **La encuesta**, aplicada en los cuestionarios que fueron previamente elaborados por el equipo de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja, con preguntas concretas que permitieron obtener respuestas precisas, para una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada, relacionada a los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y la comunicación.

2.4.3 Instrumentos.

En el presente trabajo de investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

- **Cuestionario ad hoc para autoevaluar el desempeño docente en los ámbitos: legal, de planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación.**

Este cuestionario, ha sido elaborado por el equipo de investigación de la UTPL, tomando en consideración los estándares de desempeño docente propuestos por el Ministerio de Educación (2011); así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL y que se desarrollan a través de los Practicum ofertados en la malla curricular.

El cuestionario se encuentra estructurado de dos partes:

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

- **La segunda** correspondiente a la autoevaluación del desempeño docente, conformada por cuatro ámbitos, tomando en cuenta los siguientes aspectos:
 - ❖ Frecuencia, cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo por parte del docente.
 - ❖ Importancia, prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.
 - ❖ Nivel de conocimientos, el saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos de la gestión.

Los ámbitos evaluados con este cuestionario son:

- *La gestión legal*, evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que tiene el docente en relación a los principios fundamentales contemplados en el marco legal educativo y la y la aplicación en su práctica profesional.
- *La gestión de planificación institucional y curricular*, evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que tienen los docentes en el diseño y operatividad de la planificación institucional y curricular.
- *La gestión de aprendizaje*, evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento de los docentes en relación a las actividades desarrolladas en el proceso didáctico.
- *La gestión de liderazgo y comunicación*, evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que el docente promueve para la interacción e interrelación en el aula y con el entorno educativo.
- **Registro de observación del proceso didáctico pedagógico de los docentes en el aula.**

El mismo que ha sido elaborado tomando como fundamento los estándares de gestión del aprendizaje de los docentes propuesto por el Ministerio de Educación (2011); así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Este instrumento está compuesto de dos ámbitos:

- ❖ Del aprendizaje, es el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo.

- ❖ De liderazgo y comunicación, que realiza el docente en el aula con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa.

Los dos ámbitos se evalúan a través de la frecuencia.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento humano.

Los recursos humanos con los que se contó para la ejecución de este trabajo de investigación fueron: El equipo de investigación de la UTPL que diseñó los instrumentos de evaluación, el tutor del trabajo de investigación, la Srta. Rectora de la Unidad Educativa “Juan Pablo II”, que autorizó el ingreso al centro educativo, los cinco distinguidos maestros que fueron objeto de la observación y aplicación de los cuestionarios, los niños que se mostraban inquietos con la presencia de personas extrañas, naturalmente yo como egresada.

2.5.2. Materiales.

Los recursos materiales que se utilizaron fueron: cuestionarios, guías didácticas, carteles, esferográficos, marcadores, textos, computadora, Internet, cámara fotográfica,

2.5.3. Institucionales.

Dentro de este ítem están las instalaciones de la Unidad Educativa “Juan Pablo II”, Historia de la Institución, folletos, la UTPL.

2.5.4. Económicos.

Los recursos económicos invertidos se detallan a continuación:

RECURSOS	VALOR
Impresiones y copias.	50,00
Anillados	10,00
Internet	20,00
Llamadas telefónicas	20,00
Pasajes	20,00

2.6. Procedimiento

Para el desarrollo de la investigación se siguió el siguiente procedimiento:

- ✓ Se seleccionó la Unidad Educativa “Juan Pablo II”, institución fisco-misional, que se encuentra en el sector urbano de la ciudad de Ibarra, la misma que está debidamente reconocida por el Ministerio de Educación, con el propósito de encuestar a cinco docentes del nivel de Educación Básica, que trabajan en jornada matutina.
- ✓ Una vez conocido el nombre de la máxima autoridad del plantel, entregué la carta enviada por la UTPL, para obtener la autorización y poder ingresar en la fecha que ella creyera conveniente para realizar el trabajo de investigación, la misma que está debidamente legalizada.
- ✓ Se puso de manifiesto que la presente investigación permitirá recolectar información verídica respecto al “Desempeño Docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio en centros educativos del Ecuador”, tema que permitirá a los directivos de la UTPL potenciar en los egresados de Ciencias de la Educación el desarrollo de competencias investigativas a través del conocimiento de la realidad educativa ecuatoriana por medio del diagnóstico y evaluación que permitan el diseño de propuestas de intervención dirigidas a mejorar la calidad de la educación.
- ✓ Se dejó en claro la confidencialidad de la información, el anonimato de los encuestados, la seriedad de la investigación, los requerimientos de parte de la universidad y el compromiso como estudiante de Ciencias de la Educación de entregar el reporte final con los resultados obtenidos y una propuesta de intervención aplicable al contexto educativo y a la necesidad de formación de los profesores.
- ✓ Se solicitó la reseña histórica, ubicación, fecha de creación, niveles de educación, tipo, número de docentes y estudiantes, información que se encuentra en el apartado “Contexto”.
- ✓ La observación se realizó con cinco profesores de “Educación Básica”, en jornada matutina, con los períodos de clase requeridos, en las asignaturas de: Entorno Natural y Social, Estudios Sociales, Ciencias Naturales y Matemáticas.
- ✓ Previo a la elaboración de los cuestionarios de autoevaluación se manifestó a los maestros la confidencialidad y el anonimato de la información.

- ✓ Los cuestionarios de autoevaluación y las observaciones se realizaron a los mismos profesores con el propósito de hacer una comparación de las respuestas.
- ✓ En el registro de observación se anotaron todos los aspectos que se consideraron importantes de destacar.
- ✓ Con las indicaciones necesarias en el EVA, se procedió a la codificación de los datos.
- ✓ De igual forma se tomó en cuenta las instrucciones para proceder con la tabulación de los datos en formato Excel 2007, compatible con todos los sistemas operativos, tanto para computadores portátiles como de escritorio.
- ✓ Elaboración de conclusiones, recomendaciones y propuesta final, para dar por concluido el trabajo de investigación.

CAPITULO 3. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se hará un análisis detallado de los resultados obtenidos luego de la aplicación de los instrumentos de evaluación, elaborados por el equipo de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja, a algunos docentes de la Unidad Educativa Juan Pablo II. Para la correcta interpretación de los datos se ha tomado como criterios de calificación los siguientes: de 0 a 0.9, “no apreciable”, de 1 a 4.9, “deficiente”, de 5 a 6.9 “regular”, de 7 a 7.9 “bueno”, de 8 a 8.9 “muy bueno” y de 9 a 10 “excelente”. Únicamente se utilizará el término docente sin establecer diferencia de género.

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,60	86%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,40	84%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,80	78%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,40	94%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
TOTAL		71,20	
PROMEDIO		8,90	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

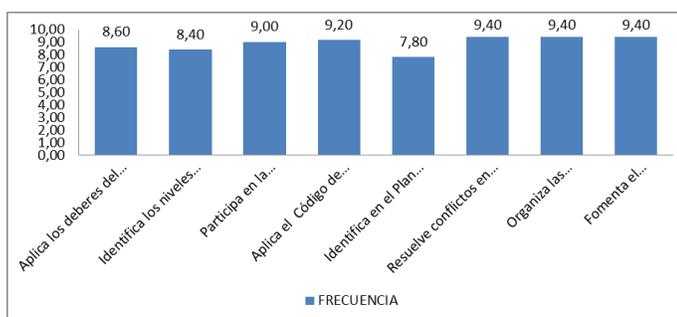


Figura 1. Niveles de Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

Dentro de este nivel, se puede observar que en su mayoría los docentes encuestados aplican con frecuencia las disposiciones contempladas en las leyes vigentes y contenidas en la Constitución de la República, la ley y sus reglamentos. (Ecuador M. d., Marco legal educativo, 2012), pero es necesario resaltar que con una f de 78% en el indicador 1.5 (**Identifica en el PDE los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades**), se puede determinar que habiendo sido considerado el PDE como política de estado, demanda el conocimiento, intervención y seguimiento de éste para su ejecución, manifestando su capacidad como veedor para identificar situaciones críticas y proponer acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos propuestos; más sin embargo los resultados obtenidos indican que los docentes no toman en cuenta los objetivos del PDE y no precisan los avances en las políticas de éste debido a que no hay compromiso de seguimiento a los objetivos de este plan.

Resolver conflictos en su aula e institución apoyándose en la normativa institucional, y Organizar las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la LOEI, son indicadores que reflejan una frecuencia excelente de 94%; dentro de los retos de la nueva gestión educativa está el formar personas con valores éticos y morales acorde a los estilos de convivencia de la sociedad, donde los miembros de la comunidad educativa presentan las estrategias y los recursos para llevar a cabo el fortalecimiento y la formación integral de sus actores, con libertad, equidad y respeto para dar solución a los conflictos dentro y fuera de la comunidad educativa.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,40	94%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,80	88%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,80	78%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,40	94%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
	TOTAL	73,40	
	PROMEDIO	9,18	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

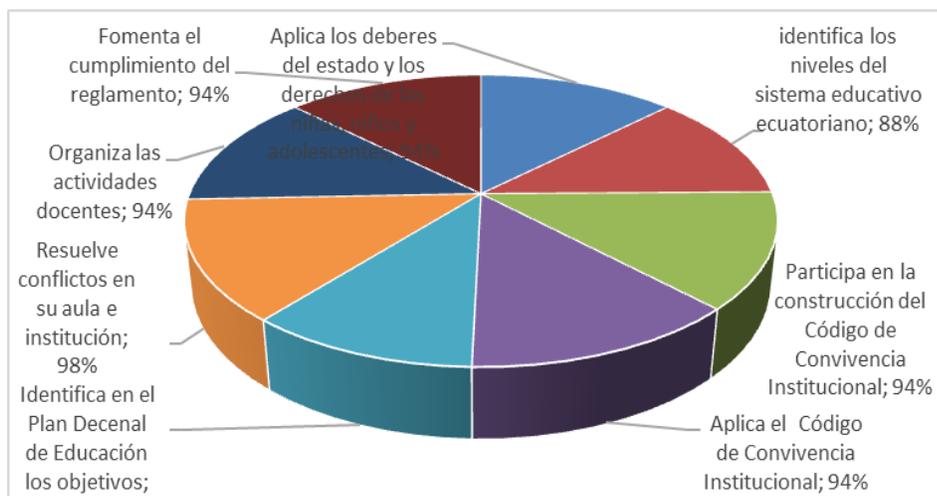


Figura 2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

Las respuestas dadas por los docentes en los indicadores referentes a la importancia al ámbito de la gestión legal en el desempeño docente es excelente, como es el caso de los indicadores (**Resuelve conflictos en su aula e institución, Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional y Aplica el Código de Convivencia Institucional**), donde se muestra una frecuencia de 94% en su aplicación, demostrando que cumplen con la normativa constante en el Reglamento Interno Institucional, donde se hacen constar disposiciones que rigen el comportamiento de los miembros de la comunidad educativa, con el propósito de garantizar un ambiente de cordialidad y armonía.

En cuanto al indicador (**Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos**), la importancia que los investigados le dan a este indicador es baja 78% con relación al resto, lo cual demuestra que el docente desconoce que el PDE tiene propuestas para el mejoramiento de la calidad de la educación y lograr una mayor equidad garantizando el acceso y permanencia de todos al sistema educativo, que pretende mediante iniciativas optimizar la enseñanza mejorando el currículo y el desempeño docente, además de garantizar el aprendizaje de los educandos; políticas que deben ser apoyadas y fortalecidas por los docentes y la sociedad mediante propuestas o estrategias que rectifiquen o ayuden a la concreción de los objetivos del PDE, lo que demuestra una debilidad ya que el PDE concluirá el año 2015 y aún es desconocido. (Ecuador M. d., 2008)

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,60	86%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,00	80%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,40	84%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,60	76%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,60	96%
TOTAL		69,80	
PROMEDIO		8,73	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

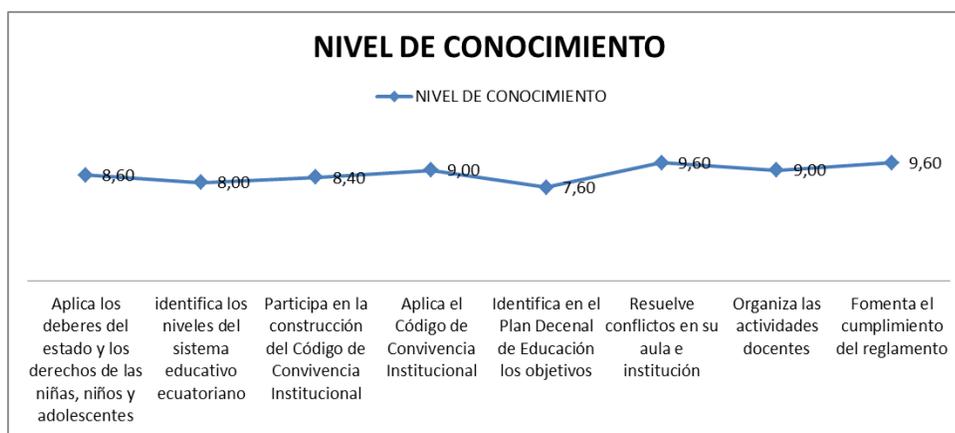


Figura 3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

El Plan Decenal de Educación es “un instrumento de gestión estratégica diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo” (Ecuador M. d., 2008). El

conocimiento que tienen los docentes encuestados en el ámbito de la gestión legal para su desempeño, muestran un resultado excelente de 96% en los indicadores 1.6 (**Resuelve conflictos en su aula e institución**) y 1.8 (**Fomenta el cumplimiento del reglamento**) de lo cual se deduce que los docentes evaluados deben considerar que el nuevo sistema educativo implementa acciones de calidad en educación y equidad en lo económico y social para los actores educativos, y la transformación que sufre la educación en el país es la razón del proyecto PDE que busca el aprendizaje exitoso que los educandos deben lograr y para conseguirlo se plantea mejoras en el sistema educativo. Al referirnos al nivel de conocimiento en el ítem 1.5 (**Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos**) presenta un resultado de 76% (bueno), nivel bajo ya que denota desconocimiento de los proyectos, actividades, objetivos, políticas y metas, que se encuentran en el plan decenal, además de falta de investigación para proyectar su conocimiento en los proyectos y actividades que involucre a los estudiantes.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,80	88%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,80	88%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,80	88%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,60	96%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,60	86%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,60	86%
2.8	Utiliza el PAA	8,60	86%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,40	94%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,80	88%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,60	86%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,00	80%
2.15	Incorpora el PAA	9,20	92%
TOTAL		133,80	
PROMEDIO		8,92	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

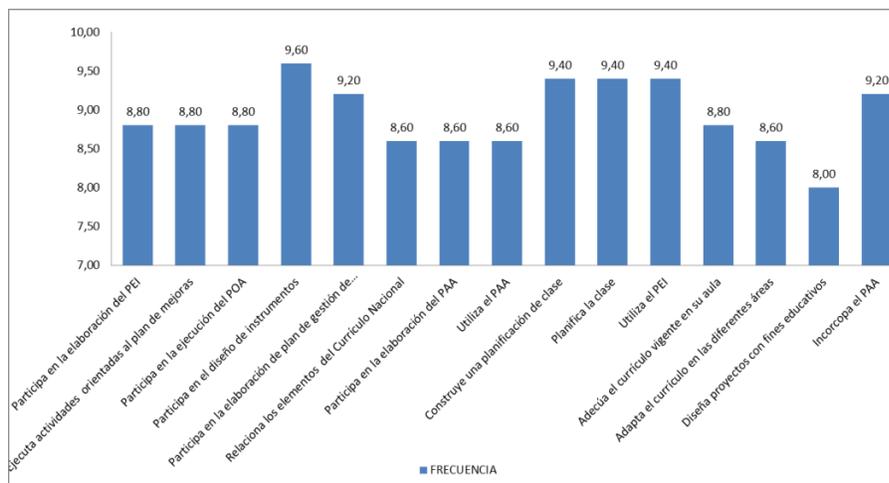


Figura 4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

“Currículo son todas las experiencias, actividades, materiales, métodos de enseñanza y otros medios empleados por el profesor para alcanzar los fines de la educación”. (Orellana, 2010). Dentro del desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular los resultados obtenidos al aplicar el instrumento a los docentes participantes fue de 80% frecuencia “muy buena” en el indicador 2.14 (**Diseña proyectos con fines educativos**), esto demuestra que los docentes se encuentran poco motivados para elaborar proyectos educativos que fortalezcan las áreas del conocimiento y cumplir con los fundamentos teóricos, sociales y fines pedagógicos del currículo. Por el contrario los docentes investigados dicen que (**Participar en el diseño de instrumentos**), con un f de 96%, “excelente” (**Construir una planificación de clase, Planificar la clase y Utilizar el PEI**), con una f de 94%, también “excelente”, es muy importante, ya que no van a improvisar y los conocimientos a transmitir van a estar basados en las normas y procedimientos, demostrando que al considerar la entidad educativa como una empresa, demanda de la intervención de sus miembros para identificar problemas y dar soluciones de corto y largo plazo mejorando así su función y la calidad de servicio que ofrece mediante la ejecución de un proyecto, en consecuencia según (Medina, 2009, pág. 115) la planificación tiene tres secuencias: “estratégica, táctica y operativa”, y por lo analizado los docentes dan mucha importancia a la planificación.

Por lo tanto, la planificación es un aspecto fundamental de la educación siempre y cuando cumpla con el objetivo para el que fue creado.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,00	90%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,20	92%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,80	88%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,00	90%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,00	90%
2.8	Utiliza el PAA	9,00	90%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,00	90%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,40	84%
2.15	Incorpora el PAA	9,40	94%
TOTAL		136,80	
PROMEDIO		9,12	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

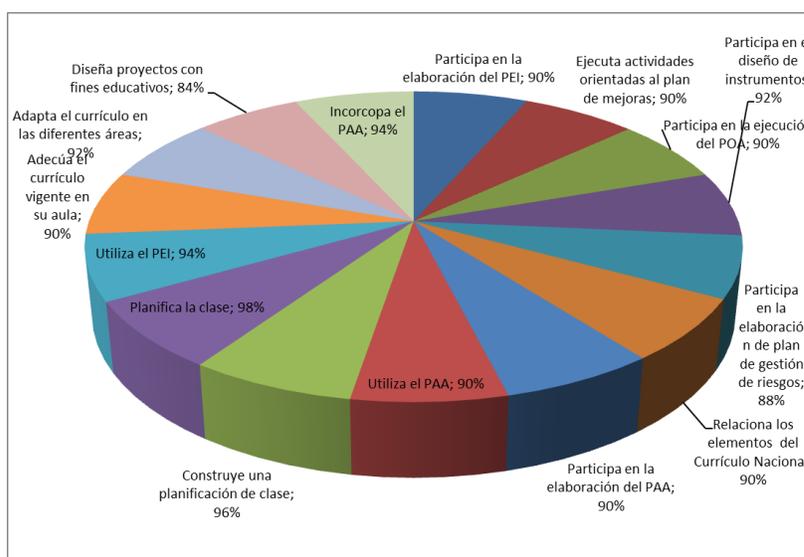


Figura 5. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

Los resultados obtenidos luego del análisis al nivel de importancia que le dan los maestros a la planificación en el desempeño docente, demuestran que con una frecuencia de 98% en el indicador 2.10 (**Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico**), 96% en el indicador 2.9 (**Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos**), 94% en los indicadores 2.11 (**Utiliza el Plan Educativo Institucional PEI para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad**) y 2.15 (**Incorpora en el Plan Anual de Asignatura PAA, las necesidades educativas de la institución y su contexto**), con una equivalencia de “excelente”, evidencian claramente una gran fortaleza en la institución ya que los docentes planifican sus clases con el ánimo de que el aprendizaje sea significativo y no improvisado, dando cumplimiento a lo establecido dentro del marco legal, que cita: “..Planifica mediante la definición de objetivos acordes al nivel y al grado/curso escolar, al contexto, a los estilos, ritmos y necesidades educativas de los estudiantes, tomando en cuenta el currículo prescrito y los estándares de aprendizaje, al realizar los proyectos educativos del PEI, POA...Incluye en sus planificaciones actividades de aprendizaje y proceso evaluativos, de acuerdo con los objetivos educativos establecidos”. (Min. Ed. Ecuador, 2010, pág. 12) La planificación entonces es el centro, en ausencia de ésta, la educación puede volverse rutinaria y aburrida.

La planificación es un aspecto importante siempre y cuando cumpla con el proceso de la educación, contextualizado a las diferentes realidades del estudiante, además la evaluación siempre ha de estar presente en la planificación para determinar el cumplimiento de las metas trazadas o aplicar otras estrategias que ayuden a cumplir con los objetivos.

Lo que no ocurre en el literal: **Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento**, enmarcado dentro del ámbito de la gestión de la planificación institucional y curricular, que presenta una frecuencia de 84% “muy bueno”, lo que demuestra falta de conocimiento en el diseño de proyectos educativos, en consecuencia desconocen lo importante de diseñar que es plantear lo que se desea realizar para guiar la ejecución de una práctica, teniendo en cuenta que los proyectos son estrategias que generan conocimientos y la capacidad de investigar.

En consecuencia la Institución debería implementar mayor capacitación a los docentes enfocada a la elaboración de proyectos institucionales, lo que redundará en beneficio de toda la comunidad educativa.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,40	84%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,80	88%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,40	84%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,20	92%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,40	84%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,00	80%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	8,20	82%
2.8	Utiliza el PAA	8,60	86%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	9,20	92%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,60	86%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	8,20	82%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,00	80%
2.15	Incorpora el PAA	8,80	88%
TOTAL		129,40	
PROMEDIO		8,63	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa " Juan Pablo II"



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa " Juan Pablo II"

El nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación institucional y curricular, para su desempeño, está reflejado en los indicadores 2.11 (**Utiliza el Plan Educativo Institucional PEI para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad**) con una f de 94% (excelente), lo que demuestra que la aplicación del Plan Educativo Institucional sirve como un aporte para generar investigación educativa enriqueciendo la labor del docente y mejorando el conocimiento de los estudiantes. (**Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual, Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos, Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico**), son indicadores que también demuestran una frecuencia en su aplicación de 92%, considerados como “excelente”, denotando un interés muy marcado por dar cumplimiento con lo establecido en las disposiciones legales en cuanto se refiere a la planificación, con el único propósito de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, planificación que ha de ser flexible para aportar con nuevas estrategias que ayuden a mejorar el conocimiento, teniendo en cuenta que la práctica no es un ejercicio de improvisaciones, sino de acciones con conocimientos amplios tanto en lo teórico como en lo pedagógico para proporcionar a los educandos una educación de calidad.

Todo esto basados en las disposiciones del Ministerio de Educación que dispone: “B 1.1. Planifica mediante la definición de objetivos acordes al nivel y al grado/curso escolar, al contexto, a los estilos, ritmos y necesidades educativas de los estudiante, tomando en cuenta el currículo prescrito y los estándares de aprendizaje, al realizar los proyectos educativos del PEI; POA...

Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura, y, Diseña proyectos con fines educativos para fortalecer las áreas del conocimiento, son indicadores que presentan una f de 80%, lo que demuestra que el nivel de conocimiento de los docentes en el ámbito de la gestión de la Planificación Institucional y Curricular, representa una cierta debilidad para la Institución ya que los proyectos educativos son una estrategia que se proponen para solucionar problemas o en su defecto coadyuvar en las áreas del conocimiento que sean necesarios para un aprendizaje significativo.

Lo que demuestra además que los docentes conocen sobre planificación, pero el problema está en llevarlos a la práctica, adecuarlos al Plan Anual de Asignatura PAA y a las necesidades de la Institución.

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,00	90%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,00	90%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,25	93%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,60	86%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,00	90%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
TOTAL		91,85	
PROMEDIO		9,19	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

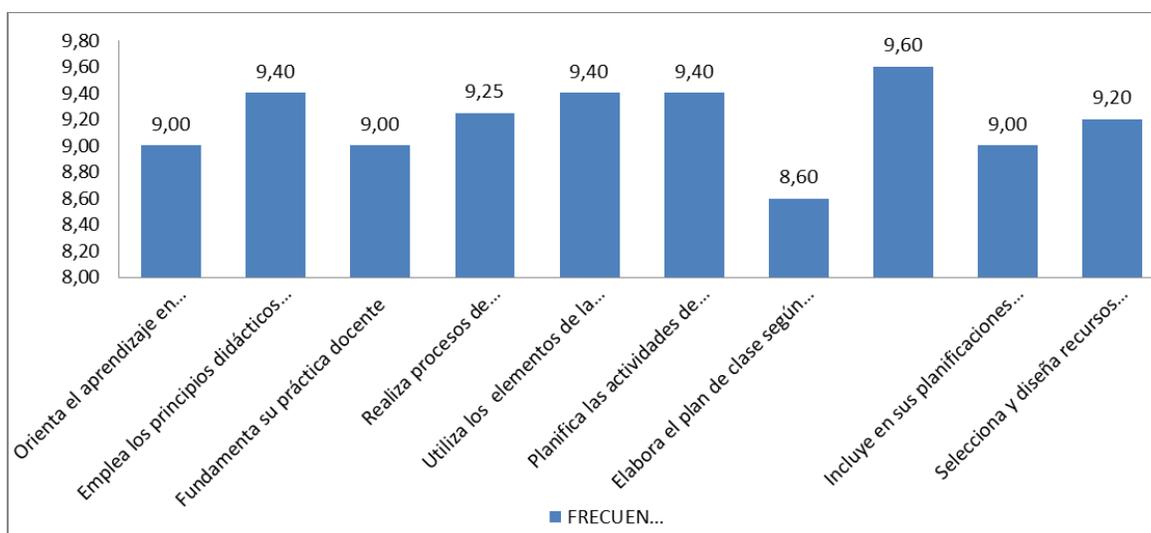


Figura 7. Niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

Como se puede apreciar en la tabla y gráfico anteriores, donde se demuestran los resultados de la encuesta, para determinar los niveles de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, con una f de 96% “excelente”, **los docentes relacionan en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación**, siendo que la planificación permite tener una visión más profunda hacia dónde va el docente, debe ser contextualizada teniendo en cuenta el Plan Anual de Asignaturas PAA y dispuestos a cumplir los procesos de la Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador.

La planificación adecuada, permite direccionar el conocimiento del docente y a la vez llegar de mejor manera al educando, convirtiendo al docente en explorador de conocimientos teóricos, prácticos y en la aplicación de la metodología que mejor se acomode al contexto, al diseño y selección de materiales didácticos e instrumentos que ayudan a una mejor comprensión del estudiante.

Una debilidad, en cambio se puede apreciar al haber obtenido una frecuencia de 86% equivalente a “muy bueno” en la aplicación del instrumento de evaluación, en el ítem 3.7 **(Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura PAA)**, lo que demuestra que siendo el plan de clase un instrumento dinámico y motivador que orienta al docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, no lo están utilizando es su totalidad, ya que es en esta instancia donde el docente debería poner en juego su creatividad y formación inicial y permanente para atender las necesidades, intereses, expectativas, individualidades de los estudiantes” (Orellana, 2010)

La planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, le da al docente la oportunidad de indagar, prepararse investigando para fundamentar el conocimiento de manera científica, previo a la preparación de las diferentes planificaciones, para obtener una visión clara de los pasos que va a seguir para cumplir con los objetivos y así poder lograr obtener conocimientos para cumplir con los perfiles de salida que debe presentar el alumno al culminar el año lectivo.

Planificar las actividades que va a desarrollar el docente en una hora clase, le da a éste la seguridad de que los conocimientos que va a transmitir a sus alumnos van a ser captados de una forma más fácil y segura, ya que habrá preparado material de apoyo para explicar y también habrá desarrollado la evaluación para comprobar el adelanto que tuvo al impartir su clase.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,40	94%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,60	96%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,80	98%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,80	88%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	98%
TOTAL		95,00	
PROMEDIO		9,50	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

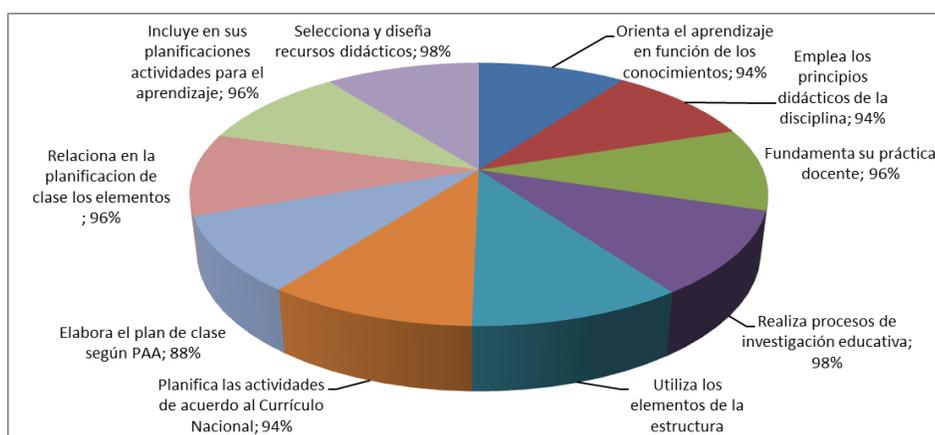


Figura 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

“...conocer y utilizar de forma adecuada los procedimientos curriculares específicos de la tarea... utilizar los procedimientos necesarios para resolver la tarea, reflexionando sobre qué hay que hacer, cómo hay que hacerlo y por qué, antes, durante y una vez terminado el trabajo.” (Monereo, Castelló, Mercé, Montserrat, & María, 1999).

Se puede apreciar en los resultados obtenidos luego de la encuesta realizada a los docentes en el nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, que los ítems (**Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente**; y **Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño**) han obtenido una f de 98% (Excelente), lo que demuestra que los docentes han asimilado como de gran importancia la investigación científica aplicada a la educación con el propósito de dar soluciones a problemas de carácter político, social y cultural y obtener teorías nuevas que desarrollen técnicas innovadoras que orienten de manera adecuada la práctica del docente, de igual forma le dan gran importancia a la selección y diseño de recursos didácticos tomando en consideración que mientras más innovadoras y creativas haga sus clases, más y mejores resultados va a obtener de sus alumnos ya que la transmisión de conocimientos va a ser acertada y permanente.

Una frecuencia de 88%, “muy buena”, se obtuvo en el indicador 3.7 (**Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura PAA**) que indica cierto desconocimiento del Plan Anual de Actividades o Plan Operativo Anual, el mismo que contiene la planificación a realizar durante el año lectivo, situación que hasta cierto punto demuestra falta de interés del docente en tomar en cuenta estas disposiciones, las mismas que están claramente establecidas en los lineamientos constantes en el Currículo Nacional, y las demás disposiciones que se encuentran claramente establecidas.

En definitiva el papel del docente es el de guiar, orientar, acompañar, gestionar y promover el proceso de enseñanza-aprendizaje, al respecto, (Coronado, 2009), sostiene que las competencias de los docentes no son un mero “saber instrumental” sino un campus integrado de contenidos cognitivos, conocimientos teóricos, habilidades, actitudes y valores que le dan sentido.

Papel preponderante que debe cumplir el docente ya que tiene en sus manos personas hábidas de saber y con amplias expectativas por conocer más y más cada día ya que al estar actualizados con la tecnología lo menos que esperan del docente es que sepa más que ellos.

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	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,00	90%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,40	94%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,20	92%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,40	84%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,20	92%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	8,60	86%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,00	90%
TOTAL		90,80	
PROMEDIO		9,08	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

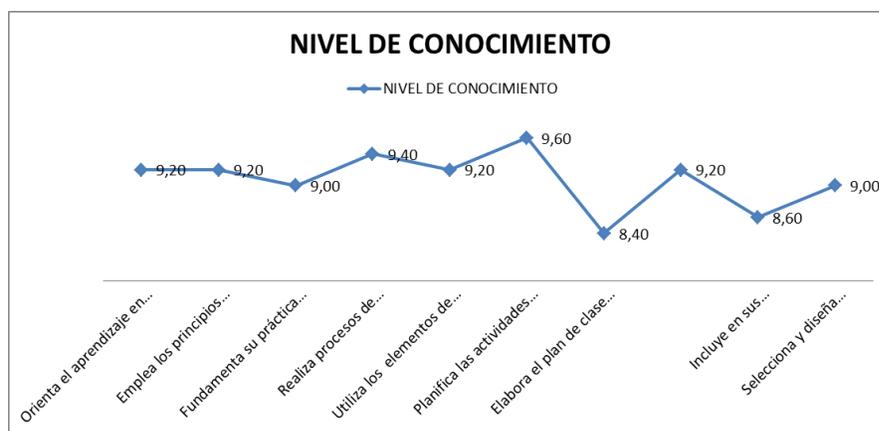


Figura 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

En el nivel de conocimiento que demuestra el docente en la sección planificación del proceso enseñanza-aprendizaje, los indicadores tomados en cuenta para el análisis demuestran un nivel de conocimiento “excelente”, siendo el más representativo el ítem 3.6 que arroja un resultado de 96% al (**Planificar las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional**), demostrando que si se toma en cuenta lo establecido en la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica, mismo que manifiesta que:

“..el Buen Vivir y la educación interactúan de dos modos. Por una parte, el derecho a la educación es un componente esencial del Buen Vivir, en la medida en que permite el desarrollo de las potencialidades humanas y como tal garantiza la igualdad de oportunidades para todas las personas...

...Los ejes transversales constituyen grandes temáticas que deber ser atendidas en toda la proyección curricular, con actividades concretas integradas al desarrollo de las destrezas con criterios de desempeño de cada área de estudio.

En sentido general, los ejes transversales, abarcan temáticas tales como:

- La interculturalidad,
- La formación de una ciudadanía democrática,
- La protección del medio ambiente,
- El cuidado de la salud y los hábitos de salud de los estudiantes, y
- La educación sexual en los jóvenes...”

Temas que deben ser tratados permanentemente ya que de esta forma se estará enseñando a los niños, adolescentes y jóvenes, aspectos relacionados al buen vivir, con respeto y dignidad.

En contra posición a esto, podemos observar que con un porcentaje de 84% “muy bueno”, el docente encuestado no aplica en su totalidad lo establecido en el ítem 3.7 “**Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA)**”, situación que demuestra claramente que existe una debilidad en este sentido ya que no se está cumpliendo con la normativa que al respecto existe, tomando en consideración que: “El currículo propone la ejecución de actividades extraídas de situaciones y problemas de la vida y el empleo de métodos participativos de aprendizaje, para ayudar al estudiantado a alcanzar los logros de desempeño que propone el perfil de salida de la Educación General Básica”.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Tabla 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigación, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Inicio.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	8,00	90%	80%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,80	7,80	88%	78%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,00	9,00	90%	90%
TOTAL		26,80	24,80		
PROMEDIO		8,93	8,27	89%	83%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

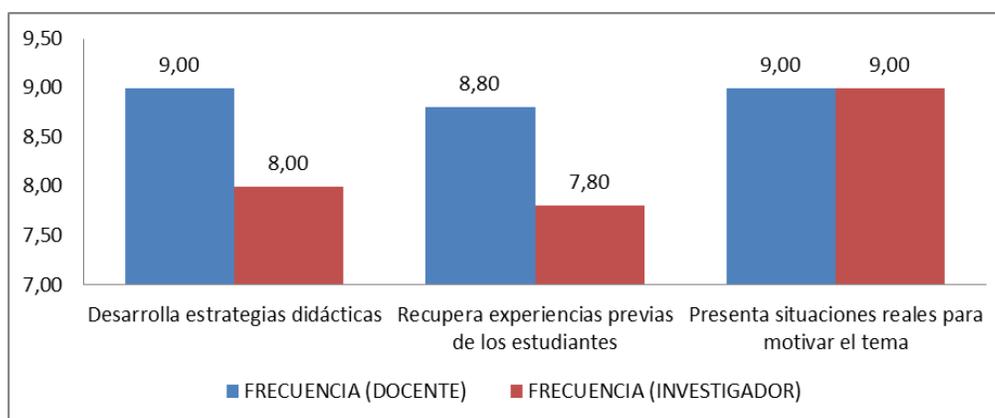


Figura 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

“Kolb identificó dos dimensiones principales del aprendizaje: la percepción y el procesamiento. Decía que el aprendizaje es el resultado de la forma como las personas perciben y luego procesan lo que han percibido. (Kolb, 1974). El proceso enseñanza aprendizaje consta de tres momentos que son inicio, desarrollo y evaluación.

En este apartado donde se demuestran los resultados obtenidos luego de la verificación del nivel de frecuencia de ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, podemos observar que al inicio del proceso el ítem 3.11.3 (**Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema**) presenta una frecuencia de 90% del investigado y 90% del investigador lo que arroja un criterio de “excelente”, demostrando que aplica prerrequisitos con el propósito de adentrar al alumno al tema de estudio con temas reales o anecdóticos que le sirvan al estudiante para introducirse con el tema a tratar.

El indicador 3.11.2 (**Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase**), demuestra una frecuencia “muy buena” de 8.80 del investigado y de 7,80 “bueno” del investigador, demostrando que el docente pretende adentrar al estudiante al tema de estudio relacionando lo nuevo con aprendizajes previos.

Esto demuestra que los docentes deben poner mayor énfasis en la recuperación de experiencias previas a través de situaciones reales y sobre todo aplicar la motivación, ya que muchas veces los alumnos pese a conocer el tema no desean participar posiblemente por temor a equivocarse o a que sus compañeros se burlen, por tanto es necesario crear un ambiente de seguridad, donde todos los alumnos participen.

La recuperación de experiencias previas para la mayoría de alumnos es un momento donde pueden tomar conciencia de lo que realmente han aprendido o conocen respecto a diferentes temas que se hayan tratado, es el momento ideal para participar y expresar sus opiniones, conocer las opiniones de sus compañeros y llegar a conclusiones satisfactorias.

El docente en este momento es donde aprovecha para incluir a los alumnos que menos participan ya sea por temor o vergüenza a que lo hagan induciendo sus respuestas y que su participación sea acertada para de esta forma evitar burlas y comentarios negativos.

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

Tabla 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigación, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Desarrollo.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	8,80	92%	88%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,40	8,80	84%	88%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,80	7,60	88%	76%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,80	10,00	88%	100%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	8,00	90%	80%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	5,40	94%	54%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	9,20	94%	92%
TOTAL		63,00	57,80		
PROMEDIO		9,00	8,26	90%	83%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

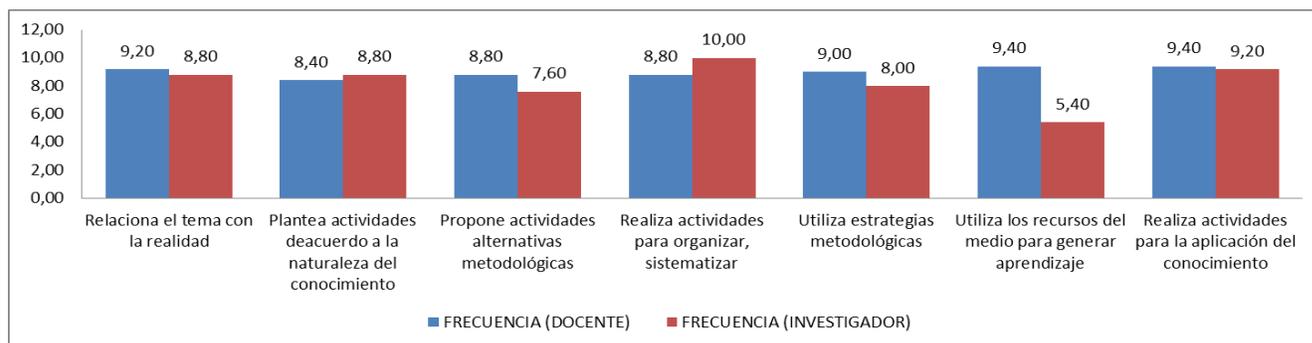


Figura 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigación, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Desarrollo.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

A continuación se resume el análisis para obtener la frecuencia del proceso de enseñanza-aprendizaje en la etapa de desarrollo, en el indicador 3.12.4 (**Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento**) presenta niveles según el investigado de 88% “muy bueno” y de 100% “excelente” del investigador, demostrando que conforme a las características de la gestión afirmadas por Carrión (2012) que la gestión es una actividad humana del proceso organizativo de una empresa, dicho de otra manera es el cumplimiento de las funciones bajo el mando de otro, en consecuencia se ha determinado que el docente si realiza actividades para organizar y sistematizar sus labores. El ítem 3.12.6 (**Utiliza los recursos del medio para generar aprendizajes en los estudiantes**), demuestra una frecuencia de 94% “excelente”, según el investigado y de 54% “regular” del investigador. Los recursos que encontramos en el medio aportan a los alumnos experiencias nuevas y ayudan a identificar propiedades, clasificar, establecer semejanzas y diferencias, resolver problemas, etc.; además sirve para interrelacionarse y hacer del proceso de enseñanza-aprendizaje algo más significativo.

Es necesario que el docente siempre que sea posible planifique sus actividades considerando los materiales que existen en el medio donde se desarrollan los alumnos ya que de esta forma van a estar familiarizados con su entorno de forma natural, estando en contacto con la naturaleza, ya que de acuerdo a las experiencias obtenidas, los alumnos aprenden más observando directamente y mejor aún si existe la predisposición de aprender de esta forma.

Por lo tanto el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje debe aplicarse tomando en cuenta los aspectos metodológicos, porque está direccionado a la construcción del conocimiento en el estudiante de acuerdo al contexto, propiciando el proceso de una situación real. Un problema convertido en necesidad, que debe ayudar a realizar preguntas científicas, inferencias e hipótesis, a extraer reglas, principios y generalidades, a modelar las emociones y sentimientos, a fomentar los valores que conducen a elevar el nivel cognitivo a partir de la tarea.

Todo aquello que sirva para que el alumno asimile de mejor manera las enseñanzas es lo que el docente debe hacerlo, no importa si la planificación ha de ser cambiada, lo importante es que el alumno tome lo mejor para él y si va a estar en contacto con la naturaleza mejores serán los estímulos y experiencias que adquiera.

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

Tabla 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigación, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Evaluación.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	8,60	94%	86%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	9,80	90%	98%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7,00	9,50	70%	95%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,20	9,00	82%	90%
TOTAL		33,60	36,90		
PROMEDIO		8,40	9,23	84%	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

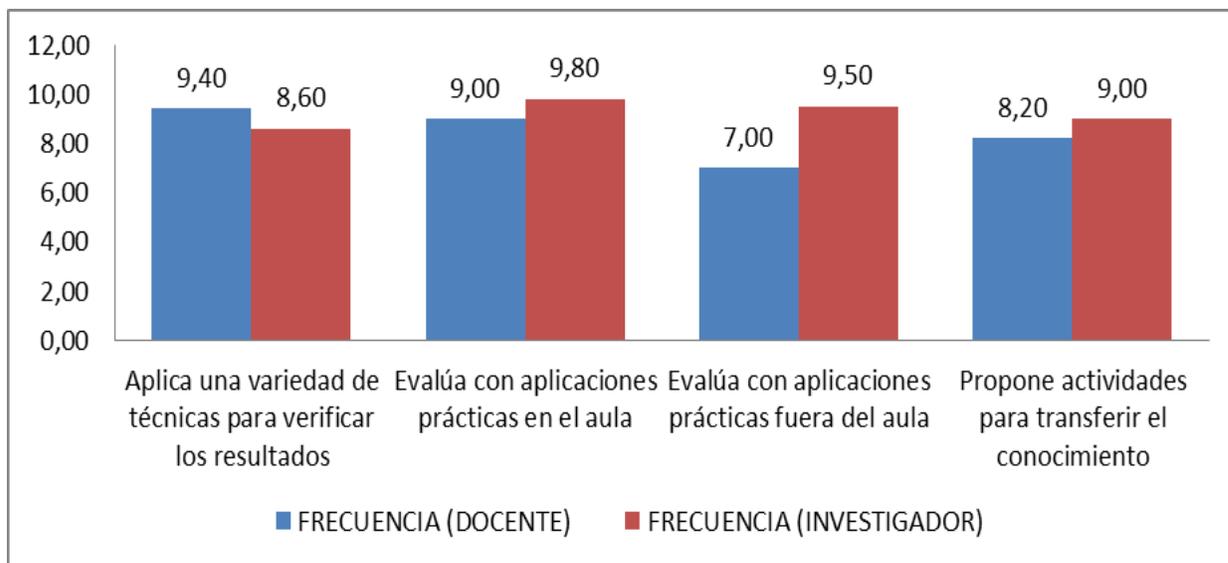


Figura 12. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigación, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Evaluación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

Monereo, Castelló, Mercé, Montserrat, & María, (1999) señalan, “el uso reflexivo de los procedimientos que se utilizan para realizar una determinada tarea supone la utilización de estrategias de aprendizaje”.

Los docentes expresan en el indicador (**Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula**) la frecuencia excelente de 90% y para el investigador la frecuencia también excelente de 98%, como observamos en el gráfico; la finalidad de este ítem es demostrar cómo mejorar el desempeño del alumno, es decir que, sea capaz de asimilar su aprendizaje partiendo del interés que éste muestre al tema de estudio en base a la planificación docente del qué, cómo y cuándo enseñar y a la forma de motivación que genere en el estudiante, permitiéndole identificar logros y fracasos de su proceso enseñanza aprendizaje para mantenerlo o reforzarlo.

La frecuencia con que el docente aplica metodología específica en el ítem 3.13.3 (**Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula**) es de 70% “muy buena” frente a la frecuencia del investigador que es 95% “excelente”, demuestra que la evaluación es la herramienta que el docente tiene para producir el aprendizaje, su valor lejos de ser cuantitativo es demostrar mediante aplicaciones prácticas los aprendizajes adquiridos por los estudiantes en su medio; lograr que el estudiante reconozca la realidad que se vive en su entorno, haciéndolo responsable de su propio aprendizaje.

Aprendizaje que a partir de las reformas hechas por el Ministerio de Educación, está dado al propio estudiante, él pues es el dueño de su aprendizaje, de forma que el maestro lo que hace al evaluar el aprendizaje, lejos de ser una evaluación de tipo cuantitativa, lo que hace es dar mayor importancia a la participación del estudiante en su entorno, reconociendo la importancia que tiene su conocimiento de la realidad que se vive en su comunidad y haciéndolo partícipe directo de su aprendizaje.

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

Tabla 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigación, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Visión Global.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	8,93	8,27	89%	83%
3.12	DESARROLLO	9,00	8,26	90%	83%
3.13	EVALUACIÓN	8,40	9,23	84%	92%
	TOTAL	26,33	25,75		
	PROMEDIO	8,78	8,58	88%	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

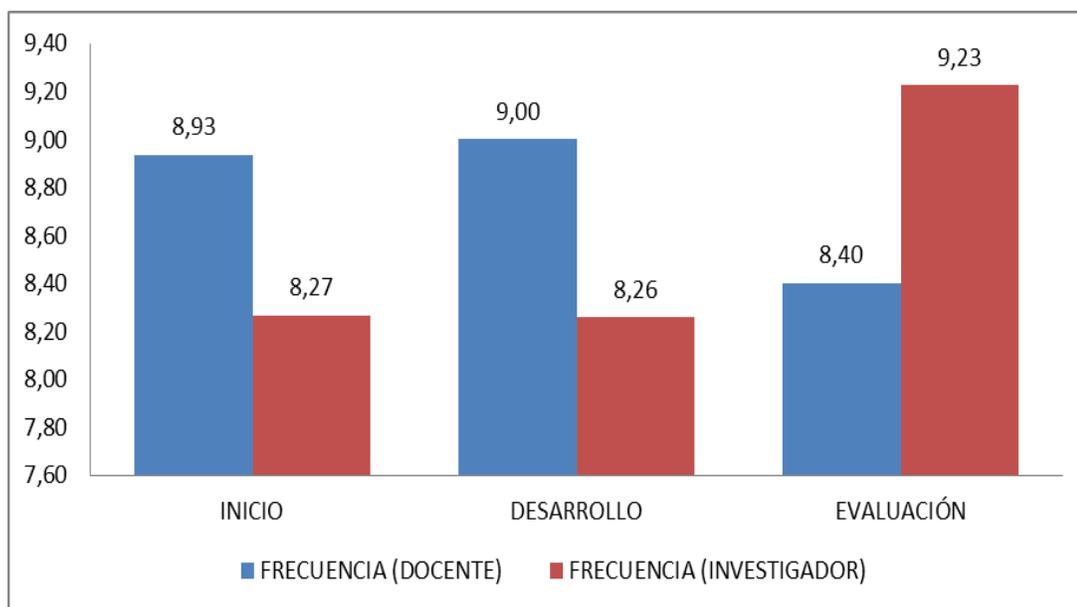


Figura 13. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigación, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Visión Global.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

En su visión global, la frecuencia de desempeño docente en el ámbito de aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador de la sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje, en la etapa de Inicio, su grado de aplicación es muy bueno (89%) para el docente y (83%) para el investigador, demostrando así que el docente da la debida importancia a todo lo relacionado con el desarrollo de estrategias metodológicas, recuperar experiencias previas de los estudiantes y presentar situaciones reales para motivar el tema, aspectos que llevan al alumno a realizar un recuento de lo aprendido, siendo así más fácil iniciar con un nuevo tema.

En la etapa de evaluación, considerando que ésta es el espacio idóneo para que el estudiante tome conciencia de sus progresos, proponga nuevas situaciones y reflexione sobre qué aprendió y cómo lo hizo y poder relacionar los nuevos aprendizajes con otros contenidos, la frecuencia de aplicación es de 90% para el docente y de 83% para el investigador, resaltando que la calidad de educación busca hacer que el docente no se limite a llenar de teoría a los estudiantes sino que enseñe cómo llegar de la teoría a la práctica y a través de ésta a la relación con las múltiples áreas del conocimiento.

En cuanto a la etapa de desarrollo podemos observar la frecuencia excelente de 90% para el docente y muy bueno 83% para el investigador. El desarrollo de la práctica, es el momento de interacción docente-alumno donde se interioriza los contenidos presentados mediante la secuenciación metodológica. En esta etapa el docente deberá aplicar estrategias innovadoras con las cuales llegar de mejor manera a impartir los conocimientos a sus alumnos, deberá utilizar las Tics, y todo aquello que permita que el conocimiento adquirido sea permanente, que las experiencias sean satisfactorias ya que este momento es donde la relación del maestro con su alumno es más estrecha en este momento es donde existe una interacción, un ambiente de confianza para preguntar y despejar todas las inquietudes que hayan surgido.

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

Tabla 14. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Inicio.

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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

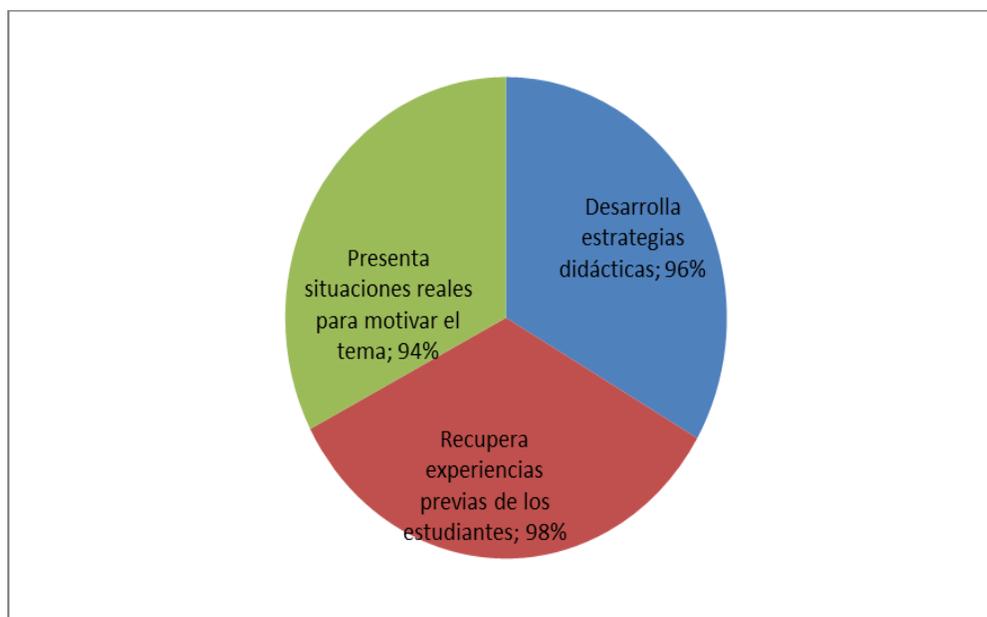


Figura 14. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Inicio.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

“El Plan de clase constituye el procedimiento dinámico y motivador que orienta el aprendizaje de los alumnos en el aula. Es aquí donde el maestro tiene que poner en juego su creatividad y formación inicial y permanente, para atender las necesidades, intereses, expectativas, individualidades de los estudiantes”. (Orellana, 2010).

El nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, en la etapa de Inicio, al observar en el grafico el indicador (**Recupera experiencias previas de los estudiantes**) muestra el 98% de importancia que el docente le da a este ítem. Esto explica que el proceso enseñanza-aprendizaje requiere de planificación para determinar lo que se va a enseñar siendo la fase de inicio donde se formulan y responden a los objetivos de los contenidos al igual que los objetivos del maestro y las competencias básicas que deben desarrollar los estudiantes.

(**Presenta situaciones reales para motivar el tema**) en este indicador la importancia que le da el docente es del 94% excelente. La reflexión sobre el tema debe permitir la utilidad del mismo unificándolo con las situaciones reales presentes en el contexto del estudiante mediante actividades que despierten el interés de los mismos.

Así mismo el indicador (**Desarrolla estrategias didácticas**) muestra un porcentaje de 96% de aplicación que le dan los docentes, demostrando que según su percepción la importancia a este ítem es excelente, ya que la aplicación de variadas estrategias didácticas utilizadas en su actividad diaria, incentivan al alumno a aprender de mejor manera.

Un maestro que no adopte nuevas formas de enseñar, que siga con su método tradicional, dará mayor importancia a la parte teórica y conseguirá alumnos que de igual forma le den importancia a la parte teórica, las clases se volverán monótonas y aburridas, pero si por el contrario el docente investiga, innova, utilizará estrategias didácticas nuevas, para que de esta forma los conocimientos sean permanentes.

En definitiva la aplicación de variadas estrategias didácticas utilizadas en su actividad diaria, incentivan al alumno a aprender mejor.

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

Tabla 15. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Desarrollo.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,80	88%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	94%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,00	90%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	10,00	100%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	98%
TOTAL		66,00	
PROMEDIO		9,43	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”



Figura 15. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Desarrollo.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

Otro momento del proceso enseñanza aprendizaje es el de Desarrollo, donde el indicador **(Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje)** muestra una importancia que el docente le ha otorgado a este ítem del 100%. Los recursos utilizados tienen la capacidad para apoyar en el aprendizaje de los estudiantes y se los utiliza de acuerdo al área y tema de estudio. Para su elaboración el docente debe usar su creatividad y los materiales que posee dentro de su aula, para ejecutar las estrategias y alcanzar aprendizajes esperados.

Los recursos de los cuales se vale el docente para genera aprendizajes permanentes son muchos y muy variados, puede encontrarlos en el medio, en el aula, etc., lo importante es el uso que se les dé.

(Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento) es otro indicador con importancia de 88% para el docente investigado. Las actividades metodológicas son diversas de acuerdo a la naturaleza del conocimiento a ser impartido y deben satisfacer explícitamente a los requerimientos de los estudiantes que participan activamente en el proceso enseñanza aprendizaje. Sin olvidar que el docente debe atender a las necesidades individuales y conjuntas de su grupo.

Es muy importante que el desarrollo de la clase esté acorde a los lineamientos establecidos en la institución y en consecuencia en las disposiciones del Ministerio de Educación, con el propósito de responder a los desafíos reales de la población estudiantil.

Las actividades que se desarrollen en el aula son diversas y están de acuerdo a la naturaleza del conocimiento a ser impartido y están elaboradas para satisfacer ampliamente a los requerimientos de los estudiantes que participan activamente en el proceso enseñanza aprendizaje.

Sin olvidar o dejar de lado que el maestro debe atender a las necesidades individuales y conjuntas de su grupo, permitiendo que sean satisfechas las necesidades de todos los estudiantes ya sea de forma individual o de manera conjunta.

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

Tabla 16. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Desarrollo.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,60	96%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	84%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,80	88%
TOTAL		36,60	
PROMEDIO		9,15	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

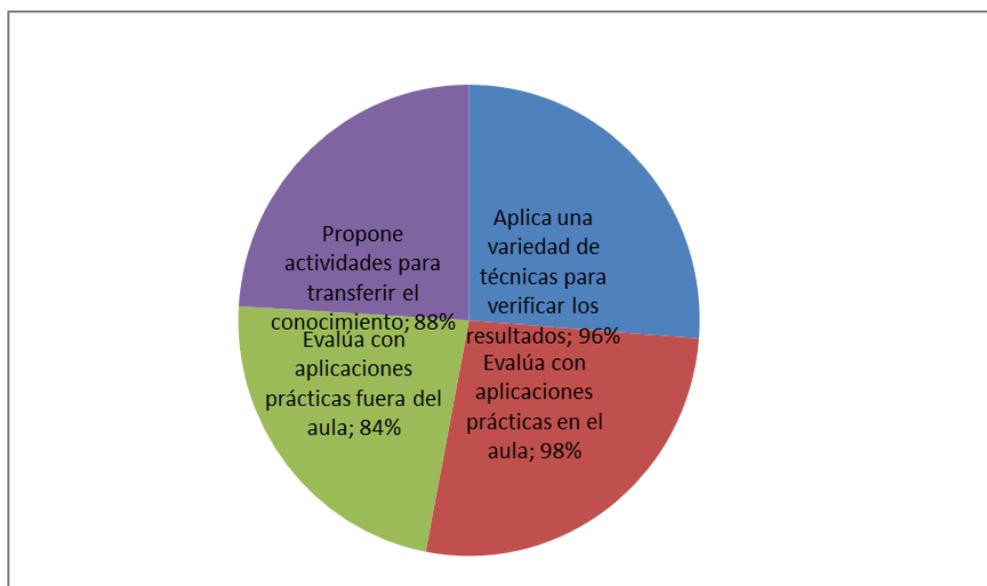


Figura 16. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Evaluación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

Otro de los procesos que encontramos en el sistema de enseñanza aprendizaje es el momento de la evaluación, al observar el ítem (**Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula**) podemos observar que los docentes encuestados le dan una importancia del 98% lo cual demuestra que la capacidad creativa de plantear en la práctica docente actividades de evaluación de diferente dificultad, pueden ser afrontadas por los alumnos desde los niveles de asimilación de los nuevos aprendizajes que hayan conseguido desarrollar, cumpliendo así con los objetivos propuestos por el docente en el cumplimiento de los contenidos y de su propia intencionalidad.

La variedad en la dificultad de tareas de evaluación permite a los estudiantes autoevaluarse respecto a los niveles conseguidos, ser conscientes de lo que son capaces de hacer y lo que están por conseguir.

En el indicador (**Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula**), la importancia del 84% demuestra que los docentes buscan relacionar los objetivos y contenidos con las actividades que van a realizar para comprender el tema de estudio y que los estudiantes puedan generar su propio aprendizaje por entendimiento siendo capaces de transferir el nuevo conocimiento a situaciones reales fuera de la escuela además de tener la capacidad de solucionar problemas cotidianos aplicando el conocimiento permanente.

Los docentes en su mayoría, buscan relacionar los objetivos y contenidos con las actividades que van a realizar para comprender el tema de estudio y que los estudiantes puedan generar su propio aprendizaje siendo capaces de transferir el nuevo conocimiento a situaciones reales fuera de la escuela o en el entorno donde se desarrollan cotidianamente, además de tener la capacidad de solucionar problemas aplicando el conocimiento permanente que es el más relevante y el que todos los docentes deben propender ya que de esta forma el estudiante estará preparado para enfrentar los retos que se le presentan a diario, es decir que debe estar preparado de una forma más real que es teniendo mayor contacto con su entorno, las situaciones a las cuales deba ponerles una solución.

Además la aplicación de la evaluación fuera del aula ayuda a los estudiantes a ser más responsables, creativos, analíticos ya que el contacto con su entorno refuerza y desarrolla su capacidad cognitiva.

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

Tabla 17. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Visión Global.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,60	96%
3.12	DESARROLLO	9,43	94%
3.13	EVALUACIÓN	9,15	92%
	TOTAL	28,18	
	PROMEDIO	9,39	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

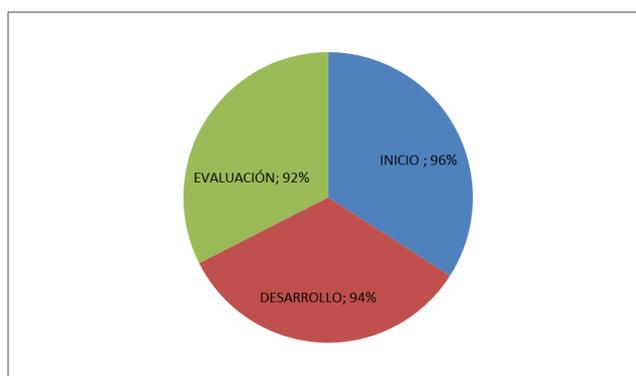


Figura 17. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Visión Global.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

Una visión global del nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje desde la percepción del docente, demuestra que su aplicación en la clase, en los tres niveles, tanto en el inicio (96%), desarrollo (94%) y evaluación (92%) “excelente” son el resultado de las condicionantes para llegar al buscado aprendizaje significativo en los estudiantes que son entre otras la motivación o el interés por aprender algo, la comprensión, la actuación y la aplicación de lo aprendido. La creación de un ambiente adecuado donde el estudiante se sienta valorado y estimulado a participar son los méritos esperados por el docente y así ejecutar su enseñanza. Comprender que el papel del docente es el proceso enseñanza aprendizaje donde se planea y se desarrolla contenidos y se evalúa con aplicaciones las destrezas.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	90%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	92%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,00	90%
	TOTAL	27,20	
	PROMEDIO	9,07	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

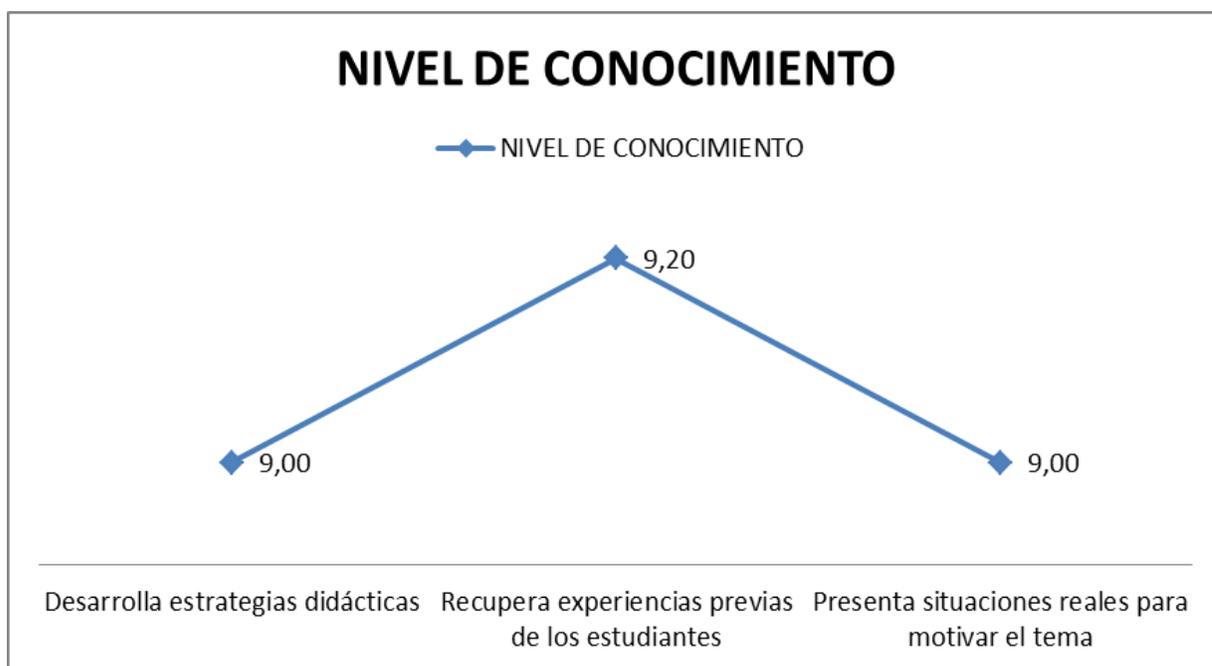


Figura 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Inicio.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

“El Ciclo del aprendizaje es la herramienta fundamental que nos permitirá conseguir aprendizajes significativos, por medio de sus 4 procesos; Experiencia, Reflexión, Conceptualización y Aplicación, planteando en cada una diversas actividades o técnicas sean la herramienta para que el docente consiga aprendizajes significativos”. (Larrea, 2008).

El nivel de conocimiento que demuestra el docente en el ámbito del aprendizaje de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje en la etapa de inicio, en el indicador (**Recupera experiencias previas de los estudiantes**), es de 96%, lo que demuestra que el docente está en una búsqueda constante de estrategias y técnicas para transferirlo a los estudiantes apoyándose en los conocimientos previos que poseen logrando relacionarlo o enriquecerlo con el nuevo conocimiento convirtiendo los objetivos en aprendizajes concretos, los mismos que le servirán para desempeñarse de una forma segura, desarrollando su capacidad cognitiva a partir de una mentalidad crítica.

En lo que se refiere al indicador (**Presenta situaciones reales para motivar el tema**), se demuestra que nivel de conocimiento de los docentes es excelente (90%), ya que al aplicar estrategias para motivar el tema debe hacerlo en base al nivel o grado de conocimiento de sus estudiantes y al objetivo del contenido; como se ha venido mencionado debe existir un clima favorable de aprendizaje donde el estudiante sea quien participe activamente en la comprensión del nuevo tema además, es importante que las estrategias usadas para abordar un tema sean ejemplos prácticos del contexto del estudiante para que relacione y estructure conocimientos previos.

Se demuestra que el docente posee un nivel de conocimiento excelente en el desarrollo de su clase ya que al presentar situaciones reales para motivar a los estudiantes a adentrarse en el tema a tratar está ya teniendo una fortaleza porque sabe cómo enganchar a los alumnos y hacer que la clase a tratar desde el inicio sea interesante y provoque en los alumnos amplias expectativas, para de esta forma ganar su interés y atención, convirtiendo la clase en un diálogo donde se despejen inquietudes que vayan presentándose.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,40	94%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	8,60	86%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,80	88%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,00	90%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	92%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,40	94%
TOTAL		63,60	
PROMEDIO		9,09	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

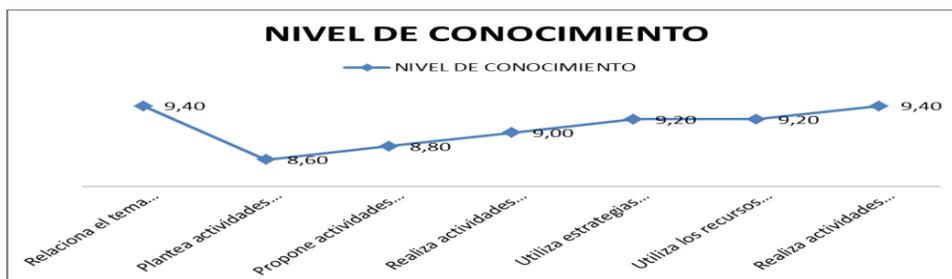


Figura 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Desarrollo.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

A continuación, se resume en el gráfico los resultados obtenidos en relación al nivel de conocimiento de los docentes en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, etapa de desarrollo, en el indicador (**Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento**) los docentes investigados muestran un nivel muy bueno (86%). Esto demuestra que los docentes conocen que el aprendizaje depende del nivel de desarrollo evolutivo del estudiante y la relación que mantenga con la realidad en que vive y se desenvuelve, y utilizando estrategias metodológicas como herramientas indispensables ya que son las generadoras de la disposición del estudiante por aprender, su uso estratégico depende enteramente del docente y del área de conocimiento.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	90%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,50	85%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,60	86%
TOTAL		35,50	
PROMEDIO		8,88	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

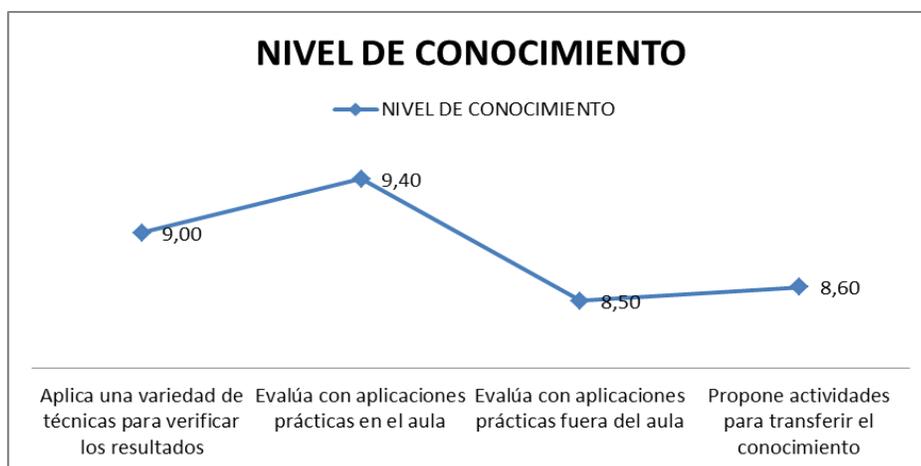


Figura 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Evaluación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

(Relaciona el tema con la realidad) es otro indicador en el que los docentes investigados manifestaron nivel excelente (94%), esto demuestra que plantear un tema en forma de problema concerniente al medio busca que los estudiantes se involucren y proporcionen alternativas de solución fundados en el conocimiento que ya tiene y lo han relacionado.

“Algunas personas procesan a través de la experimentación activa (la puesta en práctica de las implicaciones de los conceptos en situaciones nuevas), mientras que otras a través de la observación reflexiva” (Kolb, 1974).

Los resultados de la aplicación del instrumento muestra en la etapa de evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje en los docentes un nivel excelente de 94% en el ítem (**Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula**). Es claro que la evaluación corresponde a la etapa de cierre del plan de clase y es aquí donde el estudiante reestructura su conocimiento relacionando el previo con el nuevo para luego transferirlo a otros contextos. Es importante que la información que se transmite al estudiante sea clara para evitar concepciones diferentes o erróneas, para esto el docente debe utilizar las estrategias acordes al objetivo de estudio. El docente es consciente de que para conseguir que el estudiante transfiera el conocimiento a otras realidades, debe comenzar motivando el tema de estudio y seguidamente aplicar las estrategias de enseñanza aprendizaje adecuadas para que el estudiante construya y aplique sus propias técnicas de aprendizaje en la transferencia del conocimiento a otras áreas.

(**Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula**) es otro ítem en el que los docentes investigados obtuvieron un nivel de conocimiento muy bueno de (85%). La evaluación fuera del aula pretende consolidar los conocimientos a través de las destrezas adquiridas y desarrolladas por el estudiante, además de ser la experiencia del docente para mantener o corregir el proceso metodológico.

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

Tabla 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Visión Global.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	90%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,50	85%
	TOTAL	26,90	
	PROMEDIO	8,97	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa " Juan Pablo II"

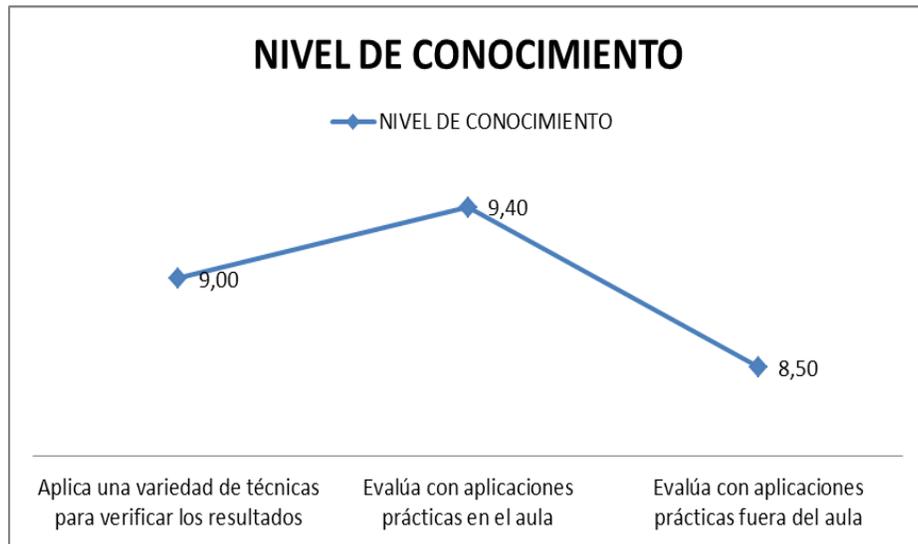


Figura 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Visión Global.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa " Juan Pablo II"

Un resumen de este apartado se concentra en una visión global del nivel de conocimiento en el proceso enseñanza aprendizaje, donde el indicador (**Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados**) presenta un resultado de 90%, (**Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula**), presenta un puntaje de 94%, los dos con un criterio "excelente" y el indicador (**Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula**) visualiza un puntaje muy bueno de 85% un porcentaje un poco bajo en relación con los dos anteriores.

En consecuencia, los docentes encuestados conocen que la evaluación es el balance de lo enseñado con lo esperado, donde se analiza críticamente el desempeño docente. Actualmente la evaluación pretende que los estudiantes sean creadores de sus propios instrumentos para aprender y analizar relacionando el medio o entorno donde han de desarrollar sus propios aprendizajes los cuales les servirán para un desarrollo integral de sus capacidades cognitivas y su habilidad para enfrentarse a los retos de la vida de una forma autónoma y para resolver los problemas cotidianos de forma razonable.

3.3.2.13. (TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tabla 22. (TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

(TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	8,93	9,00	8,40
IMPORTANCIA	9,60	9,43	9,15
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,07	9,09	8,88

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

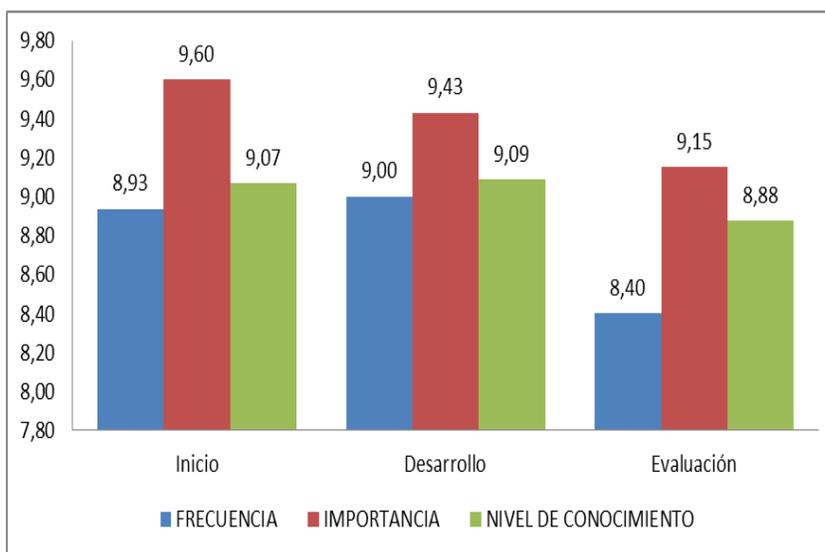


Figura 22. (TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

Los resultados, contenidos en el (TRANSPUESTO) Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza- aprendizaje, demuestran en el inicio una frecuencia de 89%, importancia de 96% y nivel de conocimiento de 91% presentan un nivel satisfactorio ya que el docente considera la planificación como la base de su accionar diario y la evidencia del desarrollo de las competencias, como acciones planificadas sistemáticamente para cumplir un fin específico.

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	9,20	94%	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	8,00	88%	80%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,20	5,00	82%	50%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,20	6,00	82%	60%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,80	10,00	88%	100%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	10,00	96%	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	9,00	90%	90%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	10,00	94%	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	9,00	94%	90%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	10,00	98%	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	7,00	9,20	70%	92%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,40	10,00	84%	100%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	10,00	98%	100%
TOTAL		115,80	115,40		
PROMEDIO		8,91	8,88	89%	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

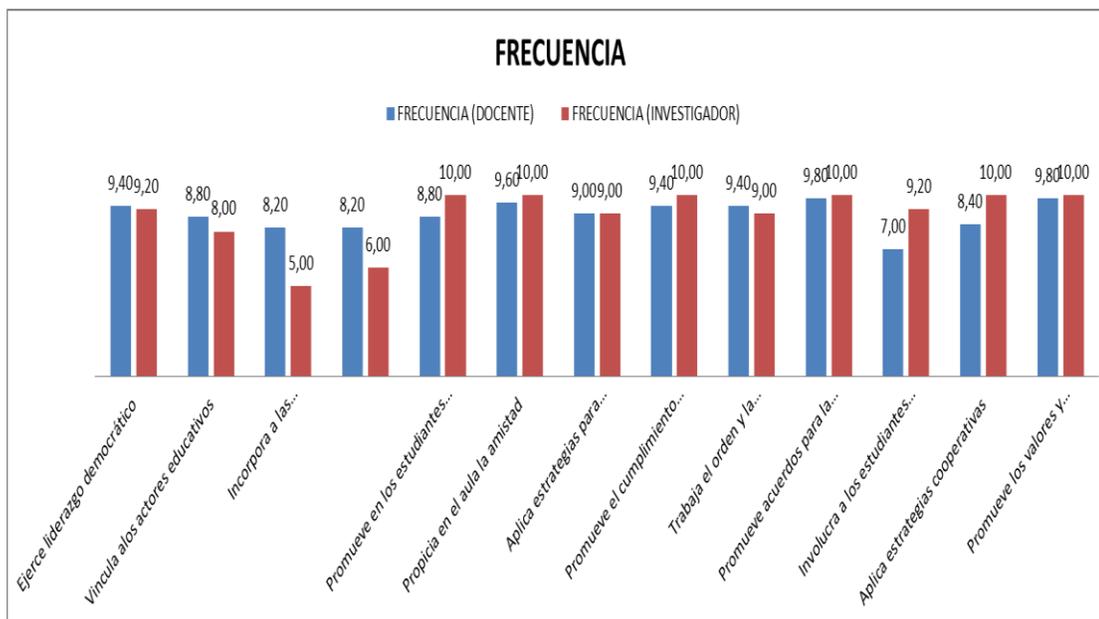


Figura 23. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

“Aquel que logra dominar a su grupo de estudiantes, sin retos, ni gritos, ni gestos negativos, ni agresiones, ni amenazas; sino mediante el diálogo, la escucha, el reconocimiento, el respeto y la competencia profesional. Es el que exige sin censura”. (Keil, 2011).

El análisis realizado al desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, arroja una frecuencia según la percepción del docente de 98% “excelente” en el indicador (**Promueve acuerdos para la convivencia armónica**) y de 100% para el investigador, que también es un nivel excelente. Esto demuestra que los docentes y los alumnos forman y toman parte del control, participación, diálogo y voto que permitan un clima de aula propicio donde se respeten derechos y se practiquen obligaciones.

En el indicador (**Promueve acciones orientadas al servicio**), la frecuencia reflejada por el docente es 82% porcentaje considerado muy bueno y 60% para el investigador, lo que demuestra una debilidad ya que no se están promoviendo actividades dirigidas al servicio de los estudiantes. El compromiso de colaboración entre estudiantes y maestros, pretende orientar las labores para el descubrimiento de problemas, dar soluciones, establecer oportunidades y diferencias, con la intención de cimentar aprendizajes que beneficien al grupo en general.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	94%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,60	96%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,40	84%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,40	94%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	92%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,60	96%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
TOTAL		123,80	
PROMEDIO		9,52	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

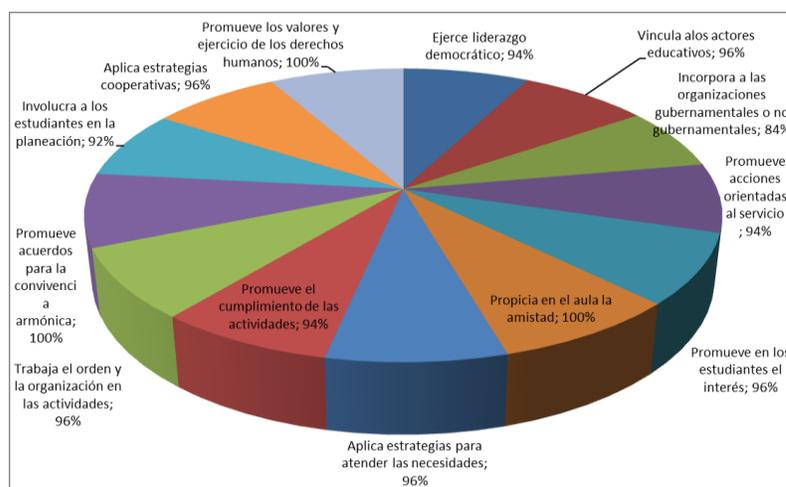


Figura 24. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

Es muy importante que el maestro ejerza un liderazgo democrático, lo cual refleja ecuanimidad, madurez y sentido de justicia, lo cual se verá reflejado en las decisiones que se tomen al interior del aula, no debe existir preferencia o peor discriminación, el docente siempre debe actuar y demostrar liderazgo.

“Los acuerdos escolares de convivencia regulan las relaciones entre profesores y alumnos, de éstos entre sí y con los otros adultos de la institución educativa”. (Presidencia de la Nación, 2011).

Luego del análisis realizado a este apartado, en el siguiente gráfico se presentan los resultados obtenidos dentro del nivel de importancia dado al ámbito de liderazgo y comunicación en el desempeño docente. Se puede observar que el 100% de docentes escogieron el indicador (**Promueve acuerdos para la convivencia armónica**), en consecuencia se pudo apreciar que en el aula se promueve valores, derechos y deberes del docente y el alumno con el propósito de conseguir un clima de respeto. Los docentes dicen aplicar eventualmente estrategias para atender las necesidades individuales demostrando que existe la convivencia armónica en el aula reglamentada con acuerdos y estrategias para resolver conflictos internos.

En el indicador (**Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales**) el 84% de los docentes reconocen no haber actuado en coordinación con entes gubernamentales o no gubernamentales con los cuales se deberían crear conexiones para que exista un acercamiento a los sitios que conforman las entidades públicas o privadas ya que definitivamente forman parte del desarrollo de nuestra ciudad y en consecuencia los alumnos deberían conocer más de cerca las actividades que cada una de ellas cumple.

Es necesario realizar un trabajo conjunto y coordinado con las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que lleven a los alumnos a tomar conciencia del sentido de unidad, que mientras más unidos estemos y que el trabajo coordinado redundará en el éxito de toda la sociedad. Se deberían entablar lazos más estrechos con las entidades públicas y privadas ya que definitivamente forman parte del desarrollo de nuestra ciudad y en consecuencia los alumnos deberían conocer más acerca de las actividades que cada una de ellas cumple para beneficio de toda la sociedad.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,20	92%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	86%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,20	82%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,40	84%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,00	90%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	90%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,60	96%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	7,40	74%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	8,40	84%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
TOTAL		116,60	
PROMEDIO		8,97	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

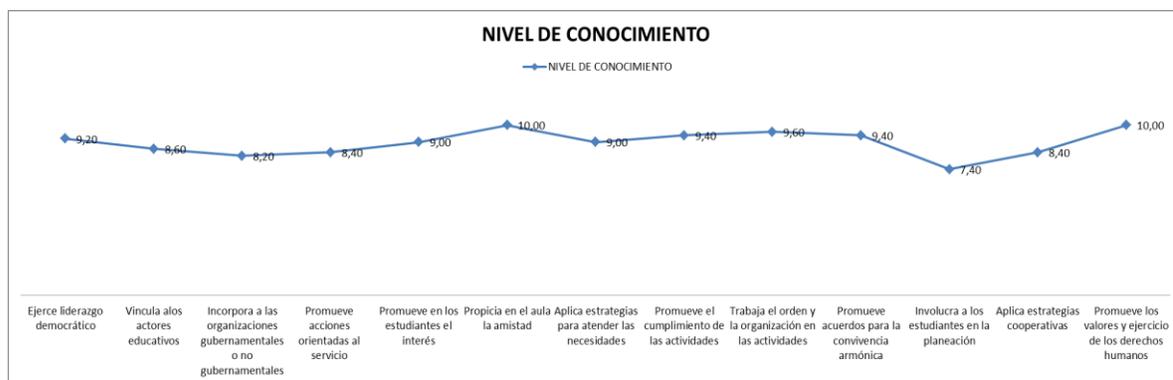


Figura 25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

“(Alvarado y Coyle, 1997) sostienen que es fundamental desarrollar el rol de profesor (maestro) líder, en base a estrategias de poder de abajo hacia arriba de involucramiento en el mejoramiento escolar”. (Maureira, 2013).

El nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente, demuestra una frecuencia de 100% “excelente”, en lo referente a **(Promover los valores y ejercicio de los derechos humanos)** Los docentes como pedagogos deben desarrollar destrezas para poder motivar a sus estudiantes en la búsqueda de valores relacionados a su diario vivir no solamente dentro del aula sino fuera de ella, de esto dependerá tener una convivencia en armonía y respeto así como el conocimiento cabal de los derechos que tienen las personas dentro de la constitución de la república, como entes libres y soberanos.

El liderazgo es una competencia que busca la sensibilización y colaboración para el trabajo de todo el equipo. El docente al considerarse líder es capaz de asegurar el desarrollo de sus estudiantes, de transformar la organización y promover una educación de calidad.

En el indicador **(Involucra a los estudiantes en la planeación)** los docentes investigados mantiene un nivel bueno de 74% demostrando que dentro de los objetivos que el docente se plantea, está el planificar en función del nivel de sus estudiantes y de sus conocimientos previos; el saber qué piensan y cómo piensan los alumnos favorece a la continua y fluida comunicación que un buen líder siempre debe tomar en cuenta para su práctica docente.

Es importante que el docente tenga un buen nivel de conocimiento en todo lo que se refiere a su desempeño ya que el docente viene a constituirse en el pilar fundamental de la educación, demostrando que dentro de los objetivos que trazados está el de planificar en función de sus estudiantes y de sus conocimientos previos; el conocer a sus alumnos favorece una continua comunicación que un buen líder debe demostrar en todos y cada uno de los actos que realice tanto dentro como fuera del aula, debe convertirse en un ejemplo a seguir, consiguiendo que sus alumnos lo respeten y no le teman, de esta forma ayudará en la formación de líderes, ya que sería necesario que la formación de niños y jóvenes líderes se promueva desde la escuela o el colegio.

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

Tabla 26. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES			
ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	8,93	8,27
	Desarrollo	9,00	8,26
	Evaluación	8,40	9,23
	Visión Global	8,78	8,58
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	.	8,91	8,88

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

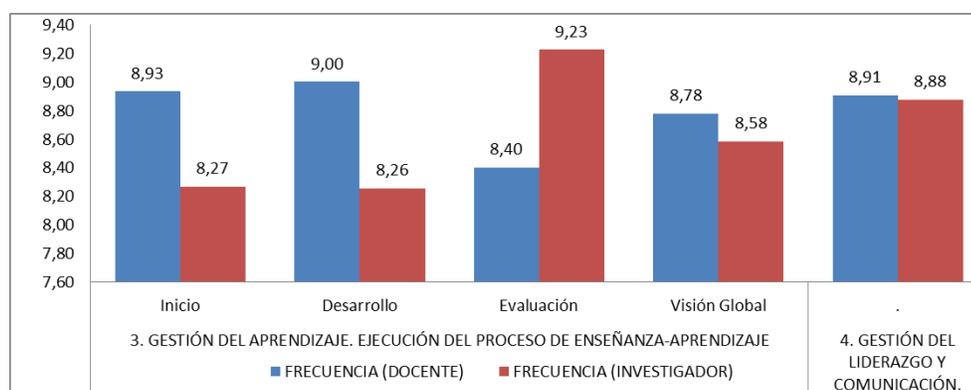


Figura 26. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

“El profesor mantiene y compromete a los apoderados en el aprendizaje de los estudiantes; mantiene una fluida y continua comunicación con sus estudiantes, pares, director y padres” (Maureira, 2013).

Como último análisis tenemos la comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes, gráficos que demuestran que la gestión de aprendizaje en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, visión global, obtuvo una frecuencia del docente de 88%, frente a la frecuencia del investigador de 86%, resultados satisfactorios, considerando que se da cumplimiento a las etapas de inicio, desarrollo y

evaluación, con lo cual se concluye que los docentes logran concretar el aprendizaje siguiendo los parámetros establecidos.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 27. Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8,90	9,18	8,73
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,92	9,12	8,63
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,19	9,50	9,08
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	8,78	9,39	8,97
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,91	9,52	8,97

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

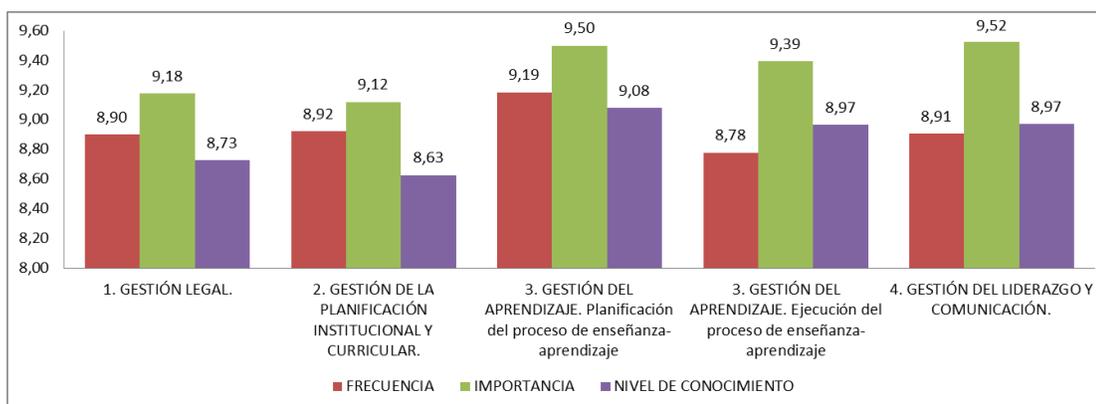


Figura 27. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en la unidad educativa “ Juan Pablo II”

Al realizar un análisis global del desempeño profesional del docente dentro del ámbito de la gestión legal, se determina que de los maestros encuestados (89%) aplican frecuentemente y de manera satisfactoria las leyes, reglamentos y principios legales; así mismo la importancia que los docentes dan al ámbito legal es excelente (92%) al considerar que en una sociedad

debe existir un buen control para un adecuado desempeño, implementado leyes con el fin de hacer las cosas correctamente; finalmente, es muy bueno el (87%), nivel de conocimiento de los docentes del ámbito de la gestión legal, expresados a través del cumplimiento de las funciones, disposiciones, recompensas y sanciones a los que se somete la comunidad educativa, lo cual permite el buen funcionamiento de la institución y de la calidad de educación que se anhela.

La gestión de la planificación institucional y curricular, arroja como resultado que los docentes aplican con una frecuencia de 89% todo lo relacionado a una adecuada planificación acatando las disposiciones de la institución y las constantes en el currículo que : "...propone la ejecución de actividades extraídas de situaciones y problemas de la vida y el empleo de métodos participativos de aprendizaje, para ayudar al estudiantado a alcanzar los logros de desempeño que propone el perfil de salida de la Educación General Básica. (Bases Pedagógicas del Diseño Curricular, p. 10). El nivel de importancia obtenido es de 9.12 considerado como "excelente" y el nivel de conocimiento es de 87%, poco bajo en relación a los niveles anteriores demostrando la falta de conocimiento para que la gestión de la planificación institucional y curricular sea aplicada al 100%.

La gestión del aprendizaje (Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje) refleja los niveles más altos de entre los indicadores en donde la frecuencia es excelente (92%) evidenciando que los docentes al planificar su clase lo hacen regularmente pues atienden a las necesidades de sus estudiantes; la importancia dada a este ámbito del aprendizaje es igualmente excelente (95%), los docentes saben que el desempeño docente es visible al momento de planificar y ejecutar una clase, en ella se plasma la intención del contenido que es conseguir el aprendizaje. Finalmente el nivel de conocimiento que tienen los docentes en este ámbito es excelente (91%), el docente además de planear, debe desarrollar destrezas, siendo que la pedagogía es la característica fundamental de los docentes, deben ser siempre agentes de cambio

CAPITULO IV. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Los docentes promueven la resolución de conflictos dentro del aula, de la institución y fuera de ella, lo que genera un clima de respeto y cordialidad, además de una sana convivencia.
- Los maestros en su mayoría identifican en el Plan Decenal de Educación los objetivos que persigue la institución a diferencia de algunos de ellos que no le han dado la importancia debida.
- Los maestros investigados participan parcialmente en el diseño de instrumentos educativos, lo que dificulta un poco su labor.
- Los docentes elaboran y aplican la planificación de clase, con el fin de no improvisar en el proceso de enseñanza y así lograr resultados satisfactorios.
- Tienen poca participación en el diseño de proyectos educativos ya sea por falta de interés o desconocimiento de algunos temas.
- En la etapa de inicio de la clase, los docentes presentan situaciones reales y anecdóticas con el propósito de motivar a los alumnos a interesarse en el tema a tratar.
- Realizan actividades para organizar y sistematizar los conocimientos propiciando un desequilibrio cognitivo y la estructuración de los nuevos conocimientos.
- Algunos maestros no utilizan los recursos del medio para generar aprendizajes significativos debido a que algunos de ellos se limitan a la parte teórica.
- Los docentes evalúan el desempeño de sus alumnos con aplicaciones prácticas dentro del aula, a través de la utilización de varias técnicas.
- Los docentes promueven valores y el ejercicio de los derechos humanos aplicando las disposiciones legales vigentes constantes en el Código de la Niñez y Adolescencia, el Código de Convivencia, entre otros.
- Los investigados promueven una serie de acuerdos para una convivencia sana y armónica, tanto dentro del aula como fuera de ella.

- Los docentes no incorporan a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en el proceso de enseñanza aprendizaje debido a la falta de comunicación y coordinación.
- No se han establecido actividades extracurriculares que promuevan la participación activa de los maestros como líderes para promover acciones orientadas al servicio de los estudiantes.
- Los investigados no involucran a los estudiantes en la planeación de sus actividades.
- Los maestros propician la amistad dentro del aula como fuera de ella para establecer un ambiente de confianza, unión y compañerismo.

Recomendaciones

- El código de convivencia institucional debe estar vigente por dos años y someterse a verificadores que den constancia de su cumplimiento, además, debe ser flexible a modificaciones y estar disponible para toda la comunidad educativa.
- El Plan Decenal de Educación que contiene las principales políticas de estado para lograr una educación de calidad y que rige hasta el año 2015, es aún desconocido para algunos docentes, razón por la cual debería ser tomado en consideración para su análisis y pronta aplicación.
- Verificar las planificaciones existentes e ir las mejorando, pues el docente puede descubrir nuevas estrategias que mejoren los aprendizajes deseados y a la vez estén contextualizadas dentro de la realidad que viven los docentes y los educandos.
- Se recomienda buscar alternativas innovadoras para evaluar lo enseñado con aplicaciones prácticas fuera del aula con el fin de fijar en el estudiante los conocimientos prácticos y que se relacionen de mejor manera con el entorno.
- Se debe socializar periódicamente con los actores educativos el avance o dificultades encontradas en la ejecución de los objetivos, metas y actividades planteadas en el PEI.
- Con el propósito de incentivar el liderazgo y la comunicación, se debe lograr acercamientos con instituciones gubernamentales y no gubernamentales para firmar

acuerdos y compromisos tendientes a ejecutar diferentes proyectos en beneficio de la comunidad educativa.

- Debido a los drásticos cambios que ha sufrido la educación gracias al avance tecnológico, es necesario que se apliquen las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs), con el fin de facilitar y potenciar en los alumnos el proceso de enseñanza aprendizaje.
- El uso de recursos del medio no debe limitarse a los que encontramos dentro del aula o los propuestos en los textos de los estudiantes, debe hacerse la aplicación con recursos que el estudiante usa constantemente en su entorno para fijar el conocimiento y entender la relación con su diario vivir.
- Se recomienda a los docentes se consideren agentes de cambio en la educación, buscando mediante la reglamentación del PEI y la socialización del mismo comprometer a director, docentes, administrativos, alumnos, padres de familia y comunidad a participar y colaborar de manera activa en los diferentes proyectos institucionales ya sea para mejora o equipamiento del establecimiento así como para colaborar con la labor de enseñar y aprender.
- Es recomendable tomar en cuenta que si aplicamos normas de convivencia basados en los derechos de la Niñez y Adolescencia significa que atendemos a las necesidades de los estudiantes sean estas de tipo familiar o aprendizaje, pues debemos ser conscientes que tratamos con seres humanos vulnerables y que ven en el docente un modelo a seguir.
- La capacitación debe ser constante y no únicamente la que brinda el Ministerio de Educación, sino la que uno mismo busque diariamente, innovando, actualizándose e investigando para de esta manera aplicar nuevas estrategias para transmitir sus conocimientos, buscando siempre mejorar su desempeño profesional.
- Promover acciones orientadas al servicio social desde la visión del buen vivir, que se involucren en actividades que persigan el bien común y los beneficios estén dirigidos a los más necesitados, poniendo siempre de manifiesto los valores, la ética y la moral.

- Impulsar la creación de un grupo de maestros líderes con el propósito de promover acciones orientadas al servicio de los estudiantes para que participen y se involucren en actividades que desarrollen sus valores.
- Brindar cursos de capacitación permanente, considerando que un buen desempeño docente depende de la actualización y el conocimiento que se posea y más aún si el Ministerio de Educación ofrece capacitación constante.

BIBLIOGRAFÍA

Educacion Inicial. (12 de 03 de 2011). *El Comercio*, pág. 4.

Achillies de Faria, F. (1983). *Desarrollo organizacional: enfoque integral*. Limusa.

Alcón Soler, E. (2002). *Bases lingüísticas y metodológicas para la enseñanza de la lengua inglesa*. Universitat Jaume I.

Aldape, T. (2008). *Desarrollo de Las Competencias del Docente. Demanda de La Aldea Global Siglo XXI*. LibrosEnRed.

Andrade Vargas, L., Iriarte Solano, M., Herrera Solórzano, M., Unda Costa, M., Guamán Coronel, M. d., & Quezada Loaiza, E. (2013). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio en centros educativos del Ecuador. Guía Didáctica*. Loja-Ecuador: EDILOJA Cia.Ltda.

Anónimo. (Marzo de 2001). *GestioPolis*. Recuperado el 13 de Enero de 2014, de <http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/no%206/desarrolloprofesional.htm>

Araujo Morales, A. (25 de Agosto de 2008). *Nueva Alianza*. Recuperado el 13 de Enero de 2014, de <http://nuevaalianza.wordpress.com/2008/08/25/gestion-escolar-y-los-componentes-de-la-calidad-de-la-educacion/>

Bertoglia Richards, L. (. (2005). LA INTERACCIÓN PROFESOR-ALUMNO. UNA VISIÓN DESDE LOS PROCESOS ATRIBUCIONALES. *psicoperspectivas*, 1.

Besosa Tirado, L. C. (12 de Diciembre de 2006). *deGerencia*. Recuperado el 13 de 01 de 2014, de http://www.degerencia.com/articulo/desarrollo_personal_vs_desarrollo_profesional_que_es_mas_prioritario_para_los_paises_latinoamericano

- Bilancio , G. (2006). *Estrategia: equilibrio entre el caos y el orden para anticipar*. Pearson Educacion.
- Cámere, E. (01 de Agosto de 2009). *EntreEducadores*. Recuperado el 27 de Diciembre de 2013, de <http://entreeducadores.com/2009/08/01/la-relacion-profesor-alumno-en-el-aula/>
- Carlos, J. (01 de Noviembre de 2010). *Psicología y Empresa*. Recuperado el 25 de 12 de 2013, de <http://psicologiayempresa.com/la-motivacion-laboral.html>
- Carrasco Díaz, S. (Enero de 2002). *CYBERTESIS*. Recuperado el 13 de Enero de 2014, de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1589/1/carrasco_ds.pdf
- Castro Sáenz, B. (2001). Recuperado el 27 de 12 de 2013, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173513844007>
- Comellas Carbó, M. J. (2009). *Familia y escuela: compatir la educación*. Vol.15 de FAMILIA Y EDUCACIÓN. Grao.
- Comellas Carbó, M. J. (2011). *Educación en la comunidad y en la familia*. Valencia: Nau Llibres.
- Concha, S. (05 de Diciembre de 2011). *elijeeducar*. Recuperado el 25 de 12 de 2013, de <http://www.eligeeducar.cl/formacion-inicial-docente/>
- Educación, M. d. (2007). *Ministerio de Educación*. Recuperado el 15 de Enero de 2014, de http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/K1_Plan_Estrategico1.pdf
- Enríquez, P. G. (19 de Diciembre de 2008). *Laboratorio de Alternativas Educativas*. Recuperado el 25 de 12 de 2013, de http://lae.unsl.edu.ar/Ediciones/Libros_Electronicos/CAP-4.pdf
- Española, R. A. (2004). *Diccionario Electrónico de la Real Academia Española*. Madrid.
- Estrada, L. (07 de Enero de 2014). *Fundación Wikimedia*. Recuperado el 28 de Diciembre de 2013, de https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/d/dd/IMPORTANCIA_DEL_DESEMPEÑO_DEL_DOCENTE.pdf
- García, C. M., & Vaillant, D. (2009). *Desarrollo profesional docente: cómo se aprende a enseñar?* Madrid: Narcea Ediciones.
- Giménez, T. R. (2010). Factores que influyen en el buen desempeño de profesor de secundaria en el aula. *Revista funcae digital*, 1..
- Lanatti, A. (Junio de 2010). *Primeros Pasos en la Docencia*. Recuperado el 13 de 01 de 2014, de <http://residenciadocente2010.blogspot.com/2010/06/practica-docente-partir-de-un.html>
- Marina, J. A. (2010). *Aprender a vivir*. Barcelona: Grupo Planeta Spain.

- Martiñá, R. (2003). *Escuela y familia: una alianza necesaria*. México: Pax México.
- Mintzberg, H., King, J., & Voyer, J. (1997). *El proceso estratégico: conceptos, contextos y casos*. Colombia: Pearson Educación.
- Monereo, C., Castelló, M., Clariana, M., Palma, M., & Pérez, M. L. (1999). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje*. Barcelona: Graó.
- Monja, M. I. (06 de Febrero de 2012). *mariaisabelmonja*. Recuperado el 28 de Diciembre de 2013, de <http://mariaisabelmonja.wordpress.com/2012/02/06/desempeno-docente/>
- Montenegro, I. A. (2003). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Coop.Editorial Magisterio.
- Montero Lago, P. (Septiembre de 2007). *SciELO*. Recuperado el 27 de 12 de 2013, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-40362007000300003
- Moreno, J., & García, R. (2008). *El profesorado y la secundaria: demasiados retos?* Nau Llibres.
- Nacional, S. M. (2009). La formación de profesores de Educación Secundaria. *revista de eDUCACIÓN*, 119.
- Nacional, S. M. (2009). La formación de profesores de Educación Secundaria. *revista de eDUCACIÓN*, 133.
- Oliver, F. X., & Menéndez Montañés, C. (2006). *Ergonomía para docentes: Análisis del ambiente de trabajo y prevención de riesgos*. Vol.7 de DESARROLLO PERSONAL. Editorial Grao.
- Rué Domingo, J., Casteleiro Borrego, J. M., Vila Mendiburu, I., Pardo Múgica, A. M., Torredemer Taló, M., Castelló Tarrida, A., y otros. (1998). *Cooperar en la escuela: la responsabilidad de educar para la democracia*. Grao.
- Ruiz, J. M. (2012). *pedagogosestupendos*. Recuperado el 27 de 12 de 2013, de http://pedagogosestupendos.wikispaces.com/file/view/Capitulo_1_-_LA_ORGANIZACION_INSTITUCIONAL._2012_-_copia.pdf
- Sánchez, B. d. (2011). *XII Congreso Internacional de la Teoría de la Educación*. Recuperado el 27 de 12 de 2013, de <http://www.cite2011.com/Comunicaciones/Familias/131.pdf>
- Silva, R. (19 de Enero de 2007). *monografias.com*. Recuperado el 13 de 01 de 2014, de http://www.monografias.com/usuario/perfiles/rosanna_silva/monografias
- Solana, R. (1993). *Administración de Organizaciones*. En R. Solana, *Administración de Organizaciones* (pág. 208). Buenos Aires: Ediciones Interoceánicas S.A.
- Soubal Caballero, S. (2008). La gestión del aprendizaje. *Polis*, 321.

Toledo, J. (23 de 11 de 2006). *wikipedia.com*. Recuperado el 17 de Julio de 2014, de Wikipedia: www.wikipedia.com

Trejo, W. (04 de Diciembre de 2012). *slideshare*. Recuperado el 13 de Enero de 2014, de <http://es.slideshare.net/WilliamTrejo/caracteristicas-de-la-gestion-escolar-exposicion>

Vega, F. R. (Diciembre de 1995). *La tarea*. Recuperado el 25 de 12 de 2013, de <http://www.latarea.com.mx/articu/articu7/millan7.htm>

Vieira, H. (2007). *La comunicación en el aula: Relación profesor-alumno según el análisis transaccional*. Nancea Ediciones.

Propuesta

El objetivo primordial de la UTPL luego de finalizado el trabajo de investigación es el de llegar con una propuesta a la Institución, que redunde en un mejor desempeño del docente en torno a su gestión.

Luego del análisis realizado al desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, se pudo verificar que desde la percepción del investigador, la frecuencia de aplicación del indicador **4.4 Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario**, se encuentra en un nivel que no satisface las expectativas, razón por la cual se ha considerado la posibilidad de que esta propuesta sea tomada en cuenta como una alternativa para mejorar y fortalecer lo más importante que tienen los seres humanos que son sus valores.

Siendo la institución portadora del nombre de uno de los Papas más admirados y carismático de los últimos tiempos y que por esta razón fue elevado a la categoría de "Santo", es imprescindible que los docentes que laboran en dicha institución sigan su ejemplo de servicio al prójimo.

En tal virtud, de acuerdo a los objetivos propuestos por la Universidad, se pretende llegar con una propuesta a esta institución para la creación de grupos de niños y jóvenes que fuera del horario de clases y liderados por maestros con vocación de servicio social comunitario realicen diversas actividades tendientes a fomentar la verdadera amistad, el compañerismo, la solidaridad, el respeto, la responsabilidad y en definitiva todo aquello que hace de un ser humano una persona preparada para enfrentar los retos de la vida con dignidad, valentía, tolerancia y amor a sus semejantes, tomando en consideración que además de los

conocimientos científicos es necesario fomentar mucho más la moral y la ética en los niños y jóvenes.

Los grupos ya conformados, deberán adoptar nombres que tengan un significado especial que resuma diferentes valores, por ejemplo: abnegación, cordialidad, sinceridad, valentía, etc.

El día y la hora puede ser elegido a conveniencia de los maestros, sin que esto interfiera en sus actividades, sino que más bien forme parte de su planificación extracurricular.

De esta forma se estarían fortaleciendo los grupos ya existentes que de una manera notable han estado realizando diferentes actividades en bien de la comunidad educativa.

ÁMBITO	LEGAL: <input type="checkbox"/>	
	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR: <input type="checkbox"/>	
	APRENDIZAJE: <input type="checkbox"/>	
	LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN: <input checked="" type="checkbox"/>	
PROBLEMA IDENTIFICADO:		
No existen actividades extracurriculares en las cuales los niños y jóvenes participen y se involucren en actividades que desarrollen su sentido de colaboración, solidaridad y compañerismo.		
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:		
Promover acciones orientadas al servicio de los estudiantes.		
OBJETIVO:		
Conformar un grupo de maestros líderes con sentido de servicio y colaboración para iniciar un proyecto encaminado a reforzar valores, con actividades extracurriculares, una vez por semana, durante el año lectivo y en las instalaciones de la institución.		

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACION
<p>Actividad 1:</p> <p>Conformar el grupo de maestros interesados en este proyecto.</p> <p>Actividad 2:</p> <p>Se clasificará a los niños y jóvenes de acuerdo a las edades.</p> <p>Actividad 3:</p> <p>Los maestros líderes realizarán planificaciones con las diferentes actividades a realizar.</p>	<p>La máxima autoridad socializará con los maestros involucrados sobre los lineamientos a seguir.</p> <p>Conformar grupos de niños y jóvenes de: 5 – 7, 9 – 11, 12 – 14 y de 15 – 17 años.</p> <p>Investigar y fundamentar las planificaciones, las que estarán diseñadas dando mayor importancia al aspecto lúdico, con: juegos, videos, manualidades, caminatas y todo aquello que promueva el compartir, aprender y disfrutar.</p>	<p>Maestros líderes.</p> <p>Alumnos</p> <p>Instalaciones de la Institución.</p> <p>Infocus</p> <p>Cartulinas</p> <p>Hojas</p> <p>Marcadores</p> <p>Plastilina</p> <p>Materiales reciclables</p> <p>Carteles</p> <p>Lecturas</p>	<p>1.- Determinar la participación de los docentes y alumnos.</p> <p>2.- Verificar cada dos meses el desarrollo de las actividades planificadas.</p> <p>3.- En caso de ausencia, buscar las causas</p> <p>4.-Evaluar cualitativamente.</p>

<p>Actividad 4:</p> <p>Promover la participación activa de los alumnos en la conformación de estos grupos.</p> <p>Actividad 5:</p> <p>Realizar visitas en fechas especiales a ancianatos, albergues hospitalarios.</p>	<p>Promocionar en las aulas el ingreso a estos grupos y con circulares solicitar la autorización de los padres.</p> <p>Con autorización de la máxima autoridad, los maestros líderes planificarán estas visitas.</p>		
--	--	--	--

BIBLIOGRAFIA:

López J., (2005). Manual Para Elaborar el Proyecto Educativo de la Institucion Escolar / Manual to Develop the Educative Project of the Scholar Institution. Plaza y Valdes.

Bermejo L., (2005). Gerontología educativa: cómo diseñar proyectos educativos con personas mayores. Ed. Médica Panamericana.

Andrade L., et.al. (2013). Guía Didáctica Programa Nacional de Investigación. Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje “Estudio en Centros Educativos del Ecuador”. EDILOJA Cia. Ltda.

ANEXOS

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



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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, 30 de 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 un 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:

- Nombre de la Institución:
- Tipo de Institución:

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

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

DATOS DEL DOCENTE:

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

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

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

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

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

INSTRUCCIÓN: Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = muy alto y 0 = nada, 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
Importancia: es la prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión.	10 = Muy alto
Nivel de conocimiento: es el saber que posee el docente en relación a cada uno de los indicadores de gestión.	0 = Nada

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

1

AMBITOS	Nº DEL 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	INICIO Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos. Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase. Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.		
		1.1.2			
		1.1.3			
	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	1.2.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
			1.3.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
			1.3.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
			1.3.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	1.3.4	Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			
	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.



