



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION EDUCACIÓN BÁSICA

“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje” en el nivel de educación básica de la “Unidad Educativa Dayuma” ciudad Francisco de Orellana, provincia de Orellana en el año lectivo 2013-2014.

Trabajo de Fin de Titulación.

AUTOR: Ruales Llamuco, Mercy Marisol

DIRECTOR: Granda Lasso, Euler Salvador, Lcdo.

CENTRO UNIVERSITARIO: ORELLANA (COCA)

Año 2014.

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Licenciado.

Granda Lasso Euler Salvador.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza y Aprendizaje realizado por, Ruales LLamuco Mercy Marisol, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 26 de septiembre del 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Ruales LLamuco Mercy Marisol, declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza y Aprendizaje, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Granda Lasso Euler Salvador 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 investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f.

Autor: Ruales Llamuco Mercy Marisol

Cédula: 2200018568

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de Tesis primeramente me gustaría agradecer a Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado.

Al Licenciado Julvio Agreda, Director de la Unidad Educativa "Dayuma", al personal docente, especialmente a quienes laboran en el Ciclo Básico de la Institución, por haber colaborado con la información necesaria para el desarrollo del proyecto.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, por darme la oportunidad de fortalecer mis conocimientos, a su selecto cuerpo docente quienes con su profesionalismo, ética, conocimientos e inteligencia supieron guiarme en esta etapa de preparación profesional.

Mi gratitud al Licenciado Granda Lasso Euler Salvador por su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y motivación ha logrado en mí que pueda terminar mis estudios con éxito.

Ruales Mercy

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mi Dios quien supo guiarme por un buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

A mi familia quien por ellos soy lo que soy.

A mis padres y esposo por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos más difíciles, por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos.

A mis hermanas por estar siempre presente, acompañándome para poderme realizar.

A mis hijos Silvana, Wendy y Crosvi, quienes han sido y es mi motivación, inspiración y felicidad.

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACION DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACION.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORÍA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN EJECUTIVO.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO	
1.1. Desempeño docente.....	6
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	8
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	11
1.1.2.1 Formación inicial y capacitación del docente.....	12
1.1.2.2. Motivación.....	13
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	14
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	15
1.1.2.5. Organización institucional.....	16
1.1.2.6. Políticas educativas.....	16
1.1.3. Características del desempeño docente.....	18
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	21
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	22
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	23
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	24
1.2. Gestión Educativa.....	25
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	27
1.2.2. Características de la gestión.....	29
1.2.3. Tipos de gestión.....	36
1.2.4. Ámbitos de gestión docente.....	36
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	38
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	39
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	40
1.2.4.4. Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación.....	40
1.3 Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.....	40
1.3.1 Definiciones de estrategias.....	41
1.3.2 Tipos de estrategias.....	41
1.3.2.1. En la gestión legal.....	42
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	42
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	43
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	44
CAPITULO II. METODOLOGÍA	
2.1 Diseño de investigación.....	46
2.2 Contexto.....	46
2.3 Participantes.....	47
2.4 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.	
2.4.1. Métodos.....	47
2.4.2. Técnicas.....	48

2.4.3.	Instrumentos.....	48
2.5	Recursos.	
2.5.1.	Humanos.....	49
2.5.2	Materiales Institucionales.....	49
2.5.3	Económicos.....	49
2.6.	Procedimiento.....	50
CAPITULO III. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.		
3.1.	Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	52
3.1.1.	Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	52
3.1.2.	Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	53
3.1.3.	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	55
3.2.	Desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	53
		56
3.2.1.	Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	57
3.2.2.	Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	58
3.2.3.	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	60
3.3.	Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	61
3.3.1.	Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	61
3.3.1.1.	Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje	62
3.3.1.2.	Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje	63
3.3.1.3.	Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	64
3.3.2.	Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	65
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...	66
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.....	67
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.....	69
3.3.2.4	Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje Visión Global.....	70
3.3.2.5.	Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje Inicio.....	71
3.3.2.6.	Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje Desarrollo.....	72
3.3.2.7.	Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje Evaluación.....	73

3.3.2.8.	Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje Visión Global.....	74
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.....	75
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.....	76
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.....	77
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.....	78
3.3.2.13	Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	79
3.4.	Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	80
3.4.1.	Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	80
3.4.2.	Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	82
3.4.3.	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	83
3.5.	Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	84
3.6	Desempeño profesional global del docente.....	86
4.	Conclusiones, Recomendaciones y recomendaciones	
	Conclusiones.....	88
	Recomendaciones.....	89
	Bibliografía.....	90
	Propuesta	91
	Anexos.	
Anexo1	Carta de autorización de ingreso al Centro Educativo.	
Anexo2	Carta de entrega-recepción del informe de los resultados dela investigación	
Anexo3	Modelos de los instrumentos de investigación	
Anexo5	Fotografías de la Unidad Educativa Dayuma.	

RESUMEN

El desempeño docente es el tema de discusión de la presente investigación al interior de la Unidad Educativa Dayuma, ubicada en el cantón Francisco de Orellana.

El objetivo principal de esta indagación fue determinar los estándares de desempeño de los docentes, revisando las principales causas que motivan estos niveles de rendimiento –sean estos altos, medios o bajos, y conforme el diagnóstico, elaborar una propuesta de solución.

Se aplicaron encuestas a los docentes, considerando las variables de planificación, gestión y liderazgo, ya que dentro de estos estándares los profesores deben, en el marco de su rol, procurar un proceso de responsabilidad compartida en el aula.

Como resultado de la investigación, se evidencian incoherencias en la labor docente y los estándares de desempeño, haciéndose imperiosa la necesidad de replantearse la capacitación de los profesionales de educación.

Las conclusiones de esta investigación representan un antecedente en el estudio real y consciente del desempeño docente en las aulas escolares, el que queda a disposición de la colectividad, toda la compilación teórica y práctica que representa esta Tesis.

Palabras claves: Desempeño docente y calidad educativa.

ABSTRACT

Teacher performance is the topic of discussion of this research into the Dayuma Education Unit, located in the canton Francisco de Orellana.

The main objective of this investigation was to determine performance standards for teachers, reviewing the main causes for these performance levels-whether these high, medium or low, and as the diagnosis, develop a proposed solution.

Teacher's surveys performed considering the variables of planning, management and leadership, and that within these standards teachers must, as part of their role, procure a process of shared responsibility in the classroom.

As a result of the investigation, inconsistencies are evident in the teaching and performance standards, making it imperative to rethink the training education professionals.

The findings of this study represent an antecedent in the actual study and conscious of teaching performance in the classroom, which is available to the community, all theoretical and practical compilation representing this thesis.

Keywords: teacher performance and educational quality.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación responde a una temática de mucha importancia, como lo es el desempeño docente, y tiene como base los estudios realizados por el Ministerio de Educación, que visibilizan que en Ecuador, que tanto en lo que corresponde a su formación inicial, como la que se identifica como parte de su desarrollo profesional, existe este problema que tiene varias causas, pero sobre todo preocupantes consecuencias, en donde lo más preocupante es que se ve afectada la calidad de la educación en general.

Esta investigación, tiene varios componentes; el primero es el marco teórico que es una compilación bibliográfica sobre el desempeño docente en Ecuador y el mundo, aterrizándolo como un marco metodológico cuyos resultados permiten el planteamiento de conclusiones y recomendaciones.

Posteriormente está el marco metodológico que recoge el estudio de este proceso al interior del Centro Educativo Dayuma, ha permitido determinar el desempeño profesional en el ámbito de la gestión local, a través de la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, importancia del ámbito de la gestión legal y nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión local para su desempeño docente. Las variables macros consideradas para el monitoreo son: Planificación, gestión y liderazgo.

Igualmente, el desempeño profesional en el ámbito de la planificación, mediante la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación, importancia del ámbito de la planificación y nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

También, el desempeño profesional en el ámbito de la gestión, a través de la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, midiendo el nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, el nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje y el nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje; así mismo, la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, midiendo el nivel 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, el nivel de importancia 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, y el nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación.

Finalmente, se midió el desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación, a través de la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación, importancia del ámbito del liderazgo y la comunicación, y nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y la comunicación.

Revisado el marco metodológico se concluye que con estos resultados el sistema educativo no podrá generar el capital humano y social necesario para el desarrollo de la competitividad si, a la vez, no cuenta con la masa crítica de profesionales de la educación bien preparados que puedan a la brevedad poner en marcha las reformas que el sistema pretende.

Este no es un problema de una institución, es una problemática educativa del país, y que no se resuelve atendiendo sólo a la formación de docentes, directivos y formadores de formadores, porque estos profesionales no son los únicos culpables de la problemática, sin desconocer su responsabilidad, ni son actores singulares de la mejora educativa, los factores que intervienen son muchos, y muy complejos, y, para ser superados no sólo deben ser identificados.

En este sentido, la Universidad Técnica Particular de Loja al propiciar con su normativa este tipo de estudio, aporta con el propósito de las políticas de educación de mejorarla en el tiempo y los espacios, propende al conocimiento de la realidad por parte de las autoridades institucionales, y motiva la intervención de quienes participamos de procesos formativos, tal es el caso de la suscrita tesista, que quiso tener un diagnóstico real de lo que ocurre al interior de la institución investigada, para sugerir la aplicación de una propuesta que propenda al mejoramiento integral del plantel.

Para desarrollar esta investigación se contó con la voluntad política de las autoridades de la institución que permitieron aplicar las encuestas entre los docentes, de los mismos docentes que contestaron con honestidad e hicieron veraz los resultados.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

El Sistema Educativo Nacional del Ecuador ha sufrido durante los últimos años una profunda reforma que han permitido ir determinando procesos nuevos y su vez, mejorar la dinámica nacional educativa.

Sin duda alguna, los cambios realizados han ido poniendo en el centro de la gestión educativa a dos dispositivos fundamentales para alcanzar los propósitos del Estado; el primero, el éxito escolar como evidencia de logros educativos y meta indistinta del sistema, es decir los resultados de aprendizaje de las estudiantes y los estudiantes que se constituyen oficialmente en el centro de la educación ecuatoriana; y en segundo lugar la importancia de la gestión educativa, entendida como el conjunto de procesos evidenciables a nivel macro por las instituciones educativas y de manera más específica evidenciada en la gestión y el desempeño docente.

Conforme esta política del Ministerio de Educación del Ecuador, según consta en su espacio virtual (Educación, www.educacion.gob.ec, 2014), lo que caracteriza el desempeño de un docente en el sistema educativo ecuatoriano, es la calidad con que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que se aspira para el país.

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 realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad (pág. 1)

Un salto al pasado reciente, permite establecer comparaciones en un sistema que se había vuelto obsoleto y que por falta de políticas se transformó de a poco en una actividad cotidiana que sin ninguna clase de proyección se llevaba adelante porque había que hacerlo.

La medición y diagnóstico de la realidad educativa, es sin duda alguna el mayor resultado hasta ahora de este proceso.

Conforme esta política de Estado, para mejorar el nivel de la educación en el Ecuador, los estándares de desempeño docente, cumple con los siguientes lineamientos:

- 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

Según (Educación, Estándares de la calidad educativa, 2012), los estándares del desempeño docente, para la calidad de educación que el Ecuador necesita son:

Los que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano. Actualmente se están desarrollando estándares generales de Desempeño Profesional: de docentes y de directivos. A futuro se desarrollarán estándares e indicadores para otro tipo y profesionales del sistema educativo, tales como mentores, asesores, auditores y docentes de diferentes niveles y áreas disciplinares (Pág. 11).

El mismo documento (Educación, Estándares de la calidad educativa, 2012), destaca:

¿Para qué usar los estándares de desempeño profesional?

- Para guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar;
- Para diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento;
- Para tomar decisiones en cuanto a: evaluación, apoyo y asesoría, certificación, concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo (Pág. 11).

Sentadas las políticas, el desempeño de los docentes en todo el país, pasa a ser un compromiso personal e institucional, de quien ejerce la carrera de docente y quien administra el control del trabajo que debe darse en las unidades educativas.

En el sistema educativo ecuatoriano, el desempeño docente ha sido por años, un punto de vulnerabilidad que se manifiesta en otros factores que inciden por ejemplo, en el rendimiento académico de los estudiantes, principalmente porque dar clases se lo vio como una actividad más, y no como el fracaso o el éxito de todo sistema educativo como componente o como resultantes del desempeño docente.

Indudablemente, en la actualidad, se está demostrando que se pueden mejorar no sólo los planes de estudio, programas, textos escolares, instalaciones, infraestructura, entre otros; sino ante todo, la eficiencia y eficacia del ejercicio docente como el primer eslabón para alcanzar la calidad de la educación.

A nivel nacional, son visibles los alineamientos y coherencias de la política educativa nacional, que han logrado ensamblar de manera sistémica todos los procesos educativos desde la educación inicial hasta la educación superior; en este contexto la calidad educativa determinada por estándares nacionales de calidad, por un nuevo modelo de gestión pedagógica, por una dinámica controlada, evaluada y supervisada por el Ministerio de Educación tienen como propósito máximo logros académicos (rendimiento académico) y gestión pedagógica (desempeño docente).

En los últimos años el Ministerio de Educación ha emprendido esfuerzos a fin de mejorar la calidad de la educación, es así que el Consejo Nacional de Educación se encuentra ejecutando el Plan Decenal de Educación en la política sexta dice “Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación del Sistema Nacional de Evaluación y rendición social de cuentas”.

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

Ecuador es un país con creencias distintas, prácticas diversas y en algunos casos con brechas culturales muy amplias, lo cual ha incidido para que las actividades profesionales de sectores como el educativo, se acomoden a la circunstancias y se vayan dejando de lado, factores decisivos para un ejercicio eficiente y eficaz de la labor; es así como el desempeño

docente se redujo en algunos casos –incluso mayoría- a la concurrencia del maestro a la institución educativa.

Siendo así, queda ilustrar en contenido, algunas definiciones teóricas que implican el desempeño docente, para poder ir midiendo en qué medida esto se cumple o sigue siendo, sólo un enunciado educativo.

“La evaluación del desempeño docente hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo” (Sigfredo, 2006)

“Califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades; conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación” (Quintanilla, 2007)

El desempeño docente también responde al deber ser de la tarea de supervisión de los directivos, con la finalidad de trascender la creencia de que supervisar se refiere solamente a un proceso de control y fiscalización. En este sentido, (Chile, 2008) señala:

La supervisión educativa, como parte fundamental del proceso educativo, suministra orientaciones precisas de orden pedagógico, metodológico, técnico, administrativo y legal, al personal en servicio. Así mismo, deberá propiciar el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y estimular la supervisión profesional de los docentes, mediante su participación en el proceso educativo, tanto en lo administrativo como en lo académico, el cual se realiza a través de un proceso continuo, utilizando adecuadamente los recursos materiales y humanos, con la finalidad de alcanzar las metas concretas (Pág. 5)

Estos apartados hacen referencia a la responsabilidad del docente por conocer y aplicar la reglamentación educativa vigente, y no quebrantar las disposiciones contempladas en la Carta Magna “Constitución de la República del Ecuador”, Ley y Reglamento de Educación y más disposiciones afines. Sin lugar a duda, esta vulnerabilidad ha existido por años, no tanto por irresponsabilidad profesional, sino porque la mayoría de docentes siempre estuvieron insertos en una dinámica educativa que era trazada por el Estado que

irresponsablemente mantuvo la educación en un estado de parálisis desde hace décadas.

Pero la historia no sólo avanza, también debe cambiar, es ahí el desempeño docente en Ecuador se ha convertido la piedra angular del proceso de cambio educativo que se lleva adelante en la matriz de desarrollo social – educativa que aplica el país con objetivos de corto, mediano y largo plazo, pero para ello, es muy importante que sean superados los modelos mentales tradicionalistas subyugados en los docentes hacen que se oponen a todos los procesos de mejoramiento e innovación convirtiéndose en monotonía y conformismo del desempeño docente.

Globalización, tecnología, competitividad, son algunos de los factores que impulsan el cambio de la calidad educativa en el Ecuador, en donde el mayor desafío es romper paradigmas, dentro de un proceso que deben liderar las instituciones educativas, asumiendo los cambios que ocurren en el mundo actual, es decir, pasar de la inercia a la acción y a la elaboración de nuevas propuestas, de tal manera que el cambio sea un quehacer cotidiano en las instituciones.

Para ello, es necesario que los agentes (docentes, estudiantes, padres de familia, directivos y comunidad) adopten una actitud de cambio y asuman el cambio, es decir, que tengan una visión de la tarea educativa, de las herramientas y técnicas metodológicas para asumir en la práctica los nuevos paradigmas y hacer más eficiente y eficaz su trabajo.

Revisar el desempeño docente tiene sentido, en el instante en que se le brinda a estos, la oportunidad de abrir nuevos horizontes, un nuevo estilo de reflexión sobre la práctica educativa que vienen ejecutando. Dentro de este orden de ideas, (Rodríguez, 2009) expresa lo siguiente:

El desempeño docente, es un proceso inminente que se considera dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos (p.48)

Indudablemente en el Ecuador, ha sucedido un fenómeno en el ámbito educativo, donde se evidencia que los docentes tienen disposición para enfrentar el error de los alumnos de forma creativa, pero para superar las propias falencias profesionales, no hay repertorio.

Dentro de este contexto es necesario capacitar al docente, en habilidades y actitudes de interacción con sus compañeros y con sus estudiantes, de manera especial cuando se encuentran en dificultades para avanzar en el proceso de aprendizaje.

En este sentido, el desempeño docente para denominarse así, debe ser medido y definido como un proceso ordenado de obtención de datos válidos y fiables, que ayuden a valorar el efecto educativo real y significativo, que produce en los estudiantes el quehacer profesional de los docentes, conforme sus capacidades didácticas, su emocionalidad, responsabilidad laboral, su dominio del contenido de la asignatura que imparte y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus alumnos, colegas y directivos.

Por consiguiente, se infiere que el proceso de evaluación, consiste en proceder a conocer una realidad que existe en forma real, en constante movimiento, y en donde influyen una infinidad de factores evidentes y otros no tan evidentes.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

Hay múltiples factores, tanto internos como externos que influyen en el desempeño docente; principalmente, en el docente del nivel primario.

Los factores internos y externos son todos aquellos elementos que se encuentran dentro o fuera de la institución, los cuales contribuyen o desfavorecen el desarrollo del proceso educativo, es decir determinan la calidad de los resultados y por tanto el desempeño del docente.

También hay factores motivacionales o aquellas características del docente y de su entorno que le producen una satisfacción laboral, es decir aquellos elementos que producen en el docente un gusto por lo que hace.

Conforme la Teoría de los factores, (CPEIP, 2010) en la que se explican 10 factores o variables susceptibles de medición que están relacionadas con la motivación, la satisfacción y la insatisfacción laboral. Estos factores se encuentran agrupados en dos conjuntos.

El primer grupo de factores incluye variables que facilitan la satisfacción laboral, por lo que son denominados factores motivadores. En este grupo se incluyen los factores: logro, reconocimiento, el trabajo en sí, responsabilidad y crecimiento. Todas estas variables se

relacionan con características inherentes al cargo y las tareas que se deben realizar, por lo que se considera a estos factores internos.

Por el otro lado, las variables relacionadas con la insatisfacción laboral, por lo que se denominan factores higiénicos. A este grupo pertenecen las políticas y administración de la institución, supervisión, salario, relaciones interpersonales y condiciones de trabajo. Los factores higiénicos se relacionan con características del contexto en el que se realiza el trabajo, por lo que constituyen factores externos.

Según (CPEIP, 2010), cuando los factores externos se encuentran en condiciones adecuadas, evitan la insatisfacción del personal, mas no logran elevar la satisfacción de forma consistente y permanente.

Por el contrario, los factores internos consiguen aumentar el grado de satisfacción laboral de una forma más eficaz y prolongada.

Con base en lo explicado apreciamos que son diversos los factores que afectan al docente en su práctica y que estos provienen de diferentes rubros tales como educativo, político, social, económico, de personalidad, entre otros; así como, que es la conjunción de estos lo que influye al docente en su práctica, desempeño e incluso actitudes

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

La formación del docente en su etapa de pre profesional es vital a la hora de forjar los principios con los cuales desempeñará su rol práctico, sin embargo es la capacitación permanente la que fortalece el desempeño, tal como lo menciona (Vereau, 1998), en el siguiente enunciado.

El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes. (Pág. 32).

La docencia es una de los ejercicios profesionales de mayor responsabilidad para el desarrollo de las sociedades. Ser maestro y ejercer no es un tema cualquiera, los docentes forman o deforman vidas, según las circunstancias.

En este sentido la formación del docente debe estar dotada de principios fundamentales como la responsabilidad absoluta, la integralidad de la formación, la continuidad y actualización permanente de los contenidos.

Construir educación día con día no es una tarea fácil, porque todas las áreas del conocimiento requieren en algún momento de la participación de docentes, pero además esa participación en la parte inicial es toda la base sobre la cual se fundamenta todo desarrollo futuro.

1.1.2.2. Motivación.

La motivación es un asunto que se inicia por ventajas internas, se impresiona por situaciones externas, está influenciada por las relaciones interpersonales y del entorno y, por supuesto, por el maestro y sus estimulaciones para enseñar.

Como lo expresan algunos libros sobre motivación, por ejemplo, (Aguilar, 2005): “Las personas poseen cantidad de motivos con diferentes niveles de intensidad” y de estos se generan distintos niveles de activación motora para generar la conducta meta.

En el proceso de aprendizaje del alumno intervienen factores tales como la autoestima y las expectativas individuales de futuro.

Por tanto, es una tarea para el docente, reflexionar habitualmente sobre los motivos que lo orientan hacia la enseñanza, a la vez que genera mecanismos y estrategias para potenciar la motivación de sus estudiantes.

Un docente motivado, hace de su tarea una actividad dinámica, interesante, atractiva para generar interés en el educando.

La actividad docente por su condición de cotidiana, requiere una alta dosis de motivación para no caer en la monotonía, para desarrollar la creatividad innata de las y los estudiantes que son parte del proceso formativo.

Indudablemente la carrera de docente requiere una primera y vital motivación, la vocación de enseñar y aprender, sin esto no es posible ejercer, tener convicción y mejorar el proceso día a día.

1.1.2.3. *Relación profesor estudiante.*

La relación entre el profesor y el alumno no se establece sobre la base de simpatía mutua, afinidad de caracteres o de intereses comunes. Más bien, se funda en una cierta 'imposición': están ahí sin consulta o consentimiento previos, lo cual genera -sobre todo en los comienzos de cada periodo lectivo -expectativas mutuas que se confirman o no con arreglo al desempeño del profesor y del alumno como tales.

Por su condición de tal, al profesor le compete marcar el inicio, la dinámica y la continuidad de la relación.

En primer lugar, porque es a él a quien corresponde generar el clima apropiado en el aula que garantice la fluidez de las relaciones con los alumnos.

En segundo lugar, porque para promover un clima apropiado dentro del aula conviene recordar con (Díaz, 2006) que:

La ejemplaridad constituye un elemento esencial en la profesión del magisterio. En las otras profesiones no hay ejemplaridad, sino pura y simple eficiencia. En cambio, en el docente la eficiencia de la misma profesión viene condicionada por la ejemplaridad, porque la acción del docente sobre el educando no se cumpliría correctamente si el educando -que es sujeto percipiente- descubriera en el docente los mismos defectos o vicios contra los cuales el docente predica (Pág. 73)

Debe siempre estarse consciente, que toda la aptitud de excelencia del proceso enseñanza-aprendizaje fluye en gran medida por el encuentro entre la firmeza científica y la calidez o afectividad humana que deben obligatoriamente acompañar al maestro y al estudiante durante el proceso académico de enseñanza aprendizaje.

La práctica educativa vivida con afectividad y alegría no prescinde de la formación científico seria y de la claridad política de los educadores y educadoras.

En este sentido, tiene en sus manos la posibilidad de fomentar un ambiente rico en situaciones de crecimiento o, por defecto, un ambiente lo suficientemente tenso e incómodo que termine frenando la expresión de las particularidades, de las iniciativas y de la participación en los alumnos.

En el mismo tema, esta relación sucede de la práctica educativa como actividad particularmente humana que se da por la interacción entre personas, de manera activa y reúne todo lo que acompaña al proceso educativo, como son: afectividad, alegría, capacidad científica, dominio técnico al servicio del cambio en beneficio de cada persona y del conjunto de ella formando comunidad, sociedad, ciudadanía, cambio que supone romper los esquemas que tienen detenido al ser humano al margen de la historia y de su permanente capacidad de perfeccionamiento.

Para quienes son parte del proceso formativo, hay que tener siempre presente, que el trabajo de los maestros y maestras se realiza con personas, pequeñas, jóvenes o adultas, pero personas en permanente proceso de búsqueda. Personas que se están formando, cambiando, creciendo, reorientándose, mejorando, pero porque son personas, capaces de negar los valores, de desviarse, de retroceder, de transgredir, hace que la práctica del proceso educativo exija del maestro un alto nivel de responsabilidad ética de la cual forma parte su propia formación científica, el trato siempre afectuoso y como tal respetuoso a los estudiantes y el compromiso político con la historia de una sociedad.

1.1.2.4. *Relación familia escuela.*

Una buena interacción entre la escuela y la familia, ofrece al niño o niña, una imagen de acercamiento y relación entre las personas que se ocupan de su cuidado y otorga al ámbito escolar un carácter de familiaridad y seguridad.

La familia y la escuela deben actuar al unísono para satisfacer las necesidades que expresa y manifiesta el pequeño/a y, paulatinamente, introducir y potenciar el desarrollo de la adquisición de hábitos hacia la progresiva autonomía personal.

La educación y el proceso educativo como tal, debe garantizar un conjunto de experiencias que apoyen y complementen las vivencias familiares, nunca sustitutivas de las que recibe en la familia, con el objeto de lograr un pleno desarrollo de las capacidades del niño o niña.

1.1.2.5. Organización institucional.

Más allá de la complejidad de los sistemas educativos,....es importante reconocer la indelegable tarea a nivel de políticas públicas de ofrecer mejores salarios y mejores controles de calidad sobre los resultados; según el estudio de (Preal, 2008) “Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño en el mundo para alcanzar sus objetivos”, buenos salarios atraen y retienen a buenos docentes, y esto es medido con las pruebas estandarizadas nacionales e internacionales.

Muchos docentes, según su nivel escalafonario y categorías ocupan 2 o 3 plazas – considerando los turnos matutinos, vespertinos y nocturnos– para lograr un salario acorde a las necesidades económicas; no obstante, a mayor carga docente, menor calidad educativa, y se debe romper este círculo vicioso.

1.1.2.6. Políticas educativas.

(Preal, 2008), dice que:

“La era global ha traído como consecuencia grandes tensiones para los docentes de todo el mundo, principalmente por los altos estándares de competitividad establecidos por los sistemas educativos de los países más poderosos, además de los acelerados avances de la era digital y la rendición de cuentas a través de exámenes estandarizados”

Según este apartado, pareciera que los responsables de las políticas educativas lo que menos les ha interesado, es lo que piensan los actores del proceso educativo (alumnos y docentes), no han analizado los procesos de formación, ni las necesidades del contexto educativo y mucho menos el bagaje de experiencias logradas por los docentes desde las últimas reformas educativas. Los niños tampoco son tomados en cuenta para ofrecer una educación acorde a sus necesidades y a la forma en la que ellos les gustaría fuera impartida

Por lo tanto se puede seguir afirmando que la educación sirve al Estado, aunque los actores del proceso educativo, sean quiénes deben implementar las reformas de los nuevos modelos educativos, incluyendo los aspectos administrativos y los proceso de evaluación.

Tomando en cuenta que el docente es un ciudadano al servicio del Estado, pareciera que el sistema educativo vigila que éste cumpla con los lineamientos establecidos, a través de una serie de jerarquías que actúan de manera vertical, desde el director hasta el ministro o secretario de educación que hacen que la normatividad se acate en tiempo y forma.

El trabajo docente se ve afectado porque las políticas educativas concretizadas, algunos casos, en reformas son presentadas como un paquete que puede ser aplicado en cualquiera de los países dependientes de Latinoamérica, a modo de receta o protocolo que, más que responder a las necesidades educativas de la población, no hace más que procurar un sistema que permita por sobre todas las cosas, cumplir con las imposiciones de los organismos de financiamiento internacional.

De acuerdo con (Hargreaves, 2005),

Los sistemas educativos están estructurados acorde a dos tipos de sistemas de producción: un modelo “fundamentalismo de mercado”, en el cual sólo una pequeña élite logra acceso a los niveles superiores y la mayoría adquiere sólo competencias en matemáticas y alfabetización. El segundo modelo es “economía del conocimiento”, una sociedad que logra generar conocimiento que circulan rápidamente y que lo distribuye, aplica y lo pone escrito como conocimiento explícito que se puede compartir.(Pág. 98)

El autor, menciona que desarrollar educación para una economía del conocimiento, implica más flexibilidad, más aprendizaje creativo, profesores de mejor calidad, un currículum menos estandarizado y que los profesores se profesionalicen a través de redes.

El docente, en la actualidad, se encuentra ante serias tensiones profesionales y personales, en primer lugar porque se le considera el responsable del fracaso escolar y en segundo lugar porque debe enfrentar nuevas reformas y políticas educativas, aprender nuevos conocimientos, implementar nuevas metodologías, estrategias, TIC, ser competente, rendir cuentas, entre otras tareas.

Las políticas educativas, para muchos docentes representan solo ideas que cambian como parte de la política de estado, sin impactar en la realidad de los contexto escolares, así es que ¿cómo enfrentan los docentes, las políticas educativas?, ¿se integran estas propuestas

de manera congruente a la identidad del docente? ¿Son una de los principales factores de la inequidad educativa?

1.1.3. Características del desempeño docente.

El análisis anterior nos sitúa en la necesidad de precisar, qué funciones debiera cumplir un proceso sistemático de evaluación del desempeño docente. Dentro de este orden de ideas, se sugiere que una adecuada evaluación del desempeño docente debe cumplir, por lo menos, las funciones siguientes, según la definición de (V, 2008).

Diagnóstica: La evaluación debe describir el desempeño docente del profesor en un período determinado y preciso, debe constituirse en síntesis de sus aciertos y desaciertos más resaltantes tal cual como se presentan en la realidad, de modo que le sirva a los directores, a los jefes de Departamentos y de las Cátedras correspondientes, y al mismo profesor evaluado, de guía para la derivación de acciones de capacidades y superación, tanto en lo profesional, como en la dimensión personal integral, de modo que contribuya a la superación de sus imperfecciones.(Pág. 152)

La parte diagnóstica es vital, por cuanto todo los cambios son positivos, siempre y cuando parten de las necesidades específicas de las escuelas y sus actores, en este punto, los dueños de la realidad son los docentes, los docentes no son la mano de obra de que deben enfrentar los cambios de políticas educativas que se les soliciten, los docentes son los profesionales que deben estar formados para adaptarse e integrarse a los nuevos esquemas, paradigmas y necesidades de una sociedad cambiante, lo cual es muy diferente, ya que de esta forma la identidad del docente puede crecer enriquecerse, puede haber desarrollo y superación profesional.

En sí, los cambios van y cambios vienen, pero la única verdad era que la educación requiere de calidad y equidad para hacerle frente a los retos de la sociedad del futuro.

La definición de (V, 2008), sigue en el mismo tema, y menciona otra característica:

Instructiva: El proceso de evaluación en sí mismo, si es producto del desarrollo de un trabajo de investigación, debe producir una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente de los educadores. Por lo

tanto, las personas involucradas en dicho proceso se instruyen, aprenden del proceso de evaluación realizado, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje como profesionales de la docencia y como personas. (Pág. 152)

La instrucción estaba reservada al rol del maestro con el alumno, pero los cambios en el sistema han sido vertiginosos que llega el boom tecnológico y asesta un golpe fuerte a la identidad del docente, ya que la formación en informática era casi nula para cualquier docente, lo que provocó que el manejo de la tecnología a su implementación no se hiciera utilizando las metodologías y estrategias adecuadas, simplemente se siguió haciendo lo que ya se hacía pero con una computadora, de hecho se puede decir que el maestro regresa en muchos casos a la enseñanza tradicional, porque le parece que la motivación intrínseca de la computadora o los pizarrones interactivos es suficiente para llamar la atención de los estudiantes, ya que es más fácil que aprendan con la interacción que se genera con los software educativos e interactivos.

En esta parte la instrucción empezó de lado y lado, se hizo necesario un re fortalecimiento tanto en el docente como en el estudiante.

En la actualidad, se puede decir que la instrucción del docente se está reforzando positivamente, ya que los maestros han seguido tomando capacitación y formación, además muchos de ellos han decidido estudiar posgrados, tanto para mejorar su formación profesional, como para alcanzar los incentivos propuestas en los esquemas de promoción.

(V, 2008), hace énfasis en otra característica:

Educativa: Cuando el proceso de evaluación del desempeño docente se ha desarrollado de modo adecuado; como consecuencia del mismo, el profesor percibe que existe una importante relación entre los resultados de la evaluación de su desempeño docente y las motivaciones y actitudes que él vive en sí mismo hacia su trabajo como educador. Por consiguiente, a partir del hecho de que el profesor conoce el cómo es percibida su labor profesional por los directivos, colegas y alumnos, tiene la oportunidad de trazarse estrategias para erradicar las insuficiencias a él señaladas. (Pág. 153)

Esta característica eminentemente educativa de los docentes que produce un buen resultado en el aprendizaje de sus alumnos, hace que también se fortalezca el compromiso con los estudiantes y su aprendizaje, que mejore ostensiblemente el conocimiento sobre las

materias que enseñan y cómo enseñarlas, se convierte en responsables de la gestión y monitoreo del aprendizaje estudiantil, para reflexionar sobre sus prácticas y aprender de la experiencia, de tal manera que de manera tácita se va convirtiendo en integrante de la comunidad del aprendizaje, mientras crece en experiencia, entusiasmo, flexibilidad y perseverancia.

Dicho lo cual, los estilos de trabajo y las normas de conducta que guían al docente hace existente una serie de cambios significativos en relación a la tarea y efectividad del desempeño docente, a lo largo de la vida profesional y en relación al proceso de construcción de la identidad, capacidades y competencias.

Finalmente, (V, 2008), señala otra característica:

Desarrolladora: Esta función de la evaluación del desempeño docente, se percibe como la de mayor importancia para los profesores evaluados. Esta función desarrolladora se cumple, cuando como resultado del proceso de evaluación del desempeño docente, se incrementa el proceso personal de madurez del evaluado; es decir, el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño docente; y en consecuencia, reduce el temor a sus propios errores y límites; sino, que aprende de ellos, y adquiere una nueva actitud que le ayudará a ser más consciente de su trabajo. (Pág. 153)

Se ha comprobado que los docentes que se apoyan durante la enseñanza en los comportamientos y respuestas de sus estudiantes, que promueven los intercambios en el aula y estimulan la reflexión y la investigación, tienen altas probabilidades de ser identificados como excelentes.

Lo anterior ha permitido actualización de los docentes, una identidad profesional más fuerte, al reunirse los docentes pueden intercambiar experiencias y volverse más críticos y reflexivos, aunque el principal problema radica en la inequidad, ya que no todos los docentes pueden tener acceso a estas posibilidades, ni todas las escuelas cuentan con los equipos necesarios para impartir una educación de calidad en pleno siglo XXI, en concreto el problema de cobertura, calidad y equidad continúa.

En efecto, toma conciencia y comprende con más claridad de todo lo que no sabe y necesita conocer; y como resultado de este proceso de madurez personal, la necesidad de perfeccionamiento se convierte en su tarea existencial como profesional y como persona.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

Citamos a (Chile, 2008), quien afirma que:

El estudio de los factores que motivan al docente a elevar su desempeño es pertinente para generar una alternativa de mejoramiento profesional encajada en su realidad sociocultural, con el objeto de innovar en el ámbito educativo, generando un docente reflexivo, abierto al cambio y consciente del rol protagónico actual, necesario para la reconstrucción del país. El problema del conocimiento científico se plantea en términos de obstáculos a superar y que se generan en el propio acto de conocer. La mente científica se debe formar en contra de los hechos. (Pág. 10)

En este sentido, el docente como tal, debe contar con aptitudes esenciales a su desempeño, concibiéndose éstas, como un conjunto de conocimientos, habilidades y valores que todas las personas necesitamos para ejercer alguna actividad sea profesional o no, en este caso la docencia; se requiere pensar no sólo en habilidades disciplinares sino también aquellas referidas al comportamiento profesional, social, las actitudes y la capacidad de innovar permanente la información hasta convertirla en conocimiento.

De este modo, las competencias se manifiestan en la medida que la persona es capaz de desarrollar en la acción un conjunto de saberes adquiridos, en el caso de los docentes, estas involucran capacidades para el desempeño profesional del individuo en la diversidad contextual que su profesión lo requiera.

Las competencias a nivel profesional de los docentes, ante todo, suponen la puesta en juego de un conjunto de valores que le otorgan un significado crítico a cada contexto en específico en que se desenvuelva el sujeto.

Desde esta perspectiva, hoy en día es posible reconocer que las competencias docentes se convierten en un punto de inflexión para sustentar y orientar los procesos educativos y sobre todo las prácticas pedagógicas.

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

Los cambios sociales y económicos que se están produciendo (mundialización, nuevas tecnologías, sociedad de la información, la necesidad de un desarrollo sostenible, la desigualdad y la fragmentación de las sociedades, la crisis de los sistemas de empleo y otros cambios sociales significativos) plantean un cambio radical para la educación y la formación del siglo XXI.

(V, 2008) Indica:

“La sociedad actual precisa de personas bien cualificadas, de individuos autónomos, capaces de adaptarse a cambios permanentes, capaces de enfrentarse sin cesar a nuevos desafíos, situaciones que se presentan en una sociedad que evoluciona a pasos agigantados”

Por otro lado, se pretenden personas responsables, solidarias, comprometidas con el resto de la sociedad, con responsabilidades cívicas, en un momento en el que las desigualdades entre las personas son mayores, y la fragmentación entre las sociedades va en aumento.

De esta manera, al hablar de competencias se proponen modelos del perfil del docente para su desempeño, en donde se encuentran las personales, académicas, tecnológicas y pedagógicas, que incluyen el uso de las didácticas, la investigación, etc.

Las competencias pedagógicas son facilitadoras de procesos de aprendizaje, los profesores o docentes deben saber conocer, seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar, crear o recrear estrategias de intervención pedagógicas efectivas. Estas competencias exigen también al docente la capacidad de estar abierto e inmerso en los cambios que se suceden a gran velocidad para orientar y estimular los aprendizajes, las comunicaciones, la convivencia y la cooperación.

De este modo, fortalecer, desarrollar y redefinir las competencias pedagógicas del docente es aportar a su cualificación e incidir en la formación integral de los estudiantes. Para optimizar la formación del formador (docente), se requiere la implementación de un proceso pedagógico integral que proyecte el desarrollo de las distintas dimensiones humanas y de la práctica pedagógica como tal.

El docente es eje fundamental en el proceso educativo para el mejoramiento de la calidad y la excelencia, es clave en la gestión pedagógica en ámbitos que ofrezcan posibilidades de crecimiento personal, institucional y del estudiante.

1.1.4.2. *Relación familia escuela comunidad.*

(Comellas, 2009), destaca que:

La familia es el primer mundo social que encuentra el niño y la niña, y sus miembros el espejo en el que niños y niñas empiezan a verse, por esto, la familia constituye el agente más importante, especialmente durante los primeros años de vida y de la calidad de la familia y de la escuela depende que los niños y niñas aprendan, desde la más temprana edad, el sentido de justicia, la valoración de su dignidad humana y del conocimiento, así como el desarrollo de actitudes asertivas frente a todo tipo de abusos contra las personas (Pág. 54).

Las familias son recursos valiosos en una reforma educativa, y los niños se benefician cuando las escuelas reconocen y estimulan el papel de los padres en el proceso.

De ambas partes también dependerá, en gran medida, que los niños desarrollen hábitos alimenticios adecuados, valoren la salud física y mental, aprendan a rechazar conductas indeseables y aprendan a valorar y cuidar el patrimonio cultural.

Las escuelas siempre han tenido dificultades para enseñar a estudiantes que no están preparados para aprender, por dificultades financieras o de otro tipo.

La profunda preocupación expresada por los padres en relación a lo que sucede con el proceso formativo de los hijos, indica que ellos comprenden claramente la necesidad de comprometerse activamente en ese proceso.

Sin embargo, muchos padres - incluyendo a aquellos que comprenden esta necesidad- no están comprometidos.

Los padres que así lo comprenden, reportan que la pobre comunicación crea grandes brechas en su conocimiento acerca de los problemas escolares y resulta en su aceptación de las cosas tal como están y su resistencia al cambio.

La comunicación también afecta el compromiso de las familias con el aprendizaje de los estudiantes, los padres involucrados con la educación de sus hijos reportan que participan en actividades que son periféricas al proceso de aprendizaje, tales como actuando de acompañantes en viajes de campo o planificando diversos eventos.

Para bien o para mal, las comunidades confían en que las escuelas hacen lo correcto. Las razones para un compromiso mínimo con las escuelas incluyen un conocimiento limitado y dudas acerca del currículo y las iniciativas de reforma, a veces una relación muy distante entre las escuelas y las familias y factores económicos y sociales.

Para algunos padres las diferencias en cuanto a idioma son también factores a considerar. No es de sorprender que todos estos factores estén interrelacionados. El aspecto de fondo es que aunque los padres estén preocupados e interesados, dudan en discutir estas preocupaciones con los educadores y permanecen fuera del proceso de mejorar la enseñanza de ciencias.

1.1.4.3. *Fundamentación teórica de la práctica docente.*

(Litwin, 2006), menciona que:

“Si la didáctica es la teoría acerca de la prácticas de enseñanza, es posible entender su propia enseñanza como el espejo en el que se refleja la teoría, espejo que significa la mejor manera de construir el conocimiento en tanto implica la reconstrucción de lo recientemente vivido en un nivel diferente” (Pág. 87).

Es decir, que la educación es una tarea práctica que implica realizar algo, cambiar las actitudes y comportamientos de la gente por lo general, lo de los niños, y que la labor del educador, del profesor es realizar una transformación en el mundo.

En la planta baja se llevan a cabo varias actividades educativas. Enseñar, aprender, instruir, castigar, demostrar, el tipo de actividades que uno puede encontrar en el aula.

En el siguiente nivel esta la teoría de la educación que se puede entender como un conjunto de principios, consejos y recomendaciones interconectados y orientados a influir en las actividades que se llevan a cabo en el nivel anterior.

En el siguiente nivel esta la filosofía de la educación cuya tarea principal es la clasificación de las actividades realizadas en los niveles anteriores y el examen de las teorías que operan en ellos para comprobar su consistencia y validez.

Para concluir esta idea es conveniente citar a (Chile, 2008), afirma que: “la educación implica un conjunto de actividades interrelacionadas que se llevan a cabo a diferentes niveles, algo así como un edificio que tiene más de un piso ocupado”

Es decir que debemos integrar en los procesos de enseñanza-aprendizaje, lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual, y que es insuficiente entrenar alumnos sólo en estrategias cognitivas y en la adquisición de destrezas procedimentales. Hay que 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.

Libertad, participación, disciplina y esfuerzo como los grandes ejes en los que se debe estructurar la praxis educativa que integre lo cognitivo, lo afectivo y la acción. Educando en el respeto a la pluralidad de opciones, abierta a todo nuevo camino y el diálogo con todos. Respetando y permitiendo que el otro sea de acuerdo con sus propias opciones. Educando para vivir en una actitud que supone sensibilidad ecológica y educación ambiental.

1.2. Gestión Educativa

(Cassasus, 2000), describe a la gestión educativa como:

La gestión educativa como disciplina es relativamente joven, su evolución data de la década de los setenta en el Reino Unido y de la década de los ochenta en América Latina. Desde entonces se desarrollan diversos modelos que representan formas de concebir la acción humana, los procesos sociales y el papel que juegan los sujetos en el interior de ellos. La gestión se dirige a la formación del ser humano y por ello, en el ámbito de la educación, el contexto interno, o al menos parte del contexto interno (los alumnos) tiende a mezclarse conceptualmente con el fin de la organización. (Pág. 2).

La gestión educativa ha sido tradicionalmente un aspecto residual del quehacer institucional dentro de la escuela, en la medida en que se ha restringido a los ‘aspectos administrativos’

los que, sin lugar a dudas, ocupaban en la teoría un lugar secundario, pero en la práctica un lugar cada vez más central.

El desconocimiento de la dimensión 'empresarial' de la institución pública en el sentido del compromiso de la organización y sus actores con la eficacia y la eficiencia, y el incremento de concepciones educativas cada vez menos centradas en el conocimiento y más en los valores, fueron elementos que no ayudaron a que los aspectos profesionales de la gestión fueran valorizados.

Los sistemas de gestión y administración que todavía sobreviven en buena parte de los países de la región son los que acompañaron el surgimiento de los sistemas escolares y responden, en la gran mayoría de los casos, a modelos de organización institucional pre burocráticos. Es decir, pueden ser caracterizados básicamente como artesanales y basados en las relaciones personales, es decir no profesionalizados.

La Gestión Educativa, debe tender al logro de los objetivos y metas educacionales, atendiendo las necesidades básicas de los alumnos, de los padres, de los docentes y de la comunidad toda, en pos de un modelo de país solidario, ético y participativo.

Para comprender las múltiples acepciones del término gestión, se han propuesto los siguientes términos: piloteo de organizaciones, innovación, exploración y explotación de lo posible, mejora continua, profesionalización de las acciones educativas, identificación de fortalezas y dificultades, pensamiento útil para la acción, reflexión para la decisión, liderazgo pedagógico, visión de futuro, comunicación y aprendizaje, estrategias, punto de apalancamiento, construcción de redes y qué tienen en común todos estos aspectos y en qué contribuyen a delimitar el concepto de gestión educativa.

Una primera aproximación al concepto de gestión es reconocer sus filiaciones.

La formación docente persigue reflexionar acerca del quehacer en la clase, confrontar teoría y práctica tomar conciencia de los propios procesos didácticos generados, con el que se busca "la coherencia entre el saber enseñado y el saber actuado", a través del cual se analizan las teorías puestas en práctica.

Desde este enfoque entendemos la práctica docente como un espacio de construcción reflexiva y meta cognitiva en el cual la lectura de nuestras prácticas y la interacción con la misma juegan un rol muy importante.

Desde un punto de vista más ligado a la teoría organizacional, la gestión educativa es vista como un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales. La gestión educativa puede entenderse como las acciones desarrolladas por los gestores que pilotean amplios espacios organizacionales.

Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades; y a la innovación permanente como proceso sistemático.

1.2.1. Definiciones de la gestión educativa.

(Díaz, 2006) , la describe de la siguiente manera:

"Es ante todo un sistema de saberes o competencias para la acción, un sistema de prácticas, que no pueden ser sólo intelectualmente aprendidas, aunque si pueden ser apoyadas o servidas por procesos intelectuales ad hoc"

Por su parte (Rodríguez, 2009) nos dicen que es:

"...el proceso emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de otras personas con la finalidad de lograr resultados de alta calidad que cualquiera otra persona, trabajando sola, no podría lograr".

(Pérez, 2010)

La gestión educativa no puede estar ajena a las políticas educacionales del país, pues de lo contrario no se prepara el ciudadano que reclama la sociedad. La concepción de la actividad educativa como encargo social y su

papel en la formación de profesionales se abre paso en la sociedad actual. En el presente no define su encargo social, sino que se encuentra condicionado por factores externos como la relación que existe entre estado-universidad, el impacto socioeconómico de la generación y difusión del conocimiento y el mercado donde el saber desempeña un papel protagónico (Pág. 18).

(Chica, 2010)

La acepción de gestión educativa aunque se encuentra estrechamente relacionada con el concepto de administración, se concibe como el conjunto de procesos, de toma de decisiones, y realización de acciones para llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación. (Pág. 18)

(Victoria, 2008)

La administración educacional, se dirige a los elementos específicos para planificar, organizar, ejecutar y controlar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Resulta difícil esbozar una conceptualización sobre lo que es administración educacional, pues se encuentran tantas definiciones como teóricos se preocupan por el tema. (Pág. 3)

(Lutz, 2010), expresa que: “La administración educacional es el conjunto de actividades interrelacionadas y encaminadas a coordinar los distintos recursos con los que se cuenta, sean materiales, financieros, tecnológicos o académicos con el fin de lograr los objetivos y metas trazados”

Al seguir los criterios de autores, todos de reconocido prestigio, en el campo de la gestión educativa se afirma que la administración de cualquier actividad académica será aquella parte del proceso de enseñanza-aprendizaje que introduce los elementos de planificación, organización, mando y control con el fin de hacerla más precisa y efectiva para conseguir las metas propuestas y por la importancia de la gestión educativa para el buen desarrollo de la calidad de la docencia que se imparte en cualquier institución educativa.

Dentro del proceso se encuentran determinados períodos, momentos o funciones administrativas (planificación, organización, mando y control) que dan vida y eficacia al proceso de administrar.

Sin embargo, es necesario considerar que el contexto académico actual presupone una situación administrativa con características muy peculiares. Un simple trasplante de las técnicas y concepciones que son efectivas en otros medios con un mayor desarrollo administrativo como la administración de negocios o la administración pública, resulta difícil y a veces, contraproducente.

La concepción tradicional de administración, que se basa en una jerarquía, una ordenación clara de superiores e inferiores, en la que aquellos tienen más autoridad y por lo tanto pueden orientar, controlar y coordinar las actividades de los inferiores, no tiene la misma validez. En las instituciones, el peso de los conocimientos especializados para la operación y desarrollo del sistema, condiciona la existencia de otra base de jerarquía y autoridad a la autoridad profesional.

La introducción de técnicas administrativas en la gestión universitaria puede describirse más como un escalonamiento de acciones que como una transformación abarcadora; es el resultado en primera instancia, de la inexistencia de un modelo integrado de gestión institucional. Las técnicas administrativas educacionales se encuentran asociadas, además, con la necesidad de establecer marcos de legitimidad para su aplicación, con el fin de facilitar el manejo de las posibles acciones de resistencia de los actores.

Como parte de la gestión educativa, la administración educacional implica un impulso hacia el cumplimiento de las metas a partir de una planificación educativa, organización educativa, mando educativo y control educativo, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias sobre el medio que se opera. Es en dicho aspecto, donde las funciones propias de la administración son aplicables mediante la administración educacional al proceso de gestión.

1.2.2. Características de la gestión educativa

(Lugo, 2010) , menciona varias características:

Escuela innovadora: Promover cambio e innovación en la institución escolar y en las aulas, posibilitando la reflexión compartida sobre la propia práctica docente y el trabajo colaborativo del profesorado. (Pág. 45)

Ella sostiene que el desafío de la reforma de la escuela secundaria está relacionado, entre otros temas, con la innovación permanente, con pensar la implementación de procesos genuinamente innovadores que apunten a lograr mejores y potentes aprendizajes en los estudiantes.

Se trata de no seguir haciendo más de lo mismo, porque nada es igual. Por ejemplo, hoy un sujeto alfabetizado –o- llamémoslo docente, además de leer y escribir, tiene que ser capaz de interaccionar con un sistema de menús mediante un teclado, un mouse y pantalla, navegar a través de documentos hipertextuales sin perderse, conocer mecanismos y procedimientos para grabar imágenes, procesarlas y difundirlas en un sitio web, tener las destrezas para buscar datos en la Red, saber discriminar y otorgar significados a las informaciones, escribir un documento y enviarlo por correo electrónico o por SMS, participar en foros, subir fotos, videos o presentaciones de Power Point para compartirlos, participar de Redes sociales, comentar Blogs académicos, abrir un Blog personal, etc.

Para poder lograrlo, la escuela de hoy -a diferencia de la escuela del siglo XIX que apuntaba a alfabetizar accediendo a la cultura impresa- se complejiza y enriquece con la enseñanza de tres alfabetizaciones: la lectoescritura, la audiovisual y la digital.

Hoy día existen nuevas propuestas donde el rol del docente, sobre todo aquellos que se encuentran encasillados en la educación casi moribunda por su desarrollo, debe cambiar: pasar a ser un activo dirigente, un orientador pluralista, un consejero desinteresado, ya que su función como formador no se limita sólo al ámbito que permiten las cuatro paredes de un aula de clase, sino que trascienden fuera de ella, con notables implicaciones en el accionar social del ser humano.

El docente es el encargado de crear y recrear condiciones afectivas y efectivas para un trabajo de gran calidad, donde el estudiante aprenda los conceptos específicos del saber, la ciencia o la tecnología, en un marco de aspectos que repercutan favorablemente en su vida futura, ya sea individual o social, bajo condiciones de independencia, creatividad y valores.

Teniendo como objetivo un desarrollo fundado en la participación responsable de los docentes en la educación se debe alentar la iniciativa, el trabajo en equipo, las sinergias, el autoempleo y el espíritu emprendedor. Para lograr todo lo anterior, la educación debe estructurarse en torno a algunos aprendizajes fundamentales que serán los pilares de la

educación: aprender a aprender, aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser.

Con respecto a esto, podemos entonces centrarnos un poco en la frase aprender a hacer, ya que este aprendizaje está directamente relacionado con la capacitación para el trabajo, es decir, ya no basta con ser altamente calificado en ciertas áreas sino que es necesario poseer otras cualidades como buena comunicación, capacidad de trabajo en equipo y saber resolver problemas de forma autónoma. Lo que hoy día se ha dado en llamar inteligencia emocional.

Seguidamente, es necesario establecer una idea clara de lo que se refiere al aprender a aprender. Para ello, es necesariamente básico tener en cuenta que el aprendizaje va más allá de la adquisición de conocimiento estructurado, sino que se trata del dominio de herramientas de aprendizaje. Es decir, se lo puede considerar como un medio, pero también como un fin de la existencia humana.

(Lugo, 2010) , mismo, sostiene otra característica:

Integración Educativa: Promover la participación activa del alumnado, tanto en el aprendizaje como en la institución, en un marco de valores donde todos se sientan respetados y valorados como personas, tanto el profesorado y de los demás profesionales del centro. (Pág. 48)

Si entendemos al aprendizaje como una construcción social, entenderemos que cada individuo desde su lugar realiza aportes y se enriquece en el intercambio con el otro. Así las diferencias, en lugar de ser un obstáculo para la tarea, son un factor fundamental que enriquece el aprendizaje y favorece el acceso a los distintos objetos de conocimiento.

Además, con el contacto con las diferencias cada persona construye su identidad, se constituye como sujeto y aprende a reconocer al otro como alguien distinto de él, ni mejor ni peor, simplemente distinto.

En este contexto, el alumno con discapacidad aprende a reconocer lo que puede y lo que no puede hacer; aprende con y de las diferencias, personales y de los otros. Con esto, también, aprenderá a reconocer y buscar su lugar en la sociedad.

Porque el trabajo, la tarea que realizamos, no depende sólo de nosotros. Un proyecto de Integración no se realiza sólo con el deseo y la voluntad, no se reduce a una cuestión de actitud y buena intención, aunque estas sean necesarias para llevar adelante cualquier trabajo.

Porque, muchas veces, los resultados obtenidos no son los esperados por las influencias que, sobre la tarea, ejercen las condiciones de trabajo. Así, a veces, solemos pensar que la integración no sirve, cuando en realidad lo que no sirve, no ayuda y se transforma en obstáculo, son las condiciones en que se desarrolla.

Y porque si no somos capaces de analizar críticamente el marco en el cual se produce nuestro trabajo, seguiremos “tapando agujeros”, haciendo las cosas como si sólo dependieran de nosotros y sin exigir -a quien corresponde- que se cumplan con las condiciones necesarias para un buen trabajo.

Otra característica de (Lugo, 2010) , es:

Liderazgo profesional: Los líderes, desarrollan su estilo gerencial, su relación con la visión, valores y metas de la escuela, en la toma de decisiones, se involucra y conoce lo que sucede en el aula, incluyendo el currículo, estrategias de enseñanza y seguimiento del progreso de los alumnos. (Pág. 52)

Más allá de las definiciones teóricas del liderazgo, la función docente está asociada a la tarea de educar y se ejercita mediante formas específicas de comportamientos que surgen del conocimiento y comprensión del hombre y su desarrollo, de la pedagogía, del saber cultural, del contexto y de la cotidianidad.

Conforme la experiencia práctica, estos comportamientos deben traducirse en acciones específicas orientadas hacia la planificación de las acciones educativas con pensamiento estratégico, para transformarla en una herramienta que le permita tener en cuenta que las decisiones que se toman ahora tendrán su efecto en el futuro, tanto en el desarrollo y oportunidades de la vida de las personas, como en la construcción de escenarios de convivencia social.

Otro aspecto del liderazgo docente, es la creación e incorporación a ambientes de aprendizajes que promuevan la interacción y la participación de los agentes involucrados.

Así mismo, debe ser un mediador para que otros aprendan en un contexto sociocultural definido, gracias a un proceso de mejoramiento continuo de transformación que los direcciona hacia la auto transformación integral.

Un aspecto invaluable, es la evaluación, tanto en los aprendizajes adquiridos por los participantes en el proceso educativo, como el proceso y producto de su acción docente para propiciar el seguimiento, el monitoreo y la retroalimentación necesarias.

Otro aspecto del liderazgo que debe ejercer es la comunicación, principalmente en sus relaciones con la familia y con otros agentes educativos para conformar comunidad de aprendizajes.

Finalmente, nunca debe abandonar la reflexión e investigación sobre sus prácticas, contrastando, en dialéctica, realidades y deseabilidades, así como realidades y teorías.

(Lugo, 2010) , mismo, sostiene como característica importante:

Visión y objetivos compartidos: La importancia de tener una visión compartida para elevar las aspiraciones de la escuela y fomentar un propósito común, son el trabajo cooperativo, comunicación efectiva, y metas compartidas, son importantes para organizaciones exitosas. (Pág. 56)

La experiencia práctica y los antecedentes investigativos, han demostrado que las escuelas son más efectivas cuando el personal construye un consenso sobre los objetivos y valores de la escuela y los pone en práctica mediante las formas sólidas de colaboración en el trabajo y la toma de decisiones; por ejemplo, la revisión de la literatura sobre organización de escuelas secundarias efectivas resalta la importancia de tener un sentido de comunidad.

Elementos de la comunidad tales como trabajo cooperativo, comunicación efectiva, y metas compartidas, dan sido identificados como cruciales para todo tipo de organizaciones exitosas, no solamente las escuelas.

Visto así, mientras que el grado en que esto es posible está parcialmente en manos del director, también depende de las características más amplias de las escuelas, pues éstas no están, necesariamente, determinadas por individuos particulares.

El trabajo colegiado y la colaboración son condiciones importantes para la unidad de propósitos.

Como se vio en la sección sobre liderazgo, las escuelas efectivas tienden a recibir participación constante del personal con relación al funcionamiento de la escuela.

Hasta cierto punto, la contribución al aprovechamiento llega a través de un fuerte sentido de comunidad entre el personal y los alumnos, fomentado por relaciones recíprocas de apoyo y respeto. Esto también es resultado de que los maestros compartan ideas, observándose y retroalimentándose mutuamente, aprendiendo unos de otros y trabajando juntos para mejorar el programa de enseñanza.

La efectividad de la escuela es evidente interdependientemente de la enseñanza efectiva en el aula. Es fundamental para las escuelas y los maestros centrar la atención tanto en la calidad como en la cantidad de la enseñanza y el aprendizaje que se llevan a cabo.

Siguiendo con las características, (Lugo, 2010) , menciona otra:

Ambiente de aprendizaje: La importancia de mantener un clima ordenado y orientado al trabajo y la forma más efectiva de estimular entre los alumnos, es reforzar buenas prácticas de aprendizaje, comportamiento y valores. (Pág. 59)

El ambiente de una escuela está determinado en parte por la visión, los valores, los objetivos de los maestros, la forma en que trabajan juntos y por el clima en que se desempeñan los alumnos: el ambiente de aprendizaje. Las características particulares que resultan de lo anterior, parecen traducirse en un ambiente ordenado y un medio de trabajo atractivo.

Con una atmósfera ordenada, es más probable que las escuelas con éxito sean lugares tranquilos en vez de sitios caóticos, en este sentido, muchos estudios han subrayado la importancia de mantener un clima ordenado y orientado el trabajo.

Así mismo, estimular el autocontrol entre los alumnos puede funcionar como un ambiente positivo en el aula, y además explicaron las desventajas de niveles altos de ruido y movimiento para lograr la concentración de los alumnos. Lo que la investigación en general

demuestra no es que las escuelas se vuelvan más efectivas al volverse más ordenadas, sino que un medio ordenado es un requisito previo para que ocurra un aprendizaje efectivo.

Definitivamente un ambiente ordenado dirigido a la estimulación del aprendizaje estaba relacionado con los logros académicos de los alumnos. La forma más efectiva de estimular el orden y dirección entre los alumnos es reforzar buenas prácticas de aprendizaje y comportamiento.

En todos los aspectos de la vida, un ambiente atractivo ayuda a desarrollar mejor cualquier actividad, así, las investigaciones sobre efectividad escolar sugiere que el medio físico de una escuela también puede afectar tanto las actitudes como el rendimiento de los alumnos.

(Lugo, 2010) , también menciona como característica:

La enseñanza y el aprendizaje como propósito: Es fundamental para las escuelas y los maestros centrar la atención tanto en la calidad como en la cantidad de la enseñanza y el aprendizaje que se llevan a cabo, y que se encuentra determinado por la calidad de los maestros que juega un papel importante en el liderazgo efectivo. (Pág. 62)

De todos los antecedentes que existen sobre el tema, se desprende claramente que la calidad de la enseñanza es un elemento central en la escolaridad efectiva.

Desde luego, esta está determinada en parte por la calidad de los maestros de la escuela y, como se puede ver, que la contratación y reemplazo de maestros juega un papel importante en el liderazgo efectivo.

Sin embargo, los maestros de alta calidad no siempre actúan conforme al total de su potencial, y los estilos y estrategias de enseñanza son factores importantes relacionados al progreso de los alumnos. Mientras que el aprendizaje es un proceso interno y no sujeto a observación directa, la enseñanza es una actividad pública y, por tanto, es más fácil de describir y evaluar.

Al examinar los hallazgos de investigaciones sobre las prácticas de enseñanza en escuelas efectivas, el factor sobresaliente que surge es lo que llamamos enseñanza con propósito.

Esto tiene una serie de elementos como: organización eficiente, claridad de propósito, lecciones estructuradas y práctica adaptable.

Finalmente (Lugo, 2010) , destaca como característica:

Una organización para el aprendizaje: Las escuelas son organizaciones para el aprendizaje, con maestros y directivos que continúan aprendiendo, manteniéndose al día en sus asignaturas e incorporando los adelantos en la comprensión de la práctica, enfatiza la necesidad de aprender en cinco niveles interrelacionados (niños, maestros, personal, organizacional y liderazgo). (Pág. 65)

1.2.3. Tipos de gestión.

La Gestión Educativa se compone de tres dimensiones: La pedagógica y didáctica, la administrativa, y la socio - humanística o comunitaria, cuyo principio base es la participación de manera colectiva, para lograr involucrar, concientizar y por lo tanto consensuar, y así alcanzar los resultados planeados y deseados. (Díaz, 2006)

Es bueno reflexionar cada uno de nosotros, que tanto hemos asimilado en ello y que tanto hemos aplicado en bien de nuestras vidas, alumnos, universidad, ciudad y país. Personalmente creo que solo hemos aumentado nuestra verborrea diaria, aunque algunos más duros que el granito, demorarán más tiempo aún en asimilarlo y otro tanto en aplicarlo.

Creo firmemente, a pesar de la aparente incongruencia, que primero hay que tomar la decisión de cambiar, antes que sugerir ideas de mejora dado que aquí hay miles, luego diagnosticar para que con la ayuda de la creatividad proponer alternativas viables y sostenibles, para volver a tomar la decisión eligiendo las más convenientes a nuestra realidad, para luego trazar un planeamiento, no dejando de lado el control, mediante la vigilancia de indicadores, retroalimentándonos con ellos, y realizando las correcciones oportunamente.

1.2.4. Ámbitos de la gestión docente

(Arregondo, 2006), menciona que:

El concepto de gestión, tal como se lo utiliza actualmente, proviene del mundo de la empresa y atañe a la gerencia. La gestión se define como la ejecución y el monitoreo

de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarios para la consecución de los objetivos de la institución. La gestión, por consiguiente, implica un fuerte compromiso de sus actores con la institución y también con los valores y principios de eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas. Desde este marco conceptual se entiende que la conducción de toda institución supone aplicar técnicas de gestión para el desarrollo de sus acciones y el alcance de sus objetivos. (pág. 43)

Con esto se expone que cuando se emprende el contenido de la gestión relacionado con la educación, es necesario establecer distinciones conceptuales entre la gestión educativa y la gestión escolar.

Mientras la primera se relaciona con las decisiones de política educativa en la escala más amplia del sistema de gobierno y la administración de la educación, la segunda se vincula con las acciones que emprende el equipo de dirección de un establecimiento educativo en particular.

Tanto los procesos de gestión educativa como los de gestión escolar son secuencias de acciones deliberadamente elegidas y planificadas en función de determinados objetivos que posibiliten la tarea de conducción.

La gestión educativa involucra las acciones y decisiones provenientes de las autoridades políticas y administrativas que influyen en el desarrollo de las instituciones educativas de una sociedad en particular.

El ámbito de operación de dichas decisiones puede ser el conjunto del sistema educativo de un municipio, un partido o un departamento, una provincia, un estado o una nación. Generalmente, las medidas incluidas en la gestión educativa se articulan con otras políticas públicas implementadas por el gobierno o autoridad política, como parte de un proyecto político mayor.

Las medidas relativas a la gestión escolar corresponden al ámbito institucional e involucran objetivos y acciones o directivas consecuentes con dichos objetivos, que apuntan a lograr una influencia directa sobre una institución particular de cualquier tipo. Se trata, en suma, de un nivel de gestión que abarca la institución escolar singular y su comunidad educativa de referencia.

Toda medida de gestión supone un componente político, en la medida en que tiende a la concreción de una intencionalidad.

Cuando el ámbito de aplicación es la institución escolar, el interés de la acción es obtener determinados resultados pedagógicos a través de lo que suele entenderse por actividad educativa escolar, llevada a cabo por cada comunidad educativa particular.

Por este motivo todos los miembros de la institución escolar implementan diariamente decisiones de política educativa cuando organizan equipos de trabajo en el aula y en la institución, cuando toman medidas administrativas y de gestión del establecimiento, cuando definen los mecanismos de inscripción de los estudiantes, las modalidades de evaluación de sus aprendizajes, etc.

La gestión institucional, en particular, implica impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas.

En este punto, en estrecha relación con la actividad de conducción, el concepto de planificación cobra importancia debido a que permite el desarrollo de las acciones de conducción-administración y gestión, ya sean educativas o escolares.

En la gestión escolar, la planificación hace posible la dirección de todo el proceso institucional, y resulta muy necesaria cuando se intenta producir cambios en el quehacer cotidiano.

1.2.4.1. *Ámbito de la gestión legal.*

El componente legal tiene que ver con el orden jurídico que requiere toda institución para poder operar, y dentro del marco de esa Ley establecer la planificación, gestión de recursos para la institución.

(Breatice, 2000) “debemos saber que para evaluar el desempeño de un docente, la institución debe contar con su Reglamento Interno y manual de operaciones”

Las disposiciones legales establecen multitud de declaraciones de expectación obligatorias en cuanto a su cumplimiento. Reciben el nombre específico de normas legales.

Cuando situamos como estándar de calidad de un proyecto curricular o de un programa especial (adaptación curricular) la adaptación a las características del entorno y los alumnos, simplemente se hace eco de una norma legal que establece la necesidad de que otros programas se elaboren teniendo en cuenta las características del entorno y los alumnos.

1.2.4.2. *Ámbito de la gestión del aprendizaje.*

La evaluación de programas requiere valorar la información obtenida sobre los componentes de un programa comparándola con algún referente interno o externo de calidad, es decir, con un criterio. En alguna propuesta se ha planteado la posibilidad de abordar la evaluación de programas sin contar con criterios previamente establecidos.

(Baeza J, 2006) Menciona:

La idea de una evaluación sin criterios no supone, contra lo que la propia expresión parece sugerir, que se establezcan valoraciones sobre un programa sin establecer elementos de comparación; por el contrario, plantea la posibilidad de criterios emergentes al proceso mismo de evaluación. (Pág. 121)

Fijar normas o estándares de evaluación requiere de un importante nivel de consenso social, para que sean reconocidas tienen que ser aceptadas colectivamente. Así, respecto del contenido del programa un criterio estándar de calidad es la coherencia entre el programa y las bases socio-psico-pedagógicas (la teoría) en que dice ampararse.

Este criterio permitiría, valorar la medida en que el programa se apoya en unos fundamentos teóricos sólidos.

En relación con el desarrollo del programa, un criterio que cuenta con el suficiente respaldo entre los evaluadores es el de la conformidad con la planificación: la constatación de un nivel aceptable de conformidad entre planificación y desarrollo es un término que permite establecer la calidad de la aplicación de un programa.

1.2.4.3. *Ámbito de la gestión de planificación.*

Entendida la evaluación como un asunto sistemático que valora los resultados de los procesos de las instituciones educativas, mediante la información de los avances en la adquisición de conocimientos y el desarrollo de capacidades de los estudiantes atribuibles al proceso pedagógico, las evaluaciones de la calidad educativa cumplen un papel orientado al mejoramiento de la calidad al determinar los logros para afianzar y las debilidades para corregir con un plan de mejora, de acuerdo con unos criterios de referencia.

(Linn, 1997) Sostiene que:

Mediante la planificación, la evaluación identifica las características personales, intereses, ritmos de desarrollo y estilos de aprendizaje del estudiante para valorar sus avances; proporciona información básica para consolidar o reorientar los procesos educativos en el desarrollo integral del estudiante; da información para estrategias pedagógicas de apoyo a los estudiantes; determina la promoción del estudiante y da información para el plan de mejoramiento institucional. (Pág. 78)

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

Las evaluaciones apuntan al mejoramiento continuo de la calidad en la prestación del servicio educativo en los diferentes niveles, con unas pruebas caracterizadas por su fundamentación pedagógica y enfoque sistémico, cuyos resultados pueden ser verificables, medibles y expresables, de manera que maestros, estudiantes y padres de familia puedan reconocer logros y limitaciones y proyectar planes de mejoramiento, pero este proceso debe ser liderado y comunicado a toda la comunidad.

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

El docente es considerado por (Díaz, Barrigas y Fernández 2001), como una persona encargada de conducir el proceso educativo el cual debe satisfacer, mediante su tarea educativa, las demandas y expectativas de la sociedad, promover y contribuir a la formación integral de ciudadanos que participen activa y responsablemente en actividades que conduzcan al bienestar social e individual; para lo cual requiere ser un estratega.

1.3.1. Definiciones de estrategias.

La gestión educativa puede considerarse como la gestión del entorno interno de la entidad docente hacia el logro de sus objetivos. Algunos autores y entidades la relacionan con los aspectos de las nuevas tendencias y transformación educativa, calidad total y uso de las tecnologías en su desarrollo.

1.3.2 Tipos de estrategias.

(Linn, 1997) la considera como "el conjunto de procesos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación"

Las estrategias de aprendizaje son el modo en que enseñamos a nuestros alumnos, su esencia, la forma de aprovechar al máximo sus posibilidades de una manera constructiva y eficiente. Vamos a explicar todos los detalles del modo de enseñanza para así poder determinar cuál sería la mejor estructura a la hora de enseñar.

Como profesores nos interesa conseguir de nuestros alumnos todo lo máximo de ellos, sin embargo existen muchas diferencias de calidad y cantidad de estrategias de aprendizaje para los alumnos.

Todos deseamos que estas técnicas de aprendizaje surjan efectos en todos por igual, pero sabemos que eso es imposible, depende de muchas cosas, desde la motivación del estudiante, inteligencia, conocimientos previos, que hacen que el resultado pueda diferir bastante del resultado final. Sin embargo está demostrado que las estrategias de aprendizaje juegan un papel muy importante en todo este proceso.

Como docentes debemos de ingeniárnosla para aprovechar al máximo no solo las posibilidades del alumno sino también las nuestras.

Y por supuesto también en estos últimos años han ido surgiendo diferentes formas de aprender, diferentes estrategias.

1.3.2.1. En la gestión legal.

Es necesario conocer el entorno y en base a él, conforme las individualidades de cada uno de los miembros de la escuela y los padres de familia, comunidad, establecer un vínculo común que sirva de herramienta de empoderamiento, entre las estrategias están:

- Mapeo de actores
- Base de datos actualizada
- Reuniones periódicas con la comunidad
- Socialización de servicios
- Diálogo permanente entre docentes y comunidad

Se requiere tener contemplado en su estructura de cambio, las condiciones laborales, de relación y significado de la enseñanza y que influyen en forma determinante en la profesionalización de la educación, como es: “el reto está en la formación de docentes, de las familias y de la comunidad en general, para que desarrollen conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan experiencias educativas significativas” (García, 2006).

El respeto y la buena convivencia social son el marco constitucional de la escuela secundaria mexicana, que busca resaltar una formación humanística, científica, técnica y artística que desarrolle en el educando capacidades y competencias individuales y de grupo.

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

La planificación institucional es el ruterio que establece los pasos a seguir por parte del docente y quien los lidera, en este caso el director.

La planificación y la organización son procesos no evadibles o fijos que hacen posible la existencia y funcionamiento exitoso de una empresa, organización o institución. Ambos términos conducen a poner cada actividad en su sitio de una manera dinámica que puede cumplir distintas finalidades lo que indica que los mismos están altamente correlacionados.

Sin embargo, está claro que para que exista una organización satisfactoria, debe existir previamente un buen trabajo de planificación, pues esto último implica ¿qué hacer? y aquello primero ¿cómo hacerlo? por ello, en la planificación y organización se razonan los objetivos y acciones, respectivamente.

La Planificación implica metas, objetivos, estrategias y planes; elementos que, posteriormente, son reflejados mediante la organización en la estructura de la institución. Para ello establecen líneas de acción, donde (Reyes, 2005), indica:

“El fortalecimiento a las facultades de decisión de los directivos, de los organismos y colegiados de las escuelas pueden establecer medidas organizativas y pedagógicas adecuadas a sus condiciones, para alcanzar en forma conjunta los propósitos educativos nacionales, con la opción de intervenir en las acciones extracurriculares convocadas por agentes internos y externos al sistema educativo” (Pág. 241)

En educación, estos dos aspectos tienen un uso muy amplio puesto que una misma institución, como el Ministerio de Educación, los aplica a nivel nacional, regional, local y de aula, descansando en ambos términos el éxito de la calidad educativa a cualquier nivel.

1.3.2.3. *En la gestión del aprendizaje.*

(Reyes, 2005), indica:

“La gestión del aprendizaje, supone interacciones dentro del ambiente. Independientemente de la planeación, independientemente del diseño, la vivencia, la ejecución de lo previsto, es un proceso en el que la gestión del docente es mediación para que los educandos aprendan. Para ello el docente requiere de competencias para interpretar los productos y las interacciones de los educandos, para leer sus representaciones y retroalimentarlas” (Pág. 98)

Esta gestión educativa trasciende en mucho la gestión administrativa del curso. Ambas son necesarias, pero las herramientas de administración que se incluyen generalmente en las plataformas estructuradas como ambientes de aprendizaje, resuelven solamente las tareas de administración, y no se encuentran en ellas otro tipo de herramientas que lo apoyen en la gestión del aprendizaje desde su acepción pedagógica.

Es el proceso de gestión que contribuye a que las estrategias partan del adecuado ejercicio de planeación, se analice la información recopilada y que los logros alcanzados se midan de acuerdo con indicadores.

Con la gestión de las estrategias para el aprendizaje, se establecen las condiciones organizacionales (educativas, administrativas y tecnológicas), financieras y culturales que permitan la implementación y apropiación de las estrategias por parte de los diferentes actores de la institución y, además, determinar si se alcanzaron los resultados esperados, la determinación de las acciones para mantenerlos y la toma de decisiones oportunas para el mejoramiento continuo.

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

La gestión requiere prácticas de liderazgo para concertar, acompañar, comunicar, motivar y educar en la transformación educativa.

Tal como lo han venido avalando diversos estudios en las últimas décadas, la construcción de escuelas eficaces requiere líderes pedagógicos. No hay transformación sobre la base de autoridades formales, impersonales, reproductoras de conductas burocráticas.

Por liderazgo se entiende aquí un conjunto de prácticas intencionadamente pedagógico e innovador. Diversidad de prácticas que buscan facilitar, animar, orientar y regular procesos complejos de delegación, negociación, cooperación y formación de los docentes, directivos, funcionarios, supervisores y demás personas que se desempeñan en la educación. Las de liderazgo dinamizan las organizaciones educativas para recuperar el sentido y la misión pedagógica desarrollada a partir de objetivos tendientes a lograr aprendizajes potentes y efectivos.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación

El tipo de investigación utilizada en el presente enfoque, es cuantitativa – cualitativa, manejada directamente por la naturaleza de la información obtenida, ya que se manejaron encuestas de orden social, mediante una técnica específica para recoger, procesar y analizar las características que se dan en la Unidad Dayuma, en el tratamiento del tema investigado.

En términos cualitativos, la investigación a través de las encuestas que fueron acompañadas de la observación, busca con los resultados la acción y participación del grupo en la elaboración de una propuesta que mejore o ayude a solucionar el problema.

La investigación que se realizó es de tipo cuantitativa por cuanto se midieron los índices de gestión, es exploratoria porque investigó bibliográficamente las diferentes teorías que concuerdan con el marco teórico y porque se realiza una exploración inicial, en dónde, se observa y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtienen datos relevantes para el estudio.; igualmente es explicativa porque al llegar a la etapa de los resultados explica uno a uno los parámetros investigados.

2.2. Contexto

La Unidad Educativa Dayuma es una Institución que se encuentra ubicada en el Barrio Bella Vista y 16 de julio. Via Auca Km 40, Parroquia Dayuma, Canton Fransisco de Orellana, Provincia de Orellana.

Actualmente El Ministerio de Educación a través de la Coordinación Zonal 2 con resolución N° 452 un 15 de octubre de 2013, luego de realizar los estudios técnicos pertinentes ha determinado que los planteles educativos Centro de Educación Básica Panecillo y el Colegio Nacional Técnico Dayuma se fusionen, es decir se convierta en una sola institución denominada "UNIDAD EDUCATIVA DAYUMA".

Es por ello que quedan atrás años y años de trabajo por parte de ambas instituciones educativas, ahora todo ese esfuerzo se concentra en una sólida institución que alberga alrededor de 570 estudiantes de básica y bato, 31 servidores públicos y 320 padres de familia conformando la Unidad Educativa Dayuma.

Esta integración permitirá consolidarse a nivel cantonal y provincial como un referente en calidad de educación, es por ello que abrimos las puertas a toda la comunidad educativa habida de conocimientos.

La institución tiene un espacio para formación y recreación de los estudiantes, aulas pedagógicas, laboratorio de computación y química, una planta administrativa, cancha múltiple una casa taller para mecánica automotriz.

En la institución existen especialidades en bachillerato en Ciencias Sociales, en ciencias Generales, en organización y Gestión de la secretaria, bachillerato General Unificado y esta institución sigue en progreso 2013 – 2014, se inició con el pre bachillerato Internacional.

2.3. Participantes

Los participantes de este proceso investigativo son seis personas, la investigadora que es la suscrita tesista, y cinco docentes de la Escuela Dayuma, dos de ellas corresponden al sexo femenino y tres al sexo masculino.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Los métodos de investigación que fueron aplicados en la presente investigación son los siguientes; analítico, sintético, hermenéutico y estadístico.

2.4.1. Métodos

a. Método analítico

Se aplicó este método para observar el comportamiento de los docentes dentro del aula, analizando de forma pormenorizada a través del empleo de la encuesta, los detalles de su desempeño profesional.

b. Método sintético

Mediante este método se sistematizó toda la información obtenida en el estudio de campo, con el fin de tener una idea clara y concisa relacionada con el desempeño de los docentes.

c. Hermenéutico

El método se enfocó a la interpretación de los resultados obtenidos de las encuestas realizadas, con la finalidad de comprender el porqué de los niveles de desempeño de los

docentes, teniendo en cuenta también los medios de consulta investigados para respaldar la investigación.

d. Método Estadístico

El método estadístico sirvió para resumir los valores individuales y analizar los datos, permitió extraer mayor información y proyectar escenarios según los cuales se puede tener una noción del desempeño de los docentes pertenecientes a la Institución Educativa.

Cada uno de los métodos empleados, y explicados anteriormente se relacionan y se complementan en la investigación porque fueron considerados pieza importante para la realización del informe, por debido a que sirvieron de guía en la obtención de diferentes parámetros a ser consideradas en el desarrollo del mismo.

2.4.2. Técnicas

Las técnicas empleadas son:

- **La observación directa**

Se observó directamente en el aula de clases, el trabajo que realizan los docentes y que es parte de su desempeño.

- **La encuesta**

Mediante la aplicación de la encuesta se logró recolectar datos de primera mano acerca de la formación y desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Dayuma.

- **Lectura**

Proceso empleado para comprender algún tipo de información localizada ya sea en medios impresos o magnéticos, relacionados con el desempeño docentes, empleado para la realización del marco teórico.

2.4.3. Instrumentos

El instrumento empleado en la investigación es el cuestionario el cual se lo presenta en los anexos del informe, el cual fue aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Dayuma, con el fin de obtener información certera relacionada con su desempeño.

El cuestionario aplicado fue tomado de instrumentos previamente validados, no obstante ha sido contextualizado al entorno nacional por parte del equipo de planificación de la la Universidad Técnica Particular de Loja, y fundamentalmente, considerando la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo reglamento.

El cuestionario compuesto en 6 puntos claves, que contienen diferentes tipos de preguntas entre las que se destacan preguntas cerradas y abiertas, muchas de las cuales son fáciles de responder.

- Primer punto: Está relacionado a datos institucionales,
- Segundo punto: Información general del investigado,
- Tercer punto: Formación docente
- Cuarto punto: cursos y capacitaciones
- Quinto punto: Información respecto de su institución educativa
- Sexto punto: Relacionado a la práctica pedagógica.

El instrumento empleado en la técnica de observación, son los apuntes recolectados.

2.5. Recursos

Los recursos utilizados fueron:

Talento humano: Investigadora, docentes investigados y Director/a de investigación.

Recursos materiales: Equipo de Computación; Copiadora, Proyector, CD, Flash memory, Materiales de oficina, Cámara fotográfica.

2.5.3. Recursos económicos:

PRESUPUESTO				
RUBROS	CANTIDAD	UNIDAD DE MEDIDA	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Aranceles				450.00
Suministros	4	Cartuchos	22,00	88,00
Gastos de movilización	40	Transporte	8,00	160,00
Material de oficina	2	Resma papel	4,50	9,00
Alimentación	24		5,00	120,00
Fotocopias	400	Copias	0,03	12,00
Internet	60	Horas	1,00	60,00
Imprevistos				44.00
TOTAL				493.00

Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

2.6. Procedimiento

Primeramente se buscó la institución educativa donde realizar la investigación, seleccionando la Unidad Educativa Dayuma, ya que se contó con el apoyo de las autoridades y cuenta con una estructura organizacional establecida.

La Unidad es matutina, con un horario de atención que va de 07h30 a 15h00, tiempo en el que se concertaron las citas para solventar inquietudes respecto al trabajo desarrollado.

Preparando todo el material a ser empleado se realizó una cita con las autoridades de la institución para conseguir el permiso y realizar la investigación, procediendo a presentar el auspicio de la Universidad de Loja, que sirvió de apoyo fundamental para realizarla.

Se acudió al establecimiento educativo con el fin de aplicar el cuestionario acerca del desempeño de los docentes de la Unidad, a quienes se encuestó.

En la aplicación del cuestionario, primeramente se presentó a los docentes a ser encuestados el propósito que abarca el mismo y la forma como está estructurado, procediendo a la entrega del mismo.

Al finalizar el cuestionario se verificó que el docente haya llenado todos los ítems, observando en la mayoría estaban llenos.

Las autoridades educativas y los docentes solicitaron que se les ayude con una copia de los resultados alcanzados.

Luego de recolectar la información, se tabularon los resultados y se realizaron las tablas estadísticas, de acuerdo a los requerimientos de la investigación, con las que se realiza el diagnóstico, análisis y discusión de resultados, de acuerdo a los lineamientos de la guía.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

(Sigfredo, 2006) , menciona que:

Los resultados que arrojan las evaluaciones internacionales señalan la necesidad de mejorar el desempeño profesional de docentes del siglo XXI, orientando los esfuerzos a transformar las prácticas educativas en el marco de la escuela, en docencia, prácticas directivas y formación de formadores de docentes.

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

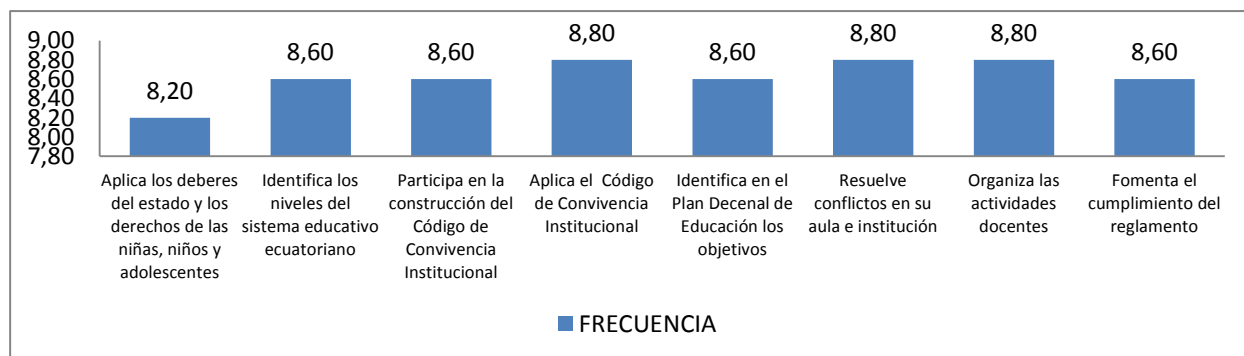
Tabla N° 1

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,20	82%
Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,60	86%
Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,60	86%
Resuelve conflictos en su aula e institución	8,80	88%
Organiza las actividades docentes	8,80	88%
Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,60	86%
TOTAL	69,00	
PROMEDIO	8,63	86%

Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014)

Gráfico N° 1



Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

La frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, en la aplicación de los deberes del Estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes; identificación de los niveles del sistema educativo ecuatoriano, participa en la construcción del Código de

Convivencia Institucional, identificación de objetivos en el Plan Decenal de Educación y el fomento al cumplimiento del reglamento es regular en todos los parámetros.

Mientras que la resolución de conflictos en su aula e institución, aplicación del Código de Convivencia Institucional y organización de las actividades docentes es igual en los 3 aspectos.

Siendo así, se debe fortalecer la formación de los profesionales de la educación, de tal suerte que se conviertan en verdaderos expertos en su propia práctica profesional, capaces de transformarla y mejorar la calidad de la educación que brindan, para ello la base del desarrollo profesional debe sustentarse en un modelo replicable y escalable, que contribuya al fortalecimiento, enriquecimiento y diversificación de las opciones de formación inicial y continua de docentes, directivos y asesores pedagógicos

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

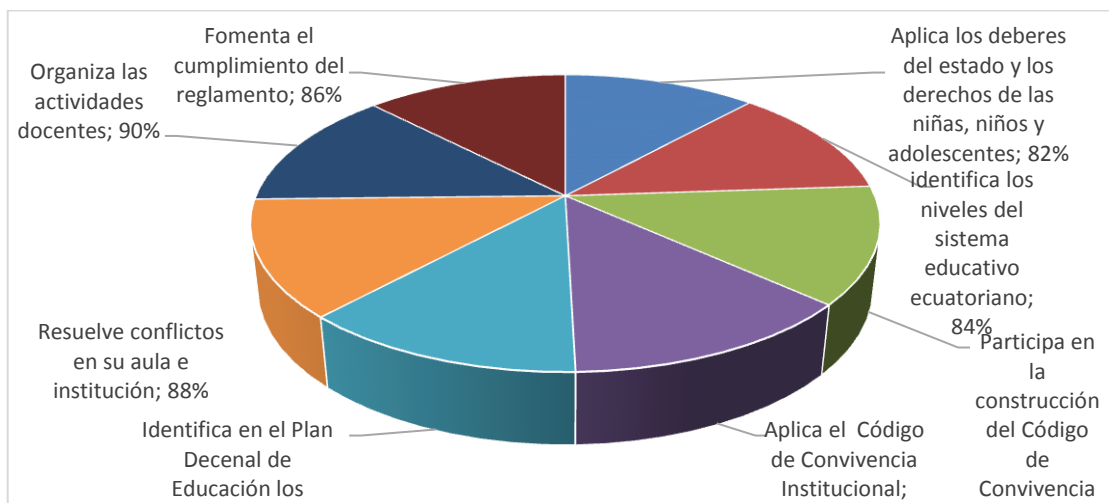
Tabla N° 2

INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,20	82%
identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,40	84%
Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,60	86%
Resuelve conflictos en su aula e institución	8,80	88%
Organiza las actividades docentes	9,00	90%
Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,60	86%
TOTAL	69,40	
PROMEDIO	8,68	87%

Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Gráfico N° 2



Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

La importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, en la aplicación de los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes; identificación de los niveles del sistema educativo ecuatoriano resolución de conflictos en su aula e institución, participación en la construcción del Código de Convivencia Institucional, y el fomento al cumplimiento del reglamento, es regular en todos los parámetros.

Igual sucede en la identificación de objetivos en el Plan Decenal de Educación, aplicación del Código de Convivencia Institucional y organización de las actividades docentes.

En esta valoración de la importancia, le toca al docente, ser un referencial por competencias, poner de relieve un claro compromiso con la figura del práctico reflexivo, eje de toda propuesta formativa. También hacer patente el cambio de visión del profesional de la educación que asume, consciente y críticamente, la construcción de la tarea docente con cada una de las acciones que emprende.

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

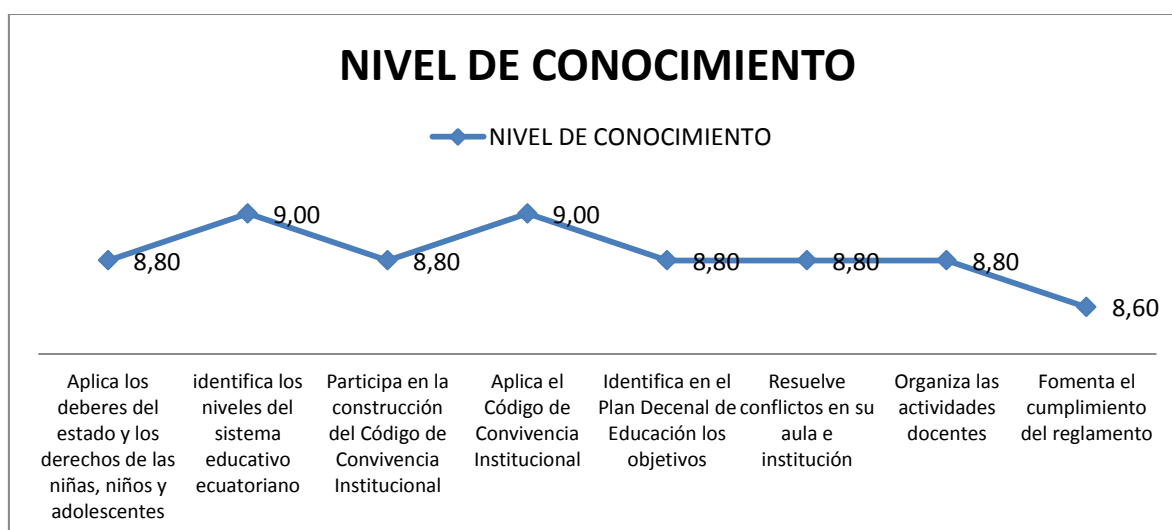
Tabla N° 3

INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,80	88%
identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,00	90%
Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,80	88%
Resuelve conflictos en su aula e institución	8,80	88%
Organiza las actividades docentes	8,80	88%
Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,60	86%
TOTAL	70,60	
PROMEDIO	8,83	88%

Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014)

Gráfico N° 3



Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014)

El nivel de conocimiento que tiene el docente del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, en la aplicación de los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y

adolescentes; identificación de los niveles del sistema educativo ecuatoriano, participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional, identificación de objetivos en el Plan Decenal de Educación y el fomento al cumplimiento del reglamento, es del igual en todos los parámetros.

Mientras que la resolución de conflictos en su aula e institución, aplicación del Código de Convivencia Institucional y organización de las actividades docentes es igual en todos los aspectos.

En este sentido se debe orientar la formación continua a la participación en colectivos escolares conformados por directivos y docentes, a fin de que puedan hacer un trayecto de formación que les fortalezca en lo individual, pero que al mismo tiempo, les articule y genere condiciones institucionales para la transformación y mejora de las prácticas educativas: mejora de la cultura de la escuela y conformación de comunidades de aprendizaje y de práctica.

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

(Rodríguez, 2009) Expresa que:

El cambio es el signo de estos tiempos y ha llevado a las sociedades a adquirir características y rasgos inéditos; se vienen gestando desde la segunda mitad del siglo pasado, pero es ahora que su impacto conduce a cuestionarse dónde y qué se debe transformar en la educación

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

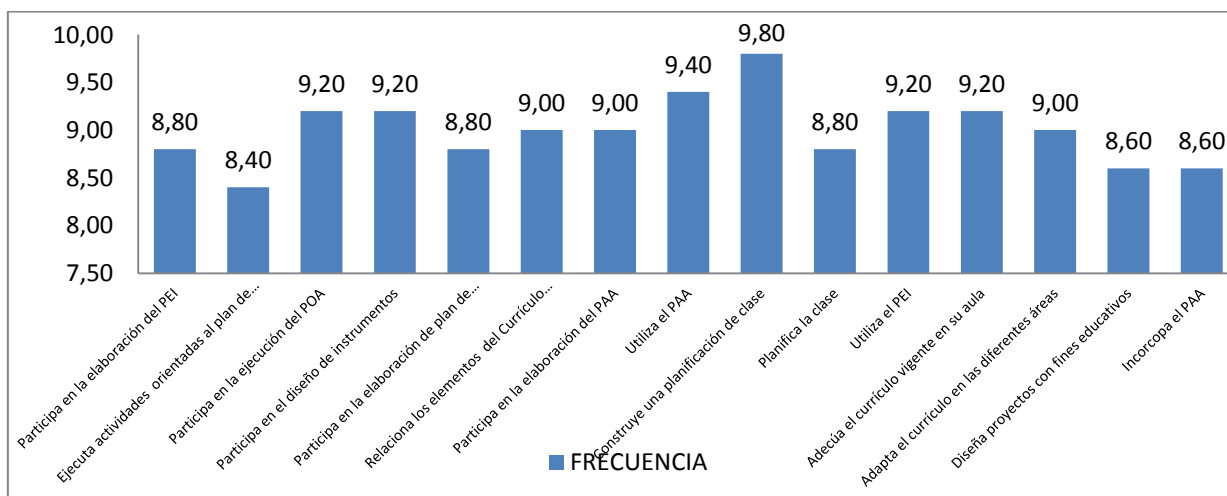
Tabla N° 4

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Participa en la elaboración del PEI	8,80	88%
Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,40	84%
Participa en la ejecución del POA	9,20	92%
Participa en el diseño de instrumentos	9,20	92%
Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,80	88%
Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,00	90%
Participa en la elaboración del PAA	9,00	90%
Utiliza el PAA	9,40	94%
Construye una planificación de clase	9,80	98%
Planifica la clase	8,80	88%
Utiliza el PEI	9,20	92%
Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	90%
Diseña proyectos con fines educativos	8,60	86%
Incorpora el PAA	8,60	86%
TOTAL	135,00	
PROMEDIO	9,00	90%

Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Gráfico N° 4



Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Respecto a la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación; la participación en la elaboración del PEI, participación en la ejecución del POA, participación en el diseño de instrumentos, participación en la elaboración de plan de gestión de riesgos, relación los elementos del Currículo Nacional, participación en la elaboración del PAA, uso del PAA, planificación de clase, uso del PEI, adecuación del currículo vigente en su aula, adaptación del currículo en las diferentes áreas, se mantiene una frecuencia media.

Mientras que en la ejecución de actividades orientadas al plan de mejoras, diseño de proyectos con fines educativos, e incorporación del PAA, la frecuencia es media.

Esta tendencia, revela que el ejercicio docente está lejos de alcanzar los niveles de corresponsabilidad en la planificación de la mejora docente, siendo que la planificación es la base proyectual de cualquier sistema; si un maestro no planifica al menos su clase, mal puede ejecutar y menos evaluar con claridad y objetividad

3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación.

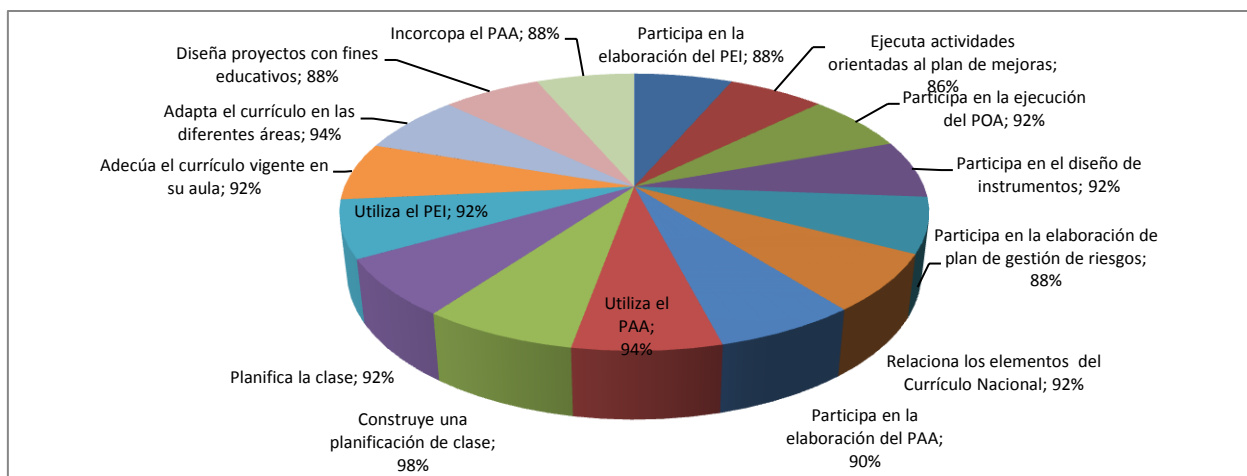
Tabla N° 5

INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
Participa en la elaboración del PEI	8,80	88%
Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,60	86%
Participa en la ejecución del POA	9,20	92%
Participa en el diseño de instrumentos	9,20	92%
Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,80	88%
Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
Participa en la elaboración del PAA	9,00	90%
Utiliza el PAA	9,40	94%
Construye una planificación de clase	9,80	98%
Planifica la clase	9,20	92%
Utiliza el PEI	9,20	92%
Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
Incorpora el PAA	8,80	88%
TOTAL	136,60	
PROMEDIO	9,11	91%

Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014)

Gráfico N° 5



Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Respecto a la importancia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación; participación en el diseño de instrumentos, la ejecución de actividades orientadas al plan de mejoras, participación en la elaboración de plan de gestión de riesgos, relación los elementos del Currículo Nacional, participación en la elaboración del PAA, uso del PAA, planificación de clase, uso del PEI, adecuación del currículo vigente en su aula, adaptación del currículo en las diferentes áreas, se mantiene una frecuencia del similar establecida en el nivel medio.

Mientras que en la participación en la elaboración del PEI, participación en la ejecución del POA, diseño de proyectos con fines educativos, e incorporación del PAA, la frecuencia es baja.

En este sentido, la importancia va ligada a la frecuencia con que se presentan los hechos, de tal manera que se justifique la mejora operativa de la aplicación –por parte de los docentes- de las políticas de transformación, tal como está pasando en la actualidad en el sistema educativo ecuatoriano.

Las políticas por si solas, ni siquiera con la implementación física y tecnológica, se convierte en operativa, mientras no exista el compromiso del Talento Humano, que tiene una triangulación en los padres, los maestros y los estudiantes.

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

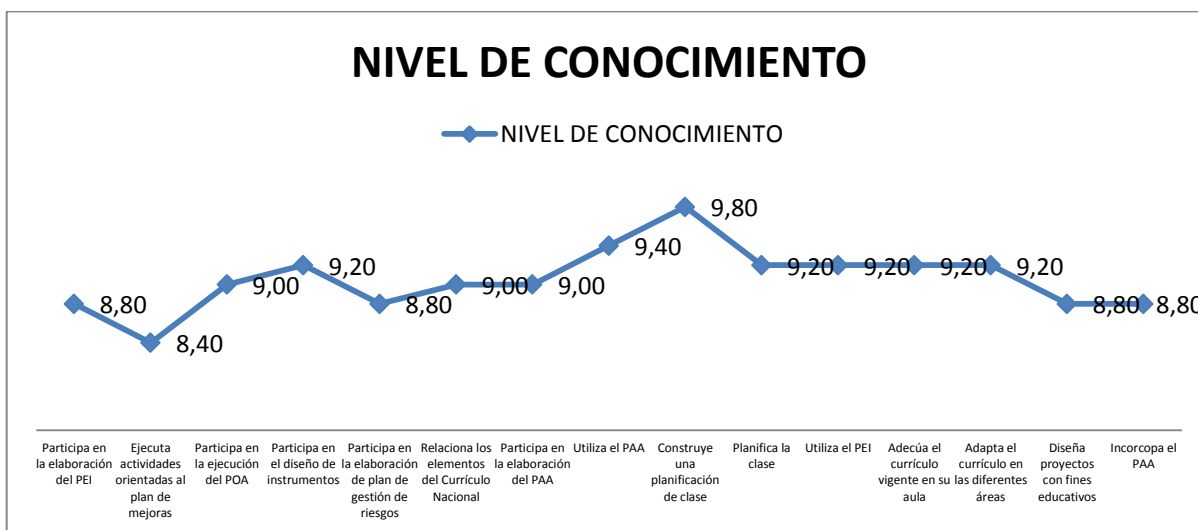
Tabla N° 6

INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
Participa en la elaboración del PEI	8,80	88%
Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,40	84%
Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
Participa en el diseño de instrumentos	9,20	92%
Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,80	88%
Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,00	90%
Participa en la elaboración del PAA	9,00	90%
Utiliza el PAA	9,40	94%
Construye una planificación de clase	9,80	98%
Planifica la clase	9,20	92%
Utiliza el PEI	9,20	92%
Adecúa el currículo vigente en su aula	9,20	92%
Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
Incorpora el PAA	8,80	88%
TOTAL	135,80	
PROMEDIO	9,05	91%

Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Gráfico N° 6



Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

En cuanto al nivel de conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la planificación; participación en el diseño de instrumentos, la ejecución de actividades orientadas al plan de mejoras, participación en la elaboración de plan de gestión de riesgos, relación los elementos del Currículo Nacional, participación en la elaboración del PAA, uso del PAA, planificación de clase, uso del PEI, adecuación del currículo vigente en su aula, adaptación del currículo en las diferentes áreas, mantiene una frecuencia regular.

Mientras que en la participación en la elaboración del PEI, participación en la ejecución del POA, diseño de proyectos con fines educativos, e incorporación del PAA, frecuencia regular.

La escuela que hasta hoy se conoce como representativa del sistema, está siendo cuestionada por la calidad, el servicio y los resultados que ofrece, lo ideal es una escuela en la que triunfen aquellos que traen consigo un buen bagaje cultural aportado por su socialización primaria, ya que aquellos que no lo tienen, difícilmente pueden acceder a nuevos conocimientos

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión

Otro impacto de la globalización es en los aspectos políticos, en especial respecto a las características y obligaciones de los Estados, los cuales se vuelven más importantes que en el pasado.

(V, 2008), indica que: “La globalización conduce a nuevas formas de vivir en sociedad, de hacer política, nuevas formas de producción y de mercado, nuevas formas de comunicación y de relacionarse”

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

La planificación educativa es una estrategia de enseñanza efectiva, es un factor relevante para mejorar el sistema de aprendizaje y de enseñanza.

La planificación permite plantear objetivos, fijar metas, desarrollar actividades, medir resultados y proponer alternativas de solución.

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

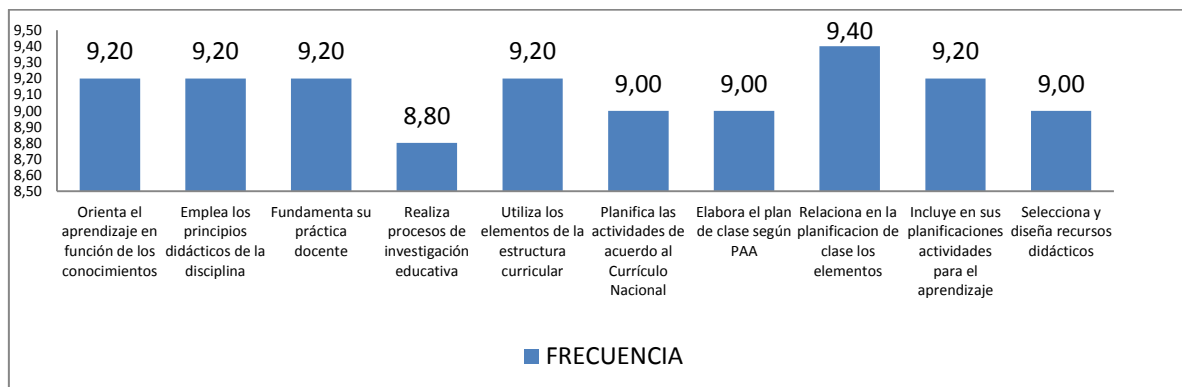
Tabla N° 7

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
Realiza procesos de investigación educativa	8,80	88%
Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,20	92%
Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,00	90%
Elabora el plan de clase según PAA	9,00	90%
Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,20	92%
Selecciona y diseña recursos didácticos	9,00	90%
TOTAL	91,20	
PROMEDIO	9,12	91%

Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Gráfico N° 7



Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Por otra parte, ante la complejidad de la vida actual, con los cambios dados en el entorno familiar, la escuela cada vez más tiene que tomar responsabilidades de socialización primaria, que antes no le correspondían: influir en el desarrollo socioemocional, por ejemplo. Lo anterior exige comprender que la relación del niño con sus maestros, el ambiente de aula, la dinámica misma de la escuela, influyen de manera determinante en el desarrollo de los alumnos. Si bien su función es orientar el aprendizaje conforme lo que conoce –tanto el maestro como el estudiante- el docente no debe dejar de utilizar todas las herramientas

curriculares que le permitan hacer una planificación y aplicación adecuada del proceso, que le permita obtener los resultados planteados por el sistema educativo.

Si se observan los resultados, de toda la investigación, el cuello de botella está en la planificación, que no es realizada conforme la exigencia y responsabilidad implícita del sistema.

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

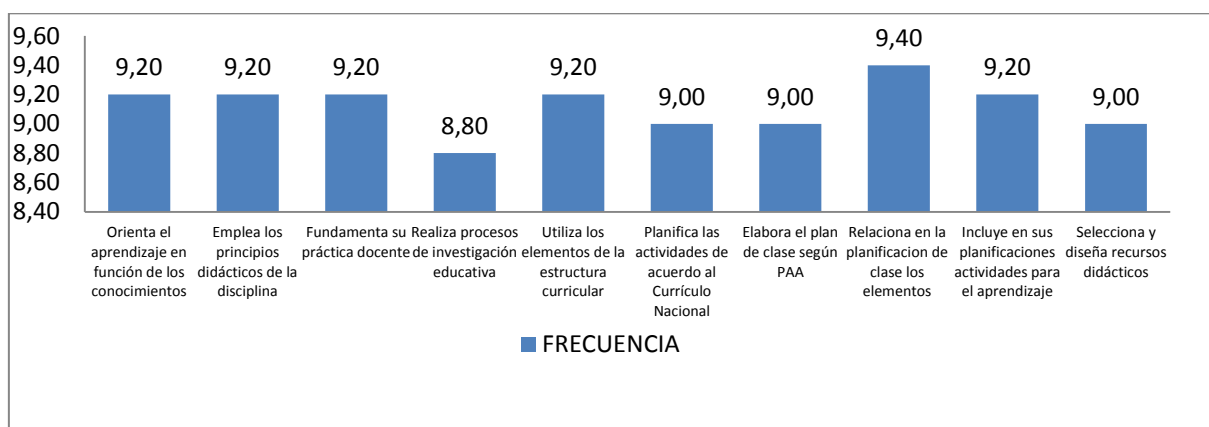
Tabla N° 8

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
Fundamenta su práctica docente	9,20	92%
Realiza procesos de investigación educativa	8,80	88%
Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,20	92%
Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,00	90%
Elabora el plan de clase según PAA	9,00	90%
Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,20	92%
Selecciona y diseña recursos didácticos	9,00	90%
TOTAL	91,20	
PROMEDIO	9,12	91%

Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014)

Gráfico N° 8



Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy (2014).

Para medir el nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, se revisaron los aspectos de orientación del aprendizaje en función de los conocimientos, empleo de los principios didácticos de la disciplina, fundamentación de la práctica docente, ejecución de procesos de investigación educativa, uso de los elementos de la estructura curricular, planificación de las actividades de acuerdo al Currículo Nacional, elaboración del plan de clase según PAA, relación de la planificación de clase con los elementos curriculares, inclusión en sus planificaciones de actividades para el aprendizaje, y la selección y diseño de recursos didácticos; en donde se obtuvo un nivel promedio entre el 8,80% y 9,20 %.

En este sentido, vale destacar que los docentes no están del todo empapados sobre la proyección de transformación de la calidad educativa en Ecuador, que comprende los rubros de cobertura, equidad, eficacia, eficiencia y pertinencia.

Esto se pudo evidenciar en los resultados, ya que estos criterios son útiles para comprobar los avances de un sistema educativo; pero, destaca el Plan Nacional de Desarrollo 2007 – 2015, deben verse a la luz del desarrollo de los alumnos, de los requerimientos de la sociedad y las demandas del entorno internacional.

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

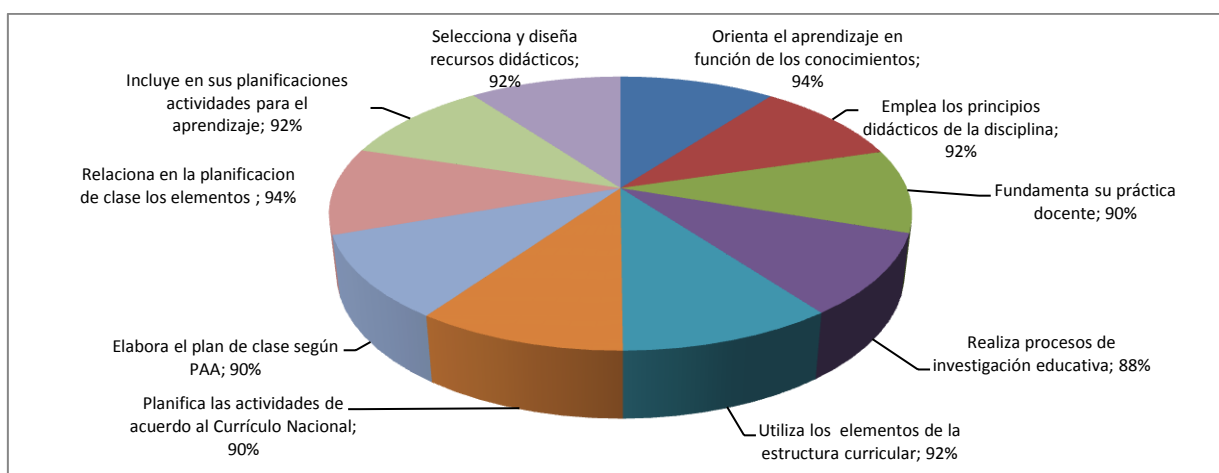
Tabla N° 9

INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,20	92%
Fundamenta su práctica docente	9,00	90%
Realiza procesos de investigación educativa	8,80	88%
Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,20	92%
Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,00	90%
Elabora el plan de clase según PAA	9,00	90%
Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,20	92%
Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
TOTAL	91,40	
PROMEDIO	9,14	91%

Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Gráfico N° 9



Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

También se midió el nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza docente.

Considerado que la planificación permite un uso efectivo de los recursos sean éstos, talento humano, tiempo o instrumentos educativos, se consulta como el docente orienta el aprendizaje en función de los conocimientos; si emplea los principios didácticos de la disciplina, fundamenta su práctica docente o realiza procesos de investigación educativa; utiliza los elementos de la estructura curricular; planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional ; elabora el plan de clase según PAA; relaciona en la planificación de clase los elementos; si incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje; selecciona y diseña recursos didácticos; y en todos, el resultado alcanza el 90%.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Samper, el ex presidente colombiano muy claramente señala (CEPAL & OEI, 2002, p. 48) cómo ha cambiado la visión que se tiene de la educación, de ser considerada una variable exógena del desarrollo social, pasa a ser considerada "... una variable endógena en las concepciones sociales del desarrollo. A mayor inversión en educación, mayor productividad individual y la suma de las productividades individuales termina por convertirse en la productividad social."

La educación toma una importancia en el mundo actual que nunca antes había tenido. Ante estos cambios no es posible seguir educando de la misma manera. "Si la tecnología es la

base de la mejora en la calidad de vida, es evidente que los países que no les es posible seguir el paso a la renovación tecnológica, “... están condenados a trabajar con unos sistemas de producción que no pueden ser competitivos.” (Esteve, 2003, p. 21)

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

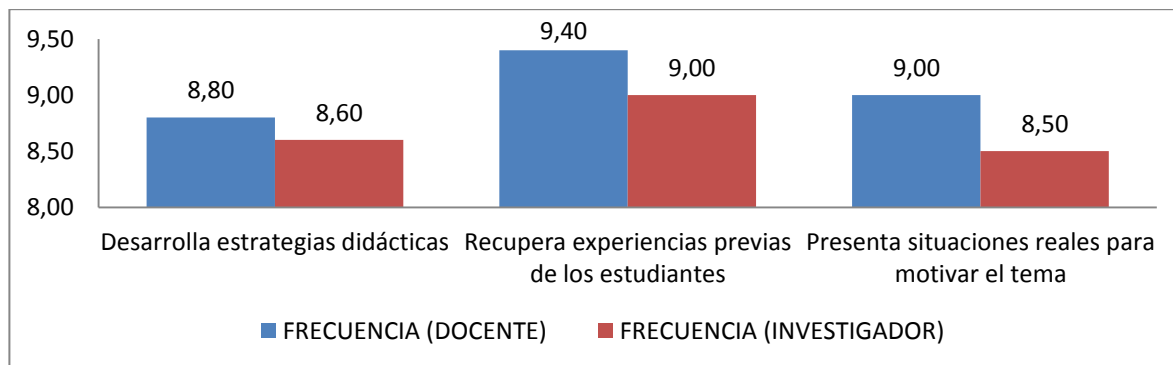
Tabla N° 10

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,80	8,60	88%	86%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	9,00	94%	90%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,00	8,50	90%	85%
TOTAL		27,20	26,10		
PROMEDIO		9,07	8,70	91%	87%

Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014)

Gráfico N° 10



Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

En cuanto al nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, se consultó si desarrolla estrategias didácticas, recupera experiencias previas de los estudiantes y presenta situaciones reales para motivar el tema; en todos los componentes investigados, se midió la frecuencia del docente versus la frecuencia del investigador, obteniéndose un nivel promedio de 8 a 9%, es decir que hay una aplicación media en todos los componentes.

En este sentido, se pudo visibilizar que el trabajo de preparación previa de la clase no es el idóneo, sin embargo existen aisladas iniciativas que pueden ser mejoradas a partir del diagnóstico.

3.3.2.2 Nivel 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

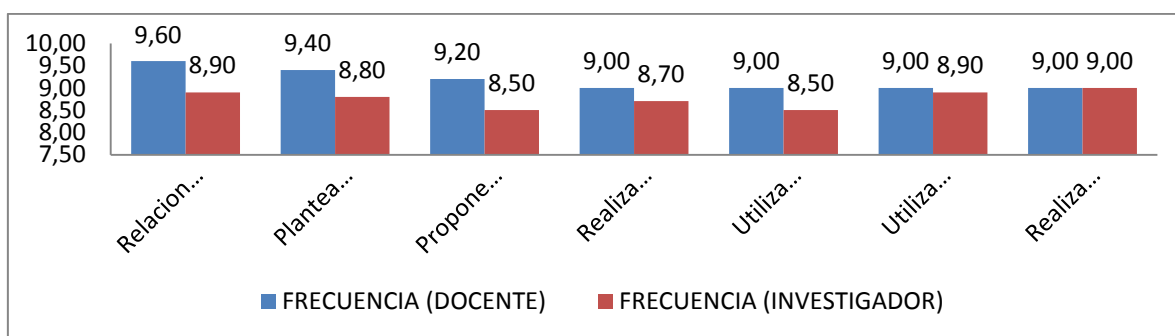
Tabla N° 11

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	8,90	96%	89%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	8,80	94%	88%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	8,50	92%	85%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,00	8,70	90%	87%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	8,50	90%	85%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	8,90	90%	89%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,00	9,00	90%	90%
	TOTAL	64,20	61,30		
	PROMEDIO	9,17	8,76	92%	88%

Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Gráfico N° 11



Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Para medir el nivel 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, se consultó si relaciona el tema con la realidad, plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, propone actividades alternativas metodológicas; realiza actividades para organizar, sistematizar; utiliza estrategias metodológicas y los recursos del medio para generar aprendizaje; realiza actividades para la aplicación del conocimiento; y los resultados arrojaron una cifra promedio del 90%. Cualquier actividad humana debe partir de un diagnóstico real y el proceso educativo no es la excepción.

La teoría es una guía, los textos estandarizan un sistema, pero la aplicación de la norma es efectiva sólo cuando es contextualizada adecuadamente, en este sentido, relacionar la clase con el medio es el mecanismo ideal para que esta surta los resultados esperados, contrario a eso sería un trabajo estéril.

3.3.2.3. Nivel 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. EVALUCIÓN.

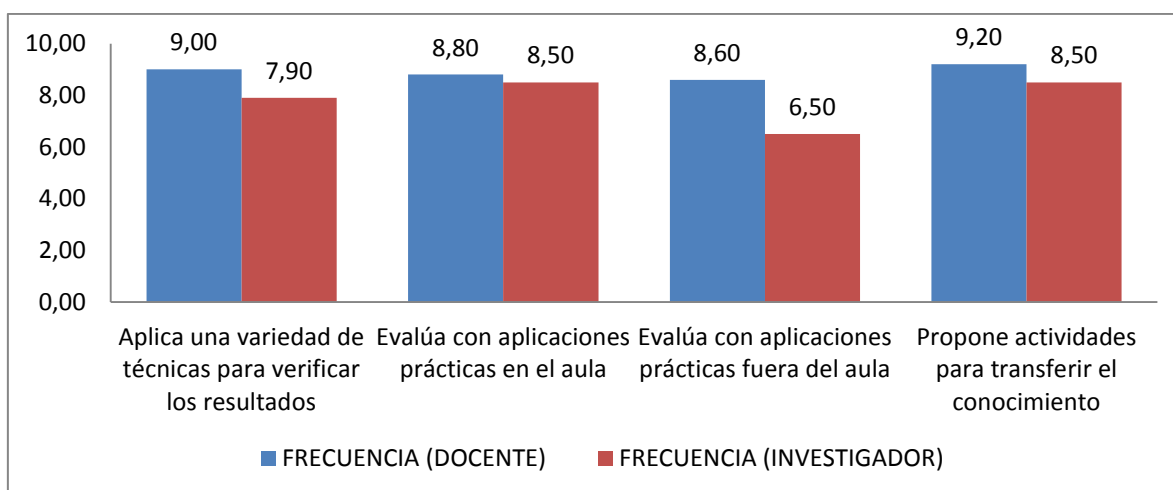
Tabla N° 12

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	7,90	90%	79%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,80	8,50	88%	85%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	6,50	86%	65%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	8,50	92%	85%
TOTAL		35,60	31,40		
PROMEDIO		8,90	7,85	89%	79%

Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Gráfico N° 12



Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Para medir el nivel 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, se les consultó si aplica una variedad de

técnicas para verificar los resultados, evalúa con aplicaciones prácticas en el aula, aplicaciones prácticas fuera del aula, y si propone actividades para transferir el conocimiento, en donde se obtuvo un nivel promedio de resultados entre el 8.5 y 9%.

La gestión hace la diferencia en la ejecución de la educación. Para nadie es desconocido que las instalaciones físicas de los establecimientos educativos del país, no han sido los más idóneos, todo lo contrario han sido deficientes, sin embargo, es la gestión del proceso dentro de clases lo que ha marcado la diferencia del desempeño docente y los resultados que ha conseguido en el proceso formativo de niños y niñas.

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

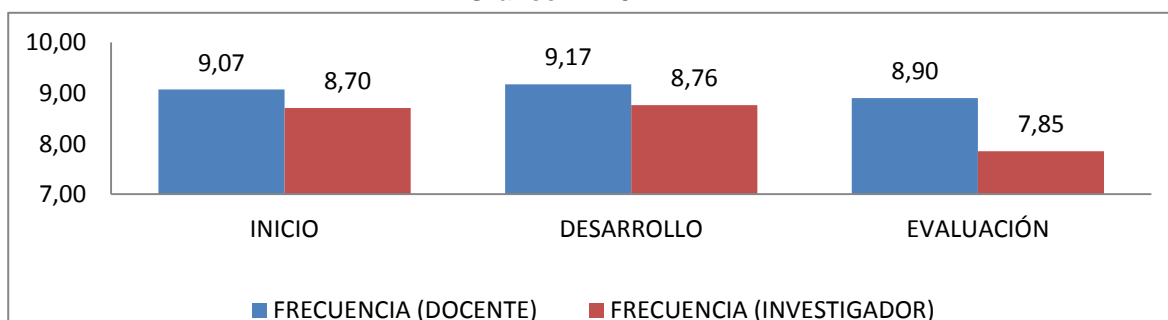
Tabla Nº 13

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,07	8,70	91%	87%
3.12	DESARROLLO	9,17	8,76	92%	88%
3.13	EVALUACIÓN	8,90	7,85	89%	79%
	TOTAL	27,14	25,31		
	PROMEDIO	9,05	8,44	90%	84%

Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Gráfico Nº 13



Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Para medir el nivel 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, se midió inicio, desarrollo y evaluación, en la que prevaleció el inicio, según el criterio del docente, mientras que en la apreciación del evaluador la frecuencia se manejó entre el 8 y el 7%.

La educación en el país, más que un proceso ha sido un hábito, las prácticas educativas resultan del día a día, de la necesidad, al no haber planificación, menos hay gestión y evaluación, de ahí que el maestro al sentirse observado, surge en él la necesidad de revisar su procedimiento.

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

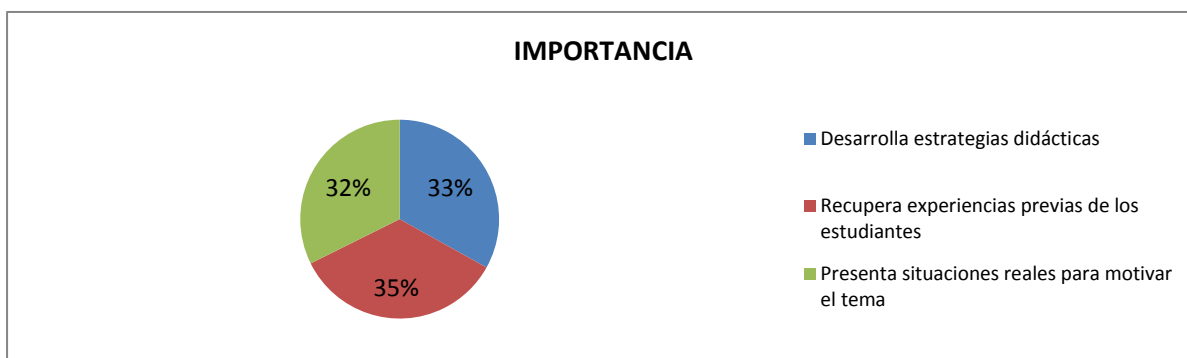
Tabla N° 14

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	90%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,40	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,80	88%
	TOTAL	27,20	
	PROMEDIO	9,07	91%

Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Gráfico N° 14



Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Para medir el nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, se midió el desarrollo de estrategias didácticas que expresó un 33% de aplicación, la recuperación de las experiencias previas de los estudiantes que por su recurrencia es la práctica didáctica más

habitual en el proceso de enseñanza aprendizaje en estos sectores, mientras que a la hora motivar las clases no todos los docentes presentan situaciones reales que puedan aportar al proceso comparativo y la inferencia de los estudiantes.

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

Tabla N° 15

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	94%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	92%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	92%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	90%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,00	90%
TOTAL		64,60	
PROMEDIO		9,23	92%

Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Gráfico N° 15



Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Para determinar el nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, desde la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, se

observó si el maestro relaciona el tema con la realidad, plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, propone actividades alternativas metodológicas, realiza actividades para organizar, sistematizar, utiliza estrategias metodológicas y los recursos del medio para generar aprendizaje, y si realiza actividades para la aplicación del conocimiento, en donde se observó una práctica promedio de ejecución.

En este sentido, los maestros están desarrollando prácticas recurrentes, algunas ya no son tan acordes al nuevo modelo ejecutivo y la necesidad tecnológica, pero en sí, han sido parte de su trabajo a la hora de ejecutar la clase, aunque los resultados no sean los óptimos.

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

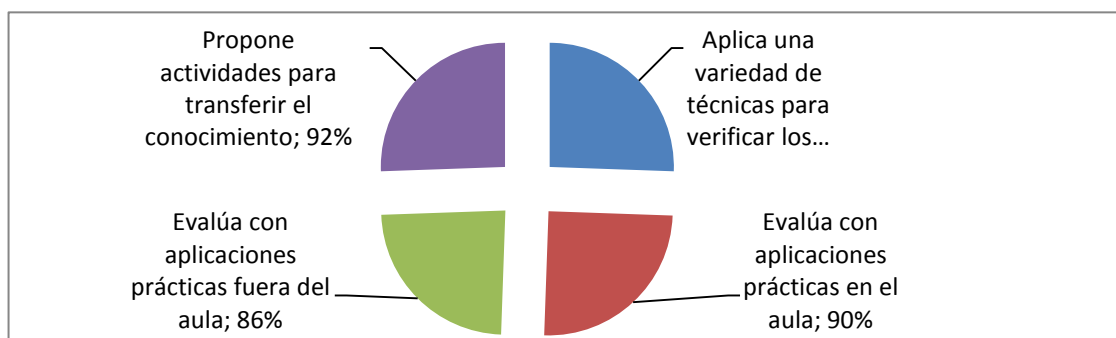
Tabla N° 16

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	86%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	92%
	TOTAL	36,00	
	PROMEDIO	9,00	90%

Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Gráfico N° 16



Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Para medir el nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente desde la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, se observó que ellos

proponen actividades para transferir el conocimiento, y evalúa tanto en el aula como fuera de ella.

Si les consultamos a ellos su percepción, ellos consideran que su práctica es la adecuada porque es lo que han hecho siempre, más allá de los resultados, esta actitud de inmediatez y cumplimiento de horarios más que de objetivos ha llevado a un amplio sector de la educación a desligarse de los verdaderos objetivos del proceso enseñanza – aprendizaje. Si bien los principios, las políticas y los recursos han cambiado y aumentado, la actitud del docente –principalmente- no está tan cerca del compromiso que se necesita para que la historia cambie.

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

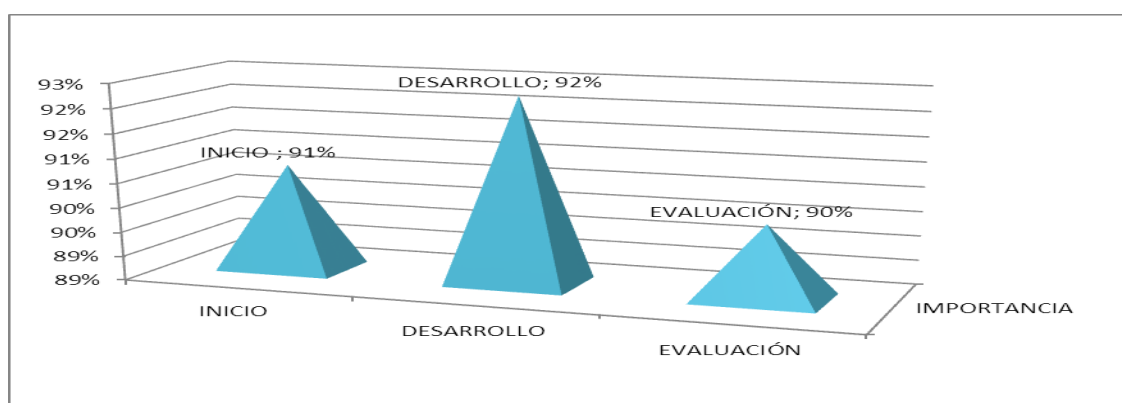
Tabla Nº 17

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,07	91%
3.12	DESARROLLO	9,23	92%
3.13	EVALUACIÓN	9,00	90%
	TOTAL	27,30	
	PROMEDIO	9,10	91%

Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Grafico N 17



Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

En una visión global, el nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje,

considerando el inicio, el desarrollo y la evaluación desde la percepción de los propios docentes ellos consideran que los niveles son óptimos.

En la actualidad, los directivos o quienes vayan a ocupar esos cargos están siendo preparados, anteriormente sólo se les asignaba la función, quienes por iniciativa aplicaban métodos de gestión, liderazgo y administración, obviamente despegaban en el ejercicio de sus funciones, mientras que otros no lo han hecho y se han remitido a responder conforme la asignación estatal que durante muchos años estuvo totalmente en descontextualización.

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

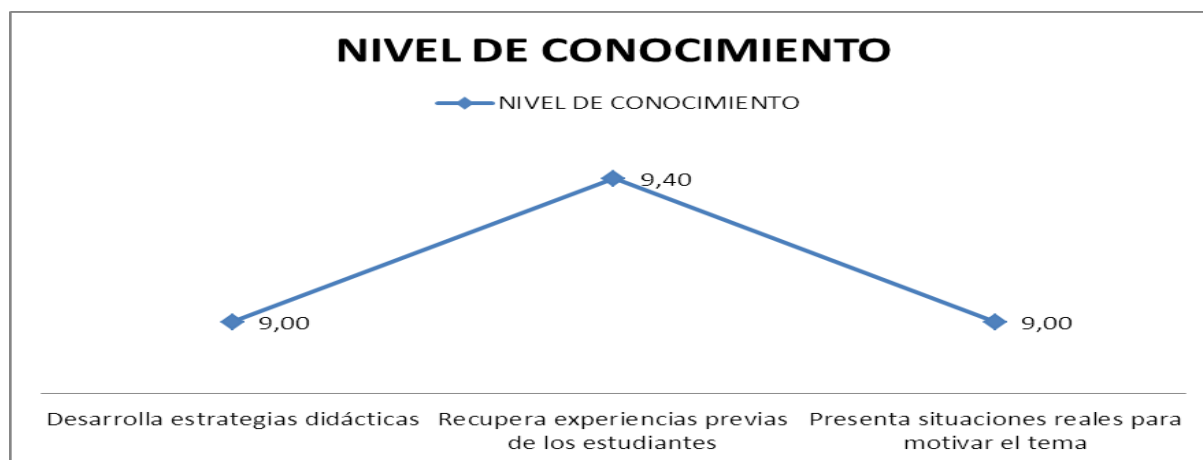
Tabla N° 18

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	9,40	94%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,00	90%
	TOTAL	27,40	
	PROMEDIO	9,13	91%

Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Gráfico N° 18



Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

En términos finales, se midió el nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, en el cual ellos lo que más realizan es la recuperación de las experiencias previas de los estudiantes para armar su propia estrategia de aprendizaje. Ante la falta de recursos didácticos otorgados por el Estado y ante la falta de gestión administrativa, la educación durante mucho tiempo se remitió a ser oral e inmediata, y en muchos casos en un monólogo del maestro hablando y el alumno escuchando, en otras circunstancias, el docente pocas veces preparó su clase, sólo llegó a darla y con eso cumplía, al no haber una planificación, tampoco había un elemento de medición.

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

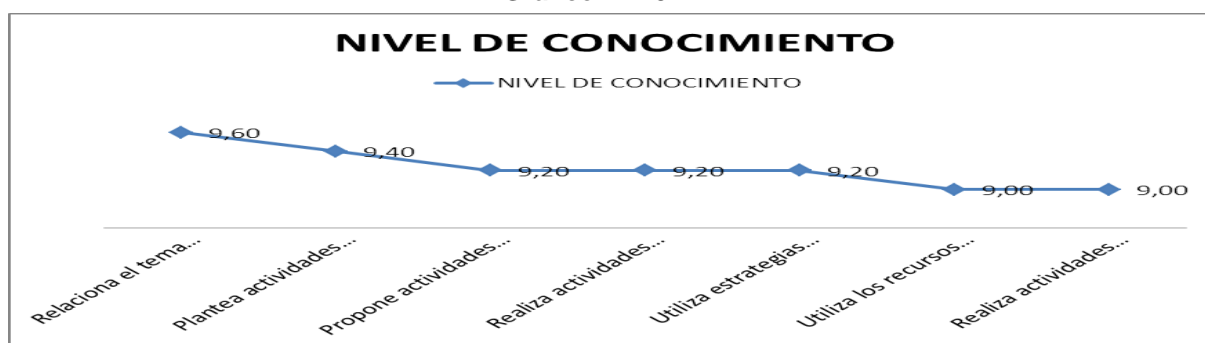
Tabla Nº 19

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,40	94%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	92%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	92%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	90%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,00	90%
TOTAL		64,60	
PROMEDIO		9,23	92%

Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Gráfico Nº 19



Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Igualmente para determinar el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, en la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, se observó la relación que tiene en el manejo del tema, su planteamiento de actividades, el uso y aplicación de recursos y estrategias. La curva de En este sentido, existen docentes que si relacionan el tema de clases con la realidad, plantean actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, estos casos excepcionales básicamente responden a la materia, alguno comentaba que las clases de ciencias son más prácticas porque todos los elementos están en el contexto.

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

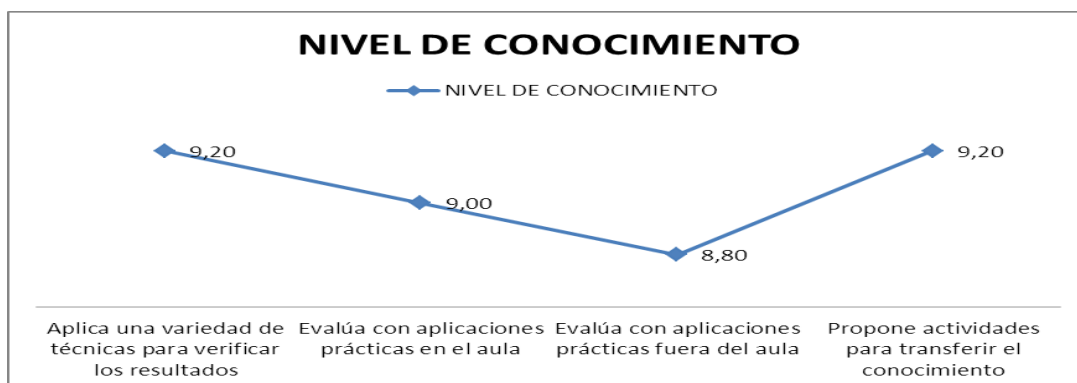
Tabla N° 20

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,80	88%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	92%
TOTAL		36,20	
PROMEDIO		9,05	91%

Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Gráfico N° 20



Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Para medir el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, de la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje, se observó que el índice o nivel promedio es de 9, pero que existe un margen inferior cuando se trata de la evaluación práctica fuera del aula de clases.

Una gran mayoría, aplica la misma técnica para verificar los resultados de sus clases, esto es la prueba práctica, es lo cotidiano, lo que siempre han hecho, pero otros en cambio sacan al estudiante del aula de clases, lo llevan fuera de ella y lo embarcan en una experiencia diferente, como compartir con otros lo aprendido, y lo cual, se convierte en un sistema de evaluación de doble entrada, en donde el estudiante enseña a la vez que aprende.

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

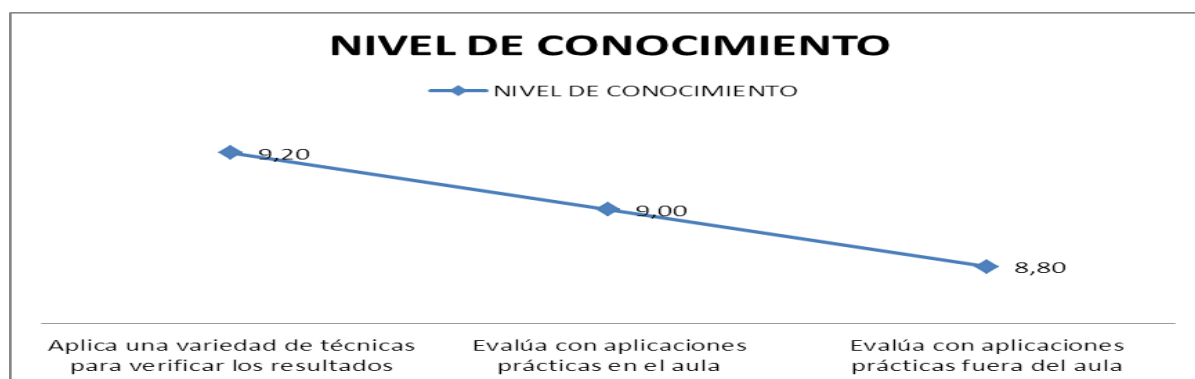
Tabla N° 21

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	90%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,80	88%
	TOTAL	27,00	
	PROMEDIO	9,00	90%

Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Gráfico N° 21



Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

En el mismo ámbito evaluativo, se evaluó el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de gestión del aprendizaje desde su percepción del docente en donde se pudo observar una curva descendente desde la aplicación de técnicas para verificar los resultados del proceso y la evaluación práctica fuera del aula de clases.

En sí la parte evaluativa refleja claramente lo que en sí es el proceso educativo, desde su planificación, ejecución y aplicación, no hay planificación real. Los planes institucionales, de aula y de clase han sido de mero trámite, pero no de aplicación, no ha surgido esa transformación y ahí se genera un desfase en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

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

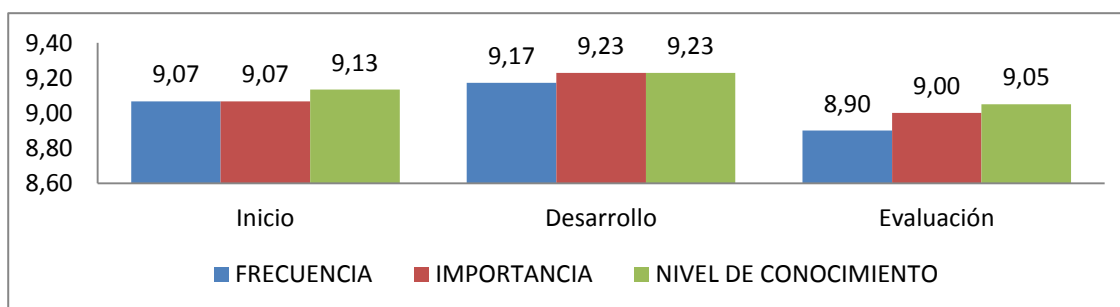
Tabla N°. 22

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9,07	9,17	8,90
IMPORTANCIA	9,07	9,23	9,00
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,13	9,23	9,05

Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Grafico N°. 22



Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

En la ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje se midió la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento en todos los aspectos, es decir que al evaluar cuándo lo hacen, por qué y bajo qué nivel de conciencia los maestros planifican, ejecutan y evalúan el proceso educativo, también podemos ver cómo diagnosticar y qué medidas tomar.

En términos generales, la práctica educativa responde a un modelo en el que se actúa por costumbre

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

Huerta y Rodríguez (2006) en su libro "Desarrollo de habilidades directivas" definen al líder eficiente como aquel que inspira a la gente a trabajar con ahínco para aumentar la productividad.

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

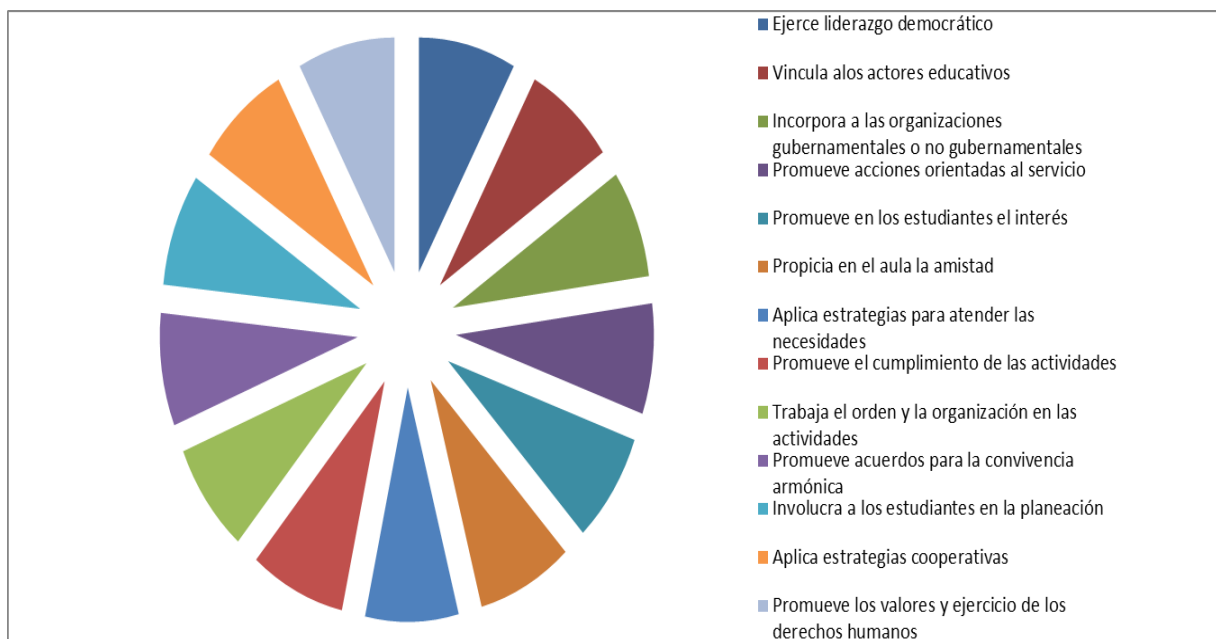
Tabla N° 23

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	8,50	94%	85%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	8,50	88%	85%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,80	8,70	88%	87%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,00	8,70	90%	87%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,00	8,90	90%	89%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,20	8,80	92%	88%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	8,60	90%	86%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	8,90	92%	89%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,00	9,00	90%	90%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	8,50	92%	85%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	8,50	92%	85%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	8,40	90%	84%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	9,00	94%	90%
TOTAL		118,20	113,00		
PROMEDIO		9,09	8,69	91%	87%

Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Gráfico N° 23



Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

En cuanto al nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador, se apreció un manejo regular promedio respecto al ejercicio de un liderazgo democrático, vinculación a los actores educativos, incorporación a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, promoción de acciones orientadas al servicio, interés en los estudiantes, amistad en el aula, aplicación de estrategias para atender las necesidades, promoción del cumplimiento de las actividades, orden y la organización en las actividades, promoción de acuerdos para la convivencia armónica, involucramiento de los estudiantes en la planeación, aplicación de estrategias cooperativas y promoción de los valores y ejercicio de los derechos humanos.

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

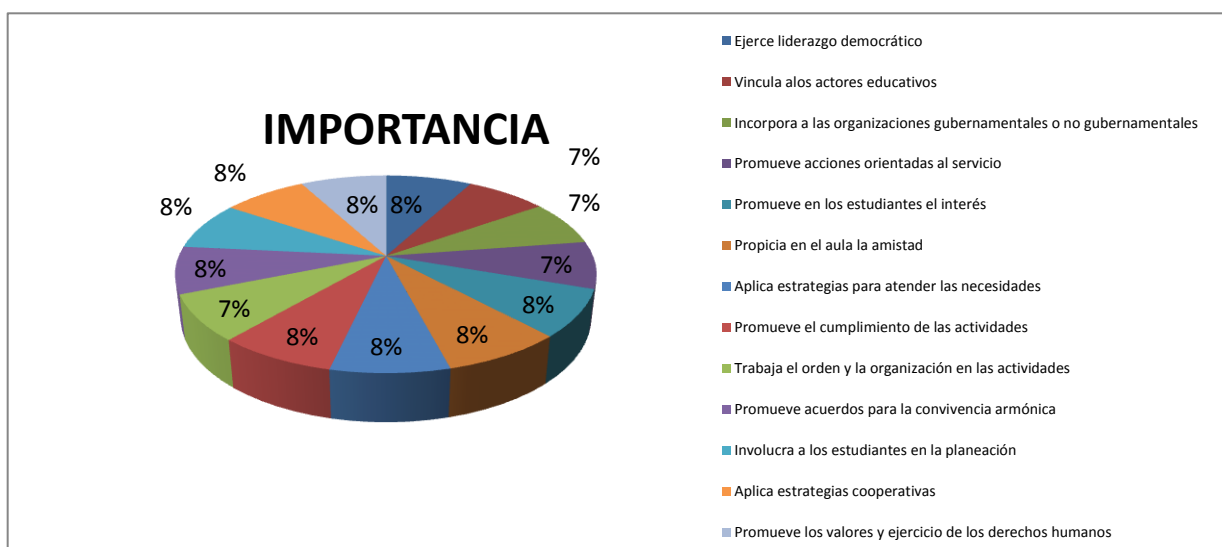
Tabla N° 24

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	94%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	88%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,80	88%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,20	92%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	94%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,20	92%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	92%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,00	90%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	92%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,40	94%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	94%
TOTAL		119,40	
PROMEDIO		9,18	92%

Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Gráfico N° 24



Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Para medir el nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente se les consultó si ejerce liderazgo democrático, esto con todos los actores de la educación, sean estos, docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad, lo cual arrojó un resultado promedio de 7 a 8.

En la misma medida que este resultado se presenta, se pueden medir los otros factores, es decir la vinculación de los actores educativos, las relaciones interinstitucionales para incorporar a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales al trabajo de la escuela, promoviendo el servicio desde la perspectiva del estudiante que es el sujeto en formación.

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

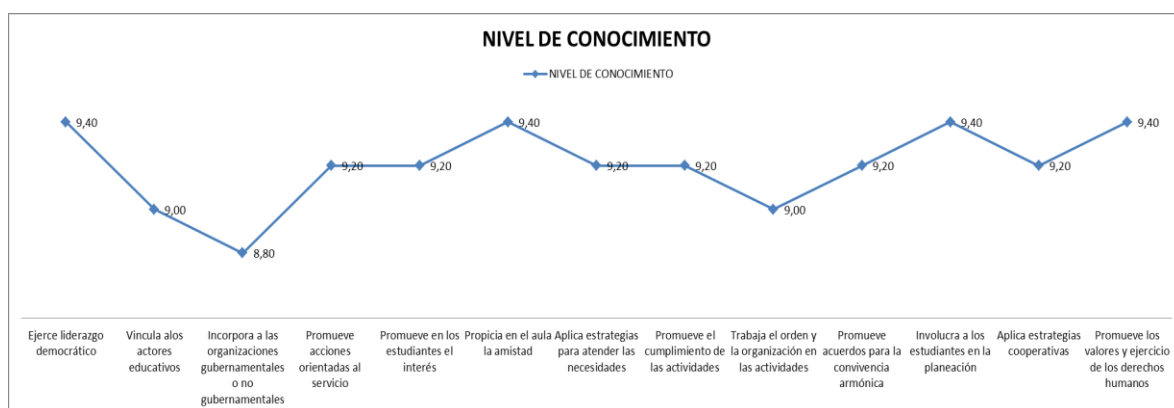
Tabla N° 25

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	94%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,00	90%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,80	88%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,20	92%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	94%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,20	92%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,20	92%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,00	90%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,20	92%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,40	94%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,40	94%
TOTAL		119,60	
PROMEDIO		9,20	92%

Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Gráfico N° 25



Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Igualmente, para medir el nivel de conocimiento del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente, se le consultó si ejerce liderazgo democrático, vincula a los actores educativos, incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, ya que al conocer estos tres primeros factores se hilvanan los restantes, y si los conoce existen mayores probabilidades de aplicación.

El nivel de respuesta alcanzó el parámetro de 9, sin embargo la aplicación difiere del conocimiento, ya que al consultarse extraoficialmente cuáles son las acciones orientadas al servicio que se han promovido – por ejemplo – la respuesta no es contundente, en este sentido se estaría fallando en los otros parámetros para promover a los estudiantes dentro del aula de clases y fuera de ella.

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

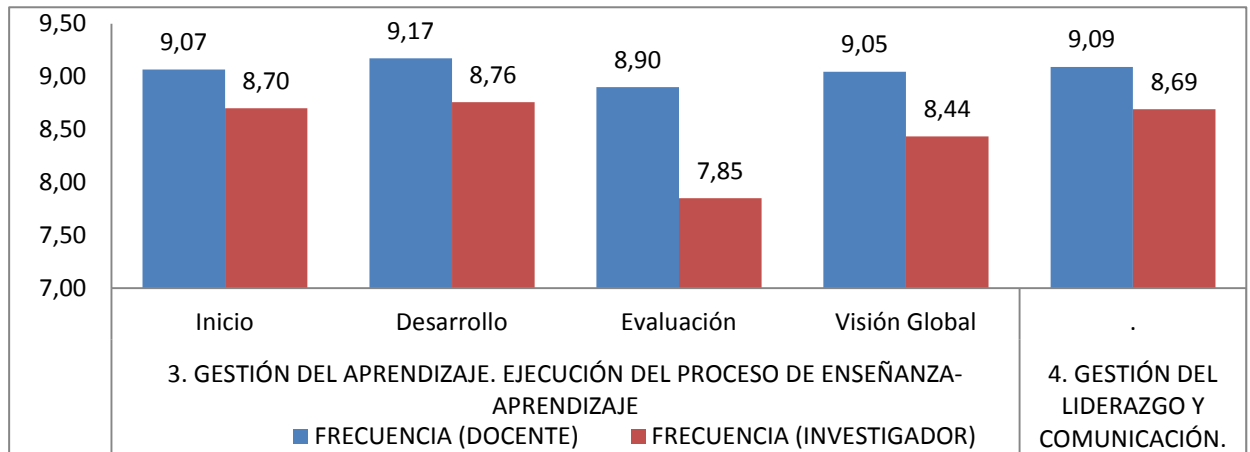
Tabla N° 26

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,07	8,70
	Desarrollo	9,17	8,76
	Evaluación	8,90	7,85
	Visión Global	9,05	8,44
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,09	8,69

Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Grafico N° 26



Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Finalmente se hizo una comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes, para investigar, inicio, desarrollo, evaluación, visión global y gestión del liderazgo; en donde no coinciden las valoraciones de percepción del docente con las del investigador,

Se puede decir que para los docentes, todo está bien, eso hasta cierto punto no es conveniente porque si no hay un diagnóstico real, difícilmente se puede aplicar una propuesta de mejoramiento.

Entre la gestión del aprendizaje (responsabilidad tácita) del maestro, y la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, ha existido un vacío muy grande, secundado en su mayoría por la costumbre, que hizo que incluso los docentes adopten prácticas que por comunes se hicieron normales, aunque no fuera buenas, como actuar sin planificación alguna.

Otro hecho presente, es el que la comunicación no ha sido la ideal, la triangulación en comunicación, se rompió dentro del ámbito educativo, cada quien empezó a actuar por su cuenta.

Todas estas limitantes, más que de leyes son de actitudes, por lo cual existen posibilidades de transformarlas

3.6. Desempeño profesional global del docente

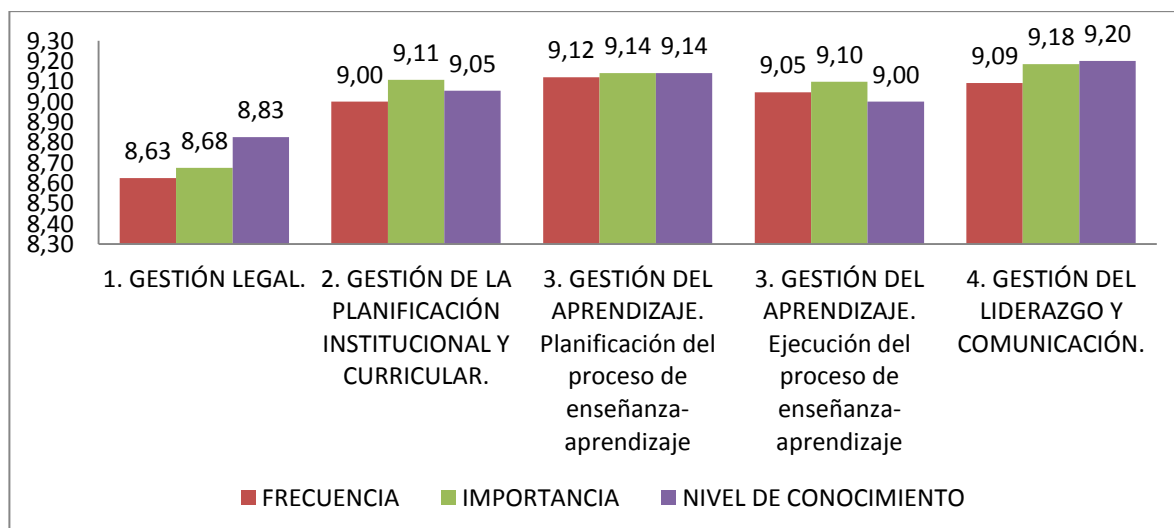
Tabla N° 27

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	8,63	8,68	8,83
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,00	9,11	9,05
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,12	9,14	9,14
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,05	9,10	9,00
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,09	9,18	9,20

Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Gráfico N° 27



Fuente: Unidad Educativa Dayuma

Autora: Ruales, Mercy. (2014).

Conforme el manual Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia. Manual de la Evaluación de Desempeño. Colombia, 2003. P. 11

“La evaluación les permite desarrollar la capacidad de evaluarse crítica y permanentemente en su desempeño para sentirse seguros de sus logros y sin temor a sus propios fallos, aprender de ellos y conducir de manera más consciente su trabajo”

En cuanto al nivel de desempeño profesional global del docente, se apreció un manejo promedio alto respecto a la gestión legal, gestión de la planificación institucional y curricular, gestión del aprendizaje, planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, gestión del aprendizaje, ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, gestión del liderazgo y comunicación.

4. 4. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA.

CONCLUSIONES

1. El desempeño profesional en el ámbito de la gestión local, se midió en frecuencia, importancia y nivel, buscando identificar en el trabajo que hacen los docentes dentro de los objetivos en el Plan Decenal de Educación y el fomento al cumplimiento del reglamento interno de la institución y un nivel promedio en todos los parámetros.
2. El Desempeño profesional en el ámbito de la planificación igualmente se midió en frecuencia, importancia y nivel, dentro de los parámetros que constituyen los instrumentos macros de planificación educativo propuesto por el Ministerio de educación, los resultados reflejan que el nivel promedio no es el óptimo.
3. El desempeño profesional en el ámbito de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje fue medido, por el desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador a través de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, por nivel, frecuencia e importancia, pero el nivel obtenido no alcanza la media de lo propuesto en la investigación.
4. También se midió el desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación, considerando los parámetros de conocimiento, frecuencia, nivel e importancia, a través de la ejecución de la clase frente a sus estudiantes, en este aspecto, el nivel promedio tampoco alcanza el estándar ideal.
5. En la evaluación global del desempeño, tomando en cuenta, gestión, planificación, ejecución, liderazgo y comunicación, los resultados reflejan un nivel promedio inferior al estándar del Plan Decenal de Educación.

RECOMENDACIONES

1. Las autoridades de la institución educativa, deben gerenciar el ejercicio administrativo, involucrando a todas y todos los docentes en las gestiones que realicen en el ámbito educativo y comunitario, y fomentando en éstos, la costumbre de gestionar todo lo concerniente al desempeño de sus funciones.
2. Los docentes deben ser empoderados de la matriz de desarrollo del país, contiene un marco normativo que incluye a la planificación estratégica de acciones, recursos y evaluaciones que van desde el nivel macro hasta el nivel micro, en el caso educativo al interior de una institución nace en el PEI y concluye en el Plan de clases.
3. Los docentes deben ser evaluados por iniciativa institucional, en cuanto al desempeño profesional en el ámbito ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, caya que la percepción del docente o del padre de familia, sin la intervención de un instrumento de medición, no da resultados confiables y por tanto no hay medios de verificación.
4. Es recomendable fomentar una escuela de liderazgo al interior de la institución educativa, de tal manera que la labor institucional se fortalezca, con directivos, profesores, padres de familia y estudiantes que tienen iniciativas y saben cómo ejecutar el por qué de cada cosa.
5. Al informar los resultados con un nivel promedio inferior al 15%. la evaluación global del desempeño, tomando en cuenta, gestión, planificación, ejecución, liderazgo y comunicación, se recomienda realizar un curso intensivo de técnicas o estrategias de desempeño docente.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, J. Escobar E. (2005) Motivación y conducta. Manual Moderno. México DF., México.
- Arregondo, I. (2006) La escuela como organización inteligente. Ediciones Traquel. Buenos Aires, Argentina.
- Avalos, B. (2000) El desafío profesional de los docentes. Editora Combers. Santiago de Chile, Chile.
- Baeza, J. (2006) Estándares de desempeño docente. Ediciones Universidad Católica. Santiago de Chile, Chile.
- Botero, Ch. (2010) Gestión Educativa. Manual Moderno. México DF., México.
- Cassasus, J. (2000) Problemas de la gestión educativa. Paidós. Barcelona, España
- Comellas, M. (2004) Familia, escuela y comunidad. Universidad Católica. Lima, Perú.
- Cpeip, P. (2010) Revisión de la teoría de los factores. C&C Impresiones. Santiago, Chile.
- Cortés. L. (2010) La administración y la gestión educativa. Paidós. Buenos Aires, Argentina.
- Chiroque, S. (2006) Evaluación de desempeño docente. Informe 45IPP. Lima, Perú.
- Díaz, M. (2006) Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Mc. Graw Hill. México DF., México.
- González, V. (2008) Formación continua del profesorado. Biblioteca Nueva, Madrid, España.
- García, V. (2008) Gestión educativa para el desarrollo. Manual Moderno. México DF., México.
- Hangreaves, A. (2005) Sistemas educativos. Heard 05, Ohio.
- Litwin, E. (2006) Configuraciones didácticas: Una nueva agenda para la enseñanza. Paidós. Buenos Aires, Argentina.
- Linn, R. (2007) La evaluación impulsada por estándares. Editora Preal. Santiago de Chile, Chile.
- Lugo, M. (2010) Tic's ventana de oportunidades. Paidós. Buenos Aires, Argentina.
- Ministerio de Educación (2008) Supervisión académica y mejoramiento del desempeño docente. C&C Impresiones. Santiago, Chile.
- Pérez, F. (2010) Administración universitaria. Lar. México DF. México
- Preal, J. (2008) Hacia una radiografía educativa. Lar. México DF. México.
- Quintanilla, L. (2007) Diccionario de Educación. Editora Oficial. Lima, Perú.
- Rodríguez, J. (2009) El desempeño de los docentes de las escuelas básicas. Ed. Carabobo. Aragua, Venezuela.

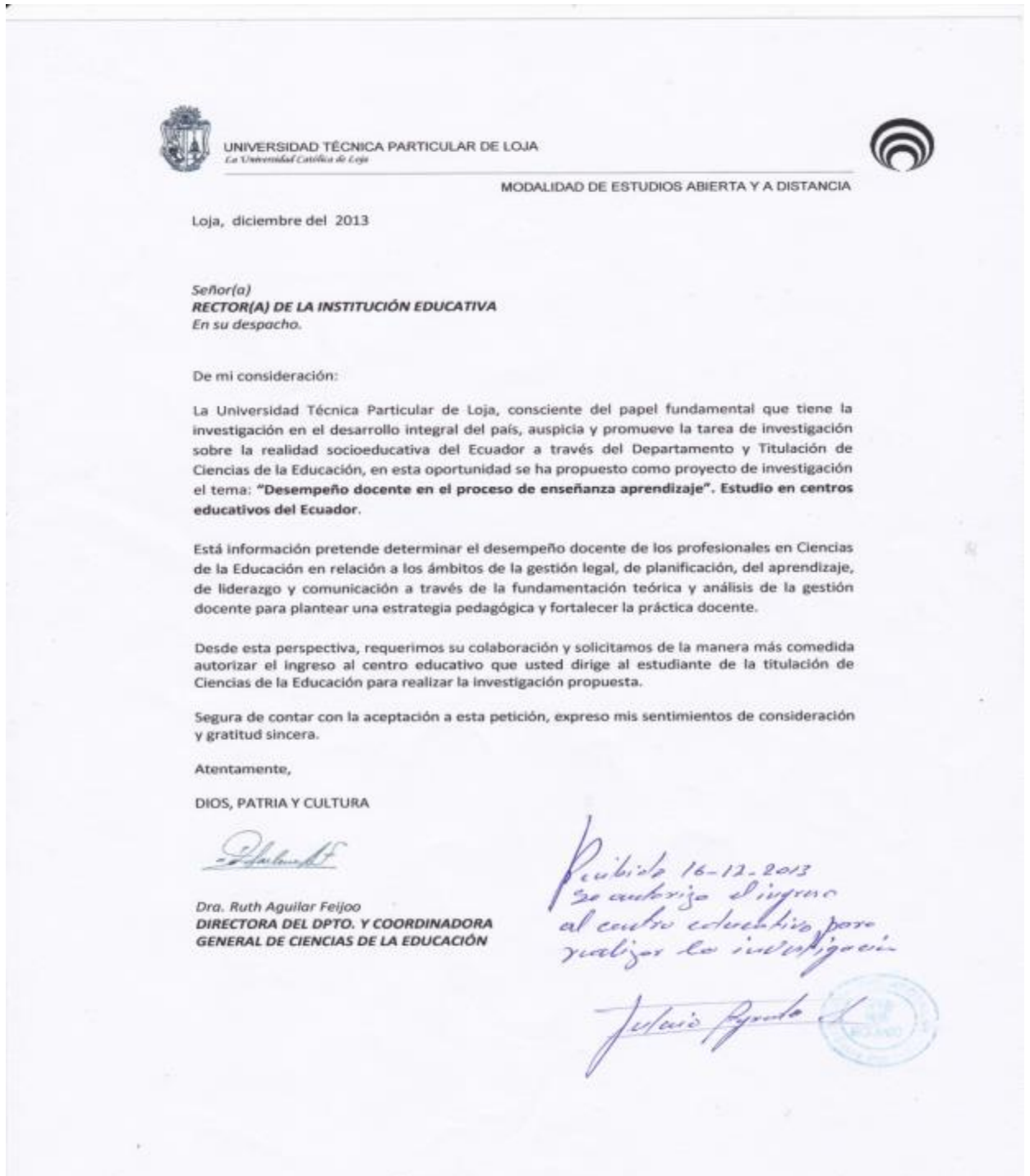
PROPUESTA

AMBITO: LEGAL <input type="checkbox"/> PLANIFICACION INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input type="checkbox"/> APRENDIZAJE <input checked="" type="checkbox"/> LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input type="checkbox"/>			
PROBLEMA IDENTIFICADO:			
Manejo deficiente de estrategias pedagógicas que dinamicen el proceso de enseñanza – aprendizaje.			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:			
Curso de formación continua sobre “Estrategias para mejorar el desempeño docente”, para los profesores de la Unidad Educativa Dayuma.			
OBJETIVO:			
Mejorar el nivel de conocimiento de los docentes, respecto al manejo de estrategias pedagógicas que dinamicen el proceso de enseñanza – aprendizaje, mediante un curso de formación continua, dictado en las aulas de Unidad Educativa Dayuma, en el período comprendido entre el 01 de octubre y el 30 de noviembre del 2014.			
ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACION:
<u>Actividad 1</u> Curso de Evaluación diagnóstica.	<u>Procedimiento:</u> Aplicación teórica práctica para identificar el nivel de conocimientos previos, motivaciones, actitudes, habilidades y destrezas, capacidades de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas • Observación • Cuestionarios • Lluvia de ideas • Mapas conceptuales 	Preguntas y respuestas
<u>Actividad 2</u> Curso de Evaluación formativa.	<u>Procedimiento:</u> Aplicación teórica práctica para identificar el progreso del estudiante, dominio de habilidades y dificultades, durante el proceso de aprendizaje y de esta forma corregir desviaciones a través de actividades dentro o fuera del aula.		

<p>Desarrollo de temáticas:</p>	<p><u>Curso de Evaluación diagnóstica</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluación diagnóstica o inicial 2. Fines o propósitos de la evaluación diagnóstica o inicial 3. Características de la evaluación diagnóstica 4. Fases en el proceso de evaluación diagnóstica 5. Evaluación diagnóstica conforme los textos <p><u>Curso de Evaluación formativa</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluación formativa práctica 2. Objetivos de la evaluación formativa 3. Elementos de la evaluación formativa 4. Fases en el proceso de evaluación formativa 5. Evaluación formativa conforme la práctica
<ul style="list-style-type: none"> • Panza M. (1990). “Fundamentación de la didáctica”. México, Editorial Garnica, México. • Díaz F. (1999). “Estrategias docentes para un aprendizaje significativo”. Mc Graw, México. Hill. • Ferreiro R. (2007). “Estrategias didácticas del aprendizaje cooperativo”. Ed.Trillas, México. • Ogalde I. (2003) “Los Materiales Didácticos Medios y Recursos de apoyo a la docencia”. • Ed. Trillas. México. 	

Anexos.

Anexo N° 1. Carta de autorización de ingreso al centro educativo.



Anexo N° 2. Carta de entrega -recepción del informe de resultados de la investigación.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, 29 de agosto del 2014

Señor. Julvio Agreda
DIRECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA DAYUMA
En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

*Recibido 29-08-2014
He recibido el proyecto de
Investigación:
"Desempeño docente en el
proceso de enseñanza aprendizaje"
Loja*

Julvio Agreda

Anexo N° 3. Modelos de los instructivos de investigación.

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la institución: _____

2. Tipo de institución:

Pública Municipal Particular Fiscomisional

3. Ubicación geográfica:

Urbana Rural

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. Nivel de estudio:

Bachiller Profesor Tercer nivel Cuarto nivel

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

Inicial Básica Bachillerato Básica y Bachillerato

7. Modalidad de trabajo:

Presencial Semipresencial Distancia

8. Relación laboral:

Contrato Nombramiento Honorario

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

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

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	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	N° DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocim.
1. GESTIÓN LEGAL.	1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos, políticas y metas, concretadas en proyectos y actividades.			
	1.6	Resuelve conflictos en su aula y en la institución apoyándose en la normativa institucional.			
	1.7	Organiza las actividades docentes y de gestión institucional utilizando el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.			
	1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento interno institucional.			
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	2.1	Participa en la elaboración del Plan Educativo Institucional (PEI) considerando los elementos sugeridos por la autoridad educativa.			
	2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras.			
	2.3	Participa en la ejecución del Plan Operativo Anual (POA) basándose en el plan de mejoras y requerimientos institucionales.			
	2.4	Participa en el diseño de instrumentos para el seguimiento y evaluación del cumplimiento de metas contempladas en el Plan Operativo Anual (POA).			
	2.5	Participa en la elaboración del plan de gestión de riesgos en función de los requerimientos institucionales.			
	2.6	Relaciona los elementos de la estructura del Currículo Nacional en la planificación del Plan Anual de Asignatura.			
	2.7	Participa en la elaboración del Plan Anual de Asignatura (PAA) considerando los principios teóricos y metodológicos planteados en el Currículo Nacional.			
	2.8	Utiliza el Plan Anual de Asignatura (PAA) como documento base para la planificación de clase.			
	2.9	Construye una planificación de clase considerando todos sus elementos.			
	2.10	Planifica la clase considerando las principales etapas de un proceso didáctico.			
	2.11	Utiliza el Plan Educativo Institucional (PEI) para la planificación por bloques curriculares para garantizar su operatividad.			
	2.12	Adecua el currículo vigente en su aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos.			
	2.13	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.

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	Nº de observación

DATOS INFORMATIVOS

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

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

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

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

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

Anexo N° 4. Fotografías de la Institución Educativa y de los encuestados.



Fotografías de los docentes llenando el cuestionario.



Fotografías sobre la observación a los docentes de la Unidad Educativa Dayuma.

