



UNIVERSIDAD TÈCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja.

ÀREA SOCIO HUMANÌSTICA

TITULACIÒN DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÒN
MENCIÒN EDUCACIÒN BÁSICA

“Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 2do , 3ro, 4to y 5to año de Educación Básica del centro educativo “Judith Acuña de Robles” de la ciudad de Milagro , provincia de Guayas, en el año lectivo 2014-2015.”

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÒN

AUTOR: Chichande Almeida, Karina Leonor

TUTOR: Merino Cabezas, Susana, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO: **MILAGRO**

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magíster

Susana Merino Cabezas.

DOCENTE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje realizado por Chichande Almeida Karina Leonor ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Agosto 2014

F).....
Tutor del trabajo de fin de titulación.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo **Chichande Almeida Karina Leonor** declaro ser el autor (a) del presente trabajo de fin de titulación Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, de la Titulación de Licenciados en Ciencias de la Educación, siendo la **Mgs. Susana Merino Cabezas** director (a) 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 legal 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: Chichande Almeida Karina Leonor

Cédula: 0918304742

DEDICATORIA.

Este trabajo de investigación es dedicado a mi amado esposo y compañero de vida Rubén a los tesoros más grandes que Dios pudo poner en mis manos, mis hijos Allan y Bruno , a mi eterna amiga incondicional llamada mamá y al ser que guía mis pasos y enderece la senda por donde voy el buen Dios llamado Yo soy.

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a todas las personas que contribuyeron a la elaboración de este trabajo con todo lo que hubo que dejar y poner en estos largos días.

Gracias a la paciencia de mi amado esposo y por su ayuda tan precisa en los momentos difíciles, al entendimiento de mis hijos al colaborar con el tan ansiado silencio cómplice silencioso de la organización.

Gracias a Dios por darme la claridad en las ideas, por el tiempo, por la vida, por la inteligencia, por la salud, que mantuvo mi ánimo y ganas prestas a continuar y no declinar cuando la desesperación intentaba calar dentro de mí.

Gracias a mi madre por ser mi escape en los momentos de cansancio y siempre tener una palabra de apoyo que lograba sacar fuerzas del agotamiento.

Gracias a los maestros y a la Universidad por su colaboración y orientación en la formación académica impartida a lo largo de mis estudios del pre grado

Gracias a mis compañeros de trabajo por su ayuda incondicional en la aplicación de las encuestas y obtención de resultados útiles para la elaboración y aplicación de cuadros estadísticos.

INDICE

Carátula.....	i
Aprobación del tutor del trabajo de fin de titulación	ii
Declaración de autoría y cesión de derechos.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Resumen.....	1
Abstrac.....	2
Introducción.....	3
 CAPITULO I. MARCO TEORICO.....	 7
 1.1. DESEMPEÑO DOCENTE.....	 8
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	8
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	9
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.	9
1.1.2.2. Motivación.....	11
1.1.2.2.1. De acuerdo a la teoría de la auto terminación.....	
1.1.2.2.2. La desvalorización publica del docente.....	
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	13
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	14
1.1.2.5. Organización institucional.....	16
1.1.2.6. Políticas educativas.....	18
1.1.3. Características del desempeño docente.....	20
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	22
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.....	25
 1.2. GESTIÓN EDUCATIVA.....	 27
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	27
1.2.2. Características de la gestión.....	28
1.2.3. Tipos de gestión.....	29
1.2.4. Estándares para evaluar el desempeño docente.....	34
1.2.4.1. Ámbito de gestión legal.....	35

1.2.4.2. Ámbito de gestión de aprendizaje.....	37
1.2.4.3. Ámbito de gestión de planificación.....	38
1.2.4.4. Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación.....	42
 1.3. ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL PROCESO DE LA GESTIÓN DEL	
DOCENTE.....	44
1.3.1. Definición de estrategia.....	44
1.3.2. Tipos de estrategias.....	45
1.3.2.1. En la gestión legal.....	45
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	47
1.3.2.3. En la gestión de aprendizaje.....	48
1.3.2.4. En la gestión de liderazgo y comunidad.....	51
 CAPITULO II. METODOLOGÍA.....	53
2.1. Contexto.....	54
2.2. Diseño de investigación.....	54
2.3. Participantes.....	55
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	56
2.4.1. Métodos.....	56
2.4.2. Técnicas.....	57
2.4.3. Instrumentos.....	57
2.5. Recursos.....	58
2.5.1. Talento Humanos.....	58
2.5.2. Institucionales.....	58
2.5.3 Materiales.....	59
2.5.4. Económicos.....	59
2.6. Procedimientos.....	59
 CAPITULO III: RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	62
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	63
3.1.1. Nivel de frecuencia de desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	63
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	64
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docentes.....	65
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	66

3.2.1. Nivel de frecuencia de desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	67
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	68
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	70
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	71
3.3.1. Planificación del proceso enseñanza aprendizaje.....	71
3.3.1.1. Nivel de frecuencia de desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	71
3.3.1.2. Nivel de importancia de desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	73
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	75
3.3.2. Ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.....	76
3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje INICIO.....	76
3.3.2.2. Nivel de frecuencia del ámbito de la gestión de aprendizaje desde la la percepción del docente, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	77
3.3.2.3. Nivel de frecuencia que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACION.....	79
3.3.2.4. Nivel de frecuencia que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISION GLOBAL.....	80
3.3.2.5. Nivel de importancia 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.....	81
3.3.2.6. Nivel de importancia 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.....	82
3.3.2.7. Nivel de importancia que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACION.....	83
3.3.2.8. Nivel de importancia que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del	

proceso de enseñanza aprendizaje VISION GLOBAL.....	85
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.....	86
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.....	87
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 EVALUACION.....	88
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 VISION GLOBAL.....	90
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión de aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	91
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	93
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño en el ámbito del liderazgo y comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	93
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	95
3.4.3. Nivel de conocimientos que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y Comunicación para su desempeño docente.....	96
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	97
3.6. Desempeño profesional docente (análisis global).....	98
CONCLUSIONES.....	101
RECOMENDACIONES.....	102
BIBLIOGRAFÍA.....	103
PROPUESTA.....	106

ANEXOS:

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

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

Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación.

Anexo4: Fotografía de la institución educativa y de los encuestados.

RESUMEN

Determinar y analizar el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en una escuela de la ciudad de Milagro, provincia de Guayas, en el periodo 2014-2015, ha sido interesante: pues al investigar los ámbitos legales, planificación institucional y curricular, el liderazgo y comunicación se observó la frecuencia, importancia y el conocimiento que poseen los docentes y al mismo tiempo considerar la solución de las falencias, a través de la aplicación de una propuesta.

La muestra tomada de la Escuela de Educación Básica “Judith Acuña de Robles” fue de 130 estudiantes y 5 docentes con los cuales se aplicó métodos como: el descriptivo, analítico, inductivo, deductivo, estadístico y hermenéutico. Técnicas como: la lectura, resúmenes, mapas conceptuales e instrumentos como las encuestas y la observación. Obteniendo resultados que demuestran falencias en la frecuencia del cumplimiento de sus obligaciones, además de falta de liderazgo institucional y apoderamiento de su rol como líderes docentes. Por ende se invita a revisar las sugerencias que serán planteadas, con el fin de contribuir al mejoramiento educativo a nivel nacional.

Palabras claves: Análisis, viabilidad, eficiencias y transformación.

ABSTRAC

Identify and analyze the performance of teachers in the teaching-learning process in a school in the town of Milagro, Guayas province in the period 2014-2015, has been interesting: for areas to investigate the legal, institutional and curricular planning, leadership and communication frequency, importance and knowledge possessed by teachers while considering the solution of the shortcomings, through the implementation of a proposal is observed.

The sample taken from the School of Basic Education " Acuña Judith de Robles" was 130 students and five teachers with methods which are applied as a descriptive, analytical, inductive, deductive, statistical and hermeneutic. Techniques such as: reading, summaries, concept maps and tools such as surveys and observation. Getting results showing the frequency of failures in performance of its obligations, in addition to lack of institutional leadership and empowerment of their role as educational leaders. Therefore you are invited to review the suggestions that will be raised, in order to contribute to improving education nationwide.

Key words: Analysis, feasibility, efficiency and transformation.

.

INTRODUCCIÓN

La realidad por la cual está pasando la educación en los días actuales en nuestro país apunta a cambios trascendentales. Busca irrefutablemente la transformación de todos los protagonistas del quehacer educativo esto es los padres de familia, los alumnos, los docentes, los directivos, la estructura escolar y mismo sistema educacional del Estado ecuatoriano.

Partiendo así de esta realidad nos plantearemos una problemática a investigar como es el “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 2do , 3ro, 4to y 5to año de Educación Básica del centro educativo “Judith Acuña de Robles” de la ciudad de Milagro , provincia de Guayas, en el año lectivo 2014-2015.”

Los objetivos planteados a nivel nacional a través del plan decenal son varios. Las políticas educativas propuestas por el Estado hacen énfasis en procesos claramente delimitados en tiempos y espacios. Los cuales se encuentran establecido en la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe (LOEI), El reglamento de la LOEI, La Constitución ecuatoriana del año 2008 cabe resaltar que estos cambios establecidos en este marco legal son el producto de una series de evaluaciones del sistema educativo tanto en área académica a docentes, alumnos y en área administrativa en la cual se desarrolla el sistema educativo por ende aparte del marco legal también existe otro documentos que delimitan el camino hacia el cambio como son Los estándares de calidad, La ley de la Niñez y adolescencia , La ley del servidor Público.

Y es allí cuando surge la importancia de este estudio como un tema de investigación por parte de la UTPL como gestor de la misma porque al conocer la realidad y la efectividad que conlleven estos cambios indudablemente ayudaran a la modificación y mejoramiento de la preparación académica de los docentes que egresan de la Universidad para que así estos egresados tengan un conocimiento basto en las funciones que tienen que desempeñar una vez inmersos en el campo educativo , sepan de las expectativas que tiene la sociedad sobre la misión con la que deben desempeñarse en sus futuras profesiones.

También tenemos que destacar la importancia de esta investigación para los centros educativos del país, para los docentes participantes y para los mismos investigadores.

Si enfocamos la investigación del porqué y para que en los centros educativos podemos resaltar que esta actividad es importante porque es una oportunidad para tener una mirada de su organización en el área pedagógica y administrativa comparando sus procesos organizativos con los estándares y propuestas de las diferentes políticas educativas indicadas por el estado para que así tengan momentos de reflexión que provoquen una actitud de cambio de todos los que conforman las diferentes comunidades educativas para que con este nuevo pensamiento alcanzar una calidad de educación para todos. Sin darnos cuenta los docentes también tienen la oportunidad a través de este proceso de tener una conciencia clara de todos los conocimientos que deben tener y gozar como educadores en los aspectos a evaluar como la gestión legal, la gestión de la planificación institucional y curricular, la gestión del aprendizaje y la gestión de liderazgo y comunicación.

Teniendo la oportunidad de autoevaluarse a través de los diferentes indicadores que contiene cada una de las diferentes gestiones y tener una visión más clara de sus falencias y virtudes como docentes que estarán evidenciadas en esta investigación y que ayudaran a una comprensión más detalladas de sus funciones y su verdadera misión como educador.

La importancia de porque realizar este proceso para el investigador se da por la necesidad de que este tenga contacto con el futuro, medio donde tendrá que desenvolverse como profesional porque al realizar una investigación sobre los diferentes procesos de gestión que tiene como objetivo el mejoramiento de los procesos de aprendizaje, planificación, currículo, liderazgo y comunicación del docente ecuatoriano nos dará la oportunidad de tener una respuesta palpables a las exigencias de la realidad nacional y tener así la seguridad de que todos los esfuerzos por conseguir una educación de calidad y calidez, están justificados con el cumplimiento de estos objetivos.

Por ende también cabe recalcar que los recursos que se utilizaron en esta investigación fueron humanos como son el departamento de investigación de UTPL, los egresados de la Escuela de Educación General Básica, el personal docente que participa en la aplicación de las encuestas y fichas de observación los alumnos que integraron la muestra sobre la cual se observaron las clases demostrativas de los docentes investigados, el recurso tiempo el cual tomo un total de ocho meses después de arduas revisiones por parte de los tutores asignados y los egresados.

El medio en el cual se desarrolló este trabajo investigativo se dio en las diferentes escuelas investigadas a lo largo del territorio ecuatoriano otros escenarios también fueron las

instalaciones de la UTPL, sin olvidar que la motivación más importante de parte de todos los actores que intervinieron de una u otra manera en esta investigación fue el perfeccionamiento docente en los diferentes ámbitos de gestión que forman parte de los estándares de calidad de la educación ecuatoriana. Pero al examinar este largo camino debemos recordar también las limitaciones que se presentaron en el desarrollo del mismo como fue la negativa de una maestra al inicio de la investigación pero que después de una explicación clara sobre los objetivos que se perseguían con esta actividad los maestros gustosos decidieron ayudar con su experiencia docente. Una de las partes fundamentales de esta investigación son los objetivos como:

El desempeño docente se analizó en las diferentes gestiones a realizar una fundamentación teóricamente a través de una investigación y aplicación de métodos, técnicas e instrumentos propuestos por Hernández 2006 entre los que resalta el método heurístico, analítico sintético, estadístico, las técnicas de la lectura, resumen o paráfrasis para luego poder:

Determinar la frecuencia de las actividades, describiendo la importancia al realizar las misma e identificar el nivel de conocimiento que este posee para desempeñarse en los ámbitos estudiados a través de la aplicación de encuesta y de fichas de observación que serán analizadas estadísticamente obteniendo resultados confiables de cada una de estas gestación en estos tres aspectos ya antes mencionados logrando obtener información del desempeño contrastando los resultados de autoevaluación y observación de las clases para finalmente plantear una estrategia pedagógica a través de una propuesta que surge de las conclusiones y recomendaciones finales en base al análisis realizado que solucione el problema detectado en los ámbitos trabajados

Una vez realizado este arduo proceso se procede a redactar los capítulos que conforman esta investigación que son:

Capítulo I El Marco Teórico, donde se fundamenta teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que se realiza su gestión, determinando la frecuencia, importancia y conocimiento que tiene los mismo al cumplir con sus actividades laborales el área legal, aprendizaje de liderazgo y comunicación a través de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de sus clases.

Capítulo II Metodología donde se exponen todo el contexto, participantes, la historia del establecimiento educativo se pone de manifiesta la metodología, técnicas, instrumentos, recursos y procedimiento de la investigación.

Capítulo III Resultado análisis y discusión en cambio en este se evidencia el análisis concreto y la aportación del investigador en la interpretación de las tablas elaborados a través de un proceso estadístico en donde se relaciona los resultados con la fundamentación teórica tomando forma las conclusiones y recomendaciones que finalmente darán origen a la propuesta o estrategia pedagógica a partir de la identificación del ámbito problemático de la gestión docente que ayudara a solucionar las falencias encontradas por parte del investigador. En el quehacer educativo docente.

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1. Definición de desempeño docente.

Al referirnos al desempeño docente tenemos que pasar por un espacio de reflexión en donde analicemos todos los aspectos que conllevan a un maestro a desarrollar actividades académicas que nos conduzcan al éxito escolar.

“Considerando que este desempeño se enmarca en la labor profesional de los docentes cuya calidad se evidencia en proveer oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes contribuyendo a su formación estableciendo características y practica en el dominio del área que enseña, usando pedagogía variadas, actualizándose permanente mente, manteniendo buenas relaciones con los padres de familia y una sólida ética profesional”. (Estándares de Calidad Educativa, 2013, pp.11).

Sin embargo en un libro publicado por la (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior [ANUIES], 2000). La evaluación del desempeño del personal académico, nos brinda la oportunidad de analizar y de comparar que para otros autores “El desempeño docente no se puede considerar únicamente las cualidades del individuo sino las propiedades de los distintos aspectos colectivos en que estos participan en el desarrollo de sus actividades. De estos espacios depende en gran manera las normas que orientan la interacción e influyen en el cumplimiento de las acciones que se les ha asignado. Tomando en cuenta estas definiciones la calidad del desempeño obedece al reconocimiento que se ha logrado en la sociedad y dentro de sus comunidades.” (Pp.18)

También se puede considerar al desempeño docente como el cumplimiento de funciones desarrollándose en diversos contextos como el ambiente institucional, el de aula y sobre los demás docentes mediante una acción reflexiva. O en otras palabras es el conjunto de acciones que el educador realiza para llevar a cabo su función esto es la formación de niños y jóvenes.

Se podría considerar que los “Aspectos que influyen en el desempeño docente son los asociados con su formación profesional, su salud, el grado de motivación y compromiso con su profesión. La unión de estas 4 características son uno de los puntos vitales para el éxito y el cumplimiento de los objetivos educativos” (Montenegro, 2007, pp.18-19).

Entonces al encontrarnos con tres definiciones que se complementan la una con la otra podemos llegar a la conclusión de: Tener una formación profesional adecuada como docente marca la diferencia en el desempeño pues este es la base donde se fundamentan el conocimiento necesario para desarrollar y motivar las diversas clases de aprendizajes con las que nos encontramos en las aulas de clase en el quehacer educativo

Además de sugerir en reiteradas ocasiones que este desempeño tiene una marcada diferencia si nos fijamos en la vocación de servicio y las motivaciones que tenga el académico al impartir sus clase pues si existe educadores motivados y convencidos en el disfrute de sus actividades educativas llegaremos al éxito deseado consiguiendo una calidad irrefutable en el aprendizaje de los niños y jóvenes del país en los diversos aspectos planteados en las políticas educativas .

El docente tiene que tener clara las habilidades y capacidades desarrolladas a lo largo de su preparación académica y desarrollo profesional en la práctica diaria en los centros educativos ya que estas serán clave para alcanzar todas sus metas personales y profesionales. Teniendo claro estos aspectos importantísimos podremos ayudar a los alumnos a desarrollar sus propias competencias sin miedo a aplicar técnicas innovadoras dentro del aula.

1. 1.2 Factores que influyen en el desempeño docente.

1.1.2.1 Formación inicial y capacitación del docente.

Desde hace un par de décadas la formación docente inicial y el desarrollo profesional continúo para (L. F. Vezub, 2007). “La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad, han sido ubicadas como elementos centrales de los diagnósticos educativos, foco de intervención privilegiado de las políticas de reforma y de las estrategias destinadas a la elevación de la calidad, la mayoría de los programas de mejora de los sistemas educativos en América Latina, al igual que las reformas europeas realizadas en los años ’90, han incluido iniciativas específicas destinadas a fortalecer las competencias y la profesionalidad de los futuros docentes y de aquellos que se encuentran en actividad”

“La formación docente tiene el honor de ser simultáneamente, el peor problema y la mejor solución en educación” (Fullan M ,2002).

Pues a la hora de pensar en las innovaciones pedagógicas y las políticas no podemos dejar pasar. El rol del docente dentro de la educación el cual tiene un papel importante para el desarrollo de un país. Es por eso que enfocaremos la formación inicial del mismo y su capacitación considerando que ambas influyen dentro de su desempeño docente

Es así que la formación inicial y capacitación docente recae directamente sobre el Estado como lo está expuesto en la (Constitución del Ecuador,2008) , donde establece que “El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización y formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles”. (art. 349). Esta también lo confirma en el (art 261 literal 6) que el gobierno central tiene la competencia exclusiva sobre las políticas de educación.

Y la (Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe [LOEI], 2011, art, 1 y 2) habla de los principios de la educación. Principios que deben primar en nuestra formación inicial como docente puestos que son los fundamentos filosóficos, conceptuales y constitucionales que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo, que son entre otros los siguientes: *Universalidad, Libertad, Interés superior en niños, niñas y adolescentes, Desarrollo de procesos, Aprendizaje permanente, Interaprendizaje y Multiaprendizajes, Educación en valores, Igualdad de género, Educación para la democracia. Participación ciudadana, Corresponsabilidad Motivación, Evaluación, Flexibilidad, Cultura de paz y Solución de conflictos, Investigación, Equidad e Inclusión Calidad y calidez entre otras* (pp. 8-11)

Es allí que analizando desde esta posición nos damos cuenta del esfuerzo de los gobiernos y de las políticas de estado, que buscan por todos los medios cubrir todas las necesidades de formación docente y su perfeccionamiento para alcanzar una calidad de educación, pues es tan importante crear y aplicar modelos flexibles, currículos innovadores y dar por sentado bases firmes que contribuyan a este objetivo, como es el de llegar al docente o a los futuros docentes con proyectos claros de su papel dentro de la sociedad y el rol protagónico que tiene que cumplir en el desenvolvimiento de las actividades y que a pesar del tiempo de experiencia dentro o fuera del magisterio ecuatoriano su participación armónica , eficiente , solidaria, motivada y con una fuerte reflexión personal y profesional será una manera para lograr el cambio deseado en el ámbito educativo.

1.1.2.2 Motivación.

La motivación del docente obedece a su vocación y actitud para desarrollarse en misma el ambiente institucional, la relación con maestros, alumnos. Padres y autoridades.

Cuando al inicio de la carrera docentes, está allá sido elegida, vale la pena preguntarse ¿Por qué elegir ser maestros? , ¿A qué intereses responde esta repuesta?

Será que se decide ser docente respondiendo a valores intrínseco o extrínseco dependiendo de las circunstancias como lo expone García Garduño José M. E. (2007). Motivación y Actitudes hacia la Carrera de Profesor de Educación primaria en estudiantes normalistas de Primer Ingreso. México: Investigaciones -RMIE .

Donde un estudiante que escogió con autonomía, por vocación, puede ser, más positivo que aquel que la eligió porque no pudo estudiar alguna otra carrera de su interés. Es así que los motivos que puedas llegar a tener para la elección de la docencia como una profesión si marca la diferencia en tu rol de académico.

Un profesional en la educación que escoge la docencia porque no tuvo otra opción si tendrá repercusiones en desarrollo del trabajo lo hará con menos compromiso social.

“Un individuo con mejor actitud hacia su trabajo puede tener un mejor desempeño” (Steers y Porter, 1991)

No debemos olvidar que la palabra motivación se deriva del latín *movere*: es la fuerza que inicia, mantiene y dirige el comportamiento (Steers y Porter, 1991).

1.1.2.2.1. De acuerdo a teoría de la autodeterminación.

La elección de alguna actividad pueden intervenir dos tipos de motivación: la intrínseca y la extrínseca. La primera representa el prototipo del comportamiento auto determinado, los individuos siguen natural y espontáneamente sus intereses en la elección. Entre las cualidades asociadas con la motivación intrínseca están el interés, el gozo y un involucramiento directo con el entorno (Deci y Ryan, 1991). En cambio, en una elección extrínseca el individuo se guía por las recompensas externas; contrariamente a la intrínseca, el *locus* de control de la extrínseca es externo; el individuo guía su elección por motivos ajenos a sus propios intereses; el involucramiento es calculado.

1.1.2.2.2. La desvalorización pública de la docencia.

EL Profesorado, Revista de Currículo y Profesorado (2009) “En algunos momentos como las referencias públicas a los maestros en medios de comunicación, declaraciones de autoridades son positivas acentuando la misión que cumplen o su importancia como actores principales en la educación de los niños y jóvenes. En otros momentos, especialmente cuando se advierte lo insatisfactorio de los resultados de aprendizaje escolares, se suele entrar en un ciclo de presiones y controles junto con atribución de culpa a los profesores” (pp. 47).

Esta clase de información también puede motivar o desmotivar la actitud y aptitud de un docente al igual que las condiciones de trabajo en la que efectúa su labor ya sean estas condiciones económicas, institucionales entre otras.

El autor (Neves de Jesús Saúl, 2007) expresa que “La motivación de los profesores en una revisión literaria comenta lo importante de saber las condiciones en que se eligió ser docente ya sean estas como medio de subsistencia, falta de mejores alternativas profesionales o se elige la carrera con una opción entre empleo y desempleo este es el mal menor.”

La motivación también puede considerarse como un proceso de adquisición de experiencias y productos que desembocan en la formación conductual según Luna Valle E. G. (2006) En la obra “El docente presencial” “La palabra motivación se refiere a lo que nos impulsa a movernos hacia determinados objetivos pudiendo reconocer dos tipos la interna que es el motivo y la externa que es el incentivo” (pp. 29), contribuyendo así a dar una visión más generalizada del significado de esta palabra que realmente marca un cambio trascendental en las decisiones tomadas por los docentes a inicio de sus carreras.

Pues al considerar estos aspectos podemos rescatar que la decisión de ser docente no tiene que responder a los incentivos que se puedan recibir por decidir enseñar, que esta decisión tiene que estar basada en una decisión interna personal y sería acompañada de una gran vocación de servicio que responderá a las demandas planteadas por la sociedad decisión que acompañará al docente en momentos duros de su labor y será la base firme que no

permitirá que este se decepciones del cumplimiento de su rol al presentarse situaciones que se vivirán y afectaran su motivación de servicio.

1.1.2.3 Relación profesor estudiante.

Antes de definir la relación profesor docente tenemos que definir bajo que parámetro este ubicado el docente dentro del aula. Como es bien sabido las relaciones pedagógicas que se despliegan día a día dentro de la intimidad de un aula de clase se presentan llenan de emociones muy complejas y contradictorias. Emociones que inciden siempre sobre el proceso de la enseñanza aprendizaje que pueden favorecerle como perturbar. El vínculo profesor alumno sugiere que se le preste mayor atención a la relación docente alumno por su estructura en una relación asimétrica basada en la relación de poder.

El poder emana del ejercicio del rol de docente, al mismo tiempo puede ser reproductor de orden social el ejercicio del poder será ejercido según es estilo psicológico de cada docente para con sus alumnos y este tendrá la oportunidad de presentarse con diferentes perfiles que pueden ser perceptivos, emocionales o cognitivos. Allidiére Noemí (2008).El vínculo del profesor alumnos una lectura psicológico .Argentina: Biblos.

“La personalidad del docente adquiere una importancia fundamental en el nivel de preparatorio, primario y en el trabajo con adolescentes jóvenes. Ya que están en procesos de construcción de identidades vulnerabilidad afectiva y la necesidad de contar con un modelo identitario por esta razón en la básica elemental la actitud del maestro resulta fundamental” (Ginott G., 2010,pp. 11-19).

En cambio en las diversas concepciones teóricas y metodológicas del quehacer educativo no todo se centra en el docente también existe una concepción de lo que es el alumnos y su aporte en el proceso educativo así la Pedagogía Crítica ubica al estudiante como protagonista principal del aprendizaje dentro de diferentes estructuras metodológicas con predominio de vías constructivistas y cognitivistas y el aprendizaje tiene que ser guiado por vías productivas y significativas Ministerio de Educación. (2010).Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica .Quito

Pero sin duda también hay que considerar otros aspectos en la relación docente-estudiantes no solo la que está enmarcada en la forma de como adquirir los conocimientos

por parte de los alumnos o del papel que tiene que jugar el docente al desarrollar su relación dentro del aula con los alumnos. Existe también el aspecto con la relación del clima social escolar.

Este clima sin duda puede desarrollarse por diversos aspectos pero uno de los más importantes sería el desarrollo social y emocional que tengan los niños en relación con el desarrollo de su docente la percepción de sus necesidades emocionales sin duda marca el ambiente escolar y con ello las relaciones afectivas, académicas y sociales entre alumnos y docente. Conocer tus emociones es un guía para tomar decisiones, manejar emociones nos permite establecer armonía en momentos difíciles de la vida y conocer las motivaciones permite ser creativo y te dota de mayor atención.

Si el docente está consiente de estos aspectos podemos llegar a entablar relaciones de confianza valoración, justicia, aptitud empática para ayudar a los estudiantes muy necesarios para su desarrollo emocional, social y académico

Aron Ana María, Milicic N. (2002) Clima social escolar y desarrollo persona. Recuperado de: educacionemocional.cl/documentos/ecuela11pdf. Un clima social positivo marca la relación profesor – alumno con las siguientes características: respeto, apoyo, cuidado, calidez confianza y responsabilidad.

Al realizar una lectura reflexiva basada en estos comentarios no queda más que llegar a la conclusión que no solo el docente puede ser considerado la piedra angular dentro de un contexto escolar visto desde los aspectos social, académico y afectivo el alumno juega un papel preponderante también. Que el docente como adulto tiene que estar preparado en diferentes campos para poder abordar todas las etapas que conllevan la convivencia escolar y así tener una mayor acercamiento con los chicos eso es indiscutible que nuestro deber no solo es formar con conocimientos las mentes de los estudiantes sino también estamos llamados a darles parte de nuestro ser de nuestra esencia misma como seres humanos y nuevamente se llega al consenso que la docencia más que una profesión es una vocación y que nace de los sentimientos más puros y desinteresados de nuestro corazón

1.1.2.4 Relación Familia Escuela

La relación familia escuela es uno de los pilares dentro del desarrollo educativo de los estudiantes. Incluyendo el proceso enseñanza aprendizaje. Sin embargo esta institución

social ha venido cambiando con el pasar del tiempo. La escuela por sí sola no puede satisfacer las necesidades de formación de los ciudadanos, sino que la organización del sistema educativo, debe contar con la colaboración de los padres y las madres, como agentes primordiales en la educación que son, de los alumnos/as, que ellos deben formar Ortiz. (2011)

Los centros educativos, fueron creados para favorecer el desarrollo de los niños, niñas y adolescente y servir de apoyo y ayuda a las familias en su gran cometido, educar a sus hijos e hijas (Sosa, 2009). Por ende ambos agentes educativos, tienen en común y en sus manos un mismo objetivo educar y formar ciudadanos. Las familias con el pasar de tiempo ha sufrido una serie de cambios por ende es indispensable dejar bien definido sus funciones y así dejar de solapar las deficiencia que esta pueda tener

Ante esta necesidad se hace preponderante inmiscuir a las familias en los ámbitos educativos recordando así las responsabilidades que tienen las familias para con sus hijos (Bolívar, 2006). Los centros educativos parecen estar viviendo una realidad en donde las familias no conviven con ello y delegan toda la responsabilidad de la educación de sus niños a la escuela.

El seno familiar es donde los niños se desarrollar con confianza y seguridad mientras que la escuela es el lugar donde va hacer posible desplegar todas esas habilidades aprendidas en la casa, pero debido a que los padres ahora debe de pasar largas horas de trabajo esta tarea ha recaído sobre otros agentes educativos por el tiempo que los niños pasan en las escuelas.

Los profesores además de cumplir con sus funciones profesionales, tiene la responsabilidad de velar para que los padres cumplan con sus obligaciones escolares y compensar, dentro de sus posibilidades, las deficiencias derivadas de familias que actúan de forman negligente Sánchez de León Beatriz. (2011). La relación familia escuela y su repercusión en la autonomía y responsabilidad de los niños. Barcelona: Recuperado de:<https://extensión.uned.es/archivospublicos/webex.actividades/5385/repercuciones8.pdf>.

LOEI (2011).Expresa claramente las obligaciones que contrae el padre en lo concerniente a la educación de sus hijos como:

- Apoyar y hacer seguimiento al aprendizaje de su representado y atender los llamados de requerimiento de las y los profesores y autoridades de los planteles.

- Participar en la evaluación de los docentes.
- Propiciar una ambiente de aprendizaje adecuado en su hogar, organizar un espacio organizado a actividad escolar y a la recreación y esparcimiento. En un marco adecuado del tiempo.
- Participar en el cuidado mantenimiento y mejoramiento entre otras.

Estas leyes son las que uno tiene que obedecer y expresan la importancia de la familia en el ámbito educativo ya que ellas son el pilar en el que se apoya el docente y los docentes.

Esta relación sin duda deja ver la gran responsabilidad de formación de juventudes que tienen la escuela ya la vez la familia juntos somos los formadores de grandes cambios que no solo afectan a los niños/as sino también a la sociedad entera. (pp. 8 -11).

1.1.2.5 Organización institucional.

La organización institucional al igual que la relación familia escuela, la relación entre maestro alumnos juega un papel importantísimo dentro del ámbito educativo. Ya que este es otro pilar en donde se apoyan las actividades que se realizan para desarrollar todas las capacidades de los estudiantes.

La educación escolar está fuertemente condicionada a las características propias de cada institución y por las respuestas administrativas que se construyen en ella, las escuelas son organizaciones muy peculiares en él la cual el trabajo en equipo se convierte en una necesidad donde los cambios se dan en toda la escuela como escenario y es en ella en donde se manifiestan los efectos. Antúnez Serafín. (2004). Organización escolar y acción directa. México: Ediciones. México.

La palabra organización tiene doble significado:

1.- Como una unidad o entidad social: es un grupo de personas con una meta en común unidos por un conjunto de relaciones de responsabilidad y autoridad

2.- Como una función administrativa.- significa el acto de organizar, estructurar e integrar los recursos humanos, físicos y financieros. La planificación proporciona los hechos y estima como integrar estos recursos para la mayor eficacia.

Existen organizaciones formales o informales:

- Las informales como la familia, los clubes, comunidades, etc. Y
- Las formales como las escuelas, hospitales, sindicatos, etc.

Partiendo de esos parámetros nos centraremos en la organización institucional (Escuela).

La organización educativa consiste en tema de debate tanto a nivel interno del país como a nivel mundial. La administración tradicional de nuestros sistemas educativos no aseguraba la participación plena de los principales actores de los procesos educativos no se ha responsabilizado por los bajos resultados del sistema no focalizado las acciones en los sectores prioritarios de la población y no promovió la innovación y creatividad en los docentes en este contexto tenemos la necesidad de impulsar procesos de descentralización, regionalización y desconcentración entre otros. Herrera Montalvo Edgar. (2008) Administración Educativa. Quito: PH EDICIONES

La incorporación del conocimiento y tecnología, selección y organización de los niveles administrativos, la asignación y delegación de autoridad y responsabilidad aseguran la calidad y cantidad del funcionamiento institucional. Estimular la labor de los miembros de las organizaciones, prever los cambios y evaluar constantemente los resultados en función de los objetivos, se identifica con la administración educativa: planificación, organización dirección y control.

De este tema se derivan otros aspectos que hay que analizar como el clima escolar en el centro educativo. Considerando que su base es la organización institucional del mismo es importante pues ya que para algunos autores su denominación es “el currículo oculto” el clima escolar tiene dos funciones elementales y son:

La función académica y la función de socialización, la primera se refiere a los componentes del currículo y la segunda a crear espacios de aprendizajes que permitan desenvolverse socialmente acorde a su entorno

Este clima escolar es la percepción que tiene los estudiantes de los distintos ambientes en que se desarrollan sus actividades habituales y que favorecen a su aprendizaje o no y su permanencia en la escuela tiene que ver con su bienestar colectivo en el grupo este clima también es percibido por los demás actores de la comunidad educativa e incluso por los visitantes.

Los climas escolares sean positivos o negativos es clave la función del director o directora , su estilo ,su actitud hacia los maestros , hacia los estudiantes, padres y personal

administrativo y de servicio y esto es el conjunto de actividades que se realizan en la organización institucional. Programa de formación continua de Magisterio Fiscal Ministerio de Educación. (2011). Curso de Inclusión Educativa. Quito: Centro Grafico Ministerio de Educación DINSE.

Al realizar un análisis de estas definiciones se llega a la conclusión que la organización institucional contribuye en gran manera cumplimiento de los objetivos planteados por la Autoridad Nacional, que el rol que desempeñan todos los actores de la comunidad educativa determinará en gran manera el éxito de los estudiantes en sus actividades dentro de las instituciones.

1.1.2.6 Políticas educativas.

Antes de empezar con este tema tan interesante haremos un recorrido por la historia para determinar lo que significa la palabra política. El vocablo “**política**” es polisémico por lo que en ocasiones es difícil saber a qué uso apunta. La política es aquella que lograr propósitos, otros opinan que la política está regida por leyes. El lenguaje de la política de educación pretende dar un lenguaje educacional sean estos prácticos o bien teóricos. Implicando maneras de pensar, sentir y en consecuencias maneras de proceder.

El Estado es el motor de toda política educativa. Modelos de escuelas, leyes de educación, grados de intervención estatal, proyectos educacionales, formación de maestros, escuela públicas escuelas privadas, inversión en la docencia, cuerpo de docentes, finalidades educativas. Sea cual sea el modelo de estado lo seguro es que las políticas de la educación nacen de la necesidad de mejorar la calidad de educación. Octavi. Fullan I Genis. (2003). Política y Educación. Recuperado de: [Revista_pucp.edu.pe /index.php/educacion/article/download/4463/4443](http://Revista_pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/download/4463/4443).

Pero la Constitución del Ecuador (2008) expresa que “Las políticas que desarrolle el estado ecuatoriano en cualquier área serán planteadas en la base del buen vivir, formuladas en el principio de la solidaridad sin perjuicio de que prevalezca el interés general sobre el interés particular cuando una política vulnere los derechos constitucionales será reformulada el estado garantiza la distribución equitativa para la ejecución de políticas

públicas garantizando la participación de la comunidad , personas, pueblos y nacionalidades.(art85).

Entre las políticas educativas que ha planteado el Estado está:

- La capacitación a los docentes.
- Desarrollo de Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010.
- Construcción del currículo de Educación Inicial.
- Elaboración de Textos Escolares y Guías para Docentes
- Distribución del territorio en Zonas, Distritos y Circuitos.
- La elaboración de la LOEI y su reglamento Entre otras.

Las cuales nacen de un Plan Decenal de Educación que se aprobó a través de consulta popular en noviembre del 2006. Unas de la políticas públicas que nuestro país ha estado muy pendiente de cumplir es la formación docente de educación básica en el Ecuador que se encuentra bastante ligada a la política educativa pública del país y en cierta forma a los requerimientos del ejercicio docente proveniente de las exigencias de la reforma educativa.

La reforma del currículo configura los procesos formativos las instituciones, las universidades e institutos pedagógicos re direccionando los proyectos académicos en la función de lo que el docente debe trabajar en el aula está además vino acompañado con los textos escolares y la capacitación a los docentes. Villagómez María Sol . (2012).Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado ecuatoriano. Recuperado de: alteridad.ups.edu.ec/documents/1999102/.../v7n2_Villagomez.pdf

Una vez que hemos identificado el significado de la palabra política en el área educativa no cabe la menor duda de los esfuerzos que se están haciendo en el país por cumplir con el Plan Decenal en Educación planteado por el Estado comienzan a rendir su fruto pues ya muchas de las metas planteadas se vienen cristalizando y con ella el mejoramiento de la calidad docente, del alumnado y procesos a través de una evaluación continua ya que todos los miembros que componemos la comunidad educativa estamos sujetos a constantes cambios y los resultados aflorando con el mejoramiento de nuestro accionar dentro de las aulas de clase y fuera también.

Los profesionales en educación van al par con el mejoramiento y pueden establecer nuevos de resultados. A los ya obtenidos

En conclusión tenemos que las políticas educativas son necesarias para mejorar la calidad de la educación en un país determinado que ellas son necesarias para delimitar el accionar de los esfuerzos que realice un país por mejorar el nivel educativo de sus conciudadanos.

1.1.3 Características del desempeño docente.

El desempeño docente ha sufrido cambios evolutivos que van desde aspectos puramente cuantitativos a cualitativos. Existen criterios de clasificación para analizar el desempeño docente tales como: formación pedagógica del profesorado, capacidad de ejecutar conductas y la prudencia en la planificación, ejecución, administración y guía para la evaluación del proceso enseñanza aprendizaje. Alterio GH Ariola, HA Pérez Loyo. (2009). Evaluación de la función docente según el desempeño de los profesores y la opinión estudiantil. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412009000300001scielo.sld.cu

Este desempeño docentes está ligado a los proceso y resultados del desarrollo educativo sin embargo este no es solamente a proceso metodológicos y prácticos de la enseñanza sino también está ligado a los aspectos sociales y psicológicos del grupo con el cual se trabaja en el marco ya propuestos los elementos estimados para el desempeño docente se refieren a las características de su desenvolvimiento sobre la:

- Planificación de la enseñanza.
- Aplicación de estrategias didácticas.
- Efectividad didáctica.
- Regularidad evaluativa.
- Flexibilidad en mecanismos de revisión propia y general

A demás se plantean otras características propias del desempeño docentes a considerar

- Un docente que busca constante preparación y actualización en diferentes áreas pedagógicas.
- Un docente consciente de su rol dentro del ámbito educativo.
- Docentes predispuestos a los cambios y la flexibilidad del currículo y las políticas de estado que vayan en beneficio de la educación.
- Docentes comprometidos y apersonados con la entidad pública, sociedad y comunidad educativas en la cual desarrollan sus actividades docentes.

Estas características también están reflejadas en las obligaciones que tienen que cumplir en el de la Función Judicial. (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. [LOEI] .Quito: Registro Oficial N°417 expresa:

- Cumplir con las disposiciones de la constitución, ley y reglamentos.
- Dar una educación pertinente de calidad y calidez a los estudiantes.
- Respetar los derechos de los estudiantes.
- Actitud constructiva en relaciones interpersonales.
- Dar apoyo a los estudiantes que tengan dificultades o rezago en los aprendizajes.
- Aprovechar las oportunidades de desarrollo profesional existentes.
- Cuidar la privacidad e intimidad propia y la de los integrantes de la comunidad educativa. Entre otras.

Ministerio de Educación. (2012). Estándares. de calidad educativa. Recuperado de <http://www.educacion.gob.ec>. Expresa que: Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

El propósito de los Estándares de Desempeño Docente 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.

Por ello los estándares:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades; aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;

- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación

Después de contar con todas estas aportaciones acerca de las características del desempeño docente este nos da las pautas para considerar que las características del desempeño docente esta fielmente relacionada con su definición pues en ambas llegamos a la conclusión de que es necesario que el docente tenga indicadores que le den un punto referencial sobre el cual considerar si es bueno o no su desempeño profesional. En base al respeto de la diversidad, al mejoramiento en áreas detectadas como falencia para el maestro o maestra acatando las disposiciones de la norma que organizan nuestras políticas educativas de Estado.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

El desarrollo profesional docente se da gracias a varios factores como son la políticas de educación implantadas por el Estado, la organización institucional, los programas de mejoramiento de la calidad del docente implementados por el Gobierno Central. Juega también un papel importantísimo para el desarrollo docente la calidad de la formación del mismo en donde se pone de manifiestan todas esas capacidades desarrolladas a lo largo de su preparación académica que no es más que su desempeño docente.

“ En el Ecuador existen actualmente programas que van en beneficio del desarrollo docente permitiendo al maestro ecuatoriano acceder a desarrollo pleno de sus funciones. Programas como el ***Si profe***, también se cuenta con la oportunidad de hacer carrera administrativa brindando mayores oportunidades de desarrollo profesional en el ámbito educativo como lo establece en Los requisitos para iniciar la carrera docente. Prohibiciones, títulos, forma de ser elegibles, vacantes, bases de concursos, del escalafón docente, de funciones, remuneraciones, jornada laboral, promociones de funciones, pérdidas de funciones, estímulos.” ([LOEI] ,2011, pp. 32-38).

La profesión docente afronta varios retos en los ámbitos formación, trabajo y desempeño profesional. La UNESCO consiente de esta realidad ha producido instrumentos normativos como la Recomendación OIT/UNESCO de 1966, promoviendo condiciones que faciliten la

adopción de políticas para favorecer el desarrollo profesional de educadores. Así los educadores cumplen el papel de protagonista fundamental del cambio educativo por esta razón las políticas educativas deben buscar condiciones para su desarrollo integral, desde su formación inicial hasta el servicio profesional en distintos ámbitos laborales, incluidos los de la escuelas. Oficina de la Unesco en Quito.(2014). Desarrollo de la profesión docente Quito. Recuperado de [.www.unesco.org/new/es/quito/.../development-of-the-teaching-professio.....](http://www.unesco.org/new/es/quito/.../development-of-the-teaching-professio.....)

Otra forma de desarrollo docente no solo es la dada por las políticas de Estado o aquellas que enmarcan el bienestar del docente como trabajador sino también las que se dan dentro del aula de clases ese desarrollo que se da al poder ejecutar de manera eficaz el currículo cuando se garantiza la participación del académico en diseños, participación y toma de decisiones para mejorar la enseñanza en la escuela con esta participación ello han venido a incrementar de manera efectiva su ámbito de profesionalización . MF: CRUZ, (2004). Profesorado. Revista de currículo y formación del profesorado. Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/Rev81.html>

Entonces es claro deducir que son muchos los entes sociales que se preocupan por el desarrollo profesional y que este se puede encontrar en todas las etapas de la ejecución del accionar educativo.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

Dependiendo de la relación existente entre estos actores en el campo educativo dependerá considerablemente el rendimiento académico de los niños. Todas las familias transmiten un montón conocimientos culturales a los hijos pero estas lógicamente varían fuertemente según sea sus prácticas iniciales de socialización de los niños y los códigos lingüísticos empleados en el hogar.

Pero esta regla puede cambiar. Cuando la familia es de bajos recursos económicos es allí cuando la escuela cobra mayor relevancia y el rendimiento académico toma otros matices. Pero el desarrollo del niño dentro de la familia no solo responde a qué nivel económico es la familia sino al mundo de vida en el que nace y se desarrolla el niño, la organización familiar, el clima afectivo.

Si observamos la influencia que tiene la comunidad en el desarrollo del niño también es significativa que la residencia en vecindarios totalmente desorganizados menos involucramiento menos confianza en la escuela y en la gente en general.

Sin embargo los aspecto a considerarse en la escuela es la efectividad del profesor en la sala de clase esta marca la efectividad de la escuela en las prácticas de enseñanza y desempeño docente , en el dominio de la materia que enseña y en la capacidad para enseñar a los alumnos sin importar el origen socio familiar. Brunner JJ y Elacqua G. . (2003). Factores que inciden en una educación efectiva. Recuperado de <http://www.opech.cl/bibliografico/evaluacion/Brunner%20OEA.pdf>.

La educación intercultural es entendida como el uso y construcción de la experiencia axiológica sobre la identidad y diferencia para construirse a uno mismo y reconocerse con el otro en su entorno cultural diverso. Para vivir en sociedad y comunidad necesitamos desarrollar normas de convivencias en donde la familia nos educa, la sociedad civil es un agente moral y la escuela tiene su lugar propio en educación siendo esta última una acción para conseguir algo a futuro el docente actúa con intencionalidad pedagógica que es un conjunto de conducta cuyas metas son educativas

La familia nos educa, es indudable porque en ocasiones resulta que tienen que actuar como padres y profesionales de la educación. Los padres de familia saben que obrando de un modo determinado causara cierto efecto educativo. La familia constituye el primer conjunto de estímulos educativos para la persona humana, es el ambiente familiar el propicio para desarrollo intelectual, moral y social. La vida familiar matiza la vida de una persona.

La sociedad civil o comunidad es un agente moral en el cual se desarrolla otro aspecto de la persona como es el de la ciudadanía en esta sociedad existe una idea muy clara de que es libertad como una cualidad humana de las relaciones interpersonales.

La sociedad está formada por ciudadanos que solucionan problemas comunes, en la comunidad se puede dar una convivencia pacífica que le da valor a su humanidad y proporciona la colaboración entre personas.

Entonces entendemos que la familia, la escuela y la sociedad o comunidad son agentes que integran y desarrollan la educación que entre ellas se complementan la una con la otra. Touriñan López José Manuel . (2010). Familia, Escuela y Sociedad, Agentes de Educación Intercultural. Santiago. Revista de Investigación en educación N°7

La familia, la escuela y la comunidad tan relacionadas entre sí muy estrechamente dependiendo la una de la otra si la familia cumple su trabajo a cabalidad la escuela tendrá un pilar donde fortalecerse y establecer las bases que servirá para mejorarla calidad de vida de la comunidad y de la sociedad de generación en generación.

Hoy en día la familia, la comunidad y la escuela tiene otro papel como es la de construir un nuevo hombre trabajando los tres pilares al mismo tiempo. La escuela es un agente transformador de la comunidad y a la vez la comunidad también transforma a la escuela. Harmecker Marta. Mepla. (2002) .Fraguando el Porvenir Escuela y Comunidad. Recuperado de <http://www.rebelion.org/docs/95163.pdf>

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

La práctica docente se fundamenta en el aprendizaje de todos los componentes teóricos como, didáctica, pedagogía, psicología, métodos, técnicas, estrategias entre otras. Para luego llevarlas a la práctica durante toda nuestra carrera profesional.

La sociedad en que vivimos es una sociedad que aprende que busca y anhela ese conocimiento que le ayude alcanzar la clave del éxito este conocimiento no escapa a la práctica docente. Aprender a enseñar no es un acontecimiento ocasional ni de duración limitada si no toda la vida. Aprender a enseñar es un proceso continuo y construido socialmente, apunta a transformaciones dinámicas en las prácticas educativas de los docentes.

En educación la práctica se encuentra asociada con fuentes de la pedagogía activa y sostenida por DEWEY (1989) quien establece la diferencia entre la rutina y las acciones reflexivas, el docente que se acoge a realizar su práctica docente y fundamentarla en acciones reflexivas entiende de la naturaleza dinámica de la educación y los modos como depende el contexto y las circunstancias para aplicar la manera de enseñar a aprender. Ya sea esta rutinaria o reflexiva depende mucho de la preparación inicial que haya tenido el docente

El profesor reflexivo se caracteriza por tener una mente abierta y ser sincero en lo que busca, la fundamentación de este paradigma es lograr que los alumnos se organicen en grupos sea reflexivo para analizar las estrategias y acciones a desarrollar en contextos reales reformulándolos a partir de la evaluación. La práctica docente del profesor tiene que crear espacios la reflexión en medio de una enseñanza dinámica así nos sentiremos más

comprometidos en el rol que tenemos en la sociedad Dilia C. y Tallaferro G.. (2006). Artículos arbitrados. La formación para las prácticas reflexivas en las prácticas profesional docente: Recuperado de <http://www.saber.ula.ve/dspace/bitstream/123456789/20065/2/articulo8.pdf>.

El profesor es un elemento crítico en todo intento de reforma de las estructuras y prácticas educativas pues se ha considerado una piedra angular en estos aspectos, su formación contribuye a mantener y desarrollar la calidad en cualquier sistema educativo su preparación es un proceso continuo, sistemático y organizado. Los docentes son profesionales que evolucionan con la experiencia y con ello también la práctica docente porque el estar preparando continuamente significa potencializar sus conocimientos que ayudaran en sus funciones. García Carlos Marcelo . (2009) Profesores principiantes y programas de inducción a la práctica Docente. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=95641>

La fundamentación de la práctica educativa para Coll (2001) se basa en un triángulo interactivo alumno –contenido-docente. Los alumnos como artífice de su propio aprendizaje y a través de una actividad conjunta con el docente y compañeros construye significados y atribuye sentido a los contenidos y tareas generando procesos de estructuración cognitiva.

En los aspectos afectivos u motivacionales por su partes los contenidos representan saberes culturales organizados intencionadamente para el aprendizaje en instituciones escolares El docente tiene una función de enlace para ayudar a los estudiantes al acercamiento y apropiación de los contenidos Goldrine Godoy Tatiana y Rojas Ramírez Silvia (2007). Descripción de la práctica docente a través de la interactividad profesor alumno. Recuperado de <http://mingaonline.uach.cl/pdf/estped/v33n2/art10.pdf>

Al poder respaldar este tema con estas aseveraciones podemos resaltar que la práctica de los docentes tiene un rol importante desde el inicio. Comienza en su preparación como docente depositando la sociedad su plena confianza en las instituciones destinadas a la preparación de los mismos pues son ellos que quienes al inicio supervisan el normal aprendizaje y desarrollo de las practicas docentes en los diferentes planteles educativos logrando hacer comprender al estudiante el dinamismo con que se tiene que desarrollar las clases en el aula y haciendo los correctivos necesarios para lograr las metas propuesta en estos aspectos sin olvidar que este proceso es continuo y necesita de una vigilancia, monitoreo y correcta evaluación, para localizar las falencias del docente y entonces tomar la

decisión de las actualizaciones pedagógicas que lo que persiguen logara es una práctica docentes de calidad y calidez.

1.2. Gestión educativa.

1.2.1. Definición de gestión educativa.

Para Ruiz (1992) “etimológicamente administrar proviene del latín **ad** que significa **a** y **ministrar** que quiere decir **servicio**; mientras que **gerente** proviene del latín **genere** que se traduce como **dirigir** (generar)”

Entonces se puede deducir que la administración educativa o gerencia educativa es una ciencia aplicada que utiliza los contenidos de administración general para la explicación del comportamiento de la organización educativa; pero, a su vez es un conjunto de técnicas aplicables a la conducción de estas organizaciones para alcanzar eficacia y eficiencia. No se debe olvidar que la eficiencia, efectividad, productividad, excelencia y calidad son términos ligados a la gerencia. Herrera Montalvo Edgar. (2008). Administración Educativa. - Quito: I PH Ediciones.

La gestión educativa hoy en día se encuentra en un proceso de transformación producto de la exigencia social que demanda mayor calidad y eficiencia de las escuelas. Es por eso que la buena gestión educativa se dará cuando haya un buen director con autoridad sobre los maestros en su función docente capaz de movilizar recursos locales que estimulará la participación comunitaria y generara un movimiento de mejora institucional.

El concepto de gestión escolar no es sinónimo de administración escolar aunque la incluye; la organización escolar junto con la cultura escolar, consecuencia de la gestión. Gestión es un sustantivo que denota acción, una acción de carácter creativo. Promover una forma de funcionamiento en las escuela favorece a la formación integral de todas y todos los alumnos y alumnas. Camarillo JG.. (2006). Factores de éxito y /o fracaso en la implementación de proyectos “La gestión en las escuelas primarias.”. Iberoamericana sobre calidad eficacia y cambio. Recuperado de: http://www.ub.edu/congresice/actes/2_rev.pdf.

La gestión educativa como disciplina es relativamente joven se da en la época de los sesenta en el Reino Unido y en los años de ochenta en América Latina, desde entonces se

han dado diversos modelos que representan la forma de concebir el actuar humano. Sin embargo no debemos olvidar que el objetivo de la gestión educativa es el estudio de la organización en la administración del campo educativo que está formada por fases como son la planeación , organización , ejecución , evaluación y control de las actividades académicas. CA Botero Chica. (2007).- Cinco tendencias de la gestión educativa. Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/2811Botero.pdf>

La gestión educativa a pesar de ser una disciplina joven es muy necesaria pues ella ayudara a promover cambios de manera paulatina por parte de toda la comunidad educativa. Gracias a sus fases como son: la planeación, ejecución, monitoreo y evaluación se puede enfocar las falencia de origen organizacional, colectivo, pedagógico entre otras y proponer soluciones que conlleven a cambios de actitud y aptitud para lograr la transformación de la educación en el Ecuador.

1.2.2. Características de la gestión.

La gestión educativa tiene características propias en las que hace referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa y permiten que esta se aproxime a su funcionamiento ideal.

En nuestro país la gestión escolar o gestión educativa está dada en estándares de calidad estableciendo como un plantel educativo se organice y desarrolle procesos de gestión para mejorar la calidad de los aprendizajes.

Entonces se espera que los agentes educativos sepan:

- Analizar las situaciones para toma de decisiones.
- Comunicarse efectivamente con todos los miembros de la comunidad.
- Manejar los conflictos.
- Liderar y orientar a la comunidad educativa.
- Trabajar como parte de un equipo.
- Reflexionar desde su propia practica e incorporar los puntos de vista de los demás.
- Saber negociar y llegar a acuerdos.
- Establecer acciones y planes de mejora necesarios considerando la dimensión, proceso, estándar e indicador.

Ministerio del Ecuador (2013) Estándares de calidad educativa. Recuperado de www.educacion.gob.ec Nadie en nuestros días pone en duda la necesidad de un liderazgo educativo pues su ejercicio es un elemento clave de la mejora de lo que acontece en las escuelas y un factor que incide en el desarrollo interno de estas en cuanto a organizaciones educativas que han de garantizar el aprendizaje de todos los alumnos.

Un liderazgo unido a la capacidad de potencializar las capacidades y los talentos del personal es un proceso que permite captar ideas, deseos y habilidades para conseguir las metas de la institución

Entonces la gestión educativa dependerá mucho de las características de un líder que esté al frente de la escuela puesto que se espera de ellos la capacidad de:

- De dar una visión a la institución.
- Buena comunicación con los demás.
- Lograr la fe y el compromiso de todos por el cambio.
- Reconocer y potenciar a los miembros de la institución.
- Orientar y transformar las creencias.
- Gestionar una buena estructura.

La característica de gestión escolar se basa en el aprendizaje de sus comunidades

Salazar María Angélica (2006) El liderazgo transformacional ¿Modelos de organizaciones educativas que aprenden?. Recuperado de <http://www.cicimar.ipn.mx/boletin/wp-content/uploads/2011/10/liderazgo-transformacional.pdf>

El programa de gestión estratégica tiene unas características bien definidas acerca de la gestión escolar como son:

- Fortalecer su cultura organizacional.
- Mejorar los resultados educativos.
- Proveer a las escuelas con herramientas de planeación seguimiento y evaluación.
- Participación de los actores escolares.
- Colaboración de la comunidad bajos principios de equidad y pertenencias.

Dirección General de Desarrollo de la gestión e Innovación Educativa. (2009). Modelo de gestión Educativa estratégica. México. Impreso en México

El tema de las características de la gestión escolar indudablemente cambiara de un lugar a otra tomando las características propias del país en que se encuentran y basándose en su realidad educativa hay ciertas características que se pueden considerar para plantearlas como propias pero estas tienen que tener total relación con la realidad educativa en la que se piensa plantearla porque cada sociedad es un mundo diferente del otro y esto equivale a que sus costumbres su forma de vida y de educación sea diferente enriqueciendo la biodiversidad cultural propia de la educación y en cada región.

1.2.3. Tipos de gestión.

Existen varios tipos de gestiones y mencionaremos algunas a continuación como son:

2.3.1 “Gestión basada en estándares”. Ministerio del Ecuador (2013) Estándares de calidad educativa. Recuperado de www.educacion.gob.ec. Al topar el tema de tipos de gestión no podemos dejar por alto el mencionar esta nueva forma de manejar la gestión escolar en el Ecuador en nuestros días a parte de las características antes mencionadas. Podemos establecer lo siguiente:

El Ecuador basa la gestión de instituciones educativas en diferentes dimensiones cada una tiene procesos básicos que establecen determinadas actividades para llegar a la calidad, calidez y el buen vivir y la integración adecuada de estos elementos da origen a los estándares de calidad que es la base de esta nueva forma de administración.

Desglosaremos a continuación los estándares con cada dimensión y proceso de gestión:

Tabla1 Estándares, dimensiones y procesos de gestión.

PROCESO BÁSICOS DE GESTIÓN	ESTANDARES.
	DIMENSIÓN
Organización	Planificación Estratégica.- Consiste en elaborar el PIE con el gobierno Escolar, desarrollar metodologías de autoevaluación y planes de mejora a partir de los resultados de la evaluación.

<i>Tutoría y acompañamiento.</i>	Supervisar programas de asistencia pedagógica. Desarrollar tutorías permanentes que garantice la retroalimentación académica. Implementar planes para necesidades educativas especiales.
<i>Convivencia escolar y formación ciudadana.</i> <i>Servicios complementarios.</i>	<i>Convivencia escolar.</i> Elaborar el código de convivencia. Establecer mecanismos que establezcan la resolución de conflictos. Supervisar el cumplimiento de los principios de honestidad. Establecer mecanismo que ofrezcan seguridad e integridad de todos los miembros de la comunidad. Establecer políticas de formación ética integral. Establecer servicios relacionados al bienestar de la comunidad, consejería estudiantil, salud, alimentación, transporte otros.
<i>Programas de redes de trabajo.</i>	<i>Relación del centro educativo con la comunidad.</i> Establecer programas con escuelas del circuito. Propiciar trabajo cooperativo con empresas públicas y privadas, asociaciones de apoyo técnico, entre otras.

Fuente Ministerio de educación. (2013). Estándares de calidad

1.2.3.2. Modelo de gestión estratégica.

Este modelo busca fortalecer la cultura organización y funcionamiento que permita mejorar los resultados educativos de los estudiantes, proporcionando herramientas indispensables para llevar a cabo la valoración de procesos al interior de las escuelas para encontrar la mejora continua.

Este modelo educativo es una representación de una compleja realidad educativa que surge de la interacción y práctica de la misma permite conocer su realidad, con este modelo podremos conocer los componentes que integran las instituciones educativas y discernir su naturaleza propia con la representación de la realidad educativa y sus posibles cambios.

Los elementos de este modelo son:

- Componentes.
- Principios de calidad
- Gestión educativa.
- Dimensiones.
- Estándares.
- Herramientas de planeación.
- Herramientas de seguimiento y evaluación
- Mejora continua

Este es un componente imprescindible es la oportunidad de dialogar compartir, conocer, construir y fortalecer el trabajo de los actores educativos. Evaluando los planes de mejora. Este modelo además propone un trabajo en conjunto de toda la comunidad educativa. Considerando además la rendición de cuentas a través de la utilización de herramientas como el:

- Portafolio institucional.
- El pizarrón de autoevaluación.

Y concluye con el Informe técnico pedagógico al término del año escolar.

[D. G. D. G. I. E.] . (2009). Modelo de Gestión Educativa Estratégica. México: Impreso en México DF.

1.2.3.3. Las gestiones según la formación del estudiante.

Estas pueden ser presencial o a distancia o cualquier modelo mixto si se basa en tecnologías de la información y comunicación (TIC) se apoyó en decisiones tomadas en base **al diseño de enseñanza** (Las metodologías, estrategias didácticas, rol del profesor y rol del alumno materiales, recursos para el aprendizaje, formas de evaluación).

Usuario del sistema (motivación, necesidades de formación específicas, recursos y equipamiento disponible). Las decisiones relacionadas con este tipo de institución hacen referencia a su jornada académica, la certificación que ofrece, las decisiones en relación al tipo de tecnologías a usar que soporten el proceso enseñanza aprendizaje el acceso a la información la gestión de recursos, la capacidad de control del usuario durante el desarrollo del curso. Salinas J. (2005). La gestión en entornos virtuales de formación. Recuperado de <http://www.revistacampusvirtuales.es/images/archivos/Revista%20Campus%20Virtuales%2002%20II.pdf>

Este aporte se realizó en base a dos reflexiones que llamaron nuestra atención las propuestas educativas realizadas en México y Ecuador. ambas lanzas propuestas en base al estudiante en donde todas las actividades de la micro a la macro giran en torno a él y mejoramiento de los procesos educativos y de aprendizaje incentivando a selección de evidencia, reordenar procesos de mejoras continua a través de indicadores que conllevaran al cumplimiento de estándares de calidad concluyendo ambas con informe pedagógico .

Al darnos cuenta de similitud decidimos buscar otra alternativa de gestión y se la encontramos como es la gestión en los entornos virtuales que incentiva al uso permanente de las Tic. Ya estas no solo serán vista como un medio de entretenimiento e información masivo ahora tiene otros matices que logran desarrollar en los futuros profesiones por esta resultados de esto modelos de gestión aumentar la capacidad de análisis y criticidad en sus ideas.

1.2.4. Estándares para evaluar el desempeño docente.

El [M.E.].(2013). Estándares de calidad educativa .<http://www.educacion.gob.ec>. Son los que orientan la mejora de la labor profesional docente del sistema educativo ecuatoriano. Estos estándares se utilizan para guiar, reflexionar evaluar y autoevaluar; diseñar y ejecutar

estrategias de mejoramiento para tomar decisiones en cuanto a evaluación, apoyo, asesoría certificación, concursos de méritos y oposición para ingreso al magisterio, formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.

En el ámbito de gestión legal del docente, es importante recordar que la gestión es nuestra tomas de decisiones, nuestra capacidad para resolver problemas, nuestra organización para mejorar el desempeño dentro y fuera de las salas de clases es entonces necesario recordar que todas estas actitudes están sujeta a una normativa legal que nos orienta y ayuda hacer lo correcto y desechar lo incorrecto una vez expresado esto no queda más que dar un recorrido a lo ya escrito y directamente establecido por el Estado en donde afirma que el quehacer educativo estará dirigido por el cumplimiento del marco legal que nos sirve de base y guía en nuestras actividades y estos son:

Constitución política del Ecuador.

La LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural)

Código de la Niñez y Adolescencia.

En donde expresa concerniente a los docentes lo siguiente:

- LOEI en el título dos capítulo 4 el art 10 y 11 expresan sus derechos claramente establecidos del inciso **a** hasta el **t**. y sus obligaciones como docente establecidos en el literal **a** al **s**.
- Título 5 capítulo 1 art. 93-94-95, habla sobre los ámbitos de la carrera educativa, requisitos, título.
- En capítulo 2 art. 97 al 110 habla de los concursos de mérito y oposición, vacantes, convocatoria, registro de candidatos elegible, bases del concurso, requisitos etc.
- En capítulo 3 art. 111 al 128 dice sobre el escalafón docente, definición, desarrollo profesional, categorías de escalafón funciones, remuneraciones, jornada laboral, promociones, pérdidas de funciones, concesión de estímulos etc.
- Capítulo 4 art. 129 al 133 informa sobre la regulación, control, infracciones, sanciones y recursos administrativos. De las prohibiciones de los docente Función Ejecutiva. (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito: Editora Nacional. Registro oficial N° 417

En el reglamento de la LOEI se trata de forma más detallada los medios como se van a cumplir todos estos derechos y obligaciones que adquiere el docente en el desempeño de sus funciones además de dar las pautas y procedimientos necesarios para el cumplimiento de los objetivos institucionales, ministeriales y de las políticas educativas. Habla de forma de trabajo del docente dando indicaciones sobre la forma de trabajar la ocupación del tiempo en diferentes áreas educativas. Este documento hace orientaciones precisas sobre el funcionamiento de todos los organismos que contribuirán al éxito educativo en el país, entre otras... Asociación de profesores de educación primaria A.P.E.P. y de la Federación unionista de trabajadores de la educación. F.U.T.E G: (2012). Reglamento general de la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Guayaquil :Registro oficial N°754.

Otros de los libros que integran el marco docente en las instituciones educativas y las actividades docentes es el libro del código de la niñez y adolescencia en donde él se expresa que es niño porque es sujeto de derecho, fundamentación derechos, garantía y deberes de la protección contra el maltrato, trabajo. Abuso, explotación sexual, tráfico y pérdida de los mismos. En su primer libro.

En el segundo libro habla sobre las relaciones familiares, disposiciones generales, la patria potestad, tenencia, derecho de visitas, alimentos, de las mujeres embarazadas y de la adopción.

Tercer libro nos informa sobre el sistema nacional de protección integral del menor, disposiciones generales, políticas y planes etc.

Cuarto libro pone a conocimiento de la sociedad de los organismos de protección y defensa y exigibilidad de derechos de los organismos de ejecución de las medidas de protección infracciones y sanciones administración de justicia la mediación, recursos económicos del sistema. Concejo cantonal de la Niñez y Adolescencia. (2010). Código de la Niñez y Adolescencia. La Troncal Cañar Ecuador: Registro oficial 737

Este aspecto tiene que relacionarse directamente con el marco legal que dirige el que hacer educativo en el país pues en estos se establece claramente las normas para la una gestión administrativa de calidad en los centros de educación de todo el país y a nivel nacional esto indican los procedimientos, leyes, derechos obligaciones sanciones reconocimientos de todos los miembros de integrantes de la comunidad educativa determinando plenamente sus competencias y funciones.

1.2.4.2. Ámbito de gestión de aprendizaje.

Este ámbito se centra en cómo el docente organiza su trabajo y toma sus decisiones cuando se trata del aprendizaje en procesos claramente determinador dentro del aula de clase y conjuntamente con los estudiantes.

Las nuevas demandas en ámbito educativo son variadas, la sociedad y las personas cambian constantemente surgiendo nuevos actores. La educación no es ajena a estas transformaciones por ende el Ministerio de Educación. (2010). Actualización y Fortalecimiento Curricular de la educación General Básica 2010, Quito: Editorial Poligráfica.

Considera algunos de los principios de la Pedagogía crítica que ubica al estudiante como protagonista principal del aprendizaje dentro de diferentes estructuras metodológicas, con predominio de las vías cognitivas y constructivistas. Conocer sobre los procesos de construcción de conocimientos en base al cumplimiento de objetivos educativos transforma la clase en lugares donde se aplican métodos participativos de aprendizaje para ayudar al estudiantado a alcanzar sus logros de desempeño. Observar, comparar, ordenar entamar y graficar ideas principales Reflexionar, valorar y criticar los conceptos, hecho y procesos de estudio. Indagar y producir soluciones novedosas y diversas a los problemas logran conseguir el objetivo de llegar a la meta cognición en cada uno de los estudiantes es la meta en el cual gira el fortalecimiento curricular propuesto por la autoridades de país. . (pp. 9-10)

El Ministerio del Ecuador [M.E.] (2013) Estándares de calidad educativa. Recuperado de [http// www.educacion.gob.ec](http://www.educacion.gob.ec) ponen énfasis a la gestión de aprendizaje a través de estos estándares que se desarrollan a través de indicadores dentro de dimensiones muy variadas donde se establecerán los estándares específicos como:

DIMENSION. Gestión de aprendizaje.

El docente planifica.

- Objetivos acordes a niveles y grados escolares, al contexto, estilos, ritmos y necesidades educativas especiales considerando lo que dice el currículo como los estándares de educación.
- Planificar actividades de aprendizaje y procesos evaluativos.

- Seleccionar y diseñar recursos didácticos apropiados al aprendizaje.
- Logar que el estudiante relacione sus conocimientos con los procesos de aprendizaje.

Desarrollar procesos de aprendizaje en un clima de participación.

- Crea un ambiente positivo que promueve al dialogo tomando en cuenta sus intereses.
- Respeta la situación de críticas que se genera en el aula
- Actúa como mediador de conflictos.
- Organiza y emplea es espacio físico.
- Utiliza variedad de estrategias para llegar al conocimiento.

Evaluación, retroalimentación e información acerca de los procesos.

- Promueve la cultura de la evaluación que permite la autoevaluación y la co-evaluación.
- Diagnosticar las necesidades educativas especiales.
- Evalúa los objetivos de aprendizajes planificados.
- Evalúa el progreso individual de cada estudiante.
- Comunica los logros de cada estudiante de forma oportuna.
- Informa a los padres de familia y representantes legales el progreso del estudiante.

Como podrá darle cuenta el lector el Ministerio de Educación Ecuatoriano[M.E.] está realizando grandes esfuerzos para determinar la identidad los aprendizajes impartidos a nivel nacional pues este no solo lanza el fortalecimiento curricular con las directrices de como planificar también a la vez en ese texto se menciona un mapa de conocimiento que resalta aspectos importantes del aprendizaje de los alumnos durante toda la educación básica ,logrando establecer el buen vivir como una manera idónea de trabajar dentro de un país tan diverso como es nuestro ejes de aprendizajes, ejes de integración curricular , indicadores de evaluación entre otras que complementan en accionar educativo de los docentes y los alumnos a diferencia de los estándares de calidad que ofrecen indicadores para reconocer si se han cumplido las objetivos propuesta en el Fortalecimiento.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.

Para hablar sobre el ámbito de gestión de planificación debemos considerar que el currículo es muy flexible ante las diferentes formas de aprendizaje dándole al docente la facilidad de realizar adaptaciones curriculares según su realidad en el aula y adaptaciones para Necesidades Educativas Especiales. (NEE).

El docente tiene que saber manejar las diferentes formas de planificación desde micro hasta la macro planificación y viceversa. El (M.E. , 2010). Actualización y Fortalecimiento Curricular se basa en diversas concepciones teóricas y metodológicas orientadas al desarrollo del pensamiento lógico, crítico y creativo de niños, niñas y jóvenes ecuatorianos. Esta propuesta se basa en el desarrollo de destrezas y conocimientos a través de situaciones de contexto y de métodos participativos puntualizados en el nuevo referente particular 2010 que posibilita la construcción de salida de los estudiantes del 10 año.

El currículo es el modelo pedagógico que orienta y articula las experiencias de aprendizaje que deben desarrollarse para lograr en el estudiantado el perfil de salida o perfil del graduado .El diseño curricular es el instrumento que proyecta y concreta la estructura y metodología del currículo teniendo las siguientes partes:

Objetivos específicos por áreas del conocimiento.

Objetivos integradores de la formación general del ser humano.

Objetivos integradores y un sistema de destrezas que orienten con precisión el saber hacer, el saber y el ser.

Existen varias sugerencias para el esquema de planificación micro curricular (Planes de lección)

Diseño N° 1

Tabla 2 Diseño de Plan de lección

Destrezas de criterios de desempeños	Temática específica de la destreza	Periodos	Tareas de aprendizajes productivas y significativas	Recursos	Indicadores Esenciales de evaluación

Fuente: Grupo Santillana (2010) Como planificar y evaluar según el nuevo referente curricular del Ministerio de Educación.

Grupo Santillana. (2010). Como planificar y evaluar según el nuevo referente curricular del Ministerio de Educación. Quito : S. A. impreso en C. A. El Universo.

En el anexo 2 de la (M.E., 2010). Actualización y Fortalecimiento Curricular ,Quito :Poligráfica especifica que la planificación es un momento fundamental del proceso pedagógico del aula genera conocimientos significativos en los estudiantes , se debe organizar claramente todos los pasos a seguir para asegurar el éxito.

Precisamente para tener la flexibilidad necesaria, se requiere que el plan de acción sea claro y proactivo. La planificación permite organizar y conducir los procesos de aprendizaje La planificación didáctica es la preparación del ambiente de aprendizaje que permite a los docentes diseñar situaciones que generen aprendizajes significativos. .(pp.123-124-125)

Elementos que debe tener una planificación son:

- Datos informativos.
- Objetivos educativos específicos
- Destrezas con criterios de desempeño.
- Estrategias metodológicas.
- Indicadores esenciales de evaluación
- Recursos.
- Bibliografía.

Diseño N° 2

Datos informativos

Objetivos

Contenidos.

Tabla 3: Diseño de plan de lección

Destreza	Estrategias	Indicador de Evaluación	Recursos

Fuente: (M.E., 2010). Actualización y Fortalecimiento Curricular , Quito :Poligráfica

Bibliografía.

El éxito de la planificación es que sea flexible y se adapte a cambios permanentes según la situación lo requiera.

Los diferentes elementos de las planificaciones pueden variar según el área que se trabaje.

Diseño N° 3

También es importante incorporar a estas formas de planes de lección el diseño de la planificación por bloque o módulo curricular que detallamos a continuación.

Tabla 4: Diseño de plan de lección diario

PLANIFICACIÓN POR BLOQUE O MÓDULO CURRICULAR				
1.- DATOS INFORMATIVOS.				
Asignatura	Docente:			
Año lectivo:	Grado.			
Bloque curricular N°	Núm. de semanas	Núm. Total de horas clases:		
	Núm. De horas para desarrollar destrezas con criterio de desempeño	Núm. De horas para evaluación.		
Fecha de inicio.	Fecha de finalización.			
2.- OBJETIVOS EDUCATIVOS DEL BLOQUE:				
3.- INDICADORES ESCENCIALES DE EVALUACION				
4.- RELACIÓN ENTRE COMPONENTES CURRICULARES:				
Destrezas con criterio de desempeño	Actividades para desarrollar las destrezas	Recursos	Actividades de evaluación	Actividades para la próxima clase.
	Clase Núm.			
5.- BIBLIOGRAFÍA.				

Fuente. [M.E.] (2013). Guía para la Buena Práctica docente de Educación General Básica. Quito

DOCENTE

DIRECTOR/ RECTOR.

Ministerio de Educación del Ecuador. [M.E.] (2013). Guía para la Buena Práctica docente de Educación General Básica. Quito: Al consultar tres fuentes diferentes nos podemos dar cuenta que la flexibilidad en el currículo es rica pues deja al docente la libertad para poder diseñar la planificación diaria, por bloque, y anual adaptándola a las necesidades del salón de clase y las posibles NEE que se presenten en los alumnos a lo largo del periodo lectivo

1.2.4.4. Ámbito de gestión de liderazgo y la comunicación.

Koontz y Weihrich (2004), definen a la comunicación como “la transferencia de información de un emisor a un receptor, asegurándose de que este último la comprenda”.

Estos autores citan a Chester I. Barnard para enfatizar que la función fundamental de la comunicación es vincular a los integrantes de la organización.

La comunicación constituye el medio indispensable para integrar las funciones, al intercambiar ideas, experiencias capacidad en la toma de decisiones, ayuda a identificar problemas y a saber qué acciones son necesarias para su solución.

La comunicación bilateral ayuda a solucionar los malos entendidos y consecuentemente aumentar la precisión de los mensajes y la confianza de los receptores.

Koontz y weihrich (2004) define la palabra liderazgo es “el arte o proceso de influir sobre las personas para lograr que se esfuercen de buen agrado y con entusiasmo hacia el logro de las metas de grupos. Esta concepción de liderazgo ratifica lo señalado, el liderazgo y la motivación están estrechamente interrelacionados. Las motivaciones deben ser identificadas por los líderes, quienes además de responder a ellas, deben fomentarlas mediante un adecuado clima organizacional.

El líder tiene los siguientes componentes:

- 1.- Capacidad para usar el poder con eficacia y de modo responsable.
- 2.- Capacidad para comprender que los seres humanos tienen diferentes fuerzas de motivación en distintos momentos y en situaciones diferentes.
- 3.- Capacidad para inspirar.

4.-Capacidad para actuar en forma tal que desarrollen un ambiente que conduzca y responder a las motivaciones y fomentarlas.

Herrera Montalvo Edgar. (2008). Administración Educativa. Quito: PH ediciones Ecuador

Otra definición de liderazgo puede ser el correcto ejercicio del mando que se traduce en satisfacción de grupos de trabajo y de una empresa por haber alcanzado los objetivos planteados el líder es el motor de la actividad que se ejerce desde el vértice del mando, inspirado y estimulando al grupo para cumplir con el trabajo encomendado.

El jefe manda pero la obediencia tiene que ver con las normas de la sociedad y la empresa, costumbres, trato, el líder es un concepto superior que trasciende por el interés común del cumplimiento de objetivos.

Las características de un jefe pueden ser:

- Actitud mental positiva.
- Aceptar obligaciones y responsabilidades como su trabajo.
- Dejar de lado intereses personales.
- Saber lo que se debe hacer.
- Tener deseos de conducir al grupo.
- Dispuesto al sacrificio que el cargo exige.
- Debe ser activo y creativo en aptitudes con la función que realiza.
- Aceptar críticas.
- Solucionar situaciones difíciles.
- El líder es el que tiene la capacidad de mando y la aceptación del grupo.

En el tema de la comunicación para poder entenderlo claramente tenemos que tener en cuenta ciertos aspectos como:

Lo que observamos tenemos que considerar que lo que vemos a veces no es lo que entendemos.

Los actos del habla son actos lingüísticos que nos permiten ser más efectivos a la hora de comunicarnos con los demás.

Lo que escuchamos es tanto o más importante que el hablar escuchar no es oír solo palabras hay que entender la formas que tiene la gente para decir las cosas pueden usar metáforas, afirmaciones o declaraciones.

Viveros José Antonio. (2003). Liderazgo comunicación efectiva y resolución de conflictos. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo manifiesta el concepto “líder” proviene del término inglés “leader” que significa guía Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española el líder es la persona a la que el grupo sigue reconociéndola como jefe u autoridad. Es la persona que a través de su conducta o comportamiento, pretende modificar la conducta de otras personas. El líder debe distinguirse del resto de los trabajadores por su empeño, trabajo diario, los valores, virtudes y principios constitutivos de su ser humano.

El líder no se conforma con sus limitaciones y capacidades tiene afán de superación, predica con el ejemplo y no se deja amedrentar por el error El líder establece metas tanto personales como profesionales proporcionándolas a sus capacidades, lo que le lleva a tener éxito en ella. El líder no se elige a sí mismo sino que los demás lo eligen y le siguen.

Dr. Rodríguez G Ángel. (2012). Liderazgo ético y valores. Loja : UTPL Colección: Universidad del siglo XXI

Por lo tanto el ámbito de liderazgo y comunicación se ve envuelto en una serie de características y aspectos a observar que pueden determinar el cumplimiento de los objetivos planteados por la institución educativa a medida que el líder utilice la comunicación como una medio de para fortalecer los lazos laborales entre los docentes de la escuela encaminándolos al cumplimiento de toda sus deberes y obligaciones como tales.

Consiguiendo la participación total o de la mayoría de los mismos sin tener desavenencias en el camino por obtener las metas propuesta

1. 3. Estrategias para mejorar el proceso de la gestión docente.

1.3.1. Definición de estrategia.

Dentro del proceso de enseñanza, se distinguen las estrategias de enseñanza o instruccionales, las cuales: “Dentro de los procesos de enseñanza aprendizaje se distinguen las estrategias de enseñanza o instrucción las cuales consisten en la Organización secuencial por parte del docente del contenido a aprender de la selección de medias

instrucciones idóneas para presentar ese contenido y la organización de los estudiantes para ese propósito” (Alfonzo, 2003. pp.3).

En el proceso de aprendizaje, inciden de manera preponderante las estrategias de aprendizaje, éstas son consideradas de acuerdo con Lugo y Schulman (1999), como: “Secuencias de acción dirigidas (por parte del alumno) a la obtención de metas de aprendizaje. Representan complejas operaciones cognitivas que los estudiantes anteponen a los procedimientos específicos de la tarea” (p.86).

La enseñanza tiene ciertos elementos esenciales como el alumno, contenido o materia específica, el medio y las estrategias. La secuencia de acciones dirigidas a la obtención de metas de aprendizaje representan complejas acciones cognitivas finalmente las estrategias son consideradas como procedimientos o consecuencias de acciones, son actividades conscientes, intencionales, voluntarias y propositivas que pueden incluir varias técnicas operaciones o actividades específicas.

Estéfano R. . (2012).Estrategias de aprendizajes: análisis de su definición. Recuperado de: http://www.ucsar.edu.ve/revista/REVISTA_UCSAR_III_5.pdf

Triviño (2013) “La definición de una estrategia de aprendizaje puede ser procedimiento que se enfocan a un punto eje: el aprendizaje y la solución de problemas van más allá de las reglas o hábitos porque se realizan reflexivamente, son elementos socioculturales aprendidos en contextos de inter-acción con alguien que sabe más”. (pp. 8 párrafo 1 y 2)

“Hoy en día es una tarea de primer orden en el sistema educativo puesto que tiene que ver mucho con el aprender a aprender” Triviño Noa. (2013).Estrategias de aprendizaje y Rendimiento Académico en estudiantes Universitarios de Huancayo. Perú.

Después de haber analizado cuatro definiciones de distintos autores podemos rescatar que las estrategias son actividades que se realizan dentro del salón de clase cuyo objetivo es facilitar la comprensión de los temas de estudio logrando reafirmar el ciclo de aprendizaje y considerando las capacidades y habilidades de los estudiantes para desarrollar las mismas.

1.3.2. Tipos de estrategias.

1.3.2.1. En la gestión legal.

Las estrategias en la gestión legal son todos los pasos a seguir y los procedimientos que regulan nuestro accionar en el área educativa, tanto como docente, institución padres de familia, comunidad y son las que están establecidas en el reglamento de la LOEI. Este reglamento consta de 11 Títulos en donde abarca de temas variados dando las directrices para el buen manejo de todos los entes educativos. Mas las 32 disposiciones generales la (A.P.E.P Y F.U.T.E. 2011) Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI .Quito: Registro oficial N° 754 .menciona los derechos y obligaciones de los y las docentes entre los que sobresalen:

- Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional.
- Incentivos por méritos, logros y aportes.
- Expresar libre y respetuosamente su opinión.
- Cumplir las disposiciones legales.
- Laborar durante las jornadas completas.
- Elaborar planificaciones académicas.
- Respetar los derechos de los estudiantes.
- Dar apoyo y seguimiento pedagógico.

Entre otras disposiciones legales que hacen parte de la gestión legal que tiene que ejercer el docente en el desarrollo normal de sus actividades. Son la establecida en la Asamblea Constituyente. (2008).Constitución del Ecuador. Recuperado de <http://biblioteca.espe.edu.ec/upload/2008.pdf> que expresa en los artículos 26 al 29 que la educación son derechos y actividades a los cuales todos los ecuatorianos están en la obligación de realizar y recibir impulsados por la equidad de género y justicia, además de ser laica y universal en todos sus niveles., en los art. 44 al 47 manifiesta como actividades de Estado el proporcionar y asegurar el ejercicio de este pleno derecho a los niños, niñas y adolescentes, personas con NEE.

Como podemos darnos cuenta las estrategias o actividades no solo se dan en el desarrollo de una clase con los alumnos también podemos encontrar estrategias en varios ámbitos cumpliendo su objetivo principal Lugo y Schulman (1999) “Establecer secuencias de acción dirigidas a la obtención de metas”.

Este ámbito las estrategias se verán plasmadas en proyectos, leyes, acuerdos cronogramas y programas dirigidos por instituciones gubernamentales.

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

Las estrategias que se debe realizar en la planificación curricular son los ya establecidos en: Asociación de profesores de educación primaria (A.P.E.P y F.U.T.E. 2011) Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI .Quito: Registro oficial N° 754.

Siendo consideradas estrategias de planificación institucional, los deberes y funciones a cumplirse a través de los organismos institucionales las cuales a continuación se mencionaran algunas que sobresalen de las tantas a ejecutarse en cada institución:

- Cumplir y hacer cumplir principios, fines y objetivos del Sistema nacional de Educación.
- Dirigir y controlar los programas académicos.
- Fomentar, autorizar y controlar la ejecución de los procesos de evaluación de los aprendizajes de los alumnos.
- Aprobación de cronogramas, horarios de clases, exámenes y secciones de junta de docentes
- Establecer canales de comunicación entre la comunidad.
- Presidir la comisión técnico pedagógico.
- Dirigir procesos de diseño y ejecución de diferentes planes y proyectos.
- Asesorar y supervisar el trabajo docente.
- Revisar y aprobar instrumentos de evaluación.
- Implementar apoyo pedagógico y tutorías académicas.
- Elaborar un Plan Educativo Institucional del establecimiento
- Elaborar un Código de Convivencia.
- Diseñar e implementar estrategias para la protección integral de los estudiantes.
- Promover actividades de mejoramiento docente.
- Formular políticas que guíen las labores de los alumnos.
- Aprobar los planes operativos anuales.

De cada comisión incluida las de Consejería Estudiantil. Edición del departamento de publicaciones desde la (Art. 44-45-46-47- 49- 53)

“Estrategias curriculares dentro del aula de clase tenemos las siguientes:

- Procesos de evaluación del comportamiento de los estudiantes a su cargo.
- Mantener buena comunicación con todos los docentes de su grado. O curso.

- Asumir funciones de consejero para coordinar funciones académicas.
- Debe durar en sus funciones 1 año.

Y otras estrategias a cumplirse y estipuladas en el código de convivencia institucional y la Ley Orgánica de Educación Intercultural.” (Reglamento de la LOEI.pp.25 art5 56)

Otras gestiones institucionales y curriculares son las de control, tiene que participar en la planificación, organización, dirección y el mismo control con el propósito de que el administrador asegure la eficiencia de cada función. El control académico tiene que ver con la calidad y el cumplimiento adecuado de los planes, programas, metodologías, recursos didácticos y evaluación aplicados en el micro currículo. También al hablar de currículo se puede reconocer ciertas estrategias que son dadas a los docentes para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje las cuales podemos encontrar en el mismo con el nombre de precisiones para la enseñanza y el aprendizaje en cada una de las diferentes áreas y en todos los grados de Educación General básica así también el estado ecuatoriano dota a los docentes de infinidad de capacitaciones en diferentes áreas del currículo a través de seminarios. Ministerio de Educación. (2010). Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010. Quito: Poligráfica S.A.

Como podemos apreciar las estrategias en este ámbito son variadas y se encuentran a la mano de cualquier docente las cuales darán luces a los docentes para desarrollar adecuadamente su accionar educativo, además de quedar en evidencia la preocupación por el gobierno de turno en proponer estrategias que dirijan el manejo adecuado de los planes y programas educativos en las instituciones educativas.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

La educación tiene una visión a lo largo de los años pasando por diferentes paradigmas que respondieron en diferentes épocas a los problemas de la sociedad en los que fueron aplicados.

Así aparecer en el siglo XIX el paradigma clásico predominante autoritario pero a mediados del siglo XX impera el paradigma conductual después el paradigma cognitivista que resolvía problemas referidos provocando adelantos científicos en la época, ahora los alumnos y el entorno son otros una sociedad más globalizada con la insuficiencia en lo afectivo y en valores

Es por ello que la gestión de aprendizaje debe haber sufrido cambios en el seno de las actividades pedagógicas. En el aula de clase se realizan diversas actividades pedagógicas que hay que verlas como una realidad que se vive en cada momento en que los sujetos construyen los conocimientos en una continuidad de la vida cotidiana, por lo tanto la sociedad contemporánea necesita de una gestión de aprendizaje en donde el alumno interactúe socialmente modificando sus pensamientos a partir de conocimientos previos en unidad con lo afectivo motivacional y los valores

La gestión de aprendizaje por el profesor se da en la forma que interpreta la realidad en su contexto vinculado a un marco conceptual psicopedagógico y gerencial, basado en principios.

El modelo didáctico a utilizarse se centra en el proceder investigativo y así se abordara la diversidad de diferencias individuales presentando a la vez una situación problemática planteando a la vez un dilema dirigiendo las estructuras cognitivas del alumnos, la dinámica grupal, lo emocional y los valores en manifiesto para la solución del problema planteado. es por ello que el currículo debe ser flexible para poder ir adaptándolo a proceder investigativo, los restantes componentes didácticos serían los contenidos, los objetivos, los métodos, las formas de organización de procesos docente educativos los medios de apoyo y la evaluación Saubal Caballero Santo. (2008). La gestión del aprendizaje. Chile: Editorial de La Universidad Bolivariana

Castillo Jimena y Aispur Gustavo. (2010). Métodos y técnicas educativas. Recuperado de http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/3536/tebs_2011_559.pdf?sequence=1 menciona que los medios de enseñanza brindan la posibilidad, en el proceso del conocimiento de la realidad de interactuar con los objetos y fenómenos de estudio directamente a través de su representación gráfica (sensaciones, percepciones y representaciones) o por el uso de nuevas tecnologías en las escuelas (videos, televisores y computadoras)

El docente tiene que estar consciente de las necesidades de los estudiantes para aprender y que la tecnología no enseñan por si sola y que esto está determinado por otros factores como:

- La capacidad creadora del docente.

- Su preparación para asumir la planificación
- Dirección y evaluación de las actividades a las que se enfrentan los estudiantes.

Estas tecnologías hay que insertarlas al sistema de métodos y medios de enseñanza convirtiéndolas en un verdadero aliado de la enseñanza.

A continuación enlistaremos variados métodos que se pueden utilizar en las salas de clases:

- Método de solución de problemas.
- Método heurístico.
- Método lógico deductivo.
- Método hipotético deductivo.
- Método lógico inductivo. pp. 11 a la 38.

Cuando en el aula de clase nos enfrentamos a problemas de aprendizajes también tenemos que recurrir a estrategias para solucionar estos inconvenientes es así que Da Fonseca Víctor. (2004) Dificultades de Aprendizajes. México: Editorial Trillas., S. A. da algunas estrategias que pueden ser seguidas.

Para problemas de **dislexia auditiva** que es cuando el niño no asocia el grafema al fonema se puede hacer lo siguiente: Utilizar métodos globales y visuales recurriendo a imágenes y tarjetas coloridas y dibujadas, frases simples, imitación de sonidos, códigos rítmicos y análisis del sonido con refuerzo visual. Etc.

Para la **dislexia visual** que es cuando no puede memorizar palabras dificultad para relacionar el lenguaje hablado con el lenguaje escrito como método analítico y método fonético, relacionar letras con sonidos iguales, usar palabras con la misma configuración, utilizar las familias de palabras, detectar detalles de figuras incompletas, secuencia y estructura de palabras, etc.

En este ámbito las estrategias juegan un papel protagónico pues son ellas quienes ayudan a los maestros y los alumnos a cumplir las metas planteadas en los objetivos educativos la diversidad de ellas en este aspecto es muy grande y existen infinitudes para poder resolver los problemas educativos que se presentan cuando un niño tiene NEE o en el caso contrario también si este no adolece de ellas.

1.3.2.4. En la gestión de liderazgo y de la comunicación.

Las sociedades modernas desarrolladas y equitativas tienen como dimensión prioritaria la educación ya que es donde se integran y relacionan las personas en función de sus necesidades los requerimientos del estado y la exigente sociedad.

Es aquí donde nacen los líderes pedagógicos teniendo un impacto real y efectivo en los profesores y alumnos del centro educativo. Este es una de las principales variables que incide en el mejor desempeño de los establecimientos educativos.

La calidad de las escuelas va depender en gran medida de la competencia, dedicación y estilo de liderazgo del equipo directivo.

Los líderes pedagógicos centran sus actividades en:

- Aspectos relacionados en la enseñanza y el aprendizaje.
- Formula, hace seguimiento y evalúa las metas y objetivos del establecimiento.
- Realiza planes, programas de estudio y estrategias para su implementación.
- Organiza, orienta y observa trabajos técnicos pedagógicos.
- Verifica el desarrollo profesional de los docentes.
- Asegura mecanismos para sistematizar información y resultados de aprendizaje de manera cuantitativa y cualitativa.

Rodríguez Molina Guillermo. (2011).Funciones y Rasgos del Liderazgo Pedagógico en centros de enseñanza. Chile.

Los lineamientos para que alguien cambie de actitud debe llevarse a cabo con tacto y respeto a de no humillarlo u ofenderlo inútilmente a continuación les daremos algunas normas para mejorar la comunicación en cualquier ámbito educativo principalmente cuando tengan que trabajar juntas cualquiera sea la jerarquía que posea cada una:

- 1.- Sea cordial y tolerante con los demás.
- 2.- Trate de no discutir.
- 3.- Anime a las personas hablar de sí mismo, de su familia, de sus experiencias, de sus problemas.
- 4.- Sea generoso en los elogios y en el reconocimiento de los méritos ajenos.

- 5.- Procure que los demás sientan que usted aprecia la ayuda que puedan prestar.
- 6.- No corrija a los demás intempestivamente.
- 7.- No llame la atención sobre los defectos ajenos.
- 8.- No traicione la confianza que depositan en usted.
- 9.- No niegue ayuda cuando se la solicitan.
- 10.- Sea jovial y optimista.
- 11.- Respete al prójimo como ser humano sea cual fuere su condición o situación en la vida.
- 12.- Crea en las posibilidades de los demás.
- 13.- Controle las reacciones agresivas, así como la falta de delicadeza o la ironía.
- 14.- Trate de conocer bien a las personas con quien trabaja, a fin de atenderlas en sus necesidades siempre que sea posible.
- 15.- Estar siempre de buen humor. Etc.

Herrera Montalvo Edgar. (2008) Administración Educativa. Quito: PH Ediciones

Así mismo existe una variedad de estrategias para mejorar las condiciones de convivencia en los centros escolares estrategias que a la vez se convierten en características para la excelencia de los líderes y directivos de los planteles educativos que pueden ser aplicables al trabajo del docente dentro del aula de clase mejorando indudablemente la relación padre de familia docente.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1. Diseño de la investigación

La investigación que se propone es de tipo **cuantitativo, exploratorio y descriptivo**, ya que facilitará explicar y caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal manera, que haga posible conocer el problema de estudio del desempeño docente tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

Transversal: Investigaciones que recopilan datos en un momento único.

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

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

2.2. Contexto

Este apartado tiene una gran importancia pues es en él que se describirá el centro en el cual se desarrolló la investigación empezaremos por realizar una breve reseña histórica de la Escuela de Educación Básica “Judith Acuña de Robles” ubicada en las afueras de la ciudad de Milagro vía al cantón Naranjito provincia del Guayas en terrenos conocidos como la hacienda **Venecia**

La escuela se funda en el local del recinto de CRUCE DE VENECIA, en lo que ahora son las calles José María Velasco Ibarra y 21 de Agosto siendo el primer maestro el Prof. Luis Cabrera iniciando con 10 estudiantes en el año (1948-1949).

En el periodo lectivo (1952-1953) la comunidad tienen el interés de municipalizar la escuela por lo cual acuden al Departamento de Educación Municipal y se crea la escuela Municipal **con fecha de creación del 1 de mayo de 1951** dándole el nombre de “Sra. Judith Acuña de Robles”.

En el año de 1974-1975 el Prof. Bolívar Quevedo fue nombrado por el municipio director de la Escuela mixta municipal “Judith Acuña de Robles” administrando con 6 docentes En este año el Lic. Alfredo Espinoza Juanes en calidad de director del Departamento Municipal de Educación solicita a la Dirección de Educación del Guayas la fiscalización de la escuela municipal intención que fue negada en primera instancia. Pero obteniendo los resultados deseados una vez cumplido con todos los requerimientos necesarios para la fiscalización ocupando el cargo de Director el Lic. Alfredo Espinoza Juanes y docente el siguiente personal:

Lic. Lautaro Fajardo docente, Lic. Mercedes Guevara Docente, Lic. Argentina Pérez., Lic. Trinidad Parrales.

En el periodo de 1975-1976 asume el cargo de director el Lic. Franklin Malavé del Pezo en cual dura en sus funciones 25 años, tiempo después la Lic. María Linda Villacís, por un espacio de 3 años ocupa el cargo para luego estar en su lugar el Lic. Nilo Valverde Arboleda del 2004- 2006 hasta que fuere nombrado como director en el año 2007 el Ms. Genaro Domínguez, con el nuevo director también llegan los docentes. Lic. Mayra Manjarrez, Prof. Ivonne Vaca Arauz, Lic. Verónica Valenzuela Lic. Nelly Castillo, Prof. Karina Chichande, Ing. Yadir Álvarez, Lic. Medardo Gualpa.

Aumentando el número de matriculados entre los años 2007 -2008 hasta 2010 – 2011 de 539 a 594 estudiantes dándose el aumento de los docentes:

Lic. Gladys Bermeo, Lic. Nancy Pastuisaca y Lic. Jessica Viejo.

Durante el periodo lectivo 2011 -2012 se incrementa a 633 el número de alumnos llegan a cumplir el rol de docente la Lic. Ana Villacís, Prof. María Victoria Palomino, Prof. Elías Quintana, Lic. Claudia Valenzuela.

En el año 2012- 2013 con la jubilación del director anterior asume la dirección el Lic. Nilo Valverde aumentando la población estudiantil y ofertando un servicio educativo de 8° ,9° y 10° año de educación básica al inicio de las labores educativas en este periodo.

La jornada laboral se desarrolla en dos jornadas: matutina y vespertina. Ingresando como docentes: Prof. Blanca Jiménez Lic. Lidia Jácome, Lic. Mayra Andrade, Lic. Mariela Lindao y Prof. Betty Bajaña.

Durante el periodo lectivo 2013-2014 se da nuevamente un incremento de matrícula en los alumnos a 750 teniendo la necesidad de docentes ingresando el Lic. Miguel Gualle en el área de matemáticas para el 8° / 9° y 10° la Lic. María Cruz Magallanes para el área de inicial 1 y el Lic. Domingo Barzola para el área de computación. Conservando hasta los días actuales el mismo director.

Quedando claro que la Escuela de Educación Básica “Judith Acuña de Robles” de la ciudad de Milagro parroquia Roberto Astudillo provincia Guayas en el periodo lectivo 2014-2015 cuenta con una oferta educativa de inicial 1 y 2 preparatoria, básica elemental, básica media y básica superior, con un total de 29 docentes en todo el establecimiento y una población estudiantil de 1070 alumnos. Laborando en dos jornadas, matutina y vespertina.

2.3. Participantes

Al verificar los datos socio demográficos de las personas que participaron en esta investigación podemos resaltar que fue hecha en un institución fiscal de nombre Escuela de Educación Básica “Judith Acuña de Robles” con una número de estudiantes de 103 en la muestra escogida y una totalidad de los miembros a investigar de sexo femenino en

edades comprendida entre los 25 a los 53 años de edad con una experiencia docente entre 3 a 28 años de labor docente observando 20 periodos de clases en las áreas de Matemáticas, Lengua y Literatura, Cultura Estética, Estudios Sociales, Ciencias Naturales, Entorno Natural y Social trabajando conscientemente destrezas que ayudaran a su normal desenvolvimiento académico manteniendo estos docentes un porcentaje alto de títulos relacionados a su labor pero a la vez variando en los niveles académicos que van desde profesores a Máster desarrollando sus actividades en la básica elemental y media con la modalidad presencial a través de una relación laboral de nombramiento y contratación eventual en el sector rural de la región Costa provincia Guayas cantón Milagro Parroquia Roberto Astudillo.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos.

En esta investigación se trabajó con los métodos propuestos por Hernández (2006) tales como:

- ❖ El método descriptivo, que en esta investigación se lo utilizó como una herramienta de investigación que nos ayudara a explicar y analizar el objetivo de la investigación planteada para así poder relacionarlo con cada uno de los capítulos que integran este trabajo investigativo.
- ❖ El método analítico. Este método está íntimamente relacionado con el inductivo ya que nos permitió realizar en la investigación el ordenamiento de todos los ámbitos en donde se debe desenvolver el docente mediante la observación de los mismos y su proceder durante un lapso de tiempo breve pudiendo relacionar todos estos aspectos como un todo. En la construcción del marco teórico.
- ❖ Método inductivo. Este método se lo utiliza en casos particulares (docentes y su desempeño) para obtener conclusiones acerca de accionar educativo que expliquen su relación con los diferentes ámbitos de estudio de esta investigación al utilizar la observación directa de los fenómenos en estudio.
- ❖ Método deductivo. Este método nos ayudó a obtener conclusiones generales después de haber realizado el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de las encuestas y clases observadas.
- ❖ Método estadístico su utilidad se destacó como un recolector de información de forma clara y precisa a través de la aplicación de encuesta y fichas de observación para luego poder tabular los datos obtenidos de una forma veraz y óptima.
- ❖ Finalmente la aportación que realizó el método hermenéutico a la investigación se basó principalmente en su capacidad de recolectar información bibliográfica para la

elaboración del marco teórico. Munch Galindo, Lourdes. (2011). Métodos y técnicas de investigación. México: Trillas

2.4.2. Técnicas.

Existen diferentes técnicas de investigación documental que se utilizaron para recabar información como:

2.4.2.1. Técnicas de investigación bibliográficas

- Como la lectura la cual se la utilizó como un medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes científicos que servirán de base para la sustentación teórica del marco referencial de esta investigación. Donde se documentara científicamente la realidad sobre la gestión pedagógica y el clima del aula en las instituciones pública del país.
- Otras técnica utilizada fueron los mapas conceptuales y los organizadores gráficos, como herramientas que facilitan la comprensión, análisis y síntesis de los contenidos para ayudar al investigador a tener una visión más clara de los diversos temas estudiados en el marco teórico
- El resumen o paráfrasis es otra de la técnicas empleadas como un medio para presentar un texto de manera clara y precisa utilizando un léxico diferente al original interpretando las ideas principales del mismo de una forma más personal por parte del autor de este manuscrito.

2.4.2.2. Técnicas de investigación campos.

- La observación esta técnica, (L. Munch, 2011) "Se la trabajo en un formato de tipo matricial) integrado por renglones y columnas en la que cada uno se refiere a diferentes variables observadas para luego estos datos poder manejarlos estadísticamente" pp-77
- La encuesta, se la utiliza como una herramienta para obtener información de una muestra de docentes mediante el uso de un cuestionario con preguntas concretas de rápida tabulación, interpretación y análisis para la recolección de datos e información sobre el tema investigado.

2.4.3. Instrumentos.

Para esta investigación se utilizaran los siguientes instrumentos.

- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuanto ámbitos de gestión legal, planificación institucional y curricular, de aprendizaje y de liderazgo y

comunicación.- que fue elaborado por un grupo de investigadores basándose en los estándares de calidad del desempeño docente propuestos por el Ministerio de Educación (2011) y en las competencias profesionales de los titulados en la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL.

El cuestionario abarca ámbitos de gestión: legal, planificación institucional, del aprendizaje y liderazgo y comunicación. Está formado por dos partes, la primera contiene datos de identificación de los centros educativos y de los docentes y la segunda parte corresponde a la autoevaluación integrada por cuatro ámbitos que será evaluada según: **su frecuencia, importancia y nivel de conocimiento**

- Registro de observación del proceso didáctico pedagógico de los docentes en el aula.- fue elaborado por un grupo de investigadores basándose en los estándares de gestión de aprendizajes de los docentes propuestos por el Ministerio de Educación (2011) así como las competencias profesionales de los titulados en la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL.

Su objetivo es identificar las gestiones de: aprendizaje, liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula y mejorar así la práctica educativa y se evalúa según: **su frecuencia, el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo.**

2.5. Recursos.

2.5.1. Talento Humano.

Este trabajo de investigación fue hecho en la Escuela de Educación Básica “Judith Acuña de Robles” del Cantón Milagro parroquia Roberto Astudillo provincia Guayas, que cuenta con 758 estudiantes, para la elaboración de la investigación se solicitó la colaboración de 5 docentes de un total de 24 la muestra de alumnos fue de 103 los cuales participaron en las clases demostrativas, el director de la escuela, el investigador que estuvo encargado de la aplicación de la encuesta y de realizar las observaciones de las clases para después de esto contar con la colaboración de los docentes de UTPL que ultimaron detalles en la tabulación de datos y todo el equipo del Programa Nacional de Investigación que motivó a los egresados para que participaran activamente.

Dejando precedente en este capítulo el uso de los materiales, institucionales y económicos.

2.5.2. Institucionales.

Los recursos con que se contaron en la Escuela de Educación General Básica “Judith Acuña de Robles” fueron con lo que las docentes trabajaron en la sala de clases como:

Pupitres.

Mesas de trabajos.

Cuadernillos de trabajo. Jardines.

Pizarrones del salón de clases.

Además de las clases de observación se realizaron en la infraestructura de la escuela (Aulas de clases y jardines.)

2.5.3 Materiales.

Los materiales utilizados por la realización de esta investigación fueron:

Hojas tamaño A4, tinta de impresora, copias, grapas, fotografías, cámara, anillados, bolígrafos, marcadores, , pinceles, carteles, temperas, cinta, agua, carteles, etc.

2.5.4. Económicos.

Los recursos económicos que se utilizaron en esta investigación fueron asumidos por la tesista, siendo los siguientes:

DETALLE	DOLARES
Copias de entrevistas , cuestionario de observación y carta de ingreso	\$ 1,55
Dinero de movilización a la escuela por entrevistas y clases de observación.	\$ 32.00
Reemplazo de docente egresado para observar las clases 5 días.	\$140,00
Impresión de borrador de tesis	\$ 50,00
Anillado de borrador de tesis	\$20,00
TOTAL DE GASTOS	\$ 333.55

2.6. Procedimiento.

El procedimiento para la elaboración de esta investigación fue la siguiente:

Luego de concluido el seminario de fin de carrera docente y teniendo el cronograma de actividades. Lo primero en realizar fue la solicitud de autorización al director del establecimiento educativo previamente explicando de que trataría la investigación que ámbitos abarcaría dentro de la escuela . Una vez entregada la carta de autorización por parte de la UTPL y contando con la aprobación se procede a entablar una entrevista previa con los docentes para explicarles la temática a investigar y lo importante de su participación , solicitando su ayuda de forma verbal no sin antes expresar que el proceso de investigación comenzaría una vez que se entregara la carta de autorización.

En esa primera entrevista una de las maestra del personal docente se negó a colaborar en la investigación pero sugirió sutilmente otra docente que aceptó con gusto.

De igual manera comenzó el trabajo bibliográfico al acceder al internet y las páginas de Google académico y Google Book en las cuales se encontró mucha bibliografía que fue registrada en el cuaderno de apuntes para luego elaborar otro apartado del trabajo de Investigación trabajando de forma constante desde el 5 de diciembre hasta el 28 de diciembre 2013 enviando el primer borrador para su corrección del marco teórico el 30 de diciembre del 2013.

El 17 de Diciembre del 2013 se realizó la entrega de la carta de autorización emitida por la universidad y fue allí que asignaron las cinco docentes que previamente habían aceptado participar.

El siguiente paso fue reunirse con las docentes y fijar una fecha para las entrevistas y las observaciones de las clases prácticas, quedando el cronograma así:

Los días 18 y 19 de diciembre del 2013 se realizarían las entrevistas con los cuestionarios de autoevaluación. Y después de las festividades de año nuevo y navidad y la evaluación de segundo parcial serian la observación de clases quedando las fechas para los días de 15 -16- 17- 20- 21 de enero del 2014. Una vez realizadas las entrevistas y las observaciones de las clases se procede a llenar la matriz de Excel que envió la UTPL para entregarla en un plazo no mayor al 25 de enero del 2014

En los días posteriores del mes de febrero se mantiene charlas con el director y las docentes solicitando información de la historia de la escuela, el servicio que prestan, la cantidad total de alumnos y de maestros, sus necesidades en general para elaborar el capítulo número dos de este trabajo de investigación, continuando con las correcciones necesarias en los otros apartados luego de elaborar el capítulo II de metodología tuvimos la reunión presencial con el tutor en donde pudo revisar la tesis aspectos como de redacción, ortografía, y las sugerencias impartidas por el Programa Nacional de Investigación con respecto a la estructura en sí de la tesis y cuestiones de formas estandarizadas para todos los tesisas. Revisaron también los cuadros estadísticos que estuvieran completos con la información y se me otorgaron recomendaciones para la elaboración de la propuesta por parte de la Tutora.

Luego de este se desarrolló el capítulo III de los resultados, análisis y discusión donde se analizaron los resultados obtenidos en base a la información que arrojan las 27 tablas diferentes que analizaron las respuestas y observaciones del investigador y de los docentes evaluados teniendo esto resultados nos sirve de base para ir elaborando al mismo tiempo las conclusiones y recomendaciones y bibliografía además de la matriz de la propuesta que tendrá como objetivo principal describir un camino a seguir para solucionar las falencias

encontradas en este proceso en cualquier de los ámbito estúdialos a lo largo de la investigación.

Con las aportaciones del Tutor e indicaciones de la UTPL se concluye elaborando los anexos y las fotografías de los protagonistas correspondientes a la investigación con sus respectivas imágenes. Finalizando la entrega del segundo borrados a través del correo electrónico para su revisión antes del envío del trabajo de investigación a la universidad y se efectuó revisión y corrección por parte de tribunal para finalmente presentarse a la sustentación del mismo en los horarios indicados por la universidad.

CAPÍTULO III
RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

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

El desempeño profesional docente en el ámbito legal hace referencia a las decisiones que toman los docentes sujetos a la norma que orienta las actividades educativas que inducen a procesos claros para solucionar problemas cuando estos se presentaren.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,40	84%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,80	88%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,40	84%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,40	84%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,60	86%
	TOTAL	69,40	
	PROMEDIO	8,68	87%

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles.

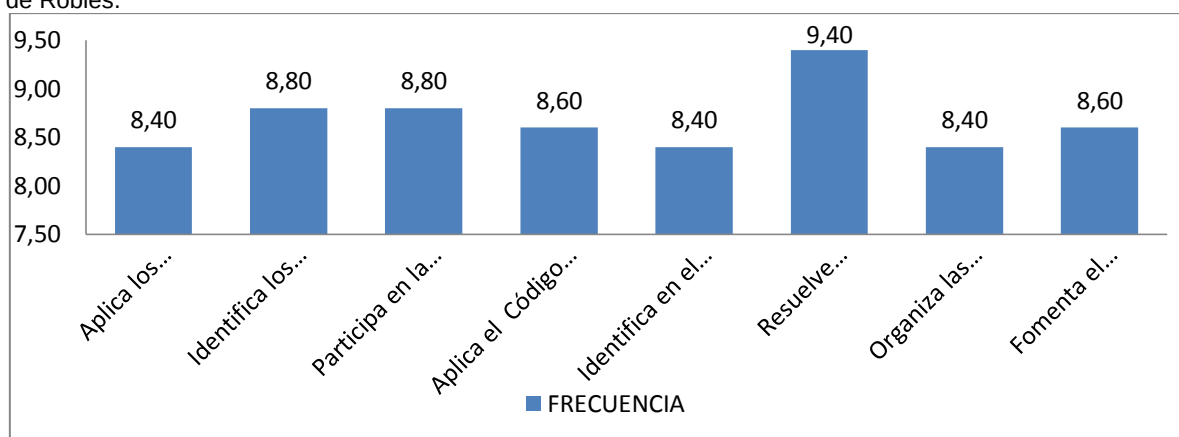


Figura 1. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles.

Elaborado por: UTPL

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a los docentes investigados demuestra resultados medianamente satisfactorios en los indicadores, no obstante al realizar el comparativo jerárquico se deduce que los indicadores 1.1 (Aplica los deberes del estado y los derechos de los niños, niñas y adolescentes), 1.5 (Identifica en el plan decenal de Educación los objetivos) y 1.7

(organiza las actividades docentes).obtuvieron una frecuencia de 8,40 Frecuencia que se encuentra en un nivel bajo en comparación a los demás indicadores

Frente a lo expuesto se deduce que el docente evaluado desconoce de la normativa legal en cuestión de aspectos de protección de los menores, los objetivos de las políticas de Estado en ámbito educativo y de como estas orientan las metas a alcanzar a través del uso adecuado de estrategias que delimitan el proceder educativo en el ámbito legal.

No obstante debemos recordar que el ámbito de gestión legal dirigido por La LOEI y su Reglamento, Constitución ecuatoriana, Plan decenal, códigos de convivencia Código de la niñez y adolescencias. Donde cada una expresa claramente los derechos a los que están sujetos los alumnos por parte de sus docentes, padres, sociedad y Estado.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,00	90%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,80	88%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,00	90%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,60	86%
	TOTAL	72,00	
	PROMEDIO	9,00	90%

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles.

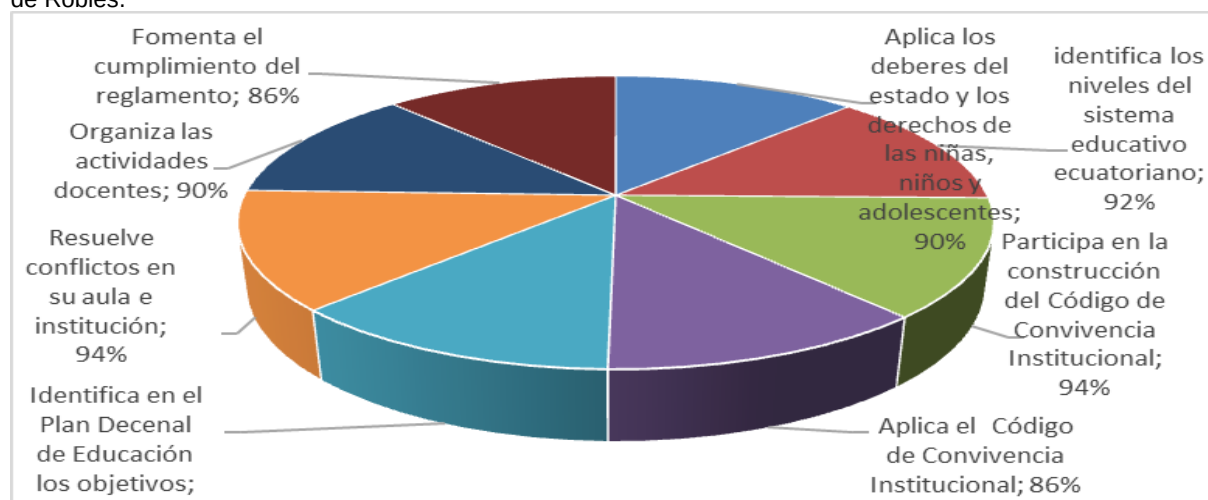


Figura 2. . Importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles.

Elaborado por: UTPL

La importancia que le da el docente evaluado al ámbito legal podemos observar que los indicadores con frecuencia más bajas son: 1.4 (Aplicación del código de convivencia institucional) y el 1.8 (Fomentar el cumplimiento del reglamento.) llegando a una frecuencia de 8,60 en ambos indicadores. Estos resultados nos llevan a la conclusión de que los docentes no consideran de importancia la aplicación de un código de convivencia y el cumplimiento del reglamento olvidando de que es una de sus obligaciones.

Propiciar por parte de los docentes situaciones de respeto a las actividades planificadas internas del plantel vigilando que sean cumplidas por todos los actores de la comunidad educativa es prioridad pues de no hacerlo estaría incumpliendo la ley que orienta su accionar educativo provocando una situación que dificultaría el buen vivir en el entorno escolar. Transformándose estos indicadores en situaciones preocupantes pues es obligación de los maestro cumplir con estas normas que se encuentran tipificadas en el art 11 de LOEI y en el reglamento del mismo donde expresa que estas estrategias del ámbito legal que son necesarias para mejorar la calidad educativa del país

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	DE CONOCIM	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,40	84%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,80	88%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,40	84%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	94%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,40	84%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	8,60	86%
	TOTAL	70,40	
	PROMEDIO	8,80	88%

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles.

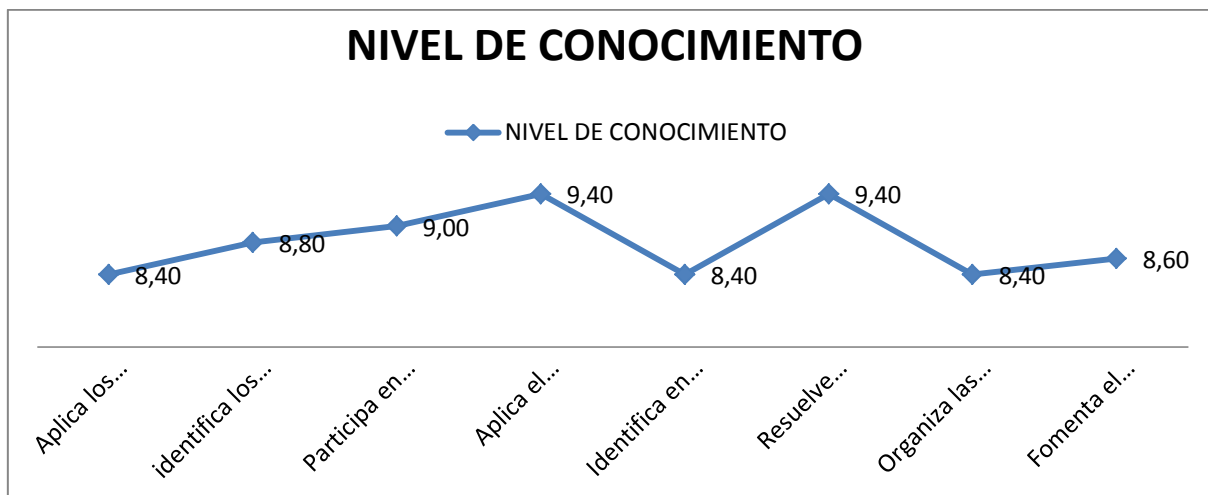


Figura 3. Conocimiento del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles.

Elaborado por: UTPL

El nivel de conocimiento del ámbito legal de los docentes investigados demuestra una puntuación débil en los mismos indicadores de la frecuencia que son el 1.1 (Aplicación de los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescente), el 1.5 (identificación del Plan decenal de Educación los objetivos y finalmente 1.7 (Organización de actividades docente). Con una frecuencia en los tres de 8,40.

La falta de conocimiento de estos indicadores justifica claramente la falta de frecuencia en su utilización. Ya que es imposible que una persona practique algo que desconoce, lo cual nos hace reflexionar sobre la formación inicial y capacitación docente en donde el Estado ecuatoriano invierte dinero y tiempo en la capacitación de los docentes procurando poner en conocimiento de todas y todos los maestros el marco legal que organiza la educación. No se puede descartar también la posibilidad que esta falta de conocimiento se deba a una falta de interés en el aprendizaje de los mismos y que el comportamiento este influenciado por la emotividad del educador por su actitud “Un individuo con mejor actitud hacia a su trabajo puede tener un mejor desempeño”(Steers y Poter ,1991)

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

El desempeño profesional en el ámbito de la planificación en los docentes participantes en esta investigación se refiere a las actividades relacionadas al que hacer educativo dentro del aula de clases concerniente los planes de lección , bloques curriculares, PEI , POA, PAA proyectos educativos.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,00	90%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,60	86%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,25	83%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,50	85%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,80	88%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,20	92%
2.9	Construye una planificación de clase	8,60	86%
2.10	Planifica la clase	9,20	92%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	8,80	88%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,20	92%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7,60	76%
2.15	Incorpora el PAA	8,00	80%
	TOTAL	131,35	
	PROMEDIO	8,76	88%

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles

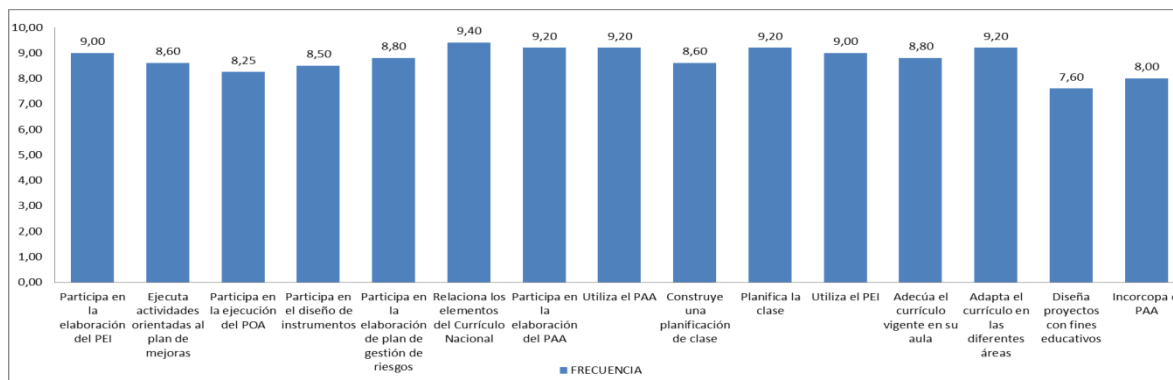


Figura 4. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles.

Elaborado por: UTPL

Al aplicar el cuestionario de autoevaluación y observar las respuesta en el área de la frecuencia podemos darnos cuenta que los indicadores 2.14 (Diseño de proyectos con fines educativos) obtiene una frecuencia de 7,6 a demás del 2.15 (Incorpora el PAA) 8,00 y el indicador 2,3 (Participa en la Ejecución del POA) con 8,25 podemos deducir que los docentes tienen dificultades en la ejecución y propuestas de estrategias que puedan resolver problemas educativos pues al no usar estrategias como el diseño de proyectos educativos que se usa dentro de área institucional y no incorporar actividades al PAA que tiene su accionar educativa en el currículo dentro del aula demuestra que existe un desinterés por parte del docente a las necesidades de los estudian y la situaciones que

ocurren dentro de la comunidad educativa y no participar en la ejecución de los planes operativos anuales nos muestra el grado de emotividad en realizar su trabajo por parte del docente. Es evidente que las acciones que se utilizan dentro y fuera del aula de clase responden a la emotividad con la que el docente realiza su trabajo en clase y las características propias del desempeño docente que pueden relacionarse con “La formación pedagógica, capacidad de ejecutar conductas, prudencia en la planificación, ejecución, administración y guía de la evaluación en los procesos enseñanza aprendizaje” (GH. Alterio, HA.Perez, 2009). O con el cumplimiento de sus obligaciones en la (LOEI, 2001) como: dar una educación pertinente de calidad y calidez a los estudiantes, dar apoyo a los estudiantes que tengan dificultades o rezago en los aprendizajes, y cumplir con las disposiciones de la constitución, ley y reglamentos. (art 11)

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,20	92%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,20	92%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,50	85%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	8,80	88%
2.9	Construye una planificación de clase	9,00	90%
2.10	Planifica la clase	9,20	92%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,40	94%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,40	84%
2.15	Incorpora el PAA	8,20	82%
	TOTAL	135,10	
	PROMEDIO	9,01	90%

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles

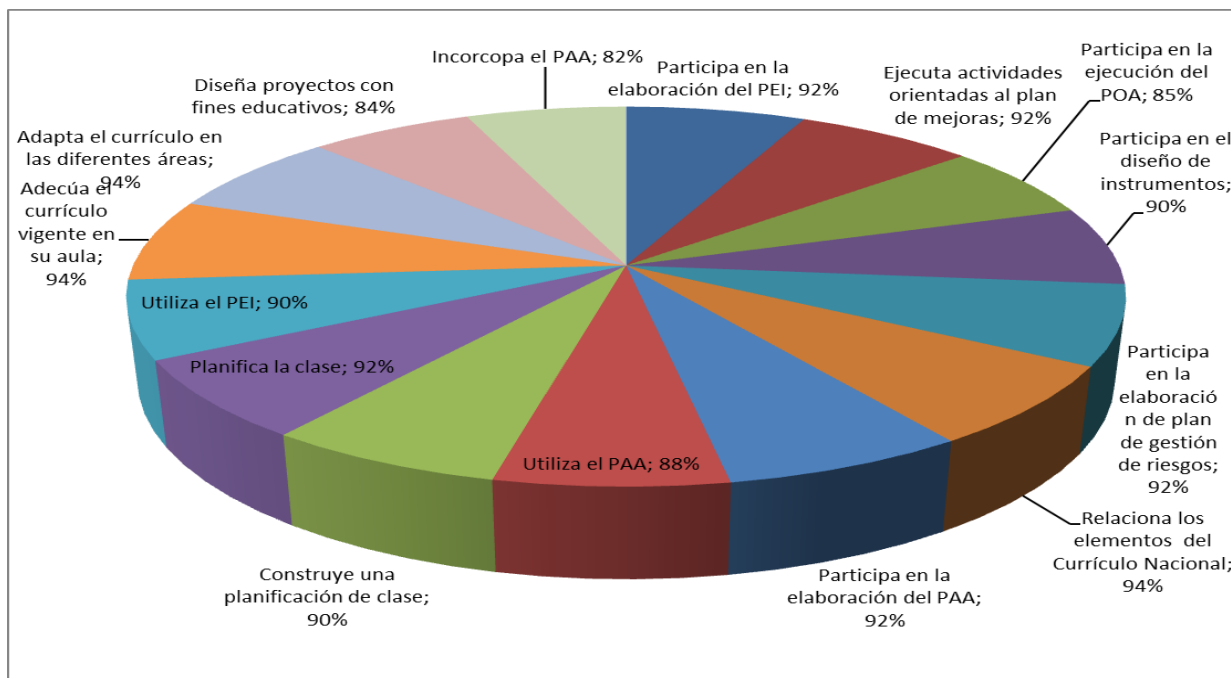


Figura 5. Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles.

Elaborado por: UTPL

La importancia que los docentes evaluados ofrecen a indicadores tales como: 2.14 (Diseño de proyectos con fines educativos) obtiene una frecuencia de 8,4 a demás del 2.15 (Incorpora el PAA) 8,20 y el indicador 2,3 (Participa en la Ejecución del POA) con 8,50 al cazaron un logro bajo con relación a los demás, coincide con los antes mencionados en la frecuencia

Por lo tanto cabe recalcar que estas falencias encontradas con respecto a la importancia responden a una falta de motivación de los docentes que al no considerar posiblemente que estos indicadores (Grupo Santillana, 2010) “Orientan y articulan las experiencias del aprendizaje cuando los proyectos educativos, POA, PAA PEI entre otros ayudan a proyectar y concretar la estructura y metodología del currículo.”(pp.3-18) y autores como Escaño y Gil (2000) se refieren a la participación del docente como “El protagonista de sus proyectos y programaciones fundamentando su práctica y aprendiendo de ella.”(p.17).

Puesto que al respaldar el por qué modificar las conductas en relación a la importancia por parte del docentes a estos aspectos esperamos la reflexión de los docentes y con esto la búsqueda de una actualización pedagógica constante en el campo educativo

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	DE CONOCIM	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,20	92%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,00	90%
2.3	Participa en la ejecución del POA	8,75	88%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,00	90%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,80	88%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	8,80	88%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	9,20	92%
2.11	Utiliza el PEI	9,00	90%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,00	90%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,00	80%
2.15	Incorpora el PAA	8,40	84%
	TOTAL	134,35	
	PROMEDIO	8,96	90%

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles

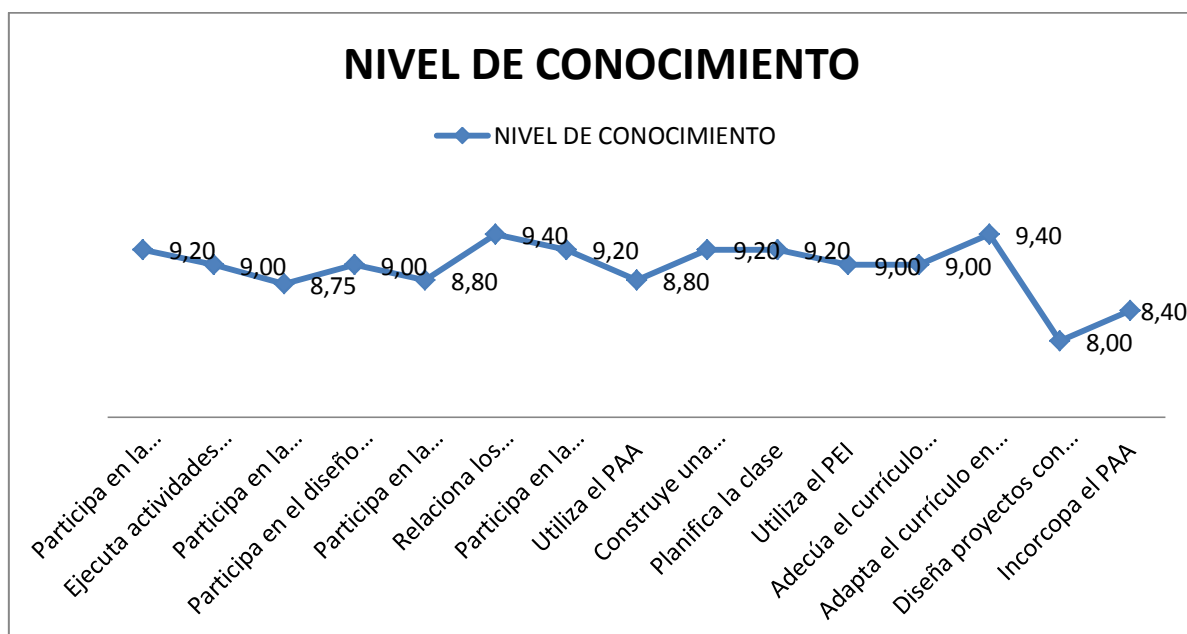


Figura 6. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de planificación para su desempeño docente
Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles.

Elaborado por: UTPL

El nivel de conocimiento justifica claramente lo dicho en la frecuencia y la importancia pues encontramos los niveles bajos en los mismos indicadores que son: 2.14 (Diseño de proyectos con fines educativos) obtiene una frecuencia de 8,00 a demás del 2.15 (Incorpora el PAA)obteniendo un resultado de 8,40 y el indicador 2,3 (Participa en la Ejecución del POA) con 8,75, los cuales demuestran que además de existir desmotivación , falta de cumplimiento den sus obligaciones como docentes , existe desconocimiento en la elaboración de cierta documentación a nivel curricular e institucional retomando el aspecto de la preparación docente y su capacidad de desempeño docentes. Sabiendo que estos indicadores hacen referencia a la forma de trabajo del docente y toma de decisiones cuando se trata del aprendizaje (Actualización y Fortalecimiento Curricular, 2010)

“Pues indagar y producir soluciones novedosas y diversas a los problemas logran conseguir llegar a la meta cognición con cada uno de los estudiantes principio que se aplica a los docentes si los miramos desde el punto de personal que aprenden” (pp.9-10),”En base a las dimensiones de gestión de aprendizaje y retroalimentación e información acerca de los procesos”(Estándares de calidad ,2013)

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje

La planificación del proceso enseñanza aprendizaje. Es un ámbito importante que no se tiene que pasar por alto pues en ella el docente se centrara en la organización de las actividades y estrategias para ayudar a alcanzar el conocimiento dentro del aula de clase y conjuntamente con los estudiantes

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,00	90%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,60	86%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,80	88%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,20	82%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,20	92%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,20	82%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,40	84%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,20	92%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,20	92%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,40	84%
	TOTAL	87,20	
	PROMEDIO	8,72	87%

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Roble

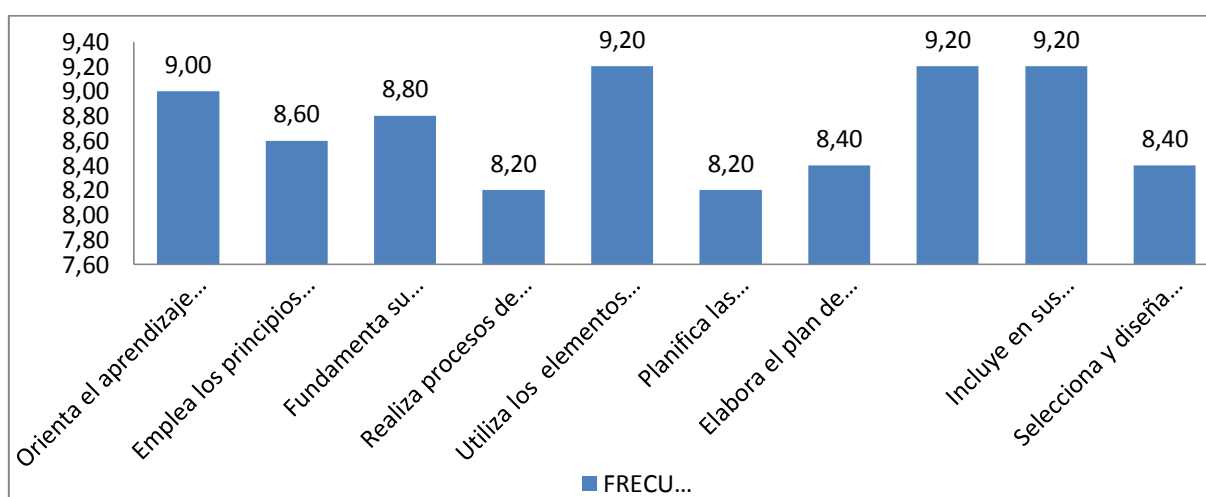


Figura 7. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación de proceso de enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles.

Elaborado por: UTPL

Esta gestión se asegura de la construcción del conocimiento, de forma más simple, es el saber enseñar del maestro.

Pero al analizar este aspecto notamos la falencia en el 3.4 (Dificultad en procesos de investigación educativa) y 3.6 (Falencia en la planificación de actividades de acuerdo al Currículo Nacional) ambos con una frecuencia de 8,20 además del indicador 3.7 (Elaboración del plan de clase según PAA) y el 3.10 (Selección y diseño de recursos didáctico) con un resultado de 8,40 ambos. Comprobando que los valores bajo corresponden una serie de aspectos que se interrelacionan entre si teniendo como escenario la aulas cuando esta planificación se ejecute. Sin embargo resaltar el indicador 3.4 al corroborar la falencia antes mencionada como es la de diseñar proyectos educativos a nivel curricular si desconoces como hacer esta clase de documento se tendrá dificultad en ejecutar procesos de investigación educativa.

Las falencias en cuanto al 3.6 Planificación de actividades de acuerdo al Currículo Nacional, se ven reflejadas en cuanto a dificultad de aplicar estrategias, también a la despreocupación de los docentes y el conformismo que se refleja en las clases a la hora de ejecutarlas, la desmotivación con la cual realizan el trabajo a la hora de proponer estrategias educativas y la falta de actualización que baja el nivel de desempeño de los docentes. Pues al no utilizar y carecer de importancia el PAA estas planificaciones carecerán de relación coordinada con este documento curricular que orienta las modificaciones que se realizaran a lo largo del periodo educativo para proveer de estrategias para manejar las NEE encontradas en el aula de clase. Restándole importancia a la función de las estrategias o actividades que según (Alfonso ,2003) las estrategias se distinguen por ayudar al docente a organizar secuencialmente los contenidos a aprender, selección de medidas idóneas para presentar los mismos y la organización de los estudiantes para este propósito o también lo que expresa (Santos Saubal Caballero ,2008) “Al referirse al modelo didáctico a utilizar en las instituciones tiene que centrarse en el proceder investigativo enfocado a las estructuras cognitivas de los alumnos , la dinámica grupal, lo emocional, solución de problemas y los valores es por ello que el currículo debe ser flexibles para poder ir adaptándolo al proceder investigativo” (pp.322-331)

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

Tabla 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	8,80	88%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,00	90%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,60	86%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	8,80	88%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	8,80	88%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,20	92%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,00	90%
	TOTAL	90,20	
	PROMEDIO	9,02	90%

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Roble

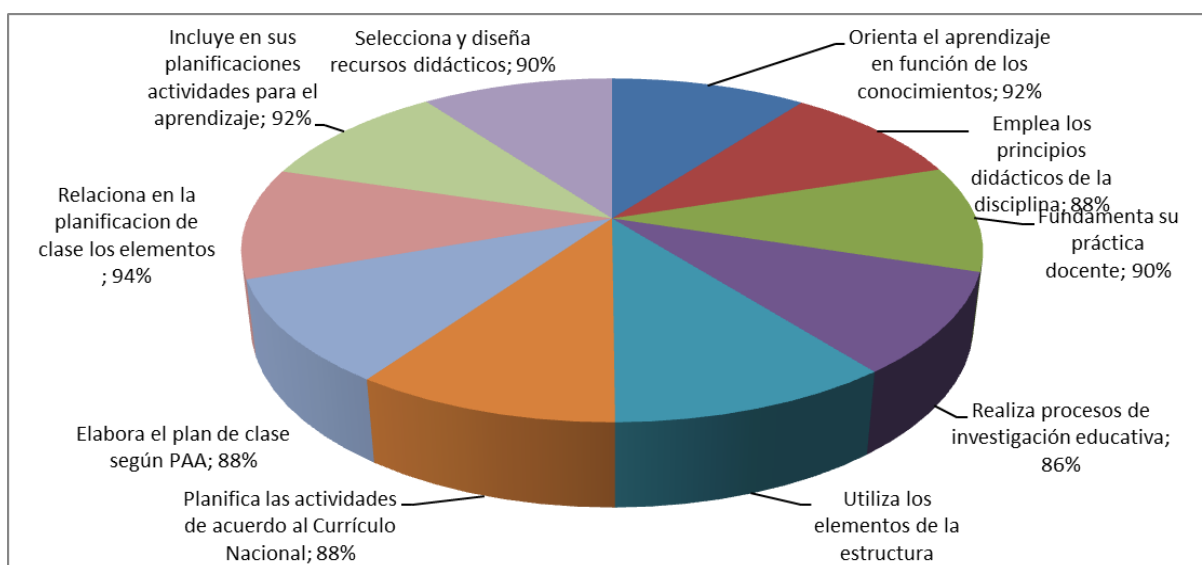


Figura 8. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles.

Elaborado por: UTPL

Los docentes investigados demuestra repetitivamente en las caso de investigación educativa , ejecución de propuestas nuevas e innovadoras las misma conductas ya discutida ya que repetitivamente en esos aspectos la puntuaciones son bajas además de no utilizarlas le restan importancia y justifican este accionar por falta de conocimiento como es caso en la tabla 8 que el indicador 3.4 (Realiza procesos de investigación educativa) obtuvo una frecuencia de 8.60 el resultado más bajo o sea que es el de menor importancia que todos los demás cuando en la actualidad la gestión de aprendizaje ha sufrido cambios en el seno de las actividades pedagógicas basándose en la actividad que se vive en cada ambiente escolar que es la base para desarrollar estos procesos investigativos es aquí que el profesor se da la forma para interpretar la realidad de su contexto vinculando al marco conceptual psicopedagógico u gerencial basado en el modelo didáctico planteado por: (Santos Saubal Caballero ,2008)

También existen otros autores que manifiestan que “Los procesos de investigativos en áreas educativas fuera y dentro de la clase pueden realizarse con una serie de métodos como: el de solución de problemas, Método heurístico, lógico deductivo, hipotético deductivo etc.” (J. Castillo. G. Aispur, 2010)

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,00	90%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,80	88%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,00	90%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,00	90%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,40	94%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,20	92%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,00	90%
TOTAL		91,00	
PROMEDIO		9,10	91%

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Roble

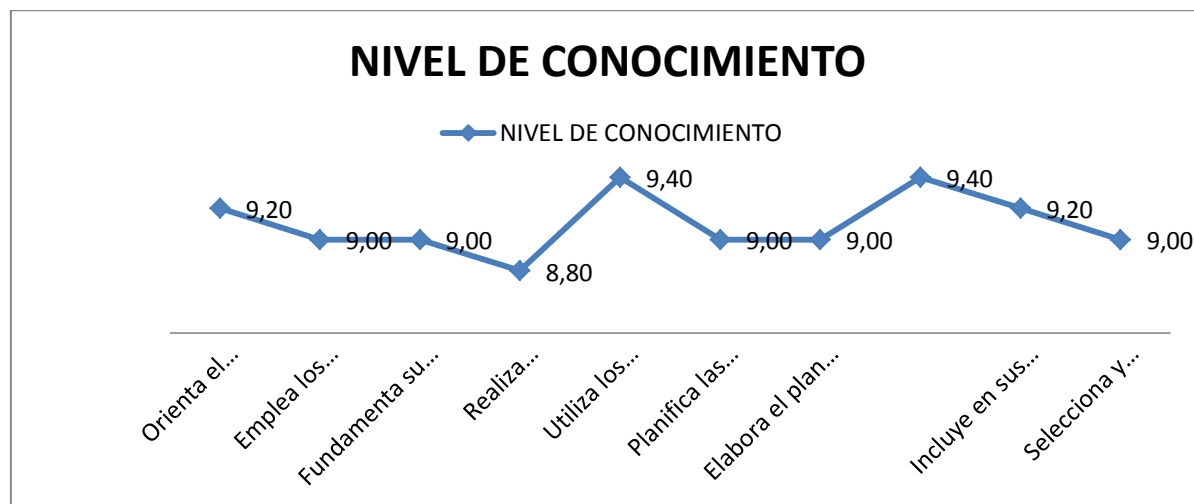


Figura 9. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso enseñanza docente

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles.

Elaborado por: UTPL

Los procesos de investigación educativa hoy en día juegan un papel importante en la transformación de la educación porque gracias a ello se puede analizar y proponer ideas innovadoras que transforman metodologías y estrategias de trabajo dentro y fuera del aula con base científicas y estudios arduos que respaldan la investigación si el docente carece de estos conocimiento como podrá ser el artífice de cambios.

Es por eso que al considerar la importancia de indicador 3.4 (Realiza procesos de investigación educativa) que resulto con una valoración baja en la frecuencia de 8.80 en relación al resto de indicadores es propicio recordar que el currículo actual ofrece una ramillete de características que tiene que desarrollar el docente y los alumnos que solo podrá alcanzarlas si se establece las bases de estas transformaciones tomando decisiones acertadas en cuanto a los cambio en uso de nuevas metodologías que ayudaran a los actores de comunidad educativa, actualizándose constantemente como lo asevera (Dewey,1989) quien establece “La diferencia entre la rutina y las acciones reflexivas si el docente decide realizar su trabajo en la segunda acción comprenderá la dinámica de la educación y los modos como depende el contexto y las circunstancias en modo de enseñar a aprender dependiendo mucho de la preparación inicial del docente”.

3.3.2. Ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.

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 enseñanza aprendizaje.

Tabla 10. 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 enseñanza aprendizaje.

Inicio

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	8,80	7,93	88%	79%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	8,80	8,00	88%	80%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	8,80	8,07	88%	81%
	TOTAL	26,40	24,00		
	PROMEDIO	8,80	8,00	88%	80%

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Roble
Registro de observación de actividades docentes.

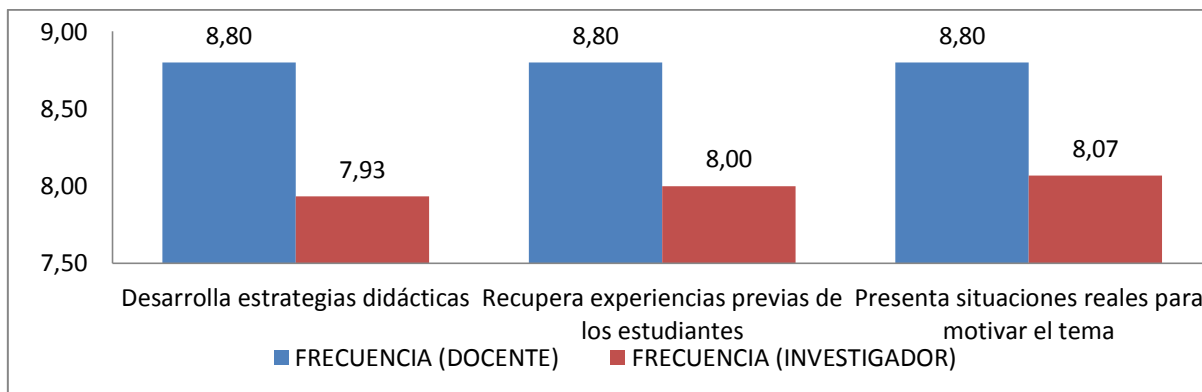


Figura 10. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles.

Registro de observación de actividades docentes

Elaborado por: UTPL

Al realizar el análisis comparativo entre la frecuencia del desempeño docente entre el docente y el investigador al inicio de la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje podemos observar la diferencia en los resultados obteniendo la puntuación más baja el indicador 3.11.1 (Desarrolla estrategias didácticas.) de 7,93 por lo cual se deduce que los docentes tienen problemas en proponer estrategias didácticas al inicio del proceso enseñanza aprendizaje lo que se complementa la dificultad de selección y diseño de material que se utiliza en las actividades en la experimentación siendo esta una parte fundamental en el proceso de la enseñanza aprendizaje que sientan las bases para la aplicación de métodos y técnicas dentro del aula preparándonos la situación significativa a usa para enlazarla con el nuevo conocimiento en la construcción de conocimiento.

Pues el desarrollo de estrategias didácticas “Responde a las acciones dirigidas a la obtención de metas de aprendizajes estas son actividades consientes, intencionales, voluntarias y propositivas que pueden incluir varias técnicas, operaciones o actividades específicas”(R.Estefano,2012).

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 enseñanza aprendizaje.

Tabla 11. 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 enseñanza aprendizaje

Desarrollo

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	8,33	92%	83%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,00	8,40	90%	84%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,20	8,27	82%	83%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,60	8,60	86%	86%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,20	8,53	82%	85%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	8,67	94%	87%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,00	8,67	90%	87%
	TOTAL	61,60	59,47		
	PROMEDIO	8,80	8,50	88%	85%

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Roble
Registro de observación de actividades docentes

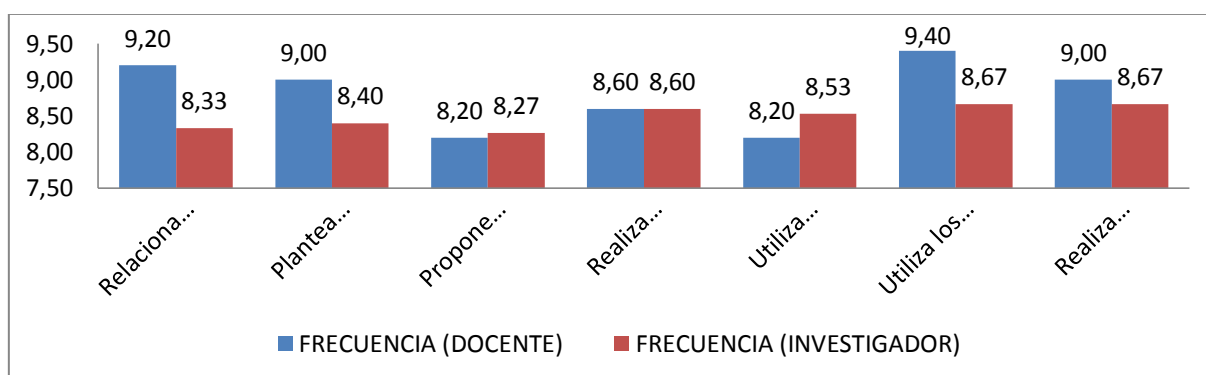


Figura 11. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje (Desarrollo)

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles.

Registro de observación de actividades docentes

Elaborado por: UTPL

En esta tabla se muestra que la frecuencia del investigador es menor casi en todo los indicadores con relación a la frecuencia del docente pero al realizar una observación más detallada de los puntajes observamos don indicadores en los que coinciden tanto el docente como el investigador y son: el 3.12.3 (Propone actividades alternativas metodológicas) con una frecuencia en el docente de 8,20 y el investigador de 8,27 y el indicador 3.12.5(Utiliza estrategias metodológicas) con una valoración del docente de 8,20 y del investigador 8,53 lo cual nos hace reflexionar sobre esta debilidad que se origina en la preparación inicial del docente que forman las características del desempeño docente en el desenvolvimiento de sus actividades educativas falencia que puedan interferir en estos procesos que son los

aspectos principales sobre los cuales trabaja la accionar docente poniendo de manifiesto la habilidad de llegar al alumnado y crear en nuevo conocimiento a través del uso adecuado de estrategias . Como lo afirman (Triviño ,2013) cuando afirma que “ La estrategia puede ser un procedimiento que se enfoca en el aprendizaje y la solución de problemas que van más allá de las reglas y hábitos que se realizan de forma reflexiva”

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 enseñanza aprendizaje.

Tabla 12. 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 enseñanza aprendizaje

Evaluación

Nº 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	8,47	90%	85%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	8,53	90%	85%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7,80	8,67	78%	87%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	7,80	8,80	78%	88%
	TOTAL	33,60	34,47		
	PROMEDIO	8,40	8,62	84%	86%

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Roble

Registro de observación de actividades docentes

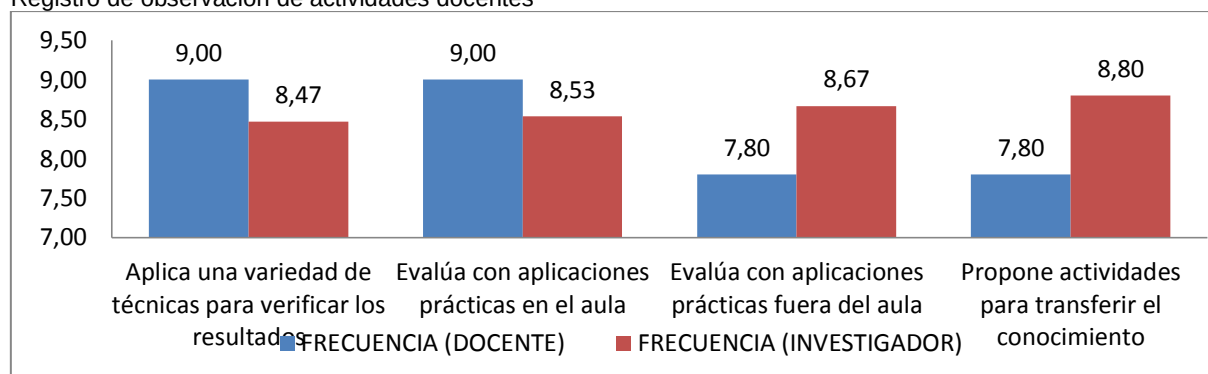


Figura 12. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje (Evaluación.)

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles.

Registro de observación de actividades docentes

Elaborado por: UTPL

En la evaluación del ámbito de gestión de aprendizaje sección de ejecución del proceso enseñanza aprendizaje podemos observar que los porcentajes se encuentran claramente diferenciados la frecuencia del docente manifiesta que ellos si utilizan variedad de técnicas y evalúan con aplicaciones prácticas en el aula. Pero el investigador proporciona

porcentajes más bajos lo que indica que si en el desarrollo de una clase no se utiliza adecuadamente una metodología también en la evaluación habrá cierta dificultad en cuestiones de técnicas esto nos hace caer en cuenta que la preparación en temas de planificación y evaluación curricular se está dando de manera superficial al inicio de la formación docente sin considerar el control y la verificación de que los contenidos hayan llegado a los estudiantes. No sin antes mencionar que si observamos las técnicas de evaluación aplicadas fuera del aula el investigador las mira de manera positiva no así el docentes que confirma su dificultad en esta área al igual que en la planificación de actividades en la transferencia de conocimiento que se da al final de estos procesos. Reflexión que se puede confirmar al observar los indicadores más bajos obtenidos por el docente como el 1.13.3 (Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula) y 3.13.4 (Propone actividades para transferir conocimientos) obteniendo una frecuencia de 7,80 y la observación del investigador demuestra que el punto 3.13.1 (Aplicar una serie de técnicas para verificar los resultados) cuyo resultado es 8,47 y el punto 3.13.2 (Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.) obteniendo una frecuencia de 8,53

Y para mejorar estas novedades encontradas se recomienda considerar las establecidas en la (Actualización y Fortalecimiento Curricular, 2010) donde expresa y da a conocer estrategias para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje las cuales se encuentran en la sección de Precisiones de enseñanza en cada una de las asignaturas del currículo por grado básico.

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 enseñanza aprendizaje.

Tabla 13. 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 enseñanza aprendizaje

Visión Global.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	8,80	8,00	88%	80%
3.12	DESARROLLO	8,80	8,50	88%	85%
3.13	EVALUACIÓN	8,40	8,62	84%	86%
	TOTAL	26,00	25,11		
	PROMEDIO	8,67	8,37	87%	84%

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Roble
Registro de observación de actividades docentes

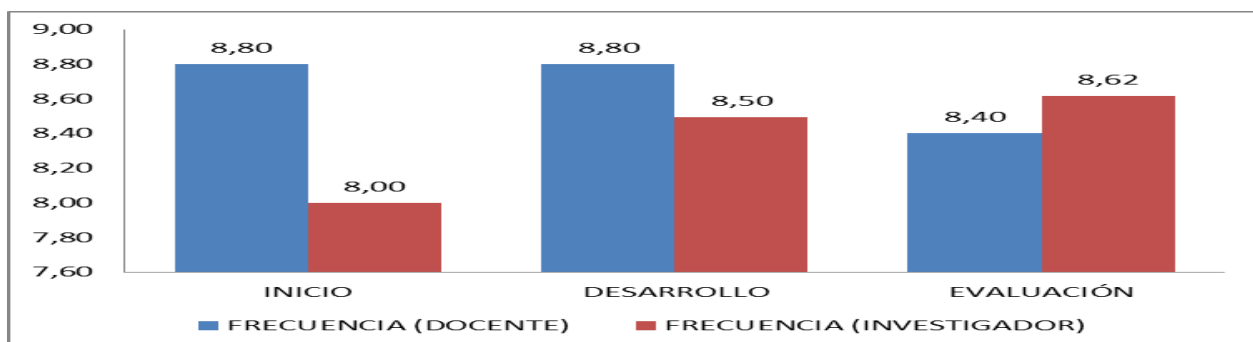


Figura 13. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje (Visión Global.)

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles.

Registro de observación de actividades docentes

Elaborado por: UTPL

En esta visión global del aspecto a analizar podemos descubrir que el promedio se mantiene más deficiente de encuentra en la frecuencia del investigador en el indicador 3.11 (Inicio) y en el del docente en 3.13(Evaluación) El docente falla sustancialmente y lo confirma el investigador en el uso y aplicación adecuado de actividades metodológicas y uso de estrategias como los técnicas, uso de organizadores gráficos, al igual que los materiales didácticos a utilizar al inicio , desarrollo , evaluación y transferencia en la sección de ejecución del proceso enseñanza aprendizaje de una clase. Por esta razón es esencial que el docente se capacite tome una actitud de cambio frente a los desafíos que propone la educación del siglo XXI como ya lo establece el Estado Ecuatoriano dándoles esa oportunidad a los docentes del régimen fiscal como se encuentra tipificado en la (LOEI ,2011) en donde expresa “Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes”. (art.11 literal k)

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

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

Inicio.

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

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Roble.

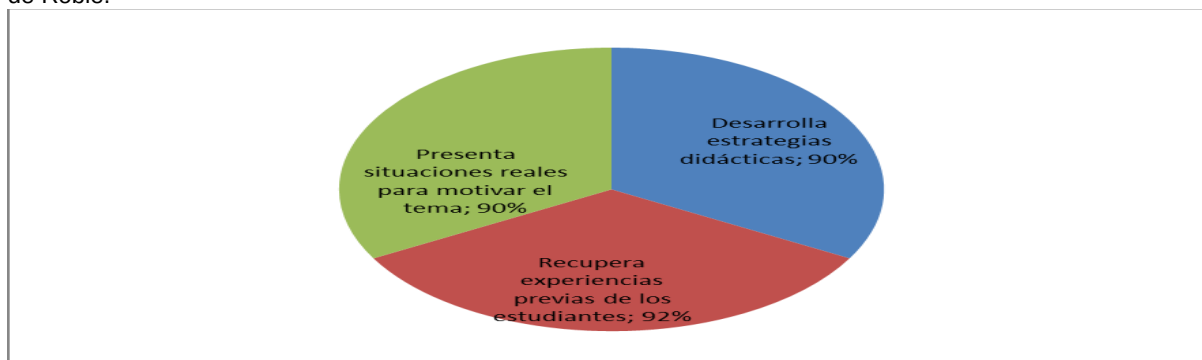


Figura 14. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje (Inicio)

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles.

Elaborado por: UTPL

Los resultados obtenidos en esta tabla son bastantes aceptables pues manifiestan una frecuencia de 9 a 9,20 dándole la importancia necesaria para alcanzar el éxito en las aulas de clase pero la valoración menor esta en los indicadores 3.11.1 (Desarrollo de estrategias didácticas) y el 3.11.3 (Presenta situaciones reales para motivar el tema) ambos con puntaje de 9 lo que continua corroborando la situación problemática por la que atraviesa el docente al tener vacíos en su preparación y desconocer sobre las diversidad de técnicas y estrategias metodológicas que se pueden aplicar en las salas de clases a la hora de ejecutar el proceso de enseñanza aprendizaje. Como las da por (Fonseca, 2004) a tratar de solucionar NEE como la dislexia visual, auditiva entre otras (pp.285-287)

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.

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

Desarrollo

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

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Roble

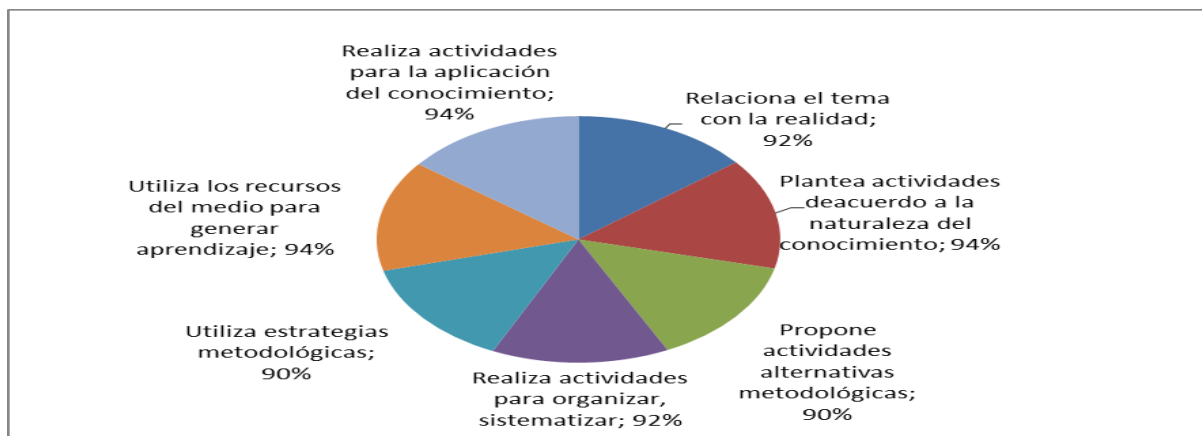


Figura 15. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje (Desarrollo)

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles.

Elaborado por: UTPL

Los resultados en la importancia son favorables no queda duda los docente consideran importante el papel de las actividades en el desarrollo de la ejecución de una clase.

Pero al reflexionar sobre el punto 3.12.3 (Proponer actividades alternativas metodológicas) y 3.12.5 (Utiliza estrategias metodológicas) ambas obtienen una frecuencia del 9.

Por esa razón sería bueno que el docente planifique las estrategias considerando las dimensiones de aprendizajes (Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010) como son:

- Objetivos acordes a niveles y grados escolares, al contexto, estilos, ritmos y necesidades educativas especiales considerando lo que dice el currículo como los estándares de educación.
- Planificar actividades de aprendizaje y procesos evaluativos.
- Seleccionar y diseñar recursos didácticos apropiados al aprendizaje.
- Logar que el estudiante relacione sus conocimientos con los procesos de aprendizaje. Entre otro etc.

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.

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

Evaluación

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	9,20	92%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,80	88%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,80	88%
	TOTAL	36,00	
	PROMEDIO	9,00	90%

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Roble

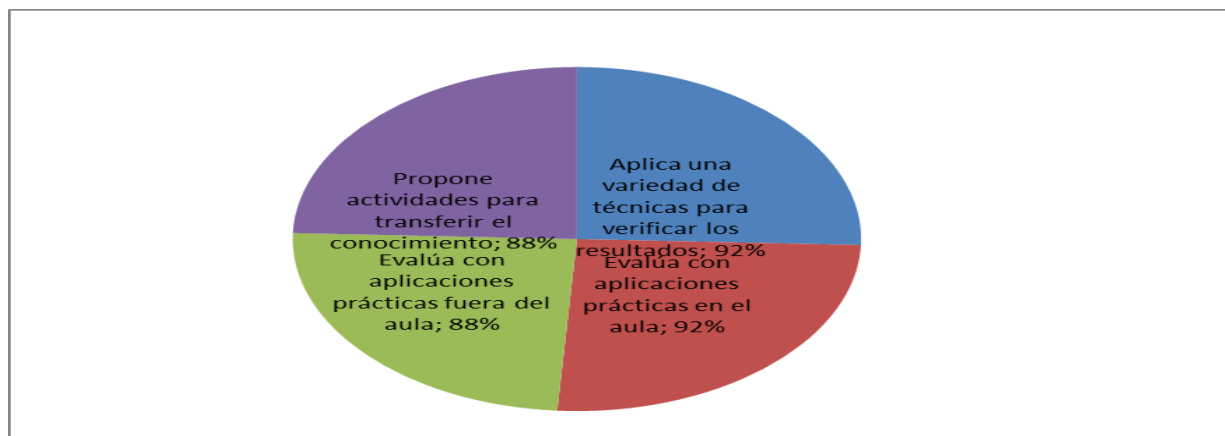


Figura 16. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje (Evaluación)

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles.

Elaborado por: UTPL

En este gráfico se evidencia la falta de importancia que el docente le da en el literal 3.13.3 (Evaluación con aplicación práctica fuera del aula de clase) y 3.13.4 (Proponer actividades para transferir el conocimiento) obteniendo una puntuación de 8,80 en ambas, considerando los análisis anteriores es perceptible que estas malas prácticas son realizadas por los maestros por falta de conocimiento de variedades de técnicas y su falta de aplicación también puede darse por desmotivación de allí la importancia del que el personal humano sea motivado constantemente para que su ímpetu este siempre con ganas y predisposición a las cosas nuevas y no transformemos la sala de clase en un acto rutinario y aburrido. Aspecto que lo encontramos también considerado en los (Estándares de calidad, 2013) en dice claramente en los indicadores del desempeño docente “Valorar su labor como docente y agente de cambio”, y en el desempeño directivo “generar de forma participativa actividades que generen un clima de confianza, sentido de pertenencia y promoción de una cultura de paz. (pp. 13-18)

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.

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

Visión Global.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,07	91%
3.12	DESARROLLO	9,23	92%
3.13	EVALUACIÓN	9,00	90%
	TOTAL	27,30	
	PROMEDIO	9,10	91%

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Roble

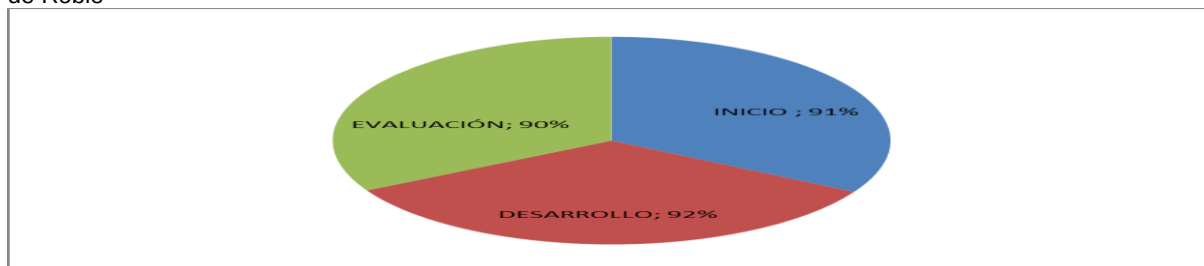


Figura 17. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje (Visión Global)

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles.

Elaborado por: UTPL

En la apreciación general de este aspecto este obtiene muy buenas puntuación pero al observar el inicio de este proceso desde de la visión del docente notamos que existe menor puntuación confirmando los análisis antes mencionados la mayor dificultad está el indicador 3.13 (Evaluación) Es importante acotar algo en este punto los docente tienen que estar consciente de que el niño aprende mejor si utilizamos materiales reales logrando que el conocimiento se de manera más efectiva es que hoy en día existen infinidad de técnicas que acercan a los estudiantes a entornos más reales, a su contexto como son las técnicas del aprendizaje significativo se puede utilizar también materiales de medios para trabajar en aula existe la técnicas de dramatización entre otras. Solo el docente requiere de una buena motivación para desarrollar estas actividades dentro del entorno escolar siendo así la evaluación una herramienta para poder retroalimentar la acción docente dentro del aula y fuera de ella en el (Reglamento de la LOEI ,2012) . “Establece los criterios con los cuales se llevara a cabo la evaluación de los alumnos en donde hace referencia a tres tipos de evaluación como son: La diagnostica que se la aplica al inicio del año lectivo , la formativa que se presta a una retroalimentación de los estudiantes constante y la

evaluación final que consiste en una prueba escrita estos tipo de evaluación no son más que un proceso continuo de observación , valoración y registro que evidencia el logro de los objetivos de aprendizajes estudiantiles y que incluye un sistema de retroalimentación , dirigidos a mejorar la metodología de la enseñanza” (art 184- 186).

3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión

de aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje

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

Inicio.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,00	90%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,20	92%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	92%
	TOTAL	27,40	
	PROMEDIO	9,13	91%

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Roble

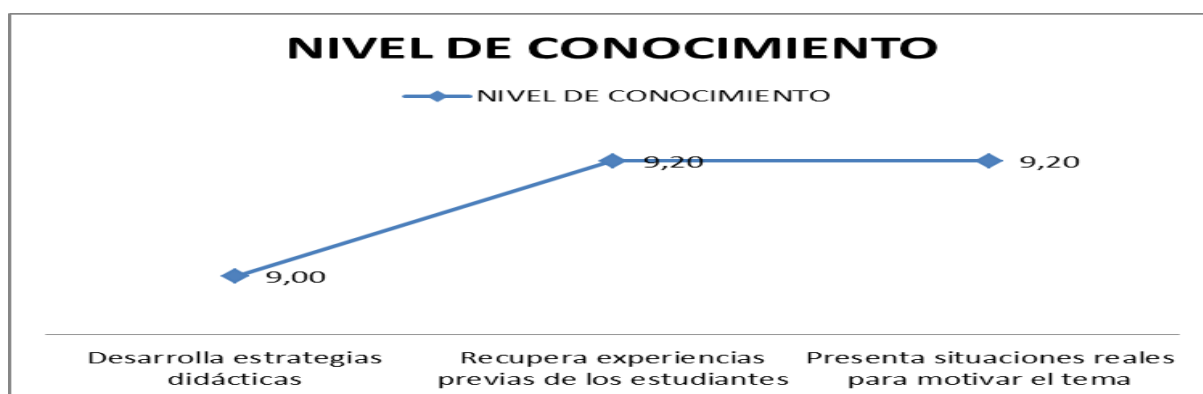


Figura 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (Inicio)

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles.

Elaborado por: UTPL

El nivel de conocimiento nos trae consigo un promedio alto entonces en casi todos los indicadores deducimos entonces que el verdadero problema no está en el conocimiento o importancia sino en la frecuencia con la que se (Utiliza estrategias didácticas) 3.11.1 que usualmente se utilizan a lo largo del ciclo de conocimiento ERCA obteniendo una

puntuación de 9. Evidenciándose que se tiene que trabajar más en la aptitud del maestro hacia su trabajo que sus labores están encardas dentro de una normativa legal y si es verdad que tienen derechos , también tiene obligación esta falta de utilización de técnicas y metodología también es una falta de empoderamiento de los roles docentes dentro del área educativa. Ya que el problema en esta situación es de aptitud y de actitud cuando el marco legal educativo establece claramente su proceder tanto en (LOEI,2011) como en su (Reglamento.LOEI,2013) y apoyado además por autores conocidos como (Steers y Poter,1991) que opinan que “La motivación es la fuerza que inicia , mantiene y dirige el comportamiento “ ya que una persona escoge la docencia con relación a su afán de servicio a la comunidad porque es gustoso de la investigación educativa además de tener el ánimo y la predisposición de ser un agente de cambio para la sociedad.

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

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

Desarrollo.

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,20	92%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,20	92%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	8,60	86%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,00	90%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,60	86%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	94%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,20	92%
	TOTAL	63,20	
	PROMEDIO	9,03	90%

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles

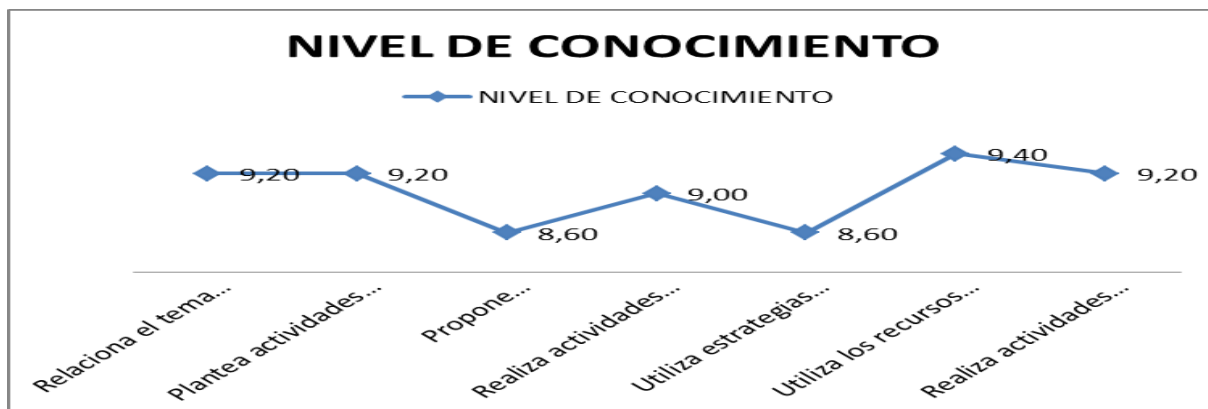


Figura 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (Desarrollo)

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles.”

Elaborado por: UTPL

Al analizar el desarrollo de una clase no damos cuenta que aquí es diferente porque se manifiestan promedios bajos en los indicadores 3.12.3 (Propone actividades alternativa metodológicas) y 3.12.5 (Utiliza estrategias metodológicas.) con una frecuencia de 8,60 en ambos casos, esta falencia obedece al desconocimiento de las estrategias guiándonos a deducir que tiene que realizarse reajustes en la preparación inicial del docente que evidencia La falta de control de actividades académicas que buscan su perfeccionamiento puesto que “La formación docente tiene el honor de ser simultáneamente , el peor problema y la mejor solución a la vez”(Michael Fullan, 2002) Pues también si enfocamos este problema desde la perspectiva de innovación pedagógica el docente que aplica y propone estrategias metodológicas convierte su rol en un papel protagónico dentro de la educación .

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

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

Evaluación.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	90%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	92%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	90%
	TOTAL	36,60	
	PROMEDIO	9,15	92%

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles



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

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles.

Elaborado por: UTPL

En la tabla 20 se observa frecuencias aceptables por parte de los docentes evaluados no obstante los resultados bajos en el indicador 3.13.1 (Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados) y el punto 3.13.4 (Propone actividades para transferir el conocimiento) ambos obteniendo una frecuencia de 9,00. Estos resultados demuestran que los docentes no utilizan adecuadamente la variedad de técnicas existentes para verificar los resultados y la aplicación de las mismas en la transferencia llegando a la conclusión de que existe falta de control en el aprendizajes de estas áreas de currículo por parte de los docentes de las universidades hacia sus alumnos. Cuando el docente tiene variedad de conocimiento en actividades, métodos y técnicas lograra hacer una clase más amena, interesante que propicie el mejoramiento de los aprendizajes y permita la inclusión de niños con necesidades educativas especiales. (J: Castillo. G. Aispur , 2010) “Para ello el docente tiene que estar consciente de las necesidades de los estudiantes para aprender ,los medios de enseñanza brindan la posibilidad con los objetivos y fenómenos de estudio directamente a través de su representación gráfica (Sensaciones, percepciones y representación) por el uso de nuevas tecnologías como lo asevera” (pp. 11 – 38)

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

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

Visión Global.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,00	90%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	92%
	TOTAL	27,60	
	PROMEDIO	9,20	92%

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles



Figura 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión de aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (Visión global)

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles.

Elaborado por: UTPL

En conclusión la visión global de este aspecto arroja resultados favorables pero nuevamente se evidencia las falencias antes mencionadas en el indicador 3.11 (Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados) obteniendo una frecuencia de 9. Esta situación es repetitiva en muchas tablas y nos demuestra en algunos casos la falta de conocimientos, en otros la poca importancia que se le da a este tema transformándose en una cuestión de actitud por parte de los docentes. En la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje es importante mencionar que los docentes tienen la capacidad de ejecutar

ciertas estrategias y mejorar así a este proceso, coincidiendo con el concepto de que la aplicación de técnicas variadas mejora la relación alumno docente que presentaran al aula de clase como un lugar dinámico que variara la concepción de lo que es el alumno y su aporte a los procesos educativos, ubicando al estudiante como el protagonista dentro de las estructuras metodológicas (Actualización y Fortalecimiento Curricular ,2010)

3.3.2.13 Resultados desglosados de la gestión de aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.

Tabla 22. Resultados desglosados de la gestión de aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.

Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	DE CONOCIMI
Inicio	8,80	9,07	9,13
Desarrollo	8,80	9,23	9,03
Evaluación	8,40	9,00	9,15

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles

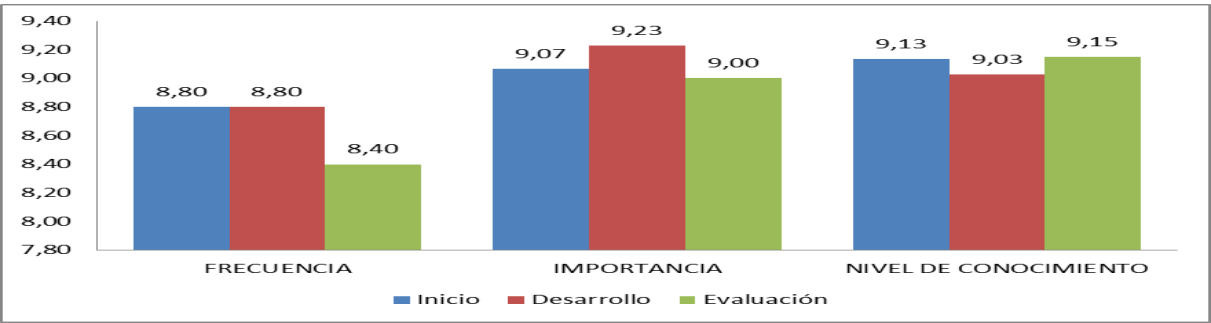


Figura 22. Resultados desglosados de la gestión de aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles.

Elaborado por: UTPL

En estas tablas se observa las puntuaciones débiles en indicador de evaluación de frecuencia Los desatinos encontrados en los docentes evaluados responde a una falta de práctica en el uso de los procesos de enseñanza aprendizaje por lo cual ocasionaría clases monótonas y por ende el conocimiento no llegue como debe llegar al alumnado pues es bien sabido que los alumnos tienen muchas maneras de aprender y si el docente se encasilla en sola forma de enseñanza esta no será productiva ni enriquecedora para los alumnos o incluso para el mismo docente.

“Recordemos que una clase activa como lo propone la Pedagogía Crítica permitirá que el aprendizaje sea guiado por vías productivas y significativas para el estudiante” (Actualización y Fortalecimiento Curricular ,2010).

(Reglamento de la LOEI ,2013) que recuerda también que “El propósito de la evaluación es que el docente oriente al estudiante de manera oportuna , pertinente , precisa y detallada para ayudarlo a lograr los objetivos de aprendizaje”(art 185) .

Tabla 22.1. Resultados desglosados de la gestión de aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza aprendizaje (Transpuesto)

(TRANSPUESTO)Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	8,80	8,80	8,40
IMPORTANCIA	9,07	9,23	9,00
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,13	9,03	9,15

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles

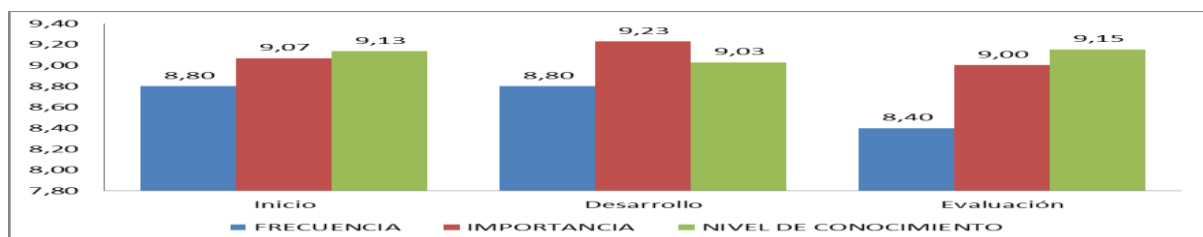


Figura 22.1. Resultados desglosados de la gestión de aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza aprendizaje (Transpuesto).

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles.

Elaborado por: UTPL

En este desglose transpuesto de la gestión de aprendizaje, sección ejecución del procesos enseñanza aprendizaje se observa un promedio altos en el área del nivel de conocimiento en el desarrollo y la evaluación y los bajos recaen en el área de frecuencia en el inicio , es este desglose que permite la reflexión y reconocer la información antes mencionada que el problema se suscita en la habitualidad del uso de estas actividades para desarrollar los proceso evaluados que puede proporcionarse por falta de motivación de maestro a innovar, a cambiar , a ser susceptible a la creatividad dentro del aula a romper con esquemas tradicionales de la enseñanza. Cuando en la actualidad los nuevos procesos curriculares denotan una de sus mayores características es ser flexible ante las necesidades de los alumnos a incluir sus necesidades en las actividades institucionales cuando se ha comprobado con bases científicas los distintas formas de aprender y la importancia de

trabajar en equipo por todas estas características los docentes deben emprender los cambios necesarios y comenzar la aplicación de nuevas técnicas y metodología buscando el dinamismo en los salones de clases que son indicadores de los (Estándares de calidad, 2013.) “Al incluir en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos, de acuerdo con los objetivos educativos establecidos” “Utilizar varias estrategias que ofrecen a los estudiantes caminos de aprendizaje colaborativo e individual.” (pp.12)

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

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,20	8,67	82%	87%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,20	7,80	82%	78%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,60	8,20	76%	82%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,80	8,20	78%	82%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,40	8,47	84%	85%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	8,67	98%	87%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,80	8,27	88%	83%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	8,33	94%	83%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	8,13	92%	81%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	8,27	96%	83%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,80	8,53	88%	85%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	8,60	90%	86%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	8,73	96%	87%
	TOTAL	114,40	108,87		
	PROMEDIO	8,80	8,37	88%	84%

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles.
Registro de observación de las actividades docentes

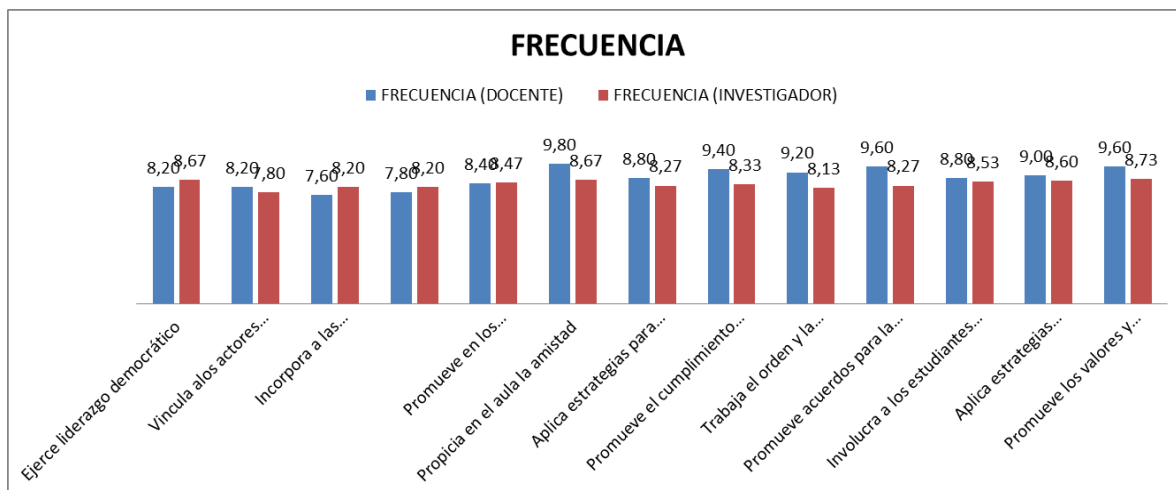


Figura 23. Frecuencia de desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles.

Registro de observación de las actividades docentes

Elaborado por: UTPL

La frecuencia en el docente demuestra los resultados más bajos al compararlos con los del investigador en el área de liderazgo y comunicación son aspectos tales como: 4.3 (Incorpora a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales) obteniendo un resultado de 7,6 y el indicador 4.2 (Vincula a los actores educativos) por parte del investigador una frecuencia de 7,80.

Motivo por el cual al analizar estos resultados la frecuencia es menos favorable cuando se trata de incluir a otro en el trabajo de la institución en la cual se trabaja cayendo en el error de no valorar la ayuda que estos patronatos ofrecen a las escuelas o instituciones educativas. Teniendo así la colaboración de los Consejos cantonales a través de la aplicación del (Código de la Niñez y Adolescencia, 2003) “Defienden los Derechos de las niñas, niños y adolescentes en cuestión de violación de sus derechos, deberes y garantías los niños ya sea esta forma colectiva o individual como lo establece en el (art 15-16-17-18) Conllevando a la vez a la vinculación de los actores educativos como el padre de familia, docentes, administrativos y los mismos menores. A mejorar sus relaciones a través de los códigos de convivencia que buscan proponer una conducta de paz a través de la solución de conflictos que se den en las escuelas entre sus integrantes.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,60	86%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	86%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,20	82%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,20	82%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,60	86%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	92%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	92%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	90%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
	TOTAL	117,60	
	PROMEDIO	9,05	90%

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles.

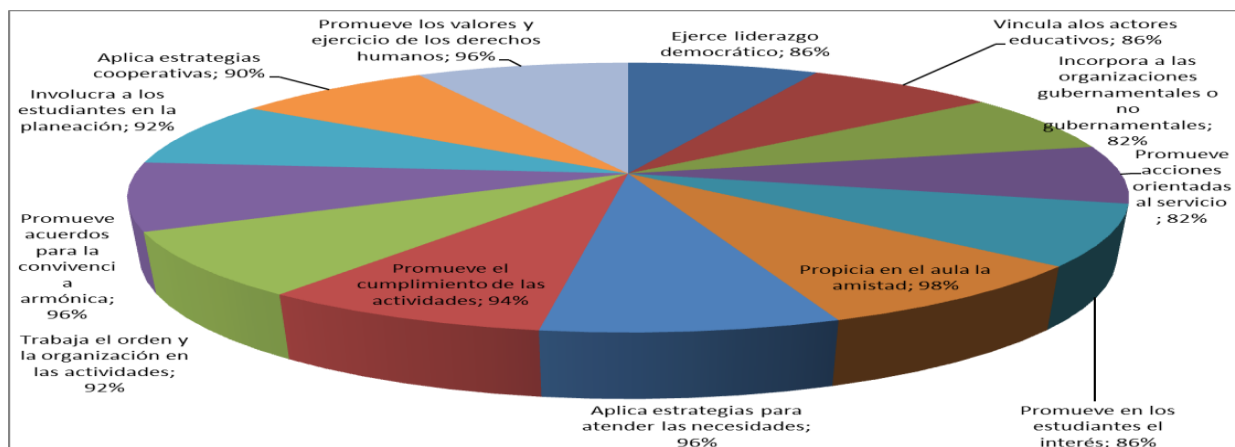


Figura 24. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunidad en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles.

Elaborado por: UTPL

En la cuestión de la importancia que le da el docente al ámbito de la gestión de liderazgo y comunicación. Se puede resaltar que este tiene dificultad en el: 4.3 (Incorporar a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales observando una frecuencia de 8,20 al igual que en el 4.4 (Promover acciones orientadas al servicio.) manteniendo la misma frecuencia de 8,20.

El docente investigado no considera importante la ayuda que puede recibir de otras organizaciones desvalorizando los beneficios que pueden darse dentro de la escuela al promover la participación conjunta de estas instituciones en beneficios de los alumnos y la comunidad perdiéndose la oportunidad de ejecutar acciones que vayan al servicio de los demás. Evidenciando en estas aptitudes la competencia, dedicación y estilo del liderazgo de los directivos y docentes que al prestar la importación a estos aspectos desfavorecidos por ellos mejorara su organización, orientación y observación de trabajos técnicos pedagógicos, formulara y hará el seguimiento de la evaluación de las metas y objetivos del establecimiento.(G.Rodriguez,2011)

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	DE CONOCIM	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,60	86%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,80	88%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,00	80%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,60	86%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	8,60	86%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,20	92%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	92%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	90%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	90%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	96%
TOTAL		117,40	
PROMEDIO		9,03	90%

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles

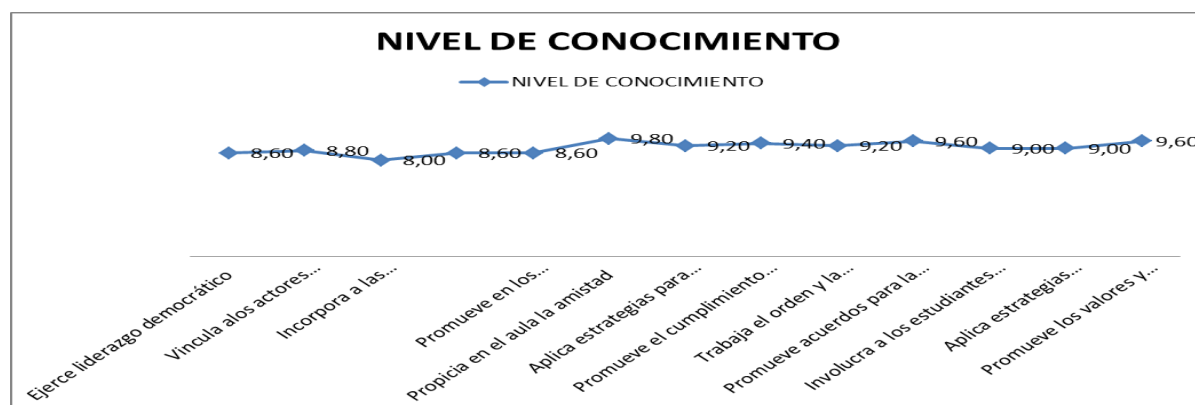


Figura 25. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles.

Elaborado por: UTPL

Al observar el nivel de conocimiento, es evidente que el punto 4.3(Incorpora a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales) es bajo al obtener un resultado de 8.00 en su frecuencia lo que prueba que la falta de desconocimiento por parte de los docente y administrativo en relación a estos tipos de organizaciones y la ayuda que pueden brindar a las instituciones sirviendo esta de base para solucionar muchos problemas de intereses variados en las instituciones lo que es palpable en las (Estándares de calidad , 2013) demostrando el trabajo del directivo “Al gestionar con instancias gubernamentales y no gubernamentales acciones que promuevan el mejoramiento continuo” (pp.17)

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

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

COMPARACIÓN DEL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN CON EL REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES				
ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	8,80	8,00	
	Desarrollo	8,80	8,50	
	Evaluación	8,40	8,62	
	Visión Global	8,67	8,37	
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	.	8,80	8,37	

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles y Registro de observación de actividades docentes.

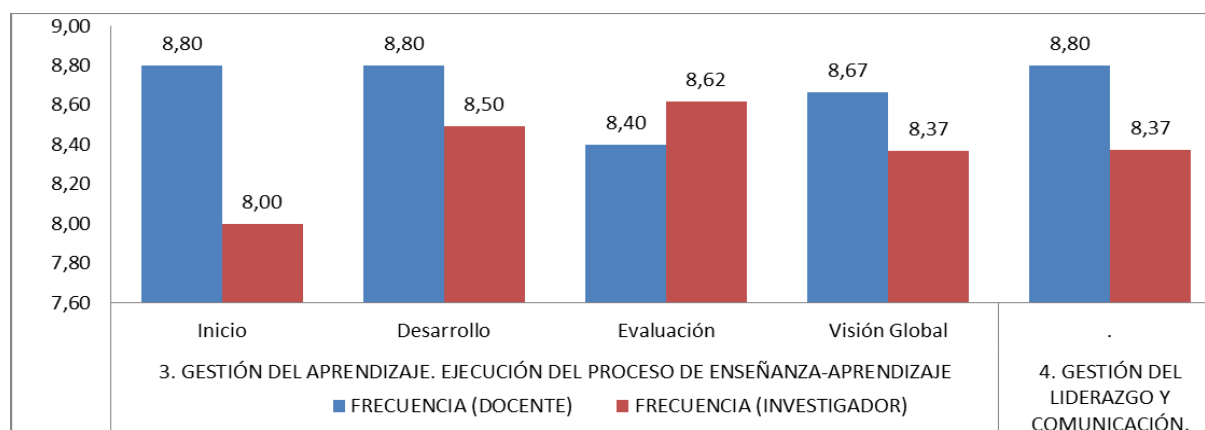


Figura 26. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observaciones de las actividades docentes

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles y Registro de observación de actividades docentes

Elaborado por: UTPL

Al realizar el análisis en las respuestas de los docentes evaluados y la comparación de los cuestionarios de autoevaluación por parte del docente y los registro de observación de las actividades docentes realiza por el investigador encontramos resultados más bajos emitidos en la frecuencia de la observación de actividades que se realizan en gestión del aprendizaje, ejecución del proceso enseñanza- aprendizaje en aspectos tales como el (inicio) de 8,99, en el (desarrollo) de 8,5, además de la (Visión Global) con una frecuencia de 8,37 y la gestión de Liderazgo y comunicación con una puntuación en la frecuencia de 8,37 expresando resultados diferenciados. Unos en la frecuencia del investigador como el docente se puede observar que los resultados varían según el momento de la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje las frecuencia del investigador son bajas al inicio y desarrollo, lo que confirma las falencia mencionadas en el análisis de las otras tablas sin embargo. En la evaluación el investigador sugiere un porcentaje más positivo con respecto a la visión del docente

Pero al analizar la visión global de este aspecto el resultado es el mismo que hemos venido mencionando la frecuencia se mantiene baja.

Al igual que la gestión de liderazgo y comunicación, se nota que las observaciones del investigador están bajas, lo cual también amerita trabajos en estos aspectos con los docentes

3.6. Desempeño profesional docente análisis global.

Tabla 27. Desempeño profesional docente análisis global

ÁMBITO		FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.		8,68	9,00	8,80
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.		8,76	9,01	8,96
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje		8,72	9,02	9,10
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje		8,67	9,10	9,20
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		8,80	9,05	9,03

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles

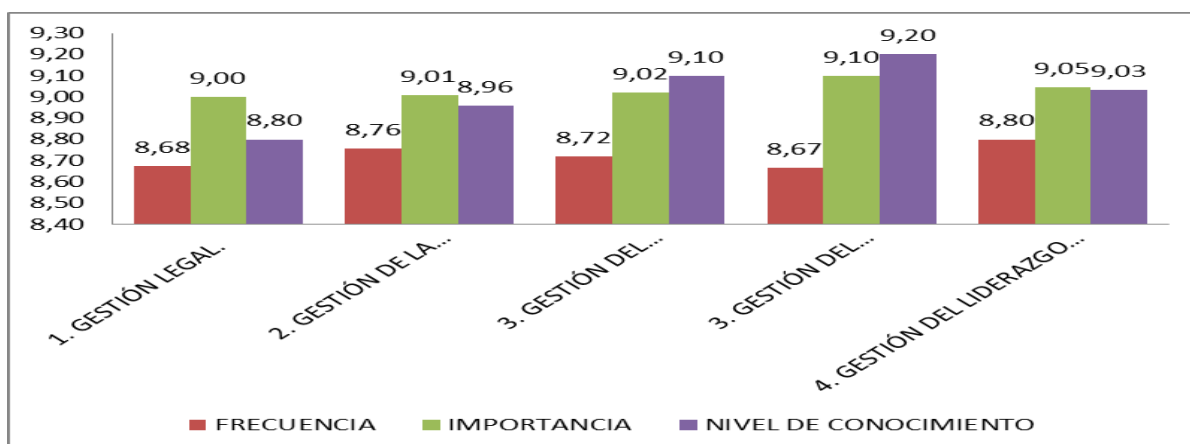


Figura 27. Desempeño profesional docente análisis global

Fuente: Cuestionario autoevaluación de desempeño docente aplicado a la institución educativa “Judith acuña de Robles

Elaborado por: UTPL

Al reflexionar sobre los tres aspectos tratados en los cuestionarios de autoevaluación como son la frecuencia, la importancia y el nivel de conocimiento en el análisis Global del desempeño docente. El aspecto de la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento demuestra alcanzar los resultados que van de 8.67 al 9,20 en las cuatro gestiones estudiadas que son:

1. **Gestión legal.-** obteniendo una frecuencia de 8.68 en ella, una importancia de 9 y un nivel de conocimiento de 8,88 lo que nos indica que la falta de frecuencia responde a la falta de conocimiento de la normativa legal que regenta la educación como es: (LOEI,2011), (Reglamento de la LOEI, 2013) (Constitución Ecuatoriana ,2008) (Código de Niñez y Adolescencia ,2003), entre otros.
2. **Gestión de planificación institucional y curricular.-** En esta área los resultados obtenidos son los siguientes: (frecuencia) 8,76 , (Importancia) 9,01 y (Nivel de conocimiento) 8,96 .En esta gestión la frecuencia es la que tiene mayor incidencia en los docente pero al no poderla justificar nos conlleva a pensar que muchas de las estrategias y actividades no realizadas dentro de las salas de clase y fuera de ellas obedece a un problema de actitud y desmotivación de los docentes y no aun problema de conocimientos que puede influir en la capacitación y formación docente en donde el autor Michael Fullan, 2002) considera que “El docente tiene el honor de ser simultáneamente el peor problema y a la vez la mejor solución en educación”

3. Gestión aprendizaje, planificación de enseñanza- aprendizaje.- La (frecuencia) tiene una calificación de 8,72 la (importancia) de 9.02 y el (nivel de conocimiento) de 9,10 en esta área llevándonos a la conclusión de que nuevamente el problema está en la motivación de los docentes , sus aptitudes y actitudes con respecto al cumplimiento de sus obligaciones ya que ellos mismos manifiestan que este aspecto es importante y cuentan con nivel de conocimiento optimo poniendo nuevamente a reflexión que estas prácticas incorrectas por parte de los docentes tiene su origen en sentirse a gusto con su profesión recordándonos la importante de este aspecto como lo asevera (La revista currículo y profesorado, 2009) que “El docente puede sufrir desmotivación en el cumplimiento de sus deberes y descuidar sus actividades docentes en el momento que es ridiculizado por sus jefes superiores , conjugando también un aporte a esta situación las condiciones de trabajo” (pp. 47).

3.1. Gestión aprendizaje, ejecución de enseñanza- aprendizaje.- notamos que existen resultados un poco más bajos que en la planificación de hecho es el promedio más bajo en (frecuencia) con un aporte del 8,67 al compararlo con los otros resultados en otras áreas como la (importancia) alcanza 9,10 y el (nivel de conocimiento) una frecuencia de 9,20. Lo que denota que en este aspecto debemos tomar correctivos los maestros ya que esta gestión es la medula de todo el quehacer educativo y si la frecuencia con la que desarrollamos la ejecución de este proceso denota falencia es algo que se tienen que corregir inmediatamente a través de un cambio de aptitud que se puede lograr poniendo en prácticas ciertas estrategias como: "Animando hablara a a las personas de sí mismo de sus experiencias de sus problemas , siendo generoso en elogios y en el reconocimiento del mérito ajeno , no corregir a los demás intempestivamente, creer en las posibilidades de los demás entre otros "(E. Montalvo, 2008) pp.3

4. Gestión de liderazgo y comunicación.- se denota el mismo patrón de resultados observemos en la (frecuencia) se obtienen resultados de 8,80 en la (importancia) la frecuencia es de 9,05 y el (nivel de conocimiento) es de 9,03.

Entonces los problemas de liderazgo detectados en estas tablas no tiene que ver con la falta de reconocer la importancia de este aspecto en el área educativa ni tampoco se evidencia una falta de conocimiento en cuestión a es ámbito. Lo que se evidencia la falta de compromiso de los docentes en cuanto a la toma de decisiones, cumplimiento de sus obligaciones como lo establece la (LOEI, 2011) art 11

CONCLUSIONES

Podemos concluir en el ámbito de la gestión legal, los siguientes aspectos:

- Existen falencia en la atención y cumplimiento de las normas legales educativas.84%
- Los docentes restan importancia al cumplimiento de los compromisos adquiridos en el código de convivencia en un 86%
- Desconoce acerca del Plan decenal. de Educación, objetivos, políticas y metas en un 84%

Ámbito de la planificación institucional y curricular.

- Falencias en la elaboración, ejecución, monitoreo y evaluación en los planes de mejora, proyectos educativos, Plan anual de asignaturas y planes de lección en un 80%.
- El desconocimiento de la planificación y elaboración de procesos de investigación educativa, proyectos de aula, en un 80%
- Dificultad en proponer estrategias didácticas al inicio del proceso enseñanza y en la elaboración y diseño de material didáctico en un 84 %.

Ámbito de gestión de liderazgo y comunicación

- Desconocimiento de las funciones de las instituciones gubernamentales y no gubernamentales para poder incluir sus acciones dentro de la elaboración de documentos curriculares y brindar servicios orientados a la comunidad en un 76%.
- Carecen de colaboración y solidaridad al promover satisfactoriamente acciones orientadas al servicio comunitario teniendo dificultad de integrar los actores educativos a los mismas en un 81%
- Carecen de un líder democrático en un 86 %
- Los docentes demuestran en su accionar una clara desmotivación en el cumplimiento de sus funciones al igual que en una falta de desinterés por mejorar el entorno en que se desenvuelve al no mostrarse como un líder y motivar al resto de la comunidad a cumplir con sus obligaciones en un 83%

RECOMENDACIONES.

Una vez realizada las conclusiones es meritorio realizar las recomendaciones que se complementaran con las mismas.

- Realizar un taller de información del uso adecuado y la implementación de las normas legales que rigen el quehacer educativo.
- Establecer un sistema de monitoreo interno creando una comisión a las ya existentes cuyo trabajo sea el indicar a través de porcentajes la aplicación de estas normas en la administración educativa y en todos los ámbitos educativos de las instituciones incluidos los compromisos internos y los planes de mejora.
- Recibir seminarios de información sobre el plan decenal, objetivos, políticas y metas a desarrollar por parte del Estado en el área de educación.

Mientras las recomendaciones para el ámbito de la planificación institucional y curricular son las siguientes.

- Ejecutar seminarios de planificación curricular con ayuda de instituciones gubernamentales tales como Ministerio de Educación (Si profe) en temas tales como. Elaboración del PEI, POA, PAA, Proyectos educativos.
- Establecer como una actividad obligatoria cada cierto tiempo de servicio la presentación de proyectos educativos aplicados a la realidad institucional en donde se desenvuelve cada docente profesionalmente.
- Incentivar a la participación en seminarios de actualización curricular y elaboración de material didáctico para luego poder implementar casas abiertas en donde los docentes sean los protagonistas al mostrar y explicar las técnicas que se usan en los diferentes años básicos.

Sin descuidar las recomendaciones para el Ámbito de gestión de liderazgo y comunicación

- Realizar taller de información de las diferentes organizaciones que pueden prestar ayuda a los centros educativos e incluirlos en sus proyectos y a su vez estas formen parte de los nuestro.
- Incluir en la planificación anual de las comisiones una actividad que busque la unidad de la comunidad educativa propuesta y ejecutada por la misma comisión.
- Establecer un sistema de valoración interno de los docentes que manera quimestral que ayude aumentar su interés por desempeñarse mejor en su rol y así incentivar al cumplimiento de un liderazgo sano que contribuya al mejoramiento de la comunidad

BIBLIOGRAFÍA

- Allidiére, N. (2008). El vínculo profesor alumno una lectura psicológica. Buenos Aires.
- Antúñez, S. (2004). Organización escolar y acción directa. México: Ediciones. México
- Aron, A.M. y Milicic, N. (2002). Clima social escolar y desarrollo persona. Recuperado de educacionemocional.cl/documentos/ecuela11pdf.
- Asamblea Constituyente. (2008). Constitución del Ecuador. Recuperado de <http://biblioteca.espe.edu.ec/upload/2008.pdf>.
- Asociación de profesores de educación primaria, A.P.E.P. y de la Federación unionista de trabajadores de la educación, F.U.T.E G. (2012). Reglamento general de la Ley Orgánica de Educación Intercultural Guayaquil: Registro oficial N°754. Función Ejecutiva.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior [ANUIES]. (2000). Evaluación del desempeño del personal académico (pp18).
- Brunner, J.J. y Elacqua, G. (2003). Factores que inciden en una educación efectiva. Recuperado de <http://www.opech.cl/bibliografico/evaluacion/Brunner%20OEA.pdf>.
- Concejo cantonal de la Niñez y Adolescencia.[C.C.N.A.] (2010). Código de la Niñez y Adolescencia. La Troncal Cañar Ecuador: Registro oficial 737.
- Castillo, J. y Aispur, G. (2010). Métodos y técnicas educativas. Recuperado de http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/3536/tebs_2011_559.pdf?sequence=1
- Camarillo, J.G.(2006). Factores de éxito y /o fracaso en la implementación de proyectos “La gestión en las escuelas primarias.”. Iberoamericana sobre calidad eficacia y cambio. Recuperado de http://www.ub.edu/congresice/actes/2_rev.pdf
- Dilia, C. y Tallaferro, G. (2006). Artículos arbitrados. La formación para las prácticas reflexivas en las prácticas profesional docente. Recuperado de <http://www.saber.ula.ve/dspace/bitstream/123456789/20065/2/articulo8.pdf>
- Dirección General de Desarrollo de la gestión e Innovación Educativa. (2009). Modelo de gestión Educativa Estratégica. México: Impreso en México
- Da Fonseca, V. (2004) Dificultades de Aprendizajes. México: Editorial Trillas. S. A.

- Estéfano, R. (2012). Estrategias de aprendizajes: análisis de su definición. Recuperado de <http://www.ucsar.edu.ve/revista/REVISTA UCSAR III 5.pdf>
- Fullan, O. y Genis. (2003). Política y Educación. Recuperado de: [Revista pucp.edu.pe /index.php/educacion/article/download/4463/4443](http://pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/download/4463/4443).
- Función Ejecutiva. (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito: Editora Nacional. Registro oficial N° 417
- Función Judicial. (2011) Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural. [LOEI]. Quito-Ecuador. Registro Oficial 754
- García, C. M. (2009). Profesores principiantes y programas de inducción a la práctica Docente Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=95641>
- García, J.M. (2007). Motivación y Actitudes hacia la Carrera de Profesor de Educación primaria en estudiantes normalistas de Primer Ingreso
- Goldrine, G.T. y Rojas, R.S. (2007). Descripción de la práctica docente a través de la interactividad profesor alumno. Recuperado de <http://mingaonline.uach.cl/pdf/estped/v33n2/art10.pdf>
- Grupo Santillana. (2010). Como planificar y evaluar según el nuevo referente curricular del Ministerio de Educación. Quito .Ecuador: S. A. impreso en C. A. El Universo
- Harmecker, M. y Mepla. (2002) .Fraguando el Porvenir Escuela y Comunidad. .Recuperado de <http://www.rebellion.org/docs/95163.pdf>
- Herrera, M. E. (2008). Administración Educativa. - Quito Ecuador: I PH Ediciones.
- Ministerio de Educación. (2010). Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010. Quito: Poligráfica S.A.
- Ministerio del Ecuador. (2013). Estándares de calidad educativa. Recuperado de <http://www.educacion.gob.ec>
- Ministerio de Educación del Ecuador.[M.E.]. (2013). Guía para la Buena Práctica docente de Educación General Básica. Quito Ecuador.
- Montenegro. (2007).Evaluación del desempeño docente modelos e instrumentos, Aldana

- Oficina de la Unesco en Quito. (2014). Desarrollo de la profesión docente. Recuperado de <http://www.unesco.org/new/es/quito/.../development-of-the-teaching-profession>
- Programa de formación continua de Magisterio Fiscal Ministerio de Educación. (2011). Curso de Inclusión Educativa .Quito.
- Rodríguez, G. A. (2012). Liderazgo ético y valores. Loja – Ecuador: UTPL
Colección: Universidad del siglo XXI
- Rodríguez, M.G. (2011).Funciones y Rasgos del Liderazgo Pedagógico en centros de enseñanza. Chile.
- Salazar, M.A. (2006). El liderazgo transformacional ¿Modelos de organizaciones educativas que aprenden?. Recuperado de <http://www.cicimar.ipn.mx/boletin/wp-content/uploads/2011/10/liderazgo-transformacional.pdf>
- Salinas, J. (2005). La gestión en entornos virtuales de formación. Recuperado de <http://www.revistacampusvirtuales.es/images/archivos/Revista%20Campus%20Virtuales%2002%20II.pdf>
- Sánchez, L. B. (2011). La relación familia escuela y su repercusión en la autonomía y responsabilidad de los niños. Recuperado de <https://extensión.uned.es/archivospublicos/webex.actividades/5385/repercuciones8.pdf>
- Saubal, C.S. (2008). La gestión del aprendizaje. Chile: Editorial de La Universidad Bolivariana
- Touriñà, J. M. (2010). Familia, Escuela y Sociedad, Agentes de Educación Intercultural. Santiago. Revista de Investigación en educación N°7
- Triviño, N.L. (2013).,Estrategias de aprendizaje y Rendimiento Académico en estudiantes Universitarios de Huancayo. Perú
- Villagómez, M. S. (2012). Nuevos desafíos para repensar la formación del profesorado ecuatoriano. Recuperado de http://alteridad.ups.edu.ec/documents/1999102/.../v7n2_Villagomez.pdf
- Viveros, J. A. (2003). Liderazgo comunicación efectiva y resolución de conflictos. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo

PROPUESTA

ÁMBITO	LEGAL ☐ PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR ☐ APRENDIZAJE ☐ LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN ☒
PROBLEMA IDENTIFICADO :	
Desmotivación y falta de compromiso organizacional en el cumplimiento de la labor educativa a nivel legal y de la planificación institucional y curricular.	
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:	
Talleres de socialización en el cumplimiento del marco legal y concientización de la importancia de trabajar en equipo con docentes de la Escuela de Educación Básica “Judith Acuña de Robles del cantón Milagro Parroquia Roberto Astudillo provincia Guayas del periodo lectivo 2014-2015.	
OBJETIVO:	
Socializar e intervenir con los docentes y el personal administrativo en talleres de concientización en temas como: La falta de cumplimiento de sus deberes y obligaciones a nivel legal, y la planificación institucional y curricular de documentos necesarios para el desempeño docente , desarrollando así la capacidad de valorar la importancia de su rol en la institución educativa, mejorando día a día la participación en quipo y las relaciones interpersonales entre los docentes y el personal administrativo mediante talleres de capacitación y motivación en temas sobre. Las obligaciones de los docentes a nivel legal, Obligaciones de los docentes en ámbito de la planificación institucional y curricular, El éxito de trabajar en equipo, La importancia de tener un trabajo, Pautas para una mejor convivencia concluyendo con la elaboración y publicación de compromisos entre docentes y administrativos exaltando periódicamente las capacidades y habilidades de los maestros de la Escuela de Educación General Básica “Judith Acuña de Robles” dentro del trabajo. En el tiempo del periodo lectivo 2014- 2015.	

ACTIVIDADES.	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:
Actividad 1 Comunicar a las autoridades del plantel el resultado de la investigación y presentar la propuesta para su ejecución.	• Establecer una fecha de dialogo con la autoridad correspondiente • Entregar por escrito a través de un informe los resultados y la estrategia de solución	Solicitudes. Papel. Impresiones. Críticos.	Elaboración de un portafolio de evidencias por parte del tesista.
Actividad 2. Participar en la planeación y ejecución conjuntamente con los docentes de la institución en el desarrollo de las estrategias de solución a través de diversos seminarios.	• Establecer un cronograma con la autoridad de fechas para la elaboración de los seminarios. • Integrar estas fechas en el cronograma general y mensual de la escuela. • Realizar un crítico promocionando entre los docentes los seminarios a recibir en las fechas acordadas. • Entrega con 3 días de anticipación los trípticos a los docentes y personal administrativo. • Publicación en las carteleras de la escuela el crítico y materiales a utilizar en el seminario.	Cronogramas. Tríptico. Computador. Tinta Hojas. Marcadores. Hoja de recibido del tríptico. Carteleras.	Archivar el cronograma de actividades general con las fechas establecidas para los seminarios. Archivar el tríptico en el portafolio.

Actividad 3. Seminarios 1 “Las obligaciones de los docentes a nivel legal.” Seminarios 2 “Obligaciones de los docentes en ámbito de la planificación institucional y curricular” Seminarios 3 “Pautas para una buena convivencia.” Seminarios 4 “La importancia de tener un trabajo.” Seminarios 5 “El éxito de trabajar en equipo.” Actividad 4. Publicación de los mejores participantes en los seminarios y premiación pública del mismo en el siguiente seminario a recibir. Actividad 5. Elaboración de una cartelera con exposición de fotografías de los participantes de los momentos vividos en	• Realización de los seminarios en las fechas establecidas. • Elaborar folletos de trabajos y guías didácticas a desarrollar de los temas expuestos en cada seminario. • Escoger dinámicas de presentación a utilizar en el seminario. • Coordinar con el director la información a los docentes la bibliografía a utilizar en los seminarios. • Designar con el director la comisión que preparación de refrigerios para docentes y personal administrativo al final del seminario • Selección de los mejores aportes en los seminarios. • Selección de carteleras de la institución y exposición del trabajo de los seminarios	Pliegos de papel periódico. Marcadores. Cinta. Refrigerios Bibliografía citada. Proyector. Computadora. Pen drive. Fotocopias. Carpetas. Bolígrafos. Fichas. Gráficos. Grabadoras. Videos. Circulares Cámara fotográfica. Servilletas. Revistas Cartulinas. Docentes. Diplomas. Computadoras. Tinta. Carteleras. Fotografías. Laminas Cartulina. Grapas. Tachuelas.	Evaluación cualitativa a través de la aplicación de una prueba de base estructurada en base a los temas dados en los seminarios. Criterios expresados a través de un ensayo sobre las temáticas tratadas y manifestación de un compromiso a cumplir por parte del docente y de los directivos. Participación de los asistentes en las actividades grupales. Cumplimiento de las actividades de la guía. Fotografías de las premiaciones. Presentación de la cartelera. Entrega de placas y diplomas en un programa de clausura del Proyecto.
---	--	--	---

los seminarios y compromisos adquiridos.	trabados por los participantes. • Publicación de los compromisos emitidos por todos los docentes y directivos en los ensayos elaborados al final de cada sesión. • Entrega de una placa con los compromisos adquiridos a cumplirse durante el tiempo de sus servicios educativos a los docentes y administrativos del plantel. • Entrega de diplomas de participación a los docentes.	Placa. Diplomas.	
--	--	--------------------------------	--

BIBLIOGRAFIA:

- Ministerio de Educación, (2010). Actualización y Fortalecimiento curricular de la Educación General Básica 2010 .Recuperado de Http// www.educación.gob.ec/
- A.P.E.P. y de la Federación unionista de trabajadores de la educación. F.U.T.E G,(2012).Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural Guayaquil.
- Ministerio del Ecuador. (2013) Estándares de calidad educativa
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2013). Guía para la Buena Práctica docente de Educación General Básica. Recuperado de Http// www.educación.gob.ec/
- Constitución de la República del Ecuador (2008) Quito –Ecuador.
- Ministerio de Educación. (2005) Plan decenal de Educación en el Ecuador 2005-2015 Http// www.educación.gob.ec/ Documentos Legales.
- Guía de autoformación. (2013), CIFOPE Corporación Internacional de Formación y Capacitación Personal. España. Tomo 1-2-3-4.
- Reina Valera (1960). Colosenses 3; 18 -23. La Biblia.
- Reina Valera (1960). Nehemías 1 -5. La Biblia.

ANEXOS.

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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

Señor(a)

Lic. Nilo Valverde A.

DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO “Judith Acuña de Robles”

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**.

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, septiembre del 2014

Señor(a)

Lic. Nilo Valverde A.

DIRECTOR(A) DEL CENTRO EDUCATIVO “Judith Acuña de Robles”

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

Anexo 3: Modelos de instrumentos de investigación.

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:

Nombre de la Institución:	
---------------------------	--

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 = excelente y 0 = no apreciable, 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. 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.			VALORACIÓN 10 = Excelente 0 = No apreciable		
ÁMBITOS	Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL.	1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales.			
	1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la			

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

				(PAA).				
		3.8		Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.				
		3.9		Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.				
		3.10		Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.				
AMBITOS		N° DEL ÍTEM	INDICADORES		Frecuencia	Importancia	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.							

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	N° de observación

DATOS INFORMATIVOS

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

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

INSTRUCCIÓN: Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = excelente y 0 = no apreciable, 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. enseñanza-aprendizaje	1.1	1.1.1	INICIO	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	
		1.1.2		Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	
		1.1.3		Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	
	1.2	1.2.1	DESARROLLO	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.	
		1.2.7		Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
	1.3	1.3.1	EVALUACIÓN	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.	
		1.3.2		Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.	
		1.3.3		Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.	
		1.3.4		Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.	
P2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	2.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.			
	2.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.			
	2.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.			
	2.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.			
	2.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.			
	2.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.			
	2.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.			

2.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.	
2.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.	
2.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.	
2.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.	
2.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.	
2.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.	

Anexo 4

Fotografías de la institución educativa y de los encuestados.

Fotos de Docentes.







Fuente: Docentes de 2°/ 4° /5° grado de la Esc. "Judith Acuña de Robles" fotógrafo.Karina Chichande .