



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION FÍSICA Y MATEMÁTICA**

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.
“Estudio realizado en la Unidad Educativa Zumba, en el año lectivo 2013 –
2014”

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Núñez Rueda, John Eduardo

DIRECTOR: Figueroa Delgado, Víctor Monfilio, Lic

CENTRO UNIVERSITARIO ZUMBA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Licenciado.

Víctor Monfilio Figueroa Delgado

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado al primer año de bachillerato en la Unidad Educativa “Zumba” en el año lectivo 2013 – 2014. Realizado por Núñez Rueda John Eduardo, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Septiembre de 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Núñez Rueda John Eduardo declaro ser autor del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado al primer año de bachillerato en la Unidad Educativa “Zumba” en el año lectivo 2013 – 2014, de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo el Licenciado Víctor Monfilio Figueroa Delgado director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.

Autor: Núñez Rueda John Eduardo

Cédula: 1103644470

DEDICATORIA

A mis padres, porque creyeron en mí y porque me sacaron adelante, dándome ejemplos dignos de superación y entrega, porque en gran parte gracias a ustedes, hoy puedo ver alcanzada mi meta, ya que siempre estuvieron impulsándome en los momentos más difíciles de mi carrera, y por el orgullo que sienten por mí, fue lo que me hizo ir hasta el final. Va por ustedes, por lo que valen, porque admiro su fortaleza y por lo que han hecho de mí.

Gracias por haber fomentado en mí el deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida. Mil palabras no bastarían para agradecerles su apoyo, su comprensión y sus consejos en los momentos difíciles. A todos, espero no defraudarlos y contar siempre con su valioso apoyo, sincero e incondicional.

AGRADECIMIENTO

Dedico este proyecto de tesis a Dios y a mis padres. A Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, a mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento. Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad. Es por ello que soy lo que soy ahora. Los amo con mi vida.

JOHN

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR 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
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	6
1.1. Desempeño docente	7
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	8
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	9
1.1.2.2. Motivación.....	11
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	12
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	14
1.1.2.5. Organización institucional.....	17
1.1.2.6. Políticas educativas.....	18
1.1.3. Características del desempeño docente.....	21
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	22
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	23
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	25
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	26
1.2. Gestión educativa	28
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	29
1.2.2. Características de la gestión.....	30

1.2.3.	Tipos de gestión.....	32
1.2.4.	Ámbitos de la gestión docente.....	35
1.2.4.1.	Ámbitos de la gestión legal.....	38
1.2.4.2.	Ámbitos de la gestión del aprendizaje.	39
1.2.4.3.	Ámbitos de la gestión de planificación.....	41
1.2.4.4.	Ámbitos de la gestión del liderazgo y la comunicación.	43
1.3.	Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	46
1.3.1.	Definiciones de estrategias.	46
1.3.2.	Tipos de estrategias.	47
1.3.2.1.	En la gestión legal.....	47
1.3.2.2.	En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	48
1.3.2.3.	En la gestión del aprendizaje.....	49
1.3.2.4.	En la gestión del liderazgo y la comunicación.	50
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....		52
2.1.	Diseño de investigación.....	53
2.2.	Contexto.....	53
2.3.	Participantes	54
2.4.	Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	55
2.4.1.	Métodos.	55
2.4.2.	Técnicas.....	55
2.4.3.	Instrumentos.	56
2.5.	Recursos.....	58
2.5.1.	Talento Humano.....	58
2.5.2.	Institucionales.	58
2.5.3.	Materiales.....	58
2.5.4.	Económicos.....	59
2.6.	Procedimiento	59
CAPÍTULO III. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....		61
3.1.	Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	62

3.1.1.	Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.	62
3.1.2.	Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.	63
3.1.3.	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.	65
3.2.	Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	66
3.2.1.	Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.	66
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.....	72
3.3.1.	Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.	72
3.3.1.1.	Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.	72
3.3.1.2.	Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.	74
3.3.1.3.	Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.	76
3.3.2.	Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.	77
3.3.2.1.	Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	77
3.3.2.2.	Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.	79
3.3.2.3.	Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	81

3.3.2.4.	Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL. .	82
3.3.2.5.	Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	84
3.3.2.6.	Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje DESARROLLO.....	85
3.3.2.7.	Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje EVALUACIÓN.	87
3.3.2.8.	Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	88
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.....	90
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.	91
3.3.2.11.	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	93
3.3.2.12.	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.	94
3.3.2.13.	Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.	95
3.4.	Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y la comunicación	97
3.4.1.	Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	97

3.4.2.	Nivel de importancia del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.	99
3.4.3.	Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	101
3.5.	Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.	103
3.6.	Desempeño profesional del docente en los ámbitos de: gestión legal, planificación curricular e institucional, aprendizaje y del liderazgo y la comunicación. Análisis global.....	104
CONCLUSIONES		108
RECOMENDACIONES		110
BIBLIOGRAFÍA		112
PROPUESTA		115
ANEXOS		122
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 la investigación		
ANEXO 4. Fotografías de la institución educativa y de los encuestados		

RESUMEN

La investigación realizada establece una metodología adecuada para resolver problemas que vinculan profesionales de la educación con su desempeño profesional en el ámbito legal. La planificación se ejecuta con ayuda del equipo investigativo de la UTPL y la Unidad Educativa “Zumba” de la parroquia Zumba. Se seleccionó cinco docentes, que imparten clases al bachillerato, a los cuales se aplicó un cuestionario de autoevaluación de desempeño y un registro de observación de clase realizada por el investigador, cuyo resultados fueron el uso eficiente de principios normativos vigentes, propuestas organizativas de aula adecuadas, planificación meso y micro curricular que tienen correlación directa con el aprendizaje de los estudiantes. Además se evidencia baja participación ecuaníme de docentes en la construcción de documentos normativos de carácter institucional, eficiente planificación y participación en estrategias organizativas de aula que permiten generar liderazgo, disciplina y servicio social comunitario.

En este trabajo encontrará una propuesta práctica para mejorar la participación docente en el fortalecimiento y desarrollo integral de actores de la comunidad educativa en el ejercicio de sus obligaciones y derechos, donde prevalezca una íntegra convivencia armónica.

PALABRAS CLAVES: desempeño, capacitación, estándares, estrategia.

ABSTRAC

The research establishes a methodology for solving problems linking education professionals with their professional work in the legal field. The schedule runs with the help of the research team UTPL and Education Unit "Zumba" Zumba parish. Five teachers, who teach at the school, to which a self-assessment of performance and a record of classroom observation by the researcher was applied, the results were the efficient use of existing normative principles, organizational proposals were selected appropriate classroom, meso micro curricular planning and having a direct correlation with student learning. Furthermore balanced low participation of teachers in building institutional policy documents, efficient planning and participating in classroom organizational strategies that can generate leadership, discipline and community social service evidence.

In this paper you will find a practical approach to improving teacher participation in strengthening and overall development of players in the educational community in the exercise of their rights and obligations, where a complete harmonious coexistence prevail.

KEYWORDS: performance, training, standards, strategy.

INTRODUCCIÓN

Una de las grandes prioridades del desarrollo de nuestro país es el mejoramiento en la calidad en la educación. Este proceso de cambio se enfoca desde diversas perspectivas como: el incremento de recursos materiales y humanos, la formación docente, la reformulación de planes y programas de enseñanza, la coordinación de los centros educativos con otras instancias de la sociedad. Por ello la UTPL tiene un papel protagónico en el mejoramiento de la educación, no solo en el nivel superior, sino en los demás niveles del sistema educativo, al hacerse cargo de elevar el nivel de la enseñanza y volcar sus esfuerzos académicos a satisfacerla por medio de la participación activa del equipo de investigación, docente tutor e investigador.

El Plan Decenal de Educación 2006 – 2015 implementado por el Ministerio de Educación del Ecuador a través de sus políticas insta a evaluar el desempeño docente a través de los estudiantes por medio de las pruebas estandarizadas para ingresar a una educación de tercer nivel y para obtener el bachillerato en sus diversas modalidades. Esto hace que se analice el rol que tiene el docente en la formación integral de los discentes las competencias que debe desarrollar en diferentes contextos como: el entorno institucional, ambiente de aula, el entorno socio cultural y en su propio ámbito personal y profesional.

La Unidad Educativa “Zumba” al ser una institución en post de ofrecer estructuras educativas que impulsen el talento de sus estudiantes, debe contemplar entre sus políticas institucionales una excelente calidad de docentes y ello se canaliza detectando los problemas que existen en el desarrollo profesional docente que se generan en el salón de clases y fuera de él. Por ello el investigador a través de los componentes realizados por el equipo investigador de la UTPL puede analizar el desempeño profesional de los maestros en los diversos ámbitos y canalizar una propuesta global que presente estrategias coherentes e integrales para mejorar la acción pedagógica y didáctica.

Dentro de la lógica de la investigación se utilizó los recursos necesarios tanto humanos, materiales y económicos, no obstante con algunas limitaciones que fueron subsanables en lo referente al aspecto económico. Además se descubrió cómo los docentes realizan sus labores docentes cotidianas y la forma en que lo hacen. En vista de estas circunstancias, como investigadores nos motiva a involucrarnos en resolver algunos conflictos y coadyuvar en la realización de acciones para mejorar el desempeño docente de los maestros.

Por medio de una exhaustiva investigación se logró recabar la información bibliográfica recopilada de las diversas bibliotecas de la parroquia Zumba del cantón Chinchipe lo concerniente a libros y revistas educativas conjuntamente con algunos enlaces electrónicos

para analizarla y poder establecer las conjeturas correspondientes. Así mismo se utilizaron dos instrumentos para aplicar a los docentes como son: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en los cuatro ámbitos de gestión y el registro de observación aplicados a los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación (Anexo 3); los mismos que ayudaron a determinar la frecuencia, describir la importancia e identificar el nivel de conocimiento para satisfacer de mejor manera la praxis educativa, gozando de solidez, prestigio y fecundidad explicativa de sus principios con coherencia lógica, de forma que las debilidades detectadas en la investigación se orienten hacia lineamientos pertinentes y viables para mejorar el desempeño docente de sus maestros en su actividad educativa.

Las facilidades que brindó la institución educativa donde se realizó la investigación fueron cordiales y efectivas para la recolección de la información a través de los instrumentos de investigación. Así mismo surgieron pocos inconvenientes, sobre todo en lo concerniente al cruce de horarios para las observaciones de clase, pero aquello no fue un obstáculo para el desarrollo de la investigación.

Se consiguió analizar cuantitativamente la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento con la que los maestros se desempeñan diariamente, por medio de cuestionarios los cuales presentan indicadores en los diferentes ámbitos de gestión: legal, de planificación curricular e institucional, de aprendizaje y de liderazgo y comunicación, que ayudan a convalidar y organizar los resultados obtenidos de forma tabular y gráfica. De igual forma se contrastó los resultados de la autoevaluación y registro de observación de clase de los docentes investigados, esto conllevó a determinar el funcionamiento de los procesos didácticos y pedagógicos de los maestros los mismos que se verán fortalecidos con la presentación de la propuesta, la misma que servirá para subsanar el atenuante problema de la falta de colaboración docente en la construcción del código de convivencia.

La investigación consta de cuatro capítulos, los mismos que contribuirán a transformar las actuales prácticas pedagógicas con dominio de los instrumentos del saber que permitan una convivencia armónica entre todos los actores del sistema educativo.

El primer capítulo engloba la fundamentación teórica de nuestro trabajo, mediante un sistema coordinado de conceptos y definiciones que permiten abordar el desempeño docente, los factores influyentes, características y desafíos que tienen los docentes para articular coherentemente los parámetros constitutivos como: las metas de formación, el concepto de desarrollo, contenidos y experiencias de enseñanza, relación maestro, alumno, padre de familia y comunidad.

En el capítulo dos se enfatizan las formas y factores que influyeron en el desarrollo de la investigación como se recolectó los datos, qué materiales se utilizó, participantes y procedimientos paso a paso.

En el tercer capítulo se describe el significado, alcance y resultados de la investigación desde un enfoque estadístico, sustentado en el marco teórico de referencia, el mismo que va permitir organizar de forma óptima y cualitativa los alcances de la investigación, contextualizando el modelo que sigue la Unidad Educativa “Zumba” dentro de los ámbitos de gestión legal, gestión de planificación tanto institucional como curricular, gestión del aprendizaje y la gestión de liderazgo y comunicación.

En el último capítulo se establece conclusiones y recomendaciones de forma coherente e integral, las mismas que contribuirán a mejorar la práctica educativa del docente, y a enfrentar una reflexión sobre el proceso educativo institucional.

La presente investigación cuenta con la información relevante y suficiente para determinar la frecuencia, describir la importancia e identificar el nivel de conocimiento que el docente realiza en sus diversas actividades de su desempeño docente diario, esto conduce a plantear plenamente una propuesta de mejoramiento en el proceso educativo que permita tomar la menor cantidad de riesgos y aprender de los errores.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

“El desempeño docente se presenta mediante un conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y escolar cobrando en los últimos años un importante valor, sobre la función de los maestros en el éxito educativo.”(Montenegro Ignacio, 2007, p. 2).

Esto hace que los docentes creen un lugar especial en las agendas de la investigación educativa, sea este desde los estudios sobre la profesión docente o desde aquellos vinculados a la formación y la correspondiente evaluación, la misma que permite promover acciones didáctico pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje en los estudiantes.

“El desempeño docente es aquel que debe integrar un conjunto de competencias básicas y específicas, en un contexto multidimensional que incluya niveles que reflejen una coherencia entre el ser, el saber y el saber hacer. De ahí que el docente debe desarrollar nuevos métodos que combinen las exigencias de las tecnologías con las habilidades o destrezas del discente, por ello debe proporcionar al alumno elementos para que pueda enfrentar las variables que se le van a presentar en el contexto laboral” (Zabala Antoni, 2007, p.46).

Por ello los docentes no debemos ser utópicos, tenemos que tomar en cuenta cómo medir el logro de esas competencias en nuestros alumnos mediante la intención y la calidad del resultado que esperamos, para lograrlo tenemos que construir nuestro propio modelo pedagógico pragmática y reflexivamente, al mismo tiempo adaptarnos a las nuevas situaciones, y participar en el trabajo colaborativo con compromiso ético y social.

“El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación” (LOEI, artículo 112). De manera que el desempeño docente debe definir los dominios, las competencias que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente del sistema educativo nacional. Esto es validado por el Ministerio de Educación del Ecuador por medio del Sistema de Desarrollo Profesional Educativo (SíProfe), que busca potencializar la educación en nuestro país mediante acciones estratégicas, que busque afianzar la calidad del sistema educativo, incidir directamente en la superación de los diversos actores de la educación.

Los docentes que acceden a los cursos de perfeccionamiento que oferta el sistema SíProfe anhelan mejorar su desempeño en el aula, pero por la información que se puede visualizar en las redes sociales, prensa escrita, no existe correlación directa entre la calidad de

enseñanza y el conocimiento adquirido por los docentes, el mismo que puede verse afectado por factores diversos, como: falta de preparación estricta de mentores, pérdida de clases porque los mentores están muy distantes de los centros donde se ejecutan los cursos y no llegan de acuerdo al horario establecido, y algunas veces estas clases no se recuperan.

Las evaluaciones que el Ministerio de Educación realiza a los docentes que han seguido los cursos de perfeccionamiento, para mejorar su calidad de enseñanza en el aula, nunca son revisadas ni corregidas para poder sustentar un reclamo, de tal forma que la reflexión que tienen los docentes, hacen parecer que sus desempeños se construyan de forma autónoma; estos no se focalicen con visión de enseñanza compartida que ayude a promover la revalorización social y profesional de los docentes.

En el momento en que el docente entrega todo de sí a sus dicentes, dando apertura hacia el conocimiento, criterio, aptitudes, actitudes coherentes con la actividad de enseñar, fomentando el respeto, responsabilidad, compromiso y pasión hacia sus alumnos, estos se ven plasmados en los diferentes factores externos como: trato, salario, estima profesional, vinculación social, etc. Por ello podemos aspirar a tener excelentes docentes, cuyo desempeño sea intachable, dedicados a su tarea permanente, si la sociedad y los gobiernos de turno aprenden a valorar la enseñanza como una actividad ardua, profesional y por ende a discernir entre el buen y mal del educador.

En gran parte “la calidad de los profesores, se preocupan por el conocimiento que estos logran sobre las materias, y uso que hacen sobre técnicas y actitudes profesionales adecuadas” (Arancibia Violeta, Herrera Paulina y Strasser Katherine, México Junio 2008, p. 207). Para lograr que el docente llegue a tener alto desempeño científico y social, es menester que obtenga estudios de cuarto nivel relacionados con el área educativa que se desenvuelve en su labor diaria.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

La influencia de factores en el desempeño docente se caracteriza por el grado de satisfacción profesional que posee cada docente en su desenvolvimiento áulico. Por ello dichos factores se lo puede clasificar en externos e internos.

- Entre los *factores externos* podemos señalar los siguientes: los lineamientos curriculares propuestos por el Ministerio de Educación, a partir de 2010 para la Educación General Básica y del 2011 para el Bachillerato General Unificado, los cursos de perfeccionamiento docente que oferta el Ministerio de Educación a través del programa SiProfe, los representantes de los discentes, percepción de la formación inicial,

percepción de la incidencia de factores sociales y personales sobre el rendimiento escolar, la desigualdad en el escalafón del magisterio nacional.

- Como *factores internos* tenemos: empatía con los alumnos, falta de reuniones del consejo de área, autonomía y ambiente en el aula.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

Estamos conscientes que formar un docente es tarea de mucha complejidad, que implica retos enormes, para una educación que de hecho sufrirá transformaciones mañana. Al hablar de formación inicial es imprescindible reconocer que con los pocos años que un futuro docente pasa por una institución formadora no alcanza para acabar su formación. “El rol del maestro ya no está circunscrito a un quehacer didáctico, ahora la enseñanza se concibe como un apoyo en el proceso de construcción del conocimiento, cuyo propósito final de la intervención pedagógica es justamente desarrollar en el alumno la capacidad de realizar aprendizajes significativos” (Ángulo José, 1999, p. 52).

Por ello, el Ministerio de Educación del Ecuador a través del programa SIPROFE, Facultades en Ciencias de la Educación, Institutos Pedagógicos Superiores, capacitan a los docentes tanto en conocimientos como en la metodología. Esta capacitación debe ser un indicador de calidad de trabajo del docente en la institución educativa, cuya finalidad es la aplicación práctica de lo aprendido al quehacer diario escolar. Así se puede identificar las necesidades y posteriormente ajustar contenidos y la estructura de la capacitación a lo requerido en su labor áulica.

Las bases pedagógicas del diseño curricular del Programa de Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica 2010 se inspira en los fundamentos de la Pedagogía Crítica, la misma que insta que los alumnos son los protagonistas en la búsqueda del conocimiento, que nuestra función como docentes es ayudar a que ellos cuestionen las creencias y prácticas dominantes, a partir de la indagación sobre la realidad social, con el propósito de transformarla. Es por ello, los docentes son la columna vertebral con excelente capacitación pre docente que obtiene de sus estudios universitarios, y posteriormente plasma esos conocimientos en las instituciones educativas donde realiza sus primeras clases prácticas como docente en un contexto real.

“La práctica docente es resultado de la continuidad del proceso histórico, es decir, refleja el complejo proceso donde el docente se apropia, interpreta, resiste, reproduce, o simplemente aplica un tipo de saber” (Alcón Sofía, 2005, p. 52). Con los aspectos citados anteriormente el docente debe inmiscuirse destacando las siguientes bases pedagógicas, como: desarrollo de la condición humana y la preparación para la comprensión, proceso epistemológico al

más alto nivel, establecer una visión crítica de la pedagogía, utilizar las tecnologías de la información y comunicación. Todas ellas enraizadas en el Buen Vivir como principio rector.

Una buena docencia, requiere buenos docentes, los que necesitan de una excelente formación y buena gestión. Los factores que tienen relevancia en el desempeño docente son indudablemente, por un lado, los conocimientos y habilidades adquiridas durante el período de formación inicial, por otro, los incentivos, y finalmente la carrera docente, es decir la oportunidad de ir superándose profesionalmente.

Es evidente que los futuros docentes llegan sin mucha experiencia como desempeñarse en el clima de aula y que basta con sumar experiencias para convertirse en un buen profesor. De ahí que surge el dilema de que si la docencia es una profesión puramente práctica o que si hay alguna conjetura que sustente el ejercicio de enseñar. “El matiz de formación inicial se hace exclusivamente con el objeto de mejorar sus conocimientos, sus competencias y actividades profesionales y de poder asegurar eficazmente la educación de sus educandos” (González Isidoro, 2010, p.20). Esto indica que los docentes al culminar sus estudios universitarios no sólo es un especialista del saber, sino debe crear una formación extra académica de enseñanza para alcanzar una aptitud pedagógica de alto nivel.

(Day Christopher, 2005, p.15) manifiesta que “la capacitación está dirigida al docente como individuo de manera activa. Por tanto ellos están muy involucrados en las decisiones relativas a la dirección y los procesos de su propio aprendizaje”. Esto nos conduce a pensar que los procesos de perfeccionamiento y capacitación docente, que son aquellas actividades mediante las cuales el personal en servicio del sector educativo, intenta incidir en la efectividad del desempeño de su rol como docente, y lograr mediante la formación profesional la especialización en algún área, de forma que nos permita generar o implementar innovaciones educacionales.

Considerando todo lo anterior, el docente debe plantear que su capacitación debe encaminarse a generar en él una actitud de observación y reflexión, capaz de desarrollar conocimiento, tomar buenas decisiones, sobre todo un agente de cambio en la educación, tanto dentro del aula, como en la institución educativa..

Al ser un docente un profesional de la enseñanza, sus opiniones deben ser escuchadas en niveles superiores, de modo que se cambie la actual identidad de un profesor por la de un docente investigador, donde se fomente la observación, reflexión y desarrollo de conocimientos como parte del trabajo a enseñar. De modo que, cuando el docente se someta a las evaluaciones SER que las realiza el Ministerio de Educación cada cuatro años

o dependiendo de la calificación obtenida, no tenga tropiezos lamentadores de los cuales sea insostenible su función como docente.

La formación regular de profesores y la capacitación docente deben adjuntar temas incorporados a la ciencia y la tecnología, con el fin de dar herramientas a los docentes para identificar a los alumnos de diferentes niveles de aprendizaje y atender sus necesidades en el salón de clases. Para ello se debe aprender con tecnología, para ajustar a la nueva sociedad a las tecnologías de la información y comunicación ya que estamos inmersos y que constituyen una revolución importante, modificando incluso paradigmas educativos.

No obstante, para que la tecnología sirva de manera eficaz al aprendizaje constructivo, es necesario que se incorpore los procesos de pensamientos superiores en los docentes, asociados a construcción de significados, constituyéndose en un verdadero instrumento cognitivo que promueva nuevos conocimientos, contribuyendo así a la transformación del mundo de la educación y rediseñando así el sistema educativo actual.

1.1.2.2. Motivación.

La motivación podríamos considerarla como un conjunto de procesos implicados en la activación, dirección y persistencia de la conducta. “El aprendizaje es una secuencia de fases o procesos, cada uno de los cuales requiere que se cumplan ciertas condiciones para que el aprendizaje tenga lugar. Esta teoría, debido que puede fácilmente ser aplicada a la planificación de la enseñanza, es más bien una teoría de la instrucción que del aprendizaje” (Gagné Robert, 1985), de ahí que la motivación resulta de ayuda para explicar la conducta que no puede interpretarse con facilidad en términos de las condiciones actuales de una situación dada.

“Los aspectos fundamentales que deben resaltar la motivación en el discente es que él exhiba un alto compromiso emocional y conductual con sus tareas. La motivación debe constituir un refuerzo antes que una detección de errores donde se plasme el interés por aprender de manera autónoma” (Aebli Hans, 2001, p.); de tal manera que la motivación se logre en el aprendizaje académico, y ella debe provenir de una orientación al logro, es decir, a desempeñarse de manera competente y satisfactoria.

El docente debe estar preparado para dilucidar y manejar diferentes conductas de motivos contrapuestos: la motivación para alcanzar la meta, y la motivación para evitar el fracaso de no conseguir la meta deseada. Es evidente que se debe considerar la diversidad de los alumnos existente, y determinar en qué grado la diferente orientación motivacional de los

alumnos previa a la instrucción determina el grado en que ésta, cuando se diseña, mejora el interés y la motivación por aprender.

“Las definiciones de motivación son múltiples y diversas, Good y Brophy la definen como un constructo hipotético que explica el inicio, dirección, intensidad y perseverancia de la conducta encaminada a una meta.” (Luna Guadalupe, 2008); de ahí que la motivación ayuda a fortalecer el grado de participación y construcción de la imagen que tiene el docente de sí mismo. Si bien es verdad que el docente entra a laborar con un auto concepto parcialmente establecido, no es menos cierto que su motivación es susceptible de modificación.

(Núñez Chan, 2002, p.4) señala que “para que exista un aprendizaje significativo por parte de los dicentes, no sólo serán suficientes las disposiciones individuales y creencias, sino también el clima de aula. Ambas se relacionan dentro del aula es donde deben propiciarse diferentes tipos de motivación en los estudiantes con sus maestros”; esto conduce a pensar que el origen de toda conducta, está centrada en la motivación. Esta no sólo permita dirigir y alcanzar una meta, sino también persistir un alto nivel de involucramiento frente a ella, pese a las dificultades presentadas. Si bien la motivación es un factor clave que insta a las personas a la ejecución de comportamientos, no se debe olvidar que estos se verán influenciados por las características del entorno inmediato. Es así que se debe utilizar el concepto de clima motivacional de clase, para hacer referencia al ambiente creado dentro del aula por el docente para favorecer la motivación por el aprendizaje.

Además no todos los objetivos tienen la misma importancia para cada uno de los alumnos, de modo que el docente debe incrementar las capacidades haciéndolos más competentes, y haciendo que disfruten con el uso de las mismas, pero siempre el docente debe ser el líder de su clase sin apasionamientos, sino fomentar en cada alumno expectativas positivas fuertes que demanden de su realidad, la propia constitución de la persona y sin dejar de lado sus propios valores éticos, morales y culturales, que lo debe desarrollar de cualquier manera, pero mejor si lo hace motivado.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

La relación profesor alumno emerge como una arista fundamental en el fenómeno educativo, revalidada tanto en el ámbito teórico como empírico. Esta relación ha sido caracterizada como uno de los factores del clima social de aula, parte de los elementos que configurarían la invisible convivencia interna de un grupo orientado a prender un conocimiento específico.

Que el modo cotidiano de relacionarse entre aprendices y docentes sea “invisible” no implicaría que esta forma de vincularse no pueda llegar a ser intencionada, modificada y perfeccionada. Aprendices y maestros construirían día a día su relación pedagógica.

(Allidière, Noemí, 2008, p.11) “Sabemos que la relación docente alumno es, por su estructura una relación asimétrica y consecuentemente, como toda relación asimétrica, se constituye en una relación de poder”. Por ello, esta verticalidad debe crear una política educacional que deje al descubierto contradicciones y conflictos, para que sean ellos mismos quienes presenten sus perfiles perceptivo, cognitivo, emocionales, y establezcan interrelaciones de dinámica vincular, coherente y equitativa de perspectiva psicológica, donde no aflore ninguna subjetividad que no se la pueda subsanar.

El docente en el aula de clases debe abrir la mente de los alumnos al conocimiento, incluso de aquellos no interesados o indiferentes a cada asignatura, por ello se tiene que despertar la inquietud por entender, motivar a realizar el esfuerzo de dedicar tiempo y energía por aprender algo, esto se lograría cuando los docentes buscan dar sentido a su enseñanza, ligando el aprendizaje presente de los dicentes con su desarrollo futuro como profesionales o manifestando el propio sentido que la materia implica para él.

La relación pedagógica de dimensión bidireccional se refiere al vínculo entre educadores y educandos sin considerar el contenido, sino las operaciones y acciones realizadas para preparar el terreno para el aprendizaje. Para establecer un buen contacto los estudiantes demandan reconocimiento y valoración, quieren ser invitados al aprendizaje, necesitan ser encantados por sus docentes, sentir un real interés porque ellos aprendan, no una asamblea anónima ni autoritaria.

Considerando lo señalado, pareciera que debe haber alguna forma de seducción en el arduo proceso de enseñanza, una búsqueda activa por interesar al alumno en el contenido y en la clase misma, utilizando para ello elementos que conquisten su interés hacia el aprendizaje como: el prestigio académico, la experiencia profesional, su conocimiento, su empatía, la utilidad futura del contenido, entre otros. Ellos buscan una cierta seducción, entendida como una invitación a hacerse presentes en la clase, más allá de la mera asistencia. No obstante, dejan en claro que una buena relación profesor alumno no se obtendrá basada sólo en ello, menos en el aprendizaje, ellos quieren aprender y lo que se enseñe sea de calidad.

Esta relación depende de los diferentes modelos educativos implícitos en esta concepción. Tomando como línea base el modelo cognitivo contextual, que busca una comprensión compartida entre educador y educando. Aquí el educando es el agente activo y protagónico de su aprehensión. En cambio el docente debe pregonar el respeto y aprecio por sus

discentes, impulsar la participación y retroalimentar continuamente el proceso de enseñanza aprendizaje, lo que le va a permitir mantener un liderazgo empático en el clima de aula.

Las relaciones e interacciones que se establecen entre docente y alumno en el contexto áulico marcan diversos objetivos como: identificar los rasgos del docente ideal, detallar los estilos de enseñanza, describir comportamientos, entre otros. La manera de entender la enseñanza y su eficacia ha ido evolucionando con la ideología educativa, estos cambios tienen que ver con la crisis del modelo que construye una relación epistemológica unidireccional entre investigación y profesión, pero no es este factor sino también hay razones teóricas que se refieren al desarrollo y conformidad creciente de los enfoque socioculturales, situados en la cognición, el aprendizaje y la enseñanza.

“Hay que tener en cuenta los diferentes niveles o planos que intervienen tanto en la configuración como en el análisis de las prácticas educativas escolares” (Coll, 1994), Las prácticas educativas, entendiéndose por ellas el acervo de actividades que docentes y alumnos desarrollan en las aulas, no son fenómenos independientes que puedan entenderse de forma plena al borde de los dominios socio institucionales.

“La relación entre docente y alumnos no debe ser una relación de causalidad directa, sino que esta interacción debe estar franqueada por la organización del grupo donde el docente evite poner distancia emocional a sus alumnos, enfocando una personalidad demostrativa sin exageración de modo que su dinámica grupal despierte el interés en sus alumnos.” (Ellsworth Elizabeth, 2005, p.64). Lo complejo de esta relación es considerar las relaciones intra individuales e inter individuales, debido a que el entorno de enseñanza aprendizaje no es estable, sino que varían según el momento evolutivo y estado concreto de interacción. Lo relevante es que el alumno acumule su conocimiento de manera coadyuvada, ya que no tendría sentido si los sujetos debieran aprender por descubrimiento o por pura experiencia, de forma que el docente ayude al docente a ser lo que deba ser.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

“La teoría de la resistencia es una creación teórica e ideológica que ofrece un importante enfoque para analizar la relación entre la escuela y la sociedad; saca a la luz una noción dialéctica de la intervención humana, define la dominación como un proceso que no es estático ni completo” (Orozco María Elena, 2002, p.19)

Desde esta perspectiva las prácticas socioeducativas se abren a una reflexión crítica orientadas a la construcción de estructuras afectivas analizando el comportamiento de los sujetos involucrados.

No cabe duda que el seno familiar es por excelencia el lugar de formación del discente, en sus diversos contextos. Tomando como referencia el contexto escolar, la institución educativa es una agencia de socialización de primer orden, casi al mismo nivel del orden familiar. Esto sucede porque existen patrones de conducta con características propias y diferentes al estilo dominante en el seno familiar, y nos referimos concretamente a las reglas de interacción, sin soslayar diferencias importantes como:

- Las relaciones interpersonales son formales, no de tipo afectivo, ya que están condicionadas por los objetivos y el tipo de organización de la institución educativa.
- Las actividades que ejecutan los alumnos en su centro educativo son diferentes a las que realizan en su hogar.
- También difieren en el lenguaje, y;
- Existe un mundo diferente de adolescentes, es un dominio en el que puede tener otras opciones de interacción con otros iguales y con menor control por parte del adulto.

Esta relación entre escuela y familia es todavía una situación en vilo, aunque deberían tratarse yuxtapuestamente. Por ello, (Dubet, 1994, p. 59), “afirma que existe una paz armada entre escuela y familia y pone en evidencia, como otros, el uso del vocabulario bélico en esta relación”, entonces se hace necesario establecer compromisos entre familia y escuela para cambiar el sentido de procesos o acciones en la que la escuela debe potenciar esta discrepancia, los docentes mantener su derecho a ejercer libre y fielmente su labor, y los padres defender sus derechos y la de sus descendientes.

Es notoria la existencia de dificultades que existen en la comunicación escuela familia, que a criterio de los docentes debería resolverse trabajando con las familias, ya que éstas presentan en la mayoría un desinterés y hacen que la comunicación no sea tan fluida. No debemos olvidar que educar es tarea de todos: escuela, familia y sociedad. Cada uno de estos entes debe forjar una convivencia sucinta, donde las funciones de custodia, socialización y control estén relativamente equilibradas y existe una armonía de cooperación y estructura de las diversas variables adyacentes a esta relación.

Por tal motivo, las responsabilidades deben ser compartidas, en diferentes aspectos como:

- Normas de convivencia y costumbres.
- Desarrollo de habilidades y destrezas para la vida.
- La división de responsabilidades entre los docentes y los padres, se espera que los padres sean un recurso educativo para sus hijos y trabajen en colaboración con los docentes. La percepción de los padres en una familia permeable refleja sentimientos y valores. Los jóvenes por su parte, son vistos como seres competentes capaces de

enfrentar las vicisitudes de la vida y dispuesto a hacerlo, ellos pasan largo tiempo fuera del espacio familiar interactuando con otros agentes de socialización, por lo que las instituciones educativas brindan servicios de cuidado, en respuesta de la incorporación de sus padres a la fuerza laboral.

- En nuestro medio, la participación de los padres se define de un modo muy limitado, pues se incluye sólo sus asistencia a reuniones formales u otras actividades y en algunos casos se da muy poca relevancia a las reuniones que se establecen en casa entre padres e hijos, por lo que el docente debe estar preparado para involucrar a los padres en labores que faciliten el aprendizaje académico.
- Hoy en día sabemos que los alumnos rinden más cuando padres y docentes comprenden sus expectativas mutuas y se mantienen en contacto para hablar sobre hábitos y actitudes hacia el aprendizaje, interacciones sociales y progreso académico de los niños y jóvenes.
- Los docentes se sienten más inclinados a iniciar una comunicación con los padres cuando perciben que sus superiores valoran dicha comunicación, que sus compañeros apoyan el interés de los padres y que éstos parecen apreciar sus iniciativas. Esta comunicación entre la escuela y la familia es más eficaz cuando fluye en ambas direcciones, y las escuelas deberían distinguir entre los esfuerzos que se realizan para informar a los padres y los que se hacen para ofrecerles oportunidades de comunicación.
- En vista de que la escuela sólo cuenta con un acceso e influencia limitados sobre la mayoría de los padres, debería seleccionar con mucho cuidado los modos en los que se desea que ellos se involucren. El enfoque funcional de implicación de las familias, describe los papeles y responsabilidades de los docentes y familias para promover el aprendizaje de los alumnos.

“La escuela no sólo es un centro de transmisión de conocimientos, sino que ha ido evolucionando hasta convertirse en un centro educativo formativo, entonces deviene un factor básico e imprescindible de interacción para conseguir los objetivos de promoción personal y educación en valores de los alumnos.” (Garreta Jordi, 2007, p. 74), lo que confirma que la relación entre familia – escuela debe fortalecer comunicación fluida que enrola a padres de familia e institución educativa a incrementar la participación y mejorar la información sobre el funcionamiento del centro educativo.

“El clima organizacional es un insumo importante para definir intervenciones concretas orientadas al mejoramiento en el desempeño educativo. El individuo es el soporte debido a la percepción que tiene el clima de la organización sobre aquellos aspectos referidos a los

múltiples atributos organizacionales, atributos individuales tales como satisfacción, involucramiento y compromiso con el trabajo. (Viñas Jesús, 2007, p.26).

Esto indica que la organización institucional, se ve afecta por la variable independiente que involucran diferentes dimensiones como relaciones humanas cuyos indicadores de autonomía, integración, involucramiento, supervisión y capacitación nos permiten identificar las distintas situaciones aún en áreas con distintas particularidades, otra dimensión son los procesos internos que deben estar enfocados en la formalización de modo que la relación se maneja de manera flexible e innovadora.

Otro grupo de variables que afectan la relación con la organización institucional es la variable dependiente exclusivamente en el desempeño académico de los docentes cuya dimensión son los objetivos racionales los mismos que deben medirse tomando en cuenta considerando la claridad en el objetivo organizacional, como la calidad del servicio.

“La medición y análisis del clima organizacional, con el propósito de generar estrategias de cambio para su mejoramiento, tiene relación directa con la cultura organizacional y con la tecnología de gestión, conocida como el desarrollo organizacional” (Mateu, 1984); lo que implica que los docentes deben poner su máximo esfuerzo definiendo estrategias y métodos de intervención que relacionen a todas las personas que facilite buscar equilibrio, eficiencia en acciones orientadas a las personas de la organización en procesos de interacción social referidos a la dinámica de los comportamientos humanos en la organización.

Tanto los directivos como los docentes deben estar comprometidos en la mejora cotidiana de los procesos y constituyan una comunidad de trabajo y de aprendizaje donde prevalezcan los liderazgos compartidos y democráticos, cuyos objetivos estén orientados en función de mejores logros de aprendizaje y formación integral de los estudiantes.

“La relación de una persona en relación con el clima organizacional es un determinante significativo de la satisfacción individual” (Margulies, 1996). Lo que hace que las dimensiones de satisfacción personales deben marcar cambios y relaciones planificados, todos deben saber a dónde quieren llegar de manera que el clima institucional debe ser vivencial más que medible, donde se busque constantemente la excelencia mejorando cada día su calidad para ejercer funciones dentro de un clima institucional favorable, para que motive al personal docente que se desempeñe con entusiasmo y dedicación.

1.1.2.5. Organización institucional.

El clima organizacional es un insumo importante para definir intervenciones concretas orientadas al mejoramiento en el desempeño educativo. El soporte es el individuo debido a

la percepción que tiene el clima de la organización sobre aquellos aspectos referidos a los múltiples atributos organizacionales, atributos individuales tales como satisfacción, involucramiento y compromiso con el trabajo, percepciones psicológicas del clima en aspectos del papel del rector/director y los grupos de trabajo.

En la relación organización institucional, ésta se ve afectada por la variable independiente que involucran diferentes dimensiones como relaciones humanas cuyos indicadores de autonomía, integración, involucramiento, supervisión y capacitación nos permiten identificar las distintas situaciones aún en áreas con distintas particularidades, otra dimensión son los procesos internos que deben estar enfocados en la formalización de modo que la relación se maneja de manera flexible e innovadora.

Otro grupo de variables que afectan la relación con la organización institucional es la variable dependiente exclusivamente en el desempeño académico de los docentes cuya dimensión son los objetivos racionales los mismos que deben medirse tomando en cuenta considerando la claridad en el objetivo organizacional, como la calidad del servicio.

Tanto los directivos como los docentes deben estar comprometidos en la mejora cotidiana de los procesos y se constituyan como una comunidad de trabajo y de aprendizaje donde prevalezcan los liderazgos compartidos y democráticos, cuyos objetivos estén orientados en función de mejores logros de aprendizaje y formación integral de los estudiantes. Los cambios y relaciones deben ser cambios planificados, todos deben saber a dónde quieren llegar de manera que el clima institucional debe ser vivencial más que medible, donde se busque constantemente la excelencia mejorando cada día su calidad para ejercer funciones dentro de un clima institucional favorable, para que motive al personal docente que se desempeñe con entusiasmo y dedicación.

1.1.2.6. Políticas educativas.

La política educativa se trata de “acciones del Estado en relación a las prácticas educativas que atraviesan la totalidad social”, (Imen Pablo, 1997, p.7), esto significa que las políticas no sólo crean marcos legales y directrices de actuación, sino que también debe surgir la expansión de ideas, pretensiones y valores que paulatinamente comienzan a convertirse en la manera inevitable de pensar.

La participación de los docentes en su formulación, ejecución y evaluación a través de mecanismos que hacen posible su presencia real. Docentes que se pueden expresar como sujetos sociales con voz y espacio propios para convertir a la educación en un eje de desarrollo humano sistemático y teóricamente fundamentado.

“Las políticas educativas son la teoría y la práctica de un Estado, por un lado, determinan la actuación del Estado con el fin de preparar por la educación a las nuevas generaciones para el uso de los bienes culturales, y para promover el desarrollo de la personalidad individual y colectiva del pueblo según su normativa jurídica” (Rivas Ignacio, 2004, p.37). Esto se lograrse estableciendo algunos directrices que sustenten y orienten la formulación de políticas educativas como:

- El respeto o la dignidad de la persona humana y el cumplimiento efectivo de los derechos humanos.
- Tener al discente como centro y sujeto del proceso educativo.
- Orientar el desarrollo y mejoramiento integral del ser humano a través de un proceso permanente, gradual y progresivo.
- Fortalecer un proceso científico, humanístico, crítico, dinámico, participativo y transformador.
- La calidad de la educación, como derecho fundamental de todas las personas, debe reunir las siguientes dimensiones: respeto de los derechos, relevancia, pertinencia, equidad, eficiencia, eficacia y efectividad.
- La educación como derecho humano y bien público no está exenta de permitir a las personas ejercer los otros derechos humanos. Por esta razón, nadie puede quedar excluido de ella. El derecho a la educación se ejerce en la medida en que las personas, más allá de tener acceso a la escuela puedan desarrollarse plenamente y continuar aprendiendo. Esto significa que la educación ha de ser de calidad para todos y a lo largo de la vida.
- Un enfoque de derechos en educación está fundado en los principios de gratuidad y obligatoriedad, y en los derechos a la no discriminación y a la plena participación. La extensión de la educación obligatoria se ha ido ampliando en todo el país. Un mayor nivel educativo de toda la población es un elemento crucial para el desarrollo humano de un país, tanto para elevar la productividad como para fortalecer la democracia y ampliar la posibilidad de las personas para optar por una mejor calidad de vida.
- Dado el rol que juegan las instituciones educativas públicas en garantizar el derecho a la educación, en especial para los más desfavorecidos, es preocupante su debilitamiento y la ampliación de la brecha con las privadas. Las instituciones educativas públicas deben propender a eliminar todo gasto familiar que se convierta en un obstáculo para matricularse y asistir a ellas, siendo necesarias medidas complementarias orientadas a compensar el costo de oportunidad.
- Asegurar el derecho a la no discriminación conlleva a eliminar las diferentes prácticas que limitan no sólo el acceso a la educación sino también la continuidad de estudios y el

pleno desarrollo y aprendizaje de cada persona. La selección y expulsión de estudiantes son prácticas extendidas en los sistemas educativos. Estas prácticas, además de atentar contra el derecho a la educación limitan la integración y la cohesión social, y conducen a la concentración de aquellos con mayores necesidades educativas en determinados centros, especialmente de zonas rurales bastante alejadas de los centros urbanos.

- La calidad de los docentes y el ambiente que generan en el salón de clases, excluidas las variables extra escolares, son los factores más importantes que explican los resultados de aprendizaje de los alumnos, lo cual significa que las políticas orientadas a mejorar la calidad de la educación sólo son viables si los esfuerzos se concentran en transformar, con los docentes, la cultura de la institución escolar.
- Lograr un buen desempeño profesional exige abordar de forma integral un conjunto de factores que son fundamentales para el desarrollo y el fortalecimiento de las capacidades cognitivas, pedagógicas, éticas y sociales de los docentes, donde se requiere un sistema articulado de formación y desarrollo profesional permanente; un sistema transparente y motivador de carrera profesional y evaluación docente; y un sistema adecuado de condiciones laborales y de bienestar.
- Es evidente revisar los esquemas actuales de financiamiento de la educación para desarrollar los cambios necesarios para que el Estado cumpla su rol del garante de derecho de todos a una educación de calidad.
- Junto con asegurar la disponibilidad de los recursos necesarios, es preciso que los esquemas de gestión de dichos recursos correspondan con un enfoque de derechos. El carácter esencialmente redistributivo de la acción pública en educación no se resuelve con magnitudes marginales del financiamiento, sino que necesita que éste sea definido en función de la preocupación por la equidad. Esto implica una revisión de los esquemas actuales de gestión y regulaciones legales que le restan flexibilidad al sistema educativo nacional, particularmente en el contrato de docentes que representan el grueso de la asignación presupuestaria.
- Avanzar desde enfoques homogéneos y estandarizados hacia políticas educativas integrales que consideren la diversidad con cohesión social en el diseño de políticas generales, lo cual reducirá la necesidad de desarrollar programas focalizados y permitirá que las estrategias para aprender necesidades específicas estén articuladas en un marco general de atención a la diversidad.
- Mejorar el balance en la asignación de tareas y responsabilidades entre los diferentes niveles de gestión, fortaleciendo el protagonismo de los actores locales. Es necesario pasar de un énfasis en el diseño de políticas educativas nacionales que deben implementarse en el nivel local, a uno que también habilite a los actores locales para que

tomen las decisiones de la operación de las instituciones educativas con: respaldo técnico y administrativo, supervisión y monitoreo, y articulación de los diferentes programas que se desarrollan en el ámbito local.

A grandes rasgos se puede establecer que no sólo las prácticas pedagógicas son el factor determinante en la calidad educativa, sino las decisiones políticas que se adoptan en este campo. Los aspectos subsecuentes que se desprenden de la orientación de las políticas educativas son: la cobertura, la calidad, un modelo de gestión sistemático que ofrezca transparencia, la formación integral del recurso humano, fortalecimiento de la educación intercultural, equidad, fortalecer a las instancias para que se desarrolle un proceso de descentralización y participación en las decisiones administrativas y técnicas.

Considerando estos aspectos se puede argumentar que la perspectiva con la cual se deban manejar estas políticas, corresponden a asuntos de reestructuración educativa, ya que se trata de acciones situadas en el campo del poder social y cultural en el que operan aspectos preponderantes como la docencia y la formación de docentes, identificando una serie de indicadores que influyan en la calidad del profesor y por ende en el hecho educativo. Señala (Tagliabue, 2000) “Las políticas educativas conforman la doctrina pedagógica de un país y fijan así mismo los objetivos de ésta y los procedimientos necesarios para alcanzarla”; lo que conduce a formar sujetos derecho, inherentes a desarrollar una cultura socioeducativa pragmática.

1.1.3. Características del desempeño docente.

(Moreno y Vacas, 2001, p.91) “El perfil del docente deseable es el de un profesional capaz de analizar el contexto en el que se desarrolla su actividad y de planificarla, dar respuesta a una sociedad cambiante y de combinar la comprensión de una enseñanza”. Por esto se debe impulsar y fomentar las iniciativas de los estudiantes enfocados a la investigación y por qué no formular proyectos.

Las características del desempeño docente deben articular coherentemente sus quehaceres, en función de los procesos que ejecuta, sin llegar al egocentrismo ni pregonar el perfeccionismo. Entre las características que se pueden contemplar señalemos las siguientes:

- Sencillez y robustez, dado que el acervo de acciones que el docente debe realizar las efectúa en diversos campos, debe ajustarse a coadyuvar los elementos que componen el modelo en el cual se está desarrollando, de modo que sus características individuales sean un pilar de sus capacidades profesionales esenciales.

- Capacidad para desenvolverse en el escenario de la pedagogía, gestión y la política educativa.
- Catalogando a la enseñanza como un desempeño, permite al docente continuar en la profundización de su conocimiento de su área, y en el conocimiento de la complejidad de la ardua tarea de enseñar. Bajo esta directriz, el docente debe ser capaz de producir un diálogo entre la comprensión disciplinar y la comprensión pedagógica que nutra y profundice mutuamente durante todo el desarrollo de la carrera profesional del docente.
- Para un excelente desempeño, el docente debe mejorar y actualizar periódicamente su formación, mediante el acceso y la continuidad en los ámbitos, científicos, tecnológicos y didácticos.
- Interrelacionar entre lo individual, lo escolar y la familia, para rediseñar adecuaciones al currículo en un contexto que emita propuestas de formación y evaluación, con el fin de desplegar una educación integral pero de calidad.
- El docente es un fiel contribuyente de acciones socio educativas, bajo un dominio local y nacional que pueden ser abordadas desde prácticas educativas concretas.
- Ser paciente al atender a discentes con dificultades en el aprendizaje escolar.
- Otro aspecto a considerar es la cultura, ya que es necesario que el docente se acople a la diversidad cultural, permitiéndole a concurrir a corregir los sesgos y excesos de la racionalidad moderna, cuyo utilitarismo ha traído progreso sólo para una parte de la humanidad.
- Hoy en día, los maestros necesitan conocer los saberes previos de sus alumnos por tratarse de las capacidades que la educación debe valorar para poder expandir todos los saberes, conocimientos y experiencias desde las diversas perspectivas disciplinarias, es decir practicar la heterogeneidad humana.

“En la práctica docente, el manejo de saberes pedagógicos y disciplinares, y el conocimiento de las características de los docentes, implican una reflexión sistemática sobre los procesos y fines de la enseñanza” (Montenegro Ignacio, 2007); esto nos conduce a señalar que la dimensión pedagógica y su accionar constituyen el núcleo de la profesión docente, con una dimensión teórico práctica que permita apelar a saberes diversos para cumplir su rol.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

Ser docente es recoger en palabra y práctica educadora, lo mejor de nuestra memoria, de la memoria personal y colectiva de nuestros estudiantes, y también sus esperanzas anhelos y sueños. Todo ello marcado en un análisis histórico de la realidad, también es necesario la comprensión analítica de la realidad para entender el presente y definir las orientaciones de nuestra conciencia y acción pedagógica hacia el futuro.

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

El mundo globalizado es quizás una de las mayores transformaciones que han afectado al ser humano en su larga historia. Ello está impactando a la educación en todos sus ámbitos, dimensiones, modalidades, contenidos, metodologías y tecnologías. Coloca a los educadores en escenarios imprevistos a los que se han visto arrojados y en los que enfrentan, como la enorme mayoría de los seres humanos, las mismas inseguridades, incertezas y carencias de competencias para actuar consciente y eficazmente en ellos. Se ven ante alumnos que, por no haber vivido otros contextos, simplemente viven en mundo en que desarrollan su existencia y la comprenden.

En la actualidad, está ampliamente aceptado que el éxito del proceso de enseñanza aprendizaje depende de los desafíos que los docentes deben asumir. Y eso a su vez está en función de la calidad de formación que éstos reciben, no únicamente la formación inicial, teórica y práctica, que emanan en la universidad, sino en todo el proceso posterior de su desarrollo profesional continuo, en el crecimiento profesional que se debe producir a lo largo de toda su carrera docente.

“Es imprescindible prestar una esmerada atención tanto a los procesos de socialización cuanto al reto de aprender a enseñar, sobre todo de los profesores principiantes, porque es en estos primeros años de ejercicio cuando los profesores han de aprender a ser profesores” (Peirad, 2004). Los profesores principiantes, por un lado, conocen todo ese entramado de valores, actitudes, intereses, habilidades y conocimiento que constituye la cultura profesional; y por otro, desarrollar un desafío cambiante para crear un puente lo suficientemente resistente entre la teoría aprendida en los estudios universitarios y la práctica que ahora tienen que desarrollar.

“Los neófitos creen que sus alumnos a los que enseñan aprenden desde cánones similares a los propios, usando los mismos o semejantes estilos de aprendizaje que ellos mismo utilizaron cuando fueron estudiantes, y son imágenes poco modificables” (Cook, 2003, p. 33, 35); por ello es propicio indicar el reto que tiene que superarse desde un enfoque unísono y conexión que lleve a modificar y dar nueva forma a sus sistemas de creencias.

Las tareas del educador en los objetivos y contenidos transversales, debe enarbolar su de las inequidades de la injusticia, de los silencios o invisibilidades impuestas, el anuncio de las posibilidades de superar las limitaciones que nos coloca a nuestros alumnos el contexto en que vivimos, a partir de la esperanza en una utopía viable.

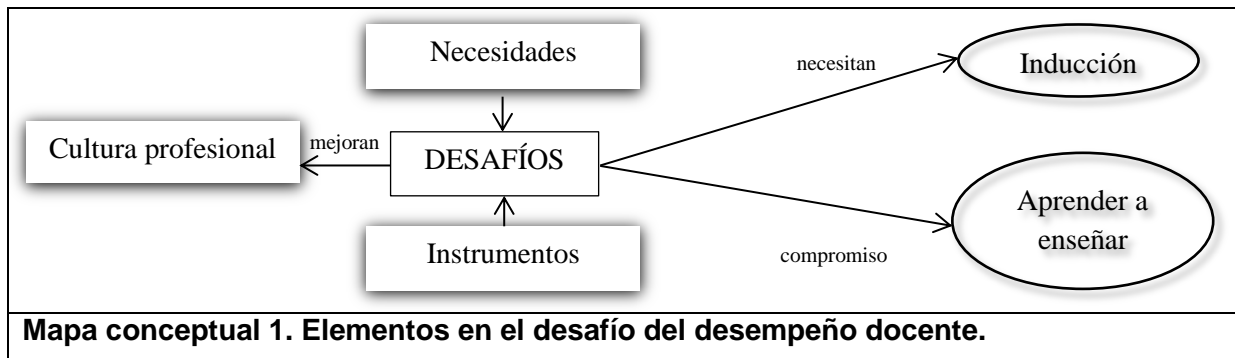
(Medway, 2008) manifiesta que: "Los docentes deben ser más cultos en el sentido de conocer de todo un poco, los cambios mundiales y sus consecuencias." Nuestro desafío es entonces comprender el sentido de la educación, de nuestra disciplina y profesión en un dominio dinámico. Si no lo hacemos no entenderemos la reforma educacional a través del Plan Decenal de Educación, no entenderemos por qué debemos actualizarlos permanentemente en nuestros saberes específicos, no percibiremos los cambios que se producen en nuestros alumnos, en sus familias y comunidades.

Los desafíos que debe enfrentar el docente no dependen de una orden o una ley, sino de factores como:

- Compromiso personal de cada docente con su desarrollo personal y sus retos de cambio, considerando que no se trate modas pasajeras, sino de trascender los límites de una tradición pedagógica pensada para otra época. Por consiguiente se trata de asumir la necesidad del cambio con una actitud abierta, en la certeza de estar dando un paso adelante en su precepto profesional.
- Promover la revalorización social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan en la práctica de la enseñanza.
- Fortalecimiento del protagonismo docente en los espacios de la toma de decisiones, pero sin desconocer que el eje principal de la profesión docente es el aprendizaje de los alumnos.
- Acortar la distancia entre la teoría y la práctica, utilizando las nuevas tareas que proponen una aproximación diferente, que postula que se debe aprender la práctica. Pero todavía no hay una didáctica desafiante de la práctica por lo que se debe efectuar una cantidad de ensayos con una serie singular de modelos alternativos.
- De otro modo, un docente de enfrentarse a asistir a talleres o cursos, desconectados de las realidades de las aulas, sin un seguimiento de los efectos que se siguen de la aplicación de esas estrategias a unos contextos concretos. Mucho más, se encuentran solos ante las situaciones de la práctica, sin la pericia necesaria y sin el apoyo de colegas que les aporten alternativas y les sirvan de mentores en su aprendizaje profesional. Se supone así, que la técnica, la estrategia o el modelo que cada docente aprende son inmediatamente llevados a la práctica reconstruyendo todo el restante bagaje de dimensiones de su enseñanza.
- Ser pertinente, ya que nos remite a la necesidad de que ésta sea significativa para personas de distintos estratos sociales y culturales, y con diferentes capacidades e intereses, de forma que pueda apropiarse de los contenidos de la cultura mundial y

local, y construirse como sujetos en la sociedad, desarrollando su autonomía, libertad y su propia identidad.

Se puede plasmar mediante el siguiente mapa conceptual, los elementos en que deban incluir los retos del docente.



Fuente: Ministerio de Educación del Perú.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

En este aspecto es menester un debate conjunto entre los sectores que intervienen en educación para reconocer el papel de cada uno y buscar todo lo que hay en común. Este acercamiento podría favorecer un clima de confianza y potenciar la colaboración de niños y adolescentes. De ahí que es oportuno, dibujar las competencias mutuas con mayor claridad, el rol de cada institución educativa con la comprensión de las oportunidades y dificultades de cada etapa educativa y los recursos necesarios para avanzar en este propósito colectivo.

Las funciones de la institución educativa se encuentran supeditadas a algunas funciones de otras instituciones como son los circuitos y distritos, que cumplen una serie de actividades sociales, como son las familias, las organizaciones sociales, entre otra, y que en ocasiones plantean conflictos de competencia en relación con una parte del acto educativo.

El objetivo de esta interacción es la consecución de un puente entre la teoría y la práctica, y reunir los avances, hasta ahora separados, en la aplicación dela teoría sistémica en los ámbitos de la terapia familiar, la comunidad y el trabajo consultivo en las instituciones educativas, para crear un modelo de trabajo integral.

(Gimeno Sacristán, 2000) dice “En cualquier sistema social hay normas que gobiernan el modo en que las personas han de comportarse unas con otras, lo que se debe hacer y lo que no, pero también hay normas cómo se debe hacer las normas, quién las hace y como las han de negociar, de modo que se ven influenciadas por la composición familiar, cultura de la comunidad y políticas educativas de rigen el sistema educacional en el contexto en el cual se desenvuelven”; esto involucra compartir mutuamente retos donde todos los actores

del sistema educativo construyan conjuntamente estrategias para resolver y evitar situaciones conflictivas.

“Es substancial vincular las actividades propiamente escolares con la vida de la comunidad, el cual consiste en el aprovechamiento de los recursos que ésta nos ofrece para vitalizar los programas formales con los que la institución educativa se rige” (Comellas, 2001); podemos señalar entonces que no se trata de emplear los recursos aislada y ocasionalmente, se trata, más bien, de aglomerar toda la riqueza de la comunidad y acomodarla en función de los contenidos programáticos, en el momento metodológico, o sea, cuando se realizan las lecciones para contar con experiencias de aprendizaje directas que proporcionen un profundo significado a la educación formal.

Si nos atenemos solamente a los lineamientos que nos emite el Ministerio de Educación, la educación resultará apagada, desconecta de las realidades de los estudiantes. Por eso el desafío es utilizar los recursos de la comunidad, pero examinándolos y clasificándolos, a fin de contar con ellos cuando sea conveniente para cumplir con objetivos educativos del área y del año.

Es reto esencial impulsar con convicción natural y de manera ineludible reformas en la institución educativa, alumnos y profesores necesitan practicar y fomentar el trabajo y aprendizaje colaborativo, así lo señala (Lynch, 2002) al manifestar que “La toma de decisiones compartida, nada de lo cual se puede hacer con una institución que funcione verticalmente en base a rutinas congeladas y no a lecciones de su propia experiencia que canalicen de la mejor forma el funcionamiento institucional horizontalmente de forma que toda la comunidad educativa englobe sus propios beneficios”

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

“La práctica docente es el ámbito en el que cobren sentido, se concreten y pongan en práctica todos los contenidos teórico prácticos y las metodologías trabajados hasta el momento en la carrera” (Zemelman, 1997); por ello se orienta a vivenciar la actitud y las experiencias de un docente creativo, reflexivo y crítico de su propia práctica, capaz de contextualizarla en tiempo y espacio con flexibilidad, sin perder de vista los objetivos formativos que lo orientan, de evaluarla a la luz de procesos y resultados y de modificarla en consecuencia. La práctica deberá sustentarse en sólidos fundamentos teóricos metodológicos provenientes del campo de su especialización.

(Becerril Sergio, 2005) “La práctica docente será el terreno en que el futuro docente, observando primeramente y actuando como docente después, identifique la coherencia que

debe existir entre los fines del nivel, los objetivos formativos, los contenidos, la metodología de trabajo y las formas de evaluación, como medio de mejorar los procesos de aprendizaje y no sólo como dispositivo para la obtención del título”; esto induce a que la práctica docente es el ámbito natural para sacar a la luz valores, analizarlos y eventualmente dar concepciones de base donde se sustente la relación entre el hombre y la sociedad.

Un profesional debe ser interactivo, la forma de construir y fortalecer la profesión docente se da a partir del dominio del campo de conocimiento y se va aprendiendo y desaprendiendo en la práctica de la docencia. Algunos requisitos son necesarios para apuntar una buena construcción de la profesión; como: investigación, sistematización de acciones, producción de documentos, y registro de prácticas. Esto presupone redefinir el rol de los docentes y las condiciones en que éstos trabajan comprendiendo:

- Las culturas de trabajo colaborativo.
- Una mayor destreza, eficacia, eficiencia y satisfacción en la profesión.
- La reflexión en y sobre la praxis en la que se respeta el desarrollo personal e individual junto con la evaluación y desarrollo colectivos.
- El juicio autorizado como la esencia del profesionalismo.

De ahí que el Ministerio de Educación considera las siguientes dimensiones en la práctica docente:

Tabla 1. Dimensiones de la práctica docente.

HABILIDADES PEDAGÓGICAS
<ul style="list-style-type: none"> • Preparar clases en función de las necesidades de los estudiantes y de su entorno. • Elaborar y utilizar material didáctico para el desarrollo de las clases adecuadamente. • Seleccionar contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes, • Dar a conocer los objetivos del área y de la asignatura a los estudiantes. • Utilizar lenguaje adecuado para que los alumnos comprendan. • Retro inspeccionar temas tratados anteriormente en clases. • Propiciar el debate y respeto a opiniones diferentes. • Estimular el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes argumentadamente. • Reajustar la programación en base a resultados obtenidos al emitir juicios de valor. • Explicar la importancia de los temas tratados y su relación para su vida futura en el contexto social. • Incluir el uso de diversos criterios e instrumentos que faciliten la identificación del logro.

SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	DESARROLLO EMOCIONAL
<ul style="list-style-type: none"> • Tratar a los alumnos con respeto. • Impulsar la disciplina en el aula. • Propiciar el respeto a personas diferentes. • Tomar en cuenta opiniones y criterios de los estudiantes. • Llamar a los representantes en caso de disciplina, bajo rendimiento o ausencia de algún estudiante. 	<ul style="list-style-type: none"> • Disfrutar al dar la clase. • Sentirse gratificado con estudiantes y colegas en una relación afectiva y cordial. • Tomar iniciativas y trabajar con autonomía. • Preocuparse por la apariencia personal. • Sentirse útil para el trabajo colaborativo con objetivos definidos. • Demostrar seguridad en mis decisiones.

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador.

Entonces estamos conscientes que no existe un único modelo de ser docente, puesto que hay muchos modelos y estilos que pueden ser válidos aunque contrasten unos de otros. La solución estriba en buscar el modelo más adecuado a las características personales de cada uno.

1.2. Gestión educativa

El tema educativo ha sido ampliamente debatido y analizado en diversos foros nacionales e internacionales, llegándose a importantes conclusiones; entre otras, las que enfatizan que la baja calidad educativa se debe a factores como los siguientes:

- Uso de métodos y estilos tradicionales de gestión.
- Bajos niveles de eficiencia y eficacia en la administración educativa.
- Falta de continuidad en lo referente a las políticas educativas.
- Carencia de respuestas a las legítimas demandas de la sociedad.
- Insistencia en responsabilizar la tarea educativa a un solo sector.
- Vigencia de un conjunto de normas que debilitan la gestión educativa.

En nuestro país, al igual que en otros países de América latina, en las instituciones educativas subsisten problemas que son obstáculo para elevar los niveles de eficiencia y calidez. También es importante anotar que la gestión institucional debería focalizarse en la manera en que cada organización educativa traduce lo establecido en las políticas

educativas vigentes regidas a subsistemas y la forma en que agregan al contexto general sus particularidades.

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

En las instituciones educativas, la gestión ha sido concebida como la aplicación de normas establecidas para el ámbito educativo. En el contexto del modelo se la define de la manera siguiente: “gestión educativa es la capacidad y el proceso de dirección para la construcción, afirmación o desarrollo de la nueva institución educativa caracterizada por la innovación permanente” (Cifuentes Víctor, 2001, p.42).

De ahí que el modelo se sustenta en: la investigación de la situación educativa en un determinado momento, la experiencia de los actores del proceso, los fundamentos teóricos de la educación y la cultura. Para ello, es necesario utilizar una metodología operativa que posibilite el manejo de nuevas modalidades de intervención.

El modelo de gestión se constituye en un sistema de construcción, seguimiento y control de procesos y resultados que se desarrolla con la participación consciente y activa de todos los actores de la institución. Tiene como propósito fortalecer esta nueva estructura educativa y elevar la calidad de la educación. Por estas consideraciones la aspiración es lograr cambios cualitativos sin que la normatividad vigente constituya un obstáculo para ello, a futuro se deberán realizar los ajustes legales en concordancia con la Constitución de nuestra república, la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo reglamento.

También la gestión educativa, es un canal para que las instituciones educativas puedan cumplir sus propósitos, desarrollar sus capacidades, articular y consolidar sus procesos internos, tomando en cuenta los ámbitos de: *Gestión directiva, Gestión pedagógica y académica, Gestión administrativa y financiera, Gestión de la comunidad.*

(Álvarez Angélica, Correa Sonia, 2000, p. 5) “La gestión educativa es un nuevo paradigma en el cual los principios generales de la administración se aplican al campo específico de la educación. Por tanto, la gestión educativa se enriquece con los desarrollos teórico prácticos de estos campos del saber”. Esto hace que se considera como una disciplina aplicada, cuyo objetivo de estudio es la organización del trabajo en instituciones que cumplen una función netamente educativa.

La práctica de la gestión educativa está influenciada por el discurso de las políticas educativas, por sus cambios, retos y exigencias. De allí que, en su quehacer, cobra sentido desde la dimensión política que orienta su acción, donde interactúan tres planos: la teoría, la práctica y la política. Desde esta perspectiva, es necesario que se articule la visión de lo

educativo, cultural, que lidere los procesos de comunicación con una visión holística integral de las áreas de la gestión directiva, académica y pedagógica que evidencien armonía entre convivencia y comunidad.

La gestión educativa debe proponer innovaciones en la educación de diversa índole, las mismas que deben oscilar desde las visiones sobre procesos educativos amplios hasta aquellas centradas en el análisis sobre el papel del docente en su acción pedagógica, entre tales límites se visualiza los referentes siguientes: los que están en el nivel de los procesos a seguir, los que se circunscriben a la innovación en el plano del currículo, y aquellos que se ejecutan en el salón de clase.

“La gestión educativa debe estar ligada a la calidad de la educación” (Gallego Rómulo, 2002), esto conlleva a desarrollar un ambiente cualitativo de trabajo en las organizaciones educativas mediante la institucionalización de conceptos y prácticas, tanto técnicas como administrativas, capaz de promover la formación humana y sostenible y la calidad de vida de estudiantes, profesores y funcionarios administrativos y de apoyo. En función operativa, estas concepciones sugieren organizar las instituciones educativas en sus procesos administrativos y pedagógicos con racionalidad y pertinencia, para que contribuyan efectivamente a la construcción y distribución del conocimiento, así como a la prestación de otros servicios relevantes para la comunidad.

Y, para garantizar que la gestión educativa marche por un buen camino, debe autoevaluarse, en las cuatro áreas de gestión, lo que le va permitir identificar sus fortalezas y oportunidades, y en base a ello formular un plan de mejoramiento, el mismo que necesitará de un sistema de seguimiento y evaluación, así como el conocimiento de su grado de avance por medio del análisis de indicadores, que lo deben ejecutar las autoridades de la institución educativa para un desenvolvimiento efectivo de la institución, así como de un servicio eficiente y efectivo para la sociedad.

1.2.2. Características de la gestión.

“Las características orientan las nuevas acciones, en la perspectiva de que sean realidad cuando el modelo esté plenamente afirmado” (González José, 2010). Por tanto se debe promover acciones conscientes en la transformación y surgimiento de ambientes escolares caracterizadas por una mayor participación y corresponsabilidad en la toma de decisiones de quienes integran la comunidad educativa. Señalemos algunas características que imprescindiblemente hacen un buen desempeño a la gestión educativa (Programa Escuelas de Calidad, 2010):

- *Descentralizada*, porque se realiza en cada instancia de gestión, articula las acciones del Ministerio de Educación, Direcciones Zonales, Distritales y Circuitales, de acuerdo a las competencias que la LOEI les asigna, respetando sus autonomías en sus ámbitos de gestión.
- *Simplificada y flexible*, que le permita favorecer la fluidez de los procesos y procedimientos de trabajo, para que el sistema educativo se adapte a la diversidad de las necesidades de aprendizaje y socialización de sus estudiantes.
- *Participativa y creativa*, porque la comunidad interviene en forma democrática e innovadora, en la planificación, organización, seguimiento y evaluación de la gestión en cada una de las instancias de gestión descentralizada del sistema educativo nacional.
- *Formativa*, porque contribuye al desarrollo de los integrantes de la comunidad educativa y se basa en la comunicación y transparencia.
- *Unitaria, sistémica y eficaz*, porque la gestión de cada instancia se articula con las otras y tiende al logro de sus objetivos.
- *Integral*, porque comprende las dimensiones pedagógica, institucional y administrativa de la gestión educativa.
- *Democrática*, puesto que las decisiones sobre los problemas esenciales que una institución debe tomar, serán producto del consenso de los actores de la institución.
- *Auto constructivo*, porque permitirá a las instituciones manejar con autonomía y calidad los procesos educativos íntimamente ligados con la comunidad.
- *Flexible*, considera aspectos que permiten el diseño de procesos e instrumentos según las condiciones y exigencias del medio; por lo mismo, los criterios utilizados en sus diversas fases pueden variar de un contexto al otro.
- *Pertinente*, porque parte de las fortalezas institucionales y de las potencialidades individuales, así como de las condiciones de cada contexto, que intervengan en la reflexión colectiva, para construir y afirmar la misión y visión de la institución educativa.
- ✓ *Dinámico*, al incorporar cambios permanentes en el desarrollo de la gestión para dar respuesta a las necesidades específicas de la realidad a nivel de circuito, distrital, zonal y nacional.

Cumpliendo en gran medida con las características señaladas anteriormente, una buena gestión es la clave para que cada integrante de la institución remen a un mismo lado, como lo señala (Mangisch Gustavo, 2011) al manifestar que “una gestión apropiada pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí, cumpliendo características definibles y cuantificables”.

1.2.3. Tipos de gestión.

La gestión educativa, según (Casassús, 2000) es “un elemento determinante de la calidad de desempeño de las instituciones educativas, sobre todo a medida que se incrementa la descentralización de los procesos de decisión en los sistemas educacionales.” Por esta razón, en la actualidad de nuestro país, se revela la importancia de una buena gestión para el éxito de los establecimientos educativos, con su impacto en el clima de aula, la planificación en sus tres niveles, formas de liderazgo, optimización de recursos y tiempo, la eficiencia y por ende la calidad de los procesos.

Para (Agyrsky Schon, 1978) la gestión es considerada como “la capacidad de articular representaciones mentales de los miembros de una organización”. Esto concibe la idea que debe haber una interacción comunicativa para ejecutar alguna acción en beneficio de la institución educativa, la cual debe estar centrada en la gestión pero como un proceso de aprendizaje que adecue una relación de estructura, estrategias, sistemas, capacidades, etc; tanto al interior como hacia el entorno de la organización educativa.

Los tipos de gestión educativa, a cual hace referencia (Fundación Universitaria Luis Amigó, 2005) son los siguientes:

- *Gestión directiva*, que involucre al potencial humano y lo integre en la organización educativa y sus recursos hacia el logro de su misión, visión e ideario en aras de ofrecer un servicio educativo de calidad. Además se debe orientar al trabajo individual y grupal, promover la acción cooperativa, estimular el desempeño laboral, en cuyo rol desarrolle actitudes como: ser proactivo, trascender en el tiempo y en el espacio, y pensar en lo importante, es decir, lo urgente no debe absorber a lo importante.

El concepto de buenas prácticas de la parte directiva relacionada con una acción eficaz ha facilitado la solución a algunos procesos dando soluciones concretas y efectivas que posibilitan una mejora en el desempeño.

- *Gestión pedagógica y académica*, influye la participación activa del docente en las innovaciones educativas, fundamentalmente desde el compromiso que realice desde su rol, el conocimiento pueda significar una innovación, y no aplicar innovaciones descontextualizadas. De ahí que esta gestión relaciona el currículo, alumnos, padres de familia, docentes, y la comunidad educativa en su conjunto, los mismos que deben coadyuvar con responsabilidad y esmero para brindar una sólida formación de los estudiantes.

Esta gestión debe inscribirse en los procesos colectivos curriculares de mayor trascendencia al constituir un factor esencial para formar rasgos de personalidad que caracterice al ser humano como un ser social cognoscente, que pueda hacer convivir

movilizando los recursos, valores y convicciones en la solución de problemas y bienestar de la comunidad.

El enfoque debe ser holístico y dialéctico, que sistematice los referentes asumidos y caracteriza la integración sistémica, para objetivar la posición científica asumida como cualitativamente superior a las existentes en la problemática abordada. El proceso de formación profesional que se requiere alcanzar en este tipo de gestión debe ser integral, precisa de un redimensionamiento a partir de interpretarlo dentro de las tendencias de un aprendizaje desarrollador como potenciador de la formación de lo personal y profesional incrustados en el proyecto de vida, en él es determinante reconocer las condiciones históricas, sociales, económicas, culturales y políticas en que se desenvuelve el alumno.

- *Gestión de la comunidad*, la centralidad de la acción humana que día a día la realizan los integrantes de la institución educativa, la búsqueda de un sentido a las acciones que llevan a cabo y la asunción del carácter incondicional y objetivo de los valores, fundamentan la adecuada gestión que debe prepararse en la comunidad .

Cada comunidad posee su propia idiosincrasia, y su propia problemática que le es muy particular, aun cuando existan en su alrededor otras comunidades muy similares en diferentes estratos, de ahí que cada uno de los estamentos y responsables puntuales de realizar el Plan Educativo Institucional, deben entender claramente tanto lo que le concierne en forma directa como la filosofía y la holística del proyecto tomado globalmente.

La comunidad educativa, entendiéndose por ella a docentes, docentes y padres de familia deben sujetarse a las normas que se han establecido en la institución con el fin de dar ciertas pautas comportamiento que deben cumplir todos los actores comprometidos con el proceso educativo, para así lograr una verdadera integración que permita realizar una labor educativa, compartida, que cumpla las metas que se ha propuesto el centro educativo, no sólo en el aspecto académico, sino también en lo administrativo y disciplinario, todo ello plasmado en el Código de Convivencia Escolar.

Hoy por hoy, el (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010) a través del Instituto Nacional de Evaluación, ha implementado la evaluación interna y externa a todos los servidores públicos del sistema educativo nacional, por ello específicamente en el caso de docentes se someten a la evaluación interna en la que están involucrados, padres de familia, alumnos y comunidad, de tal forma que resulta conveniente promover en la institución el diálogo, intercambio de ideas, fomentar aspectos sociales y culturales para generar ambientes que garanticen la plena participación de todos los actores de la comunidad educativa, de forma que los resultados de la evaluaciones internas sean coherentes, autónomas y responsables ante cualquier situación.

- *Gestión administrativa y financiera*, este es un problema que surge, casi siempre, por la falta de aptitud y conocimientos administrativos y financieros, ya que se manejan de manera empírica, conjeturas o simplemente por alguien, a niveles superiores, que así lo disponen. La gestión administrativa debe ser un referente para la actuación de todos los componentes de la organización educativa, debe ser estructurada y presentada de manera formal por la sutilidad de los aspectos que la rigen. Debe apuntar a cumplir ciertos objetivos, como:
 - Delimitar objetivos financieros.
 - Definir la estructura organizativa y funcional.
 - Determinar el grado de imagen y competitividad.
 - Determinar el nivel de apoyo a las áreas educativa, investigativa y de desarrollo.
 - Definir las metas del centro educativo y sus componentes en el contexto de su calidad de vida.
 - Definir los sistemas de comunicación, contabilidad y control interno de la institución.

Esto conlleva a colegir que el eje principal del centro educativo debe ser un productor de la plusvalía de su institución en los diferentes estamentos como: técnico, científico considerando el estrato social hacia el cual se va a ofertar, obviamente que para cumplir con ello es indispensable: informarse y estar al día con los conocimientos, ofertar carreras actualizadas, planificar cursos y sus contenidos, entre otros.

En otro aspecto, la gestión administrativa financiera es la columna vertebral de la misión institucional. La aparente pérdida de poder a través de estrechas autonomías por la descentralización administrativa financiera, debe compensarse de algún modo con la celebración de convenios específicos de colaboración como por ejemplo: prestaciones de servicio de asistencia o asesoría por parte de la organización educativa a otra organización, o posiblemente a raíz de convenios similares, o de una manifestación unilateral de voluntad, una persona física o moral que proporcione recursos de distinta índole al establecimiento educativo.

Además, las instituciones educativas deben actuar como sistema abierto donde reconozca y visualice tensiones y conflictos y busque alternativas de solución. Ellas deben responder a las características y necesidades de las personas que las conforman, las concepciones compartidas y los perfiles, de acuerdo con los niveles y modalidades de educación, siguiendo los siguientes procesos: apoyo financiero contable, apoyo a la gestión académica pedagógica, administración de recursos físicos, y el talento humano.

En el proceso de apoyo financiero y contable debe responder a las diferentes necesidades, direccionadas a las metas y actividades establecidas en el Plan de Mejoramiento Institucional por medio de la Evaluación Institucional. La gestión de talento humano, es crucial para cumplir con el propósito formativo, razón de ser del centro educativo, de lo cual se deben crear procesos que tienen que ver con el diseño y ejecución de proyectos que optimicen los procesos de inducción, formación capacitación, seguimiento, supervisión, acompañamiento y bienestar de todos los actores de la comunidad educativa.

Con una adecuada aplicación de los diversos tipos de gestión en los establecimientos educativos, aspiraríamos a conseguir:

- Una gestión integrada armónicamente para facilitar el funcionamiento de todas las instituciones educativas.
- Participación y corresponsabilidad de los diferentes actores sociales de la institución en la ejecución, control y evaluación de las estrategias propuestas.
- Concreción curricular que considere los intereses y necesidades de la institución.
- Mejoramiento de la gestión pedagógica a través de la inserción de innovaciones que mejoren la calidad del servicio educativo.
- Aprovechamiento racional y efectivo de los diferentes espacios y recursos de la institución educativa.
- Seguimiento y rendición de cuentas, concebidos como procesos de desarrollo y crecimiento permanentes.
- Adecuación de la normatividad educativa vigente para responder a las exigencias que demanda el desarrollo del modelo aplicado y sustentado por el establecimiento.

Todo esto indica que debemos incorporar en todo el proceso educativo a los miembros de la comunidad para mejorar la calidad de vida.

1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.

La evaluación del desempeño debe analizar el desarrollo de todas las actividades, desde cuando éstas inician hasta cuando concluyen, cumplen la función de un monitoreo estratégico que valora el nivel de desempeño en todos los elementos de la institución y los logros del proceso. Determina la calidad de los procesos y resultados que se obtienen tanto en los aspectos pedagógicos, administrativo financiero, legal, liderazgo del centro educativo mediante la definición de parámetros cuantitativos y cualitativos concretos.

La evaluación así concebida es una actividad humana intelectual, sistémica, un proceso de reflexión crítica que indica que inicia con la investigación de la realidad y se realiza con la

participación de los sujetos que intervienen en el proceso y son, objeto de valoración. Entre las funciones del desempeño docente podremos señalar las siguientes:

- Informa como se está desarrollando las operaciones del modelo.
- Interpreta de manera coherente el valor de las innovaciones.
- Identifica los factores que podrían obstaculizar la aplicación del modelo.
- Permite la oportuna toma de decisiones.
- Prevé la optimización de recursos.
- Promueve la retroalimentación de los procesos.
- Considera la evaluación cooperativa y corporativa.

Otro aspecto importante que debemos considerar el criterio del cual nos sustentaremos para valorar cualquier realidad educativa, desde un proyecto a un examen pasando por la conducta de los alumnos o el ambiente institucional. (Scriven, 1985) señala que “la evaluación del docente debe realizarse de acuerdo a una fundamentada serie de criterios”. Los criterios que se apoyarán nuestros estándares serán los siguientes (tomados de la Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional, Agosto 2011):

Tabla 2. Criterios para evaluar el desempeño docente.

CRITERIOS	INDICADORES A CONSIDERAR
EFICACIA Se refiere al logro de cambios de la realidad del sistema educativo y la incidencia que éste tiene sobre la vida de la población.	Participación en la transformación del perfil educativo, si un sistema de enseñanza es eficaz, contribuye a mejorar las condiciones sociales, culturales, económicas y educativas de la población.
	Satisfacción de usuarios y actores con el sistema, esta categoría se refiere a la percepción de actores y usuarios sobre la utilidad del sistema, su identificación con los objetivos y el grado de motivación que demuestran para realizar las tareas con calidad.
	Liderazgo, tiene que ver con el poder para convocar y movilizar a la sociedad, estructuras, personas y organizaciones de la localidad, en torno a la misión y visión de la institución educativa,
EFFECTIVIDAD Se refiere al cumplimiento de las acciones con suficiente grado de calidad.	Representatividad, dimensión geográfica y social adecuada de la cobertura del sistema educativo y relación del sistema con otros actores.
	Congruencia con prioridades, relación existe entre el plan el PEI y las prioridades de la educación.
	Participación en red como proceso de estructuración social, aceptación de que la participación no es algo que se conceda sino

	<p>un derecho de toda persona, de toda organización y del pueblo a intervenir en todas aquellas decisiones que afectan su propia vida y en aquello que incide sobre su destino personal y colectivo.</p>
	<p>Responsabilidad en el cumplimiento de tareas y objetivos, es el compromiso ético que debe tener el personal con los objetivos de la educación de la población. Se expresa en la transparencia de las actividades del sistema hacia la población y la opinión pública.</p>
	<p>Validez de la formación lograda, ajuste y relación entre las necesidades de desarrollo y cambio de la sociedad con las necesidades de la vinculación del desarrollo local, regional y nacional</p>
	<p>Adecuación técnica y cultural, valora cómo el sistema de educación responde a las condiciones técnicas y a las características culturales de la población. Debe contrastar los resultados de formación con las necesidades del contexto.</p>
	<p>Accesibilidad, se refiere a que los resultados dispuestos en el sistema educativo, sean accesibles y geográficamente disponibles para sus actores.</p>
	<p>Sostenibilidad del plan, es la condición fundamental para el funcionamiento del centro educativo y permite cumplir con la misión y visión. Es sostenible cuando es capaz de suministrar un nivel apropiado de beneficios durante un período extenso de tiempo sin la necesidad de ayuda externa.</p>
	<p>Suficiencia de recursos, es la relación adecuada de los recursos con la magnitud de la necesidad educativa y/o con la actividad para la cual están destinados.</p>
<p>EFICIENCIA Relación de los efectos con los recursos asignados, tiene que ver con la forma como funciona la institución.</p>	<p>Funcionalidad, claridad en los procesos, evitando la duplicidad y el desperdicio de esfuerzos.</p> <p>Comparabilidad, permite confrontar los avances del modelo de gestión actual con respecto al modelo anterior que se trata de superar y proyectarse con objetivos claros y de transformaciones hacia el futuro.</p> <p>Costos, tiempo y rendimiento, adecuación a parámetros de eficiencia; no gastos innecesarios, ni desperdicios; uso eficiente del recurso escaso; identificación de los costos que dependen del sistema educativo y podrían compartirse con otras dependencias.</p>

	Eficiencia comunicativa, evaluar si el sistema educativo cuenta, en el ámbito local, con recursos de comunicación, almacenamiento y procesamiento de información, sin los cuales no se puede hablar de modernización tecnológica del proceso educativo.
--	---

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador.

1.2.4.1. Ámbitos de la gestión legal.

“El área encargada de definir la política del manejo de planeación y administración para garantizar una gestión transparente y hacer permanentes procesos de rendición de cuentas a la comunidad educativa, es el ámbito legal”, así lo destaca (Murdick, 1987). Además este ámbito “constituye la clave para la formación de jóvenes que tiene como propósito lograr una formación integral para la democracia y el buen vivir sin pregonar intereses políticos” (Cifuentes M, 2008, p. 32, 33). Por lo acotado se desprende que los aspectos deben evaluarse en la participación de los procesos de cohesión y desarrollo de la institución educativa referente a la planificación orientada al desempeño institucional y docente desde una percepción legal. Entre los factores que deben considerar para su operación, podremos acoger los siguientes:

Tabla 3. Indicadores para la evaluación de desempeño en el ámbito legal.

DESEMPEÑO	INDICADOR
Colabora con el personal jerárquico y/o directivo de la institución en el cumplimiento de las metas institucionales contempladas en el Plan Educativo Institucional.	Contribuye en la realización y aplicación del Plan Curricular de Área, según las responsabilidades encomendadas.
	Promueve relaciones de cooperación y corresponsabilidad con los padres de familia o representantes en caso de conflictos de aula o institucionales.
	Cumple efectivamente con la aplicación de normas establecidas en el reglamento interno y el código de convivencia escolar.
	Participa de las actividades de revisión y actualización de los documentos de gestión.
	Alimenta el sistema de seguimiento académico, la toma de decisiones institucionales, y desemboca éste en un plan sistemático de mejoramiento académico.
Planifica y ejecuta en colaboración con sus colegas, proyectos de	Contribuye en el diseño o elaboración de mejora educativa o proyectos de innovación pedagógica y de gestión institucional, según lo establecido en el Plan Educativo

mejora educativa en el aula e innovación educativa.	Institucional vigente.
	Demuestra comprender las políticas nacionales de educación, y la forma como su institución contribuye a las mismas.
Muestra habilidades de mediación y negociación que favorecen un clima institucional armonioso.	Facilita acuerdos y soluciones pacíficas para resolver situaciones de conflicto en la comunidad educativa.
	Previene el surgimiento de conflictos a través de normas de convivencia aprobadas por consenso y participación de los discentes.
	Crea y promueve soluciones concientizadas, prevaleciendo siempre los derechos de los estudiantes y de la sociedad.

Fuente: Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional.

“La inhibición en gran medida de la gestión legal sofoca al maestro una baja motivación para una alta consistencia en trato y equidad con los de su entorno” (OCDE, 2009, p.120), esto contempla que los docentes sean instructores eficaces mediante la práctica de la instrucción en el aula con la evidencia de la aplicación de estos indicadores que facilitan el equilibrio y la disponibilidad que el docente debe otorgar a sus estudiantes.

1.2.4.2. Ámbitos de la gestión del aprendizaje.

Estos estándares deberían aplicarse a las acciones de enseñanza de los docentes en sus diferentes niveles, para que estos nos permitan tener una visión clara de una descripción y ejemplificación de conocimientos y capacidades requeridos. Es notorio aclarar que es estos estándares no es el conjunto de rasgos ideales del docente, sino los desempeños requeridos para lograr que el docente aprenda y responda a las expectativas educativas.

Es importante recalcar lo que señala (Pozo Juan Ignacio, Martín Elena, 2002, p. 17) al manifestar que “todo docente debe someterse a un conjunto de patrones o criterios para dilucidar lo que sabe y puede hacer cuando actúa en el ejercicio docente.” Consideremos algunos desempeños e indicadores que son elementos claves en el proceso de enseñanza aprendizaje. Según la (Dirección de Mejoramiento Profesional del MEC, Agosto 2001).

Tabla 4. Indicadores para la evaluación de desempeño en el ámbito del aprendizaje.

DESEMPEÑO	INDICADORES
Prepara y diagnostica el acto de enseñar.	El docente demuestra que está familiarizado con los conocimientos y con las experiencias previas de los alumnos.
	Identifica las características económicas y sociales de familias de estudiantes que inciden en los aprendizajes.

	Distingue las principales habilidades cognitivas y estilos de aprendizaje de sus estudiantes durante sus clases.
Crea un ambiente propicio para el aprendizaje de sus alumnos.	Instaura un clima de equidad, confianza, libertad y respeto en su interacción con sus alumnos y de ellos entre sí.
	Establece relaciones de empatía con sus alumnos.
	Mantiene normas consistentes y consensuadas de disciplina en el aula.
	Respeto las opiniones y puntos de vista de sus estudiantes durante sus intervenciones orales o escritas.
	Procura que en ambiente físico sea seguro y propicio para el aprendizaje.
	Propone expectativas de aprendizaje desafiantes para los estudiantes.
	Propicia la no discriminación entre compañeros.
	Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.
Organiza el contenido en función del aprendizaje del discente.	Preparan las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.
	Selecciona contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.
	Da a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.
	Formula metas de aprendizaje claras y objetivas, apropiadas y coherentes para sus estudiantes.
	Utiliza un lenguaje adecuado para que los alumnos le comprendan.
	Aplica diversas estrategias y procedimientos didácticos que favorecen el desarrollo de las capacidades, conocimientos y actitudes previstas durante las diversas etapas de la clase.
	Crea y utiliza recursos didácticos disponibles para la enseñanza, de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los alumnos.
	Organiza el ambiente físico y los recursos didácticos disponibles para asegurar su acceso a los estudiantes.
	Demuestra dominio de los contenidos que enseña, de modo que la asimilación y acomodación interactúen mutuamente en

	el proceso de equilibración.
	Va más allá del conocimiento de hechos o datos.
	Organiza el tiempo disponible para la enseñanza de forma eficaz, eficiente y efectiva.
	Recalca los puntos clave de los temas tratados en clase.
	Realiza al final de la clase resúmenes de los temas tratados.
Profesionalismo docente.	Explica los criterios de evaluación que regirán en su área de estudio al inicio del año lectivo.
	Toma las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida de la clase.
	Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.
	Evalúa los procesos y logros de aprendizaje, considerando los criterios e indicadores de evaluación previamente definidos.
	Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.
	Comunica oportunamente a los alumnos y representantes los criterios de evaluación a ser considerados.
	Utiliza indicadores de logro que permiten verificar los avances y problemas de los resultados de evaluación en el aprendizaje de los estudiantes, previstos por cada bloque.
	Informa oportunamente a los estudiantes los resultados de la evaluación, empleando estrategias de retroalimentación que facilita a los alumnos verificar sus logros.
	Promueve la participación de los alumnos en la evaluación de los aprendizajes durante las etapas: inicial, formativa y sumativa.

Fuente: Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional.

1.2.4.3. Ámbitos de la gestión de planificación.

“La profesionalidad ampliada se atribuye al docente que considera la enseñanza una actividad susceptible de ser mejorada sobre la base y desarrollo de la investigación sobre la enseñanza” (Yépez R, 1998, p. 51) De ahí surge la característica crítica de esta profesionalidad canalizada mediante la planificación del currículum y los cambios producidos en el comportamiento y realización del mismo, de manera que los datos obtenidos sean

susceptibles de ser verificables. La finalidad de este ámbito es describir las acciones de los docentes en la decisión, acción y diseño de su práctica educativa para el logro de las metas establecidas. Por ello a continuación se presenta algunos desempeños con sus respectivos indicadores:

Tabla 5. Indicadores para la evaluación de desempeño en el ámbito de planificación.

DESEMPEÑO	INDICADORES
Ejecuta acciones propuestas conforme al Plan Educativo Institucional.	Acata y verifica oportunamente el cumplimiento de las acciones programadas en el Plan Educativo Institucional.
	Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.
	Respeto y cumple las normas académicas e institucionales.
	Elabora el plan anual de las asignaturas que dicta.
	Enmarca el plan anual en el Plan Educativo Institucional.
	Planifica sus clases en función en el marco del currículo nacional.
	Analiza los resultados obtenidos a fin de conocer si los objetivos se corresponden con las necesidades identificadas en la misión de institución.
	Logra coherencia y racionalidad de sus acciones, a través de la canalización entre las políticas institucionales, distritales, zonales y nacionales, y los medios propuestos para alcanzarlos.
	Compromete al personal directivo a impulsar el logro de los objetivos planteados y evita que el proceso de planificación quede en buenas intenciones.
	Prepara planificaciones a modelos anacrónicos, que mantienen injusticias, pobreza, desarraigo, etc; y los plasma en la construcción y ejecución del Plan Educativo Institucional.
Trabaja con una visión integral de desarrollo orientada hacia el Buen Vivir y la equidad entre actores diversos de la comunidad educativa, donde prevalezca una convivencia sana y armónica.	
Desarrolla la planificación curricular y su aplicación a	Utiliza recursos materiales y humanos, los relaciona con los requerimientos para llevar a cabo el proceso del diseño y

través de la formalización, que debe estar transversalizada por el enfoque de género, étnico cultural, intergeneracional, lo cual le permitirá tomar una orientación sólida y con líneas de acción bien definidas.	desarrollo del currículo.
	Hace que el estudiante sea el protagonista de la aprehensión de conocimientos, la secuencia y ritmo de aprendizaje, plasmados en la planificación diaria.
	Promueve la autoafirmación, el reconocimiento, fortalecimiento, cohesión y desarrollo de la plurinacionalidad.
	Ubica un mecanismo al más alto nivel para la sostenibilidad de los enfoques transversales.
	Fortalece la producción de saberes y conocimientos sin distinciones jerárquicas estableciendo relaciones dialógicas en el marco del diseño curricular.
	Revaloriza y rescata conceptos y categorías de la propia realidad cultural.

Fuente: Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

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

El liderazgo es una parte primordial de la administración, cuyo rol es influir en otras personas para que busquen voluntariamente objetivos definidos, de preferencia con entusiasmo. Cualquier persona dentro de una institución, puede usar su influencia informal al actuar como líder, creando una visión e inspirando a otras personas para lograr esa visión y esforzarse más allá de su capacidad normal.

Afortunadamente la capacidad de liderazgo puede adquirirse mediante la observación de modelos de roles efectivos, capacitación administrativa y aprendizaje de experiencias de trabajo, enfocados en “liderazgo servidor, el cual es trascendente y se ejerce intentando elevar moralmente a sus seguidores, ya que los líderes no sólo poseen valores sino que ayudan a sus seguidores a desarrollar los suyos”. (Rodríguez Ángel, 2012, p.40).

Los elementos que definen un excelente líder son: “influencia y apoyo, esfuerzo voluntario y logro de objetivos” (Palao Jorge, Gómez Vincent, 2009, p. 107). A la falta de liderazgo, las instituciones sólo serían una confusión de personas y máquinas, de igual modo que una orquesta sin director sólo sería un cierto número de músicos e instrumentos. El liderazgo es el catalizador que transforma el potencial en realidad, en todos los casos el liderazgo es el acto final que identifica, desarrolla, canaliza y enriquece el potencial existente en una organización y su interrelación con la comunidad donde se desenvuelve.

Actualmente persiste el interés y la especulación acerca de las características que conforman a un buen líder, lo cual lleva a pensar que ciertos factores ayudan a diferenciar

entre los líderes y quienes no lo son. De modo que a continuación se presenta los desempeños con los respectivos indicadores que identifican a un buen líder.

Tabla 6. Indicadores para la evaluación de desempeño en el ámbito de liderazgo y comunicación.

DESEMPEÑO	INDICADORES
Logra las metas incorporando rasgos de un buen líder.	Influye en las personas a través de la motivación personal, sinceridad e integridad, capacidad cognoscitiva, buen carisma, flexibilidad y capacidad de adaptación, confianza en sí mismo, creatividad y originalidad y posee una actitud positiva que las trasmite cordialmente a los suyos.
	Realiza acciones apropiadas a la situación y al momento que se está viviendo.
	Está en lugar adecuado en el momento adecuado.
Se identifica con los comportamientos de un buen líder, donde sus habilidades se interrelacionan con la práctica.	Promueve a sus integrantes, responsabilidades de liderazgo, y las habilidades técnicas se vuelven menos importantes.
	Trabaja efectivamente con otras personas y tiene éxito en el trabajo en equipo.
	Piensa en términos de modelos, marcos de presencia y relaciones amplias, como en planes de largo plazo.
	Al ejercer su liderazgo lo hace de manera situacional. Es decir, en una situación, la acción A sería la mejor, mientras que en la situación siguiente sería preferible la acción B.
Se relaciona con la comunidad y pone en práctica todo lo que conoce acerca del trabajo en equipo y la motivación necesaria para integrar a todos sus miembros.	Participa debidamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.
	Programa actividades para realizarlas con padres de familia, representantes y estudiantes.
	Colabora en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.
	Apoya el trabajo de sus colegas aun fuera del tiempo de clases.
	Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.
	Colabora en la consecución de los objetivos de relación comunitaria planteados en el Plan Educativo Institucional.
	Está abierto al diálogo y al trabajo planteado por la

	comunidad.
	Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.
	Le gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.
Se incluye mental y emocionalmente con las demás personas en situaciones de grupo donde aflora un clima de trabajo que refleja inclusión, contribución y responsabilidad.	Busca espacios y tiempos para mejorar la comunicación con sus compañeros.
	Dispone y procura la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.
	Se identifica personalmente con las actividades que se ejecutan en conjunto.
	Comparte intereses con sus compañeros de área.
	Dedica el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.
	Cumple con los acuerdos designados por el equipo de trabajo.
	Sitúa en el terreno profesional, los apremios que se dan en el trabajo.
	Está dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las suyas.
Propone alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de los de su entorno.	

Fuente: Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

El evaluador debe cuantificar estos estándares en base a los parámetros de cada desempeño y a cada ámbito de gestión, teniendo en cuenta que las valoraciones deben ser cuantificadas de forma objetiva mediante un juicio valorativo con base a las evidencias recolectadas de acuerdo a las siguientes categorías:

- *Sobresaliente*, la contribución individual se cumplió, se evidencian todos los criterios de calidad definidos en los indicadores, el resultado constituyó un logro excepcional y superó lo esperado. Todas las actuaciones asociadas al indicador se evidencia siempre al desempeño evaluado y se manifiesta satisfactoriamente en todos sus contextos, lo cual tendrá una acreditación cuantitativa de 2.
- *Satisfactorio*, la contribución individual se cumplió, pero sólo se evidencian algunos criterios de calidad definidos, y se manifiestan en algunas situaciones poca consistencia en los contextos del desempeño evaluado, a la cual se le acreditará un puntaje de 1.

- *No satisfactorio*, La contribución individual se cumplió o no se cumplió, no se evidencia ninguno de los criterios definidos, y el evaluado no hizo esfuerzo por cumplirla, es decir el evaluado nunca demostró sus actuaciones intencionales, por tal razón tendrá una acreditación de 0.

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

1.3.1. Definiciones de estrategias.

La evolución del desarrollo de la educación se ha impuesto con la debida fundamentación y dentro de un marco de ideas, determinadas expresiones para identificar acciones y procesos del acto educativo. Con el tiempo éstas han ido cambiando, sustituyéndose por otras más válidas desde una perspectiva con la que se examina la enseñanza y el aprendizaje. Por ello debemos acatar un término que nos permita realizar una planeación para generar situaciones complejas relacionadas con el aprendizaje y la enseñanza para aplicarlas de siempre de manera consciente

(Vallejo Carlos, 2004, p.2). “En el campo educativo, y con el desarrollo de los paradigmas cognitivo contextual, así como del constructivismo, el concepto de estrategia ha sido transferido, al ámbito de la educación en el marco de las propuestas de enseñar a pensar y de aprender a aprender”

Debe considerarse que las estrategias diseñadas por los docentes para que el estudiante aprenda a desempeñarse íntegramente con persona, no puede ser una técnica ni una actividad, ni un método, ni un ejercicio, es algo más elaborado y organizado sustentado de una teoría, pero que debe ser operativo y congruente con los nuevos paradigmas y modelos de este siglo.

(Monoreo Carles, 1998), dice que “son procesos de toma de decisiones en los cuales el alumno elige y recupera, de manera coordinada, los conocimientos que necesita para complementar una determinada demanda, dependiendo de las características de la situación educativa en que se produce la acción”

De este modo la estrategia sería los procedimientos entendidos como conjunto de pasos, operaciones o habilidades que un neófito emplea en forma consiente, controlada e intencional como instrumentos flexibles para aprender sustancialmente y ser generador de solución de problemas, donde figure el bienestar del alumno, y la personalidad del docente se manifieste como la mano creadora de ambientes planeados para el aprendizaje y desarrollo de capacidades, destrezas, valores actitudes, y el manejo de recursos estratégicos, que dista mucho de aquellos planes para organizar la clase y terminar con el programa de estudio.

“En un entorno dinámico, diseñar una estrategia aparece actualmente como el tema destacado” (Grant, 1995). “La supervivencia y competencia por el futuro descansa en la capacidad de renovarse o cambiar” (Hamel, Prahalad, 1991).

1.3.2. Tipos de estrategias.

Para (Morín Edgar, 2004) “la necesidad de seguir la acción del joven, sus movimientos y su evolución, junto a la opción de observarla sin intervenir, de potenciarla o corregirla, constituye el núcleo de las estrategias a seguir”. Por ello se tiene que materializar la estrategia, debemos de asegurarnos de aspectos para lograr el éxito deseado, como:

- Implicación del personal directivo, puesto que ellos han de ser los animadores que coadyuven a organizar, dar a conocer, fomentar las políticas educativas en los distintos niveles para que todos los miembros se involucren en el proceso de cambio.
- Disponer de la suficiente flexibilidad en todos los miembros de la institución educativa para realizar ajustes a la estrategia planteada. La rigidez al cambio dificulta el éxito en la ejecución de la estrategia debido a que siempre se producen cambios que no se han previsto.
- Demarcar la misión, visión, valores comunes y principios estratégicos, que deben formalizar el modelo de la institución, con particular énfasis en los rasgos diferenciales que pretende desarrollar respecto de instituciones similares.

Esto nos conducirá a definir procedimientos como (métodos, técnicas, actividades) por los cuales el docente y docentes, organizan las acciones de manera consciente para lograr metas previstas e imprevistas en el proceso de enseñanza aprendizaje.

1.3.2.1. En la gestión legal.

En este ámbito el encuentro pedagógico se lo debe efectuar de manera presencial entre el docente y las autoridades del sistema educativo nacional en todos sus niveles jerárquicos estableciéndose un diálogo fluido, cordial, afectivo y sustentado sobre todos los marcos integradores de presentación de información, nueva, sorprendente, incongruente con políticas anteriores, que faciliten la legitimidad y credibilidad con el objeto trabajar sobre las estrategias diseñadas. (Michela Meyer, 2002) sostiene que “los actores educativos deben actuar horizontalmente, no eludir el conflicto, sino que ayudar a negociarlo y gestionarlo”, esto se logra con la participación activa y optimista de los entes involucrados en el mejoramiento de la calidad educativa.

La función directiva es definida por (Veciana José María, 2002) como “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y

objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder”. Ello indica que es un proceso difícil pero no imposible que se puede lograr interviniendo adecuadamente sobre las acciones a emprender, por ello podemos señalar las siguientes directrices para esta gestión:

- Capacitación periódica pedagógica y profesional necesaria para las actividades docentes.
- Acatamiento en la ejecución del Reglamento Interno de la institución educativa.
- Implementación de las destrezas con criterios de desempeño en las actividades áulicas.
- Promover y estructurar procesos de aprendizaje que estimulen el aprender a aprender, integrando la metodología de la investigación al currículo.
- Identificación y atención especial a talentos diferentes, mediante programas especiales para estudiantes identificados como talentos.
- Ayudar al departamento de consejería estudiantil en lo posible, para que cumpla sus actividades que la ley les exige.

Dando cumplimiento a la mayoría de estas pautas podríamos fortalecer la gestión legal en el establecimiento educativo.

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

Manifiesta (Tedesco, Juan Carlos, 1992) que “una estrategia debe situarse en la forma de reflexión, acción prospectiva de carácter intrínsecamente participativo”. Por eso debemos recapacitar sobre lo que pasa, se planea, se implanta y producen resultados. La estrategia para la implantación del currículo como una fase de innovación muy importante para que se ponga en práctica, depende de las actitudes, preferencias por determinados valores, pero también del conocimiento y de las destrezas para poder usar un determinado currículum; si bien, no se puede considerar que una implantación ha tenido éxito hasta que una innovación curricular se ha institucionalizado.

Es relevante el conocimiento porque supone la consideración del profesor como un profesional, sabe qué debe hacer y por qué y en qué condiciones, lo cual hace posible la autonomía en las decisiones y en las prácticas. El conocimiento hace posible la evolución de la estrategia desde la perspectiva de la fidelidad a otras formas más profesionales de práctica educativa innovadora y la planificación curricular autónoma conforme a las exigencias de los alumnos y la institución donde labora. Pero ello exige un aprendizaje en el que el docente construya y valide su conocimiento en el contexto de la institución en la que se pon en práctica la innovación, y de la sociedad para la que se crea la innovación.

Por ello, la planificación debe basarse en tres pilares, para que la estrategia ayude a desarrollar una cultura innovadora en la institución educativa; uno el análisis de la enseñanza del currículo como tarea profesional, en el conocimiento de las necesidades de los profesores, y en el conocimiento sobre el aprendizaje adolescente y deben proporcionar de construir o reconstruir sobre su propio conocimiento sobre los diversos tipos de contenidos, así los destaca (Pozner Pilar, 1995, 41).

Citando a (Capell, 1992), sobre la planificación como instrumento para “prever por anticipado la acción docente debidamente fundamentada; qué se hará, cómo y por qué”.

Entendiéndose como una tarea de reflexión, donde el docente mueve sus esquemas sobre la interpretación del proceso de enseñanza aprendizaje que deben regir la acción en el aula y fuera de ella.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

Este tipo de estrategias centran su énfasis en los actores del proceso de enseñanza aprendizaje, es decir alumnos y docentes. “Las estrategias activas o sea aquellas que se centran exclusivamente en el docente sustentan un enfoque cognitivo de aprendizaje y se fundamentan en el autoaprendizaje, se basa en el desarrollo del pensamiento, razonamiento crítico, y el avance de los conocimientos adquiridos” (Silver Tiburcio, 2002). Por tal razón la enseñanza aprendizaje debe planificar una evaluación centrada en los diversos productos del aprendizaje debido a la importancia y aplicación de los ámbitos reales en los que el alumno se desarrolla o desarrollará al terminar la instrucción secundaria.

Otras estrategias son las mediaciones didácticas, ya que el nivel de complejidad de los contenidos así lo requieren. El proceso es uno de los determinantes en el aprendizaje, porque implica una serie de aspectos conducentes a un propósito común. Las mediaciones didácticas se configuran como un conjunto de estrategias que ayudan al alumno en la progresiva comprensión de elementos de conocimiento y en la aplicación de los mismos a circunstancias concretas, para verificar el cumplimiento de leyes y principios, para verificar hipótesis, procedimientos, secuencias.

Señala (Soubal S, 2006) “que los objetivos de las etapas de escolaridad obligatoria están explicitados en términos de capacidades a adquirir con sus componentes básicos, en lo cual las estrategias de aprendizaje que junto con los conocimientos del área o materia que se trate, constituyen los elementos integrantes de la aplicación práctica de las estrategias desarrolladas.” Esto permite inferir que deben tener un carácter integrador, debiendo ser

adquiridas y reforzadas en la educación obligatoria, y ampliadas hacia la consecución de otro tipo de competencias.

Desde el punto del constructivismo del aprendizaje, es posible conceptualizarlo como “una operación mental que involucra una serie de procesos cognitivos coordinados que se despliegan en la persona ante la ejecución de una tarea o ante la exposición de un problema que debe ser resuelto” (Lucio, 1994). Por tanto, se debe ejercer actividades propositivas que se reflejan en las fases del procesamiento de la información: fase de adquisición, fase de codificación, fase de recuperación, y la fase de apoyo.

En esta gestión se debe actuar crítica, proactiva y reflexivamente, con el propósito de favorecer su autoformación, como también el emprendimiento y mejoramiento continuo de su realidad, que le permitan promover la inclusividad y la atención en su futuro desenvolvimiento profesional.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

(Grinberg Jacobo, 1990) dice que “el liderazgo educativo es la capacidad de articular, conceptualizar, crear y promover espacios y posibilidades para un cambio crítico y efectivo de las condiciones que inhiben el mejoramiento de todos y para todos”, por lo tanto su desarrollo debe tener como base el desarrollo social y comunicativo para entablar con los actores del sistema educativo un clima de confianza, buenos procesos de comunicación, espacios y tiempos para la interacción y formación de los miembros de la institución educativa.

Los líderes, tienen su impacto real y efectivo tanto en el cuerpo de docentes y estudiantes de la institución educativa, la revisión académica identifica que las estrategias que se deben diseñar deben estar en función de las principales variables que inciden en un mejor desempeño de los establecimientos y del sistema educativo nacional. “El líder debe centrar su estrategia en el quehacer educativo en: formular, hacer seguimiento y evaluar las metas y objetivos del establecimiento, los planes y programas de estudio, y los canales de comunicación entre toda la comunidad educativa” (Vergara Javier, 1999, p. 228). Esto implica organizar, orientar y observar las instancias del trabajo técnico pedagógico y desarrollo profesional.

Es viable también que el liderazgo establezca rutinas desde el principio aunque el objetivo se haya esfumado, de ahí que resultante conveniente que se enfoque hacia dos metas: una para focalizar los objetivos a largo plazo, como podría ser medir los indicadores de logro al fin de cada quimestre y focalizar toda la energía a tareas a corto plazo, que en nuestro

sistema educativo sería al terminar cada parcial. Es interesante que el buen líder sea flexible en el trabajo que desarrollo pero exigente al cumplirlo.

“Las estrategias que diseñe el líder deben estar definidas por tres dimensiones, la de un planificador, organizador y evaluador”, así lo destaca (Covey Stephen, 2000, p.300):

- Planificador, es lo más fundamental de las funciones, porque de ellas parten las demás. Por ello, planear, es, pues, decidir de antemano qué hacer, cómo hacerlo, y con quién llevarlo a cabo, establecer los requisitos para alcanzar la meta de la manera más fácil, eficaz, eficiente, efectiva y más barata posible.
- Organizador, las responsabilidades implican un cierto número de condiciones básicas. Se debe elaborar la estrategia de tal manera que el proceso ayude a que el esfuerzo en conjunto sea eficaz, las funciones que debe desempeñar y saber dónde y cómo realizar la labor. Así mismo se debe jerarquizar el orden de importancia de las actividades.
- Evaluador, constatar si todo se ha realizado de acuerdo a la estrategia diseñada, a las órdenes impartidas y a los principios admitidos, valorizándolo y si es posible aplicar medidas correctivas, de tal manera que la ejecución se lleve de acuerdo con lo planificado, y así lograr las metas propuestas.

Por ello, la práctica de un buen líder debe desafiar y mejorar procesos, buscar oportunidades de cambio, congruencia al decidir y actuar y ser un ejemplo para alcanzar metas.

Por último es necesaria la distinción del líder pedagógico y comunicativo encargado de la gestión del currículum escolar y la relevancia fundamental que tienen sus aportes en la institución educativa para que permita abrir un foco de estudios e investigaciones para garantizar el éxito de las estrategias en los planes de mejoramiento en cuanto a una metodología práctica, una institución dúctil al cambio, fluidez en la comunicación interna y la utilización cada vez más acentuada de las nuevas tecnologías para la mejora de la institución en todos los órdenes.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

El diseño de investigación constituye “El plan o estrategia que se desarrolla para obtener información que se requiere en una investigación” (Hernández, 2006). El diseño debe responder a las preguntas de investigación, las mismas que son:

- ¿Con qué frecuencia los docentes en Ciencias de la Educación aplican los conocimientos en su práctica educativa?
- ¿Qué importancia otorgan los docentes a los diferentes ámbitos de la gestión educativa?
- ¿Cuál es el nivel de conocimiento que tienen los docentes para su desempeño docente?

De ahí que el tema propuesto por el equipo de investigación de la UTPL “El desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”, en el proceso investigador tendrá que circunscribirse a la realidad en la cual se desempeña el docente.

Por lo tanto, la investigación que se propone es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, ya que se 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 tal cual se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

- Transversal: Investigaciones que recopila datos en un momento único.
- Exploratorio: Se trata de una exploración inicial en un momento específico.
- Descriptivo: Se podrá indagar los niveles de una o más variables en una población dada.

2.2. Contexto

La investigación se desarrolló en la ciudad de Zumba, Cantón Chinchipe, provincia de Zamora Chinchipe en el Sur Oriente Ecuatoriano, se investiga a una muestra de cinco docentes del Colegio Técnico Industrial “Zumba”, que desempeñan su labor como docentes de básica superior y bachillerato.

El Colegio Técnico Industrial “Zumba”, se ubica en la parroquia urbana de Zumba, en Avenida del Colegio y Avenida del Ejército S/N, la misma que fue creada mediante acuerdo ministerial Nro. 1556 del 28 de octubre de 1967. Actualmente cuenta con las secciones Diurna y Nocturna, desde el octavo año de Educación General Básica hasta el Tercer Año de Bachillerato, es una institución de tipo fiscal, cuenta con 420 alumnos en la sección diurna y 113 alumnos en la sección nocturna (en esta sección no funciona el octavo año de Educación General Básica), y con una planta de 43 docentes; 33 docentes en la sección matutina y 10 docentes en la sección nocturna.

Su misión es formar bachilleres capaces, autónomos, críticos, reflexivos, democráticos para contribuir al desarrollo socio económico del país. Su visión ser líder en la educación de la región sur oriental capaz de cumplir las funciones con eficiencia, eficacia y efectividad, y que sea reconocido por su alto grado de desarrollo técnico, científico y humanístico.

2.3. Participantes

“El universo o población es un grupo de personas o cosas similares en uno o varios aspectos, que forman parte del objeto de estudio” (Eyssautier Maurice, 2002, p.196).

“La muestra se define como un determinado número de unidades extraídas de una población por medio de un proceso llamado muestreo, con el fin de examinar esas unidades con detenimiento, de la información resultante se aplicará a todo el universo” (Eyssautier Maurice, 2002, p.196).

Con la debida autorización del señor Rector, se procedió a conversar con el grupo de docentes que participaron en la investigación con la finalidad de orientar sobre la importancia que tiene el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en los ámbitos de: gestión legal, gestión de la planificación institucional y curricular, gestión del aprendizaje y gestión del liderazgo y comunicación.

El universo bajo estudio son cinco docentes de la Unidad Educativa “Zumba”, que por impartir clases en el bachillerato son los maestros indicados para los fines de la investigación. El tipo de muestreo elegido es probabilístico ya que cada uno de los docentes tiene la misma oportunidad de ser elegido, esto significa que la selección de los componentes de la muestra es independiente de la persona que hace el estudio y es controlada en forma objetiva de modo que los componentes sean escogidos estrictamente al azar.

Los docentes de la muestra que llenaron el cuestionario de autoevaluación de su desempeño docente son:

- Un docente del Área de Química de la sección nocturna que imparte clases al primer año de bachillerato de Ciencias Generales.
- Un docente del Área de Física Química de la sección nocturna que imparte clases al segundo año de bachillerato de Ciencias Generales.
- Un docente del Área de Física de la sección nocturna que imparte sus clases al primer año de bachillerato de Ciencias Generales.
- Un docente del Área de Matemática de la sección diurna que imparte sus clases al tercer año de bachillerato de Ciencias Generales.

- Y un docente del Área de Historia y Ciencias Sociales que imparte sus clases al segundo año de bachillerato en Ciencias Generales.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos.

El cambio social y educativo que se propone realizar a través de la presente investigación, donde se busca a través del estudio de la acción diaria del profesorado conocer su desempeño en el proceso de enseñanza aprendizaje por medio de la articulación de diversos métodos que permitan explicar y analizar los objetivos de la investigación.

- *Método descriptivo*, es útil en el campo educativo, ya que se aplica cuando se plantea la necesidad de producir conocimientos que describan situaciones, eventos y hechos educacionales. El objetivo de este método es explicar y analizar el objeto de la investigación, es decir ¿cómo es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje?
- *Método analítico sintético*, consiste en la desmembración del objeto de estudio en todos sus elementos integrantes, para investigar su naturaleza, relaciones y efectos, o sea implica resolver el todo actual en las diferentes partes que lo integran, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudarán a la comprensión y conocimiento de la realidad.
- *Método inductivo y el deductivo*, permite configurar el conocimiento y a generalizar de forma lógica los datos empíricos a alcanzarse en el proceso de investigación.
- *Método estadístico*, se utiliza para recopilar, elaborar e interpretar datos numéricos por medio de la búsqueda de los mismos y de su posterior organización, análisis e interpretación. La utilidad de este método se concentra en el cálculo del muestreo y en la interpretación de los datos recopilados.
- *Método hermenéutico*, permite la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico; y, facilita el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico.

2.4.2. Técnicas.

De entre las técnicas que ayudan al proceso de investigación, tenemos las siguientes:

2.4.2.1. Técnicas de investigación bibliográfica.

Para la recolección y análisis de la información teórica y empírica, se puede utilizar las siguientes técnicas:

- *La lectura*, como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre la gestión pedagógica y clima de aula.
- Los *mapas conceptuales y organizadores gráficos*, como medios para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teórico – conceptuales.
- El *resumen o paráfrasis*, como medio para presentar un texto original de forma abreviada; éste permite favorecer la comprensión del tema, entender mejor el texto y redactar con exactitud y calidad.

2.4.2.2. Técnicas de investigación de campo.

Nos ayudarán a elaborar sistemas de organizar y clasificar la información, y utilizaremos las siguientes:

- *La observación*, a través de la percepción sistemática y dirigida a captar los aspectos más significativos de los objetos, hechos, realidades sociales y personas en el contexto donde se desarrollan normalmente. En la investigación se utiliza la *observación indirecta*, ya que se toma nota de hechos que suceden ante los ojos de los investigadores, midiendo el comportamiento externo de los docentes en sus clases diarias. La observación es indirecta, ya que no hay interrelación directa con el medio y con la gente para realizar los estudios de observación de campo.
- *La encuesta*, apoyada previamente en el cuestionario diseñado de la manera más técnica y confiable e invitándoles a contestar de la forma más sincera posible una serie de preguntas en relación a su desenvolvimiento en labor áulica. El cuestionario tiene dos objetivos bien delimitados: el primero se refiere a que está formado por preguntas que requieren respuestas de hechos concretos, previamente determinados, limitándose al encuestador a transcribir fielmente las respuestas otorgadas por el encuestado; y, la segunda obtener información sobre la práctica pedagógica del docente en relación a los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje y del liderazgo y comunicación.

2.4.3. Instrumentos.

Para la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

- Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en los ámbitos de gestión: legal, de planificación, del aprendizaje y del liderazgo y comunicación. (Anexo 1.)
- Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación. (Anexo 2.)

2.4.3.1. Cuestionario ad hoc para autoevaluar el desempeño del docente en los ámbitos: legal, de planificación, del aprendizaje y del liderazgo y comunicación.

El cuestionario fue elaborado por el equipo de investigación, tomando como fundamento los criterios de los estándares de desempeño docente propuestos el Ministerio de Educación (2011) ; así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de las carreras de Ciencias de la Educación de la UTPL y que se desarrollan a través de lo Practicum ofertados en la malla curricular.

El objetivo del cuestionario es identificar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje y del liderazgo y comunicación.; con el fin de reflexionar sobre el nivel de gestión docente y mejorar su práctica.

El cuestionario se encuentra estructurado en dos partes:

- La primera relacionada con los datos de identificación de los centros educativos (nombre, tipo y ubicación de la institución) y de los docentes (sexo, edad, años de experiencia, nivel de formación, nivel de educación en el que trabaja, modalidad de trabajo y relación laboral del docente).
- La segunda parte corresponde a la autoevaluación del desempeño docente y está conformado por cuatro ámbitos, cada uno de los cuales será evaluado tomando en cuenta los siguientes aspectos: *frecuencia*, que se refiere al cumplimiento de la actividad y el nivel desarrollo por parte del docente; *importancia*, prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión; y, *nivel de conocimiento*, el saber que posee el docente en relación a cada uno de los ámbitos de la gestión.

Los ámbitos que se evalúan con el cuestionario son:

- *La gestión legal*, evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que tiene el docente en relación a los principios fundamentales contemplados en el marco legal educativo y la aplicación en su práctica profesional.
- *La gestión de planificación institucional y curricular*, evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que tienen los docentes en el diseño y operatividad de la planificación institucional y curricular.
- *La gestión de aprendizaje*, evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento de los docentes en relación a las actividades desarrolladas en el proceso didáctico.

- *La gestión de liderazgo y comunicación*, evalúa el nivel de frecuencia, importancia y conocimiento que el docente promueve para la interacción e interrelación en el aula y con el entorno educativo.

2.4.3.2. Registro de observación del proceso didáctico pedagógico de los docentes en el aula.

El registro de observación fue elaborado tomando como fundamento los estándares de gestión del aprendizaje de los docentes propuestos por el Ministerio de Educación (2011); así como las competencias profesionales que adquieren los titulados de la carrera de Ciencias de la Educación de la UTPL y que se desarrollan a través de la Practicum ofertados en la malla curricular.

El objetivo del registro de observación es identificar la gestión: del aprendizaje, liderazgo y comunicación que realiza el docente en el aula con el fin de reflexionar sobre el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa. Este instrumento se compone de dos ámbitos de gestión: el de aprendizaje y el de liderazgo y comunicación que se evalúan a través de la frecuencia, es decir el cumplimiento de la actividad y el nivel de desarrollo.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento Humano.

Para el desarrollo de la investigación se requirieron:

- Un equipo de investigación de docentes de la UTPL.
- Un Egresado de la UTPL de la Modalidad Abierta y a Distancia en la carrera de Ciencias de la Educación mención en Física y Matemática, y matriculado en el Programa Nacional de Investigación “Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje”.
- Cinco docentes de la Unidad Educativa “Zumba” que laboran de manera presencial en dicha institución educativa.
- Ciento veinte y dos alumnos de la Unidad Educativa “Zumba” de la sección diurna y nocturna del nivel de bachillerato.
- Un docente tutor designado por el equipo de investigación de la UTPL.

2.5.2. Institucionales.

Se consideró la Unidad Educativa “Zumba”, de la parroquia Zumba del cantón Chinchipe, en la cual se desempeñan 43 docentes en la sección matutina y nocturna.

2.5.3. Materiales.

Se utilizó materiales de tipo didáctico y escritorio.

2.5.4. Económicos.

La realización de la investigación cuenta con los siguientes gastos:

EGRESO	VALOR (\$)
Transporte	50.00
Material didáctico	75.00
Material de escritorio	100.00
Alimentación	60.00
Imprevistos	75.00
TOTAL	360.00

2.6. Procedimiento

El procedimiento metodológico requirió de varios pasos que facilitaron la recolección y sistematización de la información. Para la investigación se procedió de la siguiente manera:

Se seleccionó la institución educativa de fácil acceso como la Unidad Educativa “Zumba” que se encuentra ubicada en el Barrio “San Antonio” en las Avenidas del Colegio y del Ejército S/N al occidente de la ciudad, la cual tiene jornada matutina y nocturna y es de sostenimiento fiscal.

Se presentó la carta dirigida al Rector de la Unidad Educativa “Zumba”, el día 17 de diciembre del 2013 en la secretaría de la institución. El día 18 de diciembre del 2013, se obtiene la aceptación a la solicitud presentada en la que se me autoriza el ingreso a dicho centro educativo en las dos secciones matutina y nocturna firmada por el Rector de la institución en la cual se manifiesta que en primera instancia coordine con el Jefe de Talento Humano para establecer los docentes de bachillerato que pueden colaborar en la investigación así como los días y horas.

A partir de la conversación con el señor Rector, se procedió a desarrollar la investigación en los siguientes momentos:

- *Primer momento*, en horas de la tarde del 18 de diciembre del 2013, se solicita la entrevista con el Jefe de Talento Humano y los Vicerrectores e la sección diurna y nocturna, en la cual se propone todos los lineamientos, alcance y seriedad en esta investigación, los objetivos que se quieren alcanzar y como la UTPL ha diseñado un conjunto de acciones concretas que servirán para mejorar el desempeño docente en los centros educativos de nuestro país en el proceso de enseñanza aprendizaje, y el

compromiso como estudiante de Ciencias de la Educación de entregar un reporte final con los resultados obtenidos y una propuesta de intervención aplicable al contexto educativo y a la necesidad de formación de los profesores.

El Jefe de Talento Humano, manifiesta que hay que dialogar con cada uno de los docentes del bachillerato, dicha entrevista se la debe realizar en horas en los cuales los docentes no tengan clases o en horas de la tarde con el fin de no interrumpir la jornada estudiantil.

- *Segundo momento*, se procede a entrevistar a cada docente en diversas horas y fechas con la exposición de los objetivos a lograr de la investigación, la confidencialidad de los datos proporcionados, el anonimato de los investigados, y la seriedad de la investigación; así como entregar el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y establecer el horario en la que me autorizaban entrar a sus clases para proceder al registro de observación de las actividades docentes. Este momento tuvo su inicio el 18 de diciembre del 2013 en la sección nocturna hasta el 20 de enero del 2014.
- *Tercer momento*, codificación de los dos instrumentos: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y el registro de observación de las actividades docentes en la matriz Excel. Dicho material cargado de acuerdo a los datos de las entrevistas a los docentes y el registro de observación de sus clases fueron enviados al correo jirojas@utpl.edu.ec para su respectiva revisión y posterior corrección el día 23 de enero del 2014.

CAPÍTULO III. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

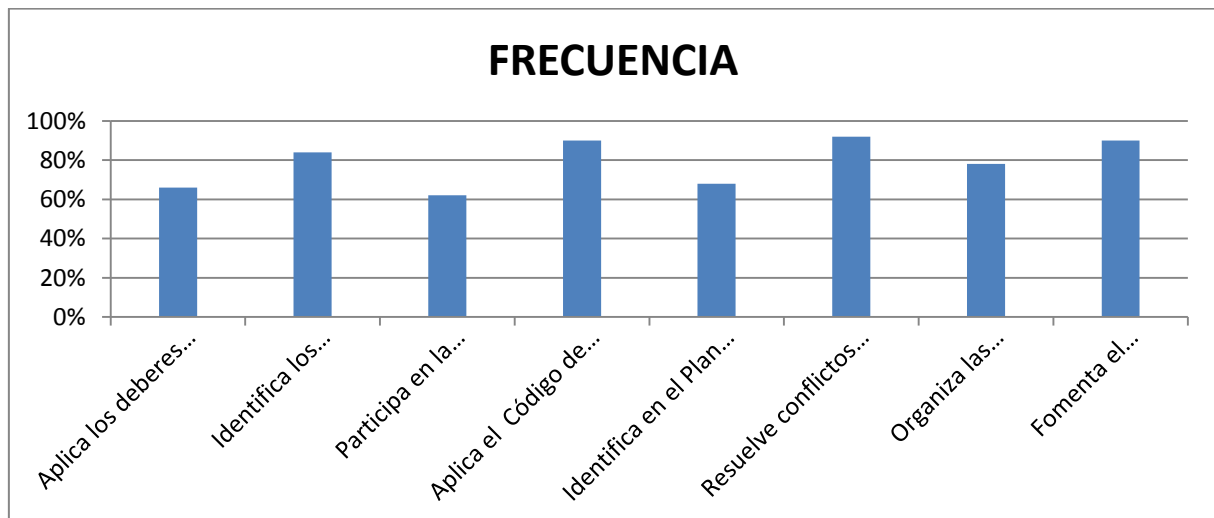
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	6,60	66%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,40	84%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	6,20	62%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	6,80	68%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	7,80	78%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	90%
	TOTAL	63,00	
	PROMEDIO	7,88	78.75%

Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

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



Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

La tabla 1 hace referencia a los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, podemos observar que los docentes investigados resuelven conflictos en el aula e institución en un orden del 92%, aplican el Código de Convivencia Institucional y fomentan el cumplimiento del Reglamento Interno en un orden del 90%. Es importante señalar que los docentes no contribuyen íntegramente a la construcción del Código de Convivencia ubicándose este indicador en un orden del 10%, puntuación baja en

contraste con otros indicadores, no obstante lo utilizan en su labor diaria. La medida de localización es resistente debido a que no está muy alejada de valores extremos.

Los datos obtenidos de la investigación, permiten establecer que si bien es cierto se resuelven conflictos de aula con la aplicación del Código de Convivencia Institucional y el Reglamento Interno de la institución, los docentes no participan de forma ecuaníme en la construcción de los mismos, esto a futuro puede crear conflictos de tal forma que todos los docentes deben concretarse a la estructuración de documentos normativos para establecer y decidir decisiones que orienten y agrupen el sentido de todos estos indicadores en una matriz aplicable y colaborativa.

La LOEI en su artículo 112, manifiesta que: "el desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación", de tal forma que el docente debe definir los dominios, las competencias que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo el sistema educativo nacional. Esto es validado por el Ministerio de Educación del Ecuador por medio del Sistema de Desarrollo Profesional Educativo, que busca potencializar la educación en nuestro país mediante acciones estratégicas que inciden directamente en el comportamiento y superación de los diversos actores de la educación.

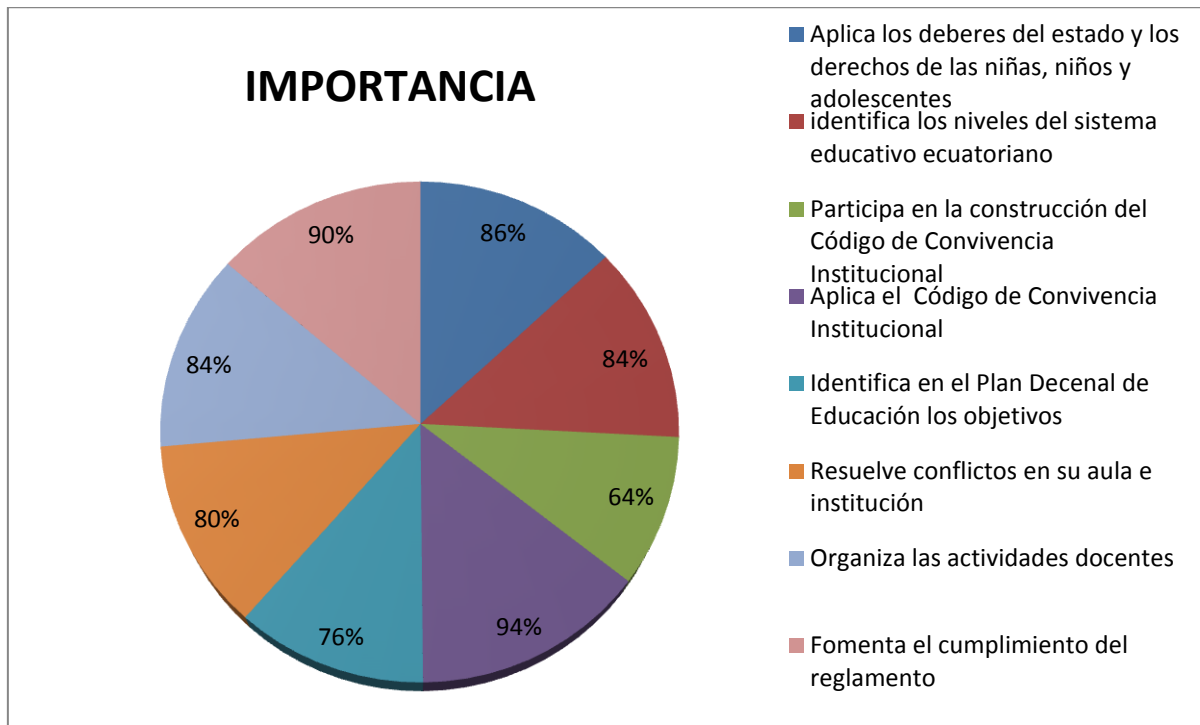
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.

Tabla 2. Niveles de importancia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,60	86%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	8,40	84%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	6,40	64%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,60	76%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,00	80%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,40	84%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	90%
	TOTAL	65,80	
	PROMEDIO	8,23	82%

Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

Figura 2. Niveles de importancia de la gestión legal en el desempeño docente.



Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

La tabla 2 describe una elevada importancia que los docentes investigados dan aplicando las normas plasmadas en el Reglamento Interno y el Código de Convivencia en una escala del 94%, sin embargo los docentes investigados no colaboran en la elaboración de estas normativas internas, ya que alcanzan un orden bajo que llega al 64% frente al porcentaje alto de los demás indicadores. Sin embargo el promedio es robusto porque no se ve afectado por la presencia de valores atípicos.

Estos datos conducen a que los docentes no eluden aplicar las normativas vigentes en la institución, pero no miden el impacto que tendrá en los estudiantes, ya que ellos no estuvieron inmiscuidos cuando se desarrollaron estos documentos que son el sustento legal interno para el funcionamiento de la institución educativa.

Reafirmando lo que sostiene (Montenegro Ignacio, 2007, p. 2), al manifestar que: "el desempeño docente se presenta mediante un conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y escolar", esto induce a que el docente planifique su agenda educativa, construya, promueva y aplique las normas que rigen la convivencia armónica y la resolución pacífica de conflictos.

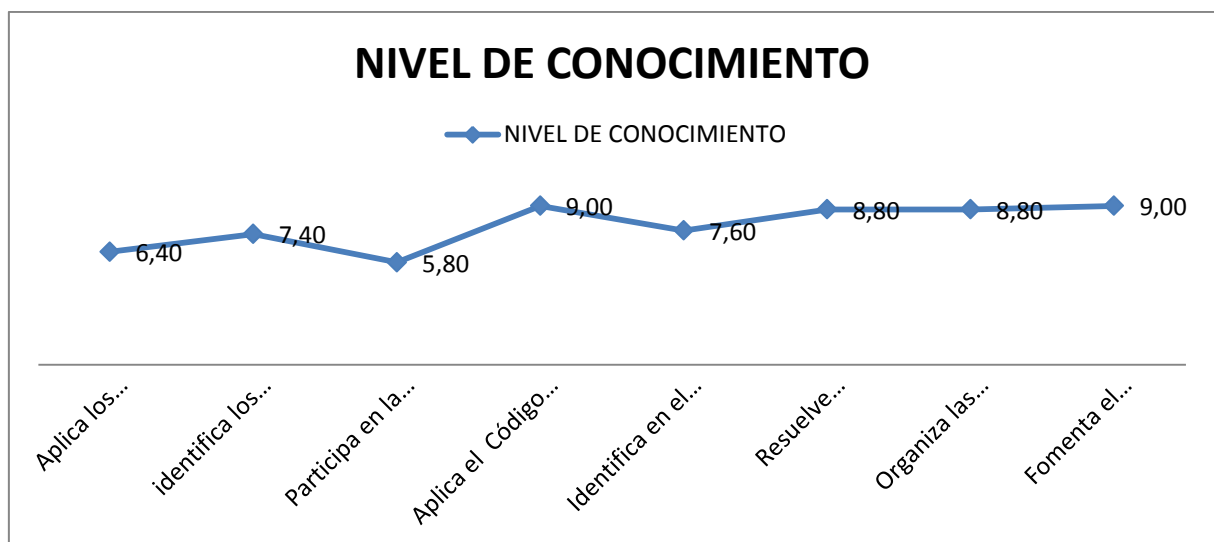
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	6,40	64%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	7,40	74%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	5,80	58%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,00	90%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	7,60	76%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	8,80	88%
1.7	Organiza las actividades docentes	8,80	88%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	90%
	TOTAL	62,80	
	PROMEDIO	7,85	78,5%

Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

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



Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

La tabla 3 muestra un atenuado conocimiento de los docentes investigados al aplicar los documentos legales institucionales como son: el Reglamento Interno, Código de Convivencia, así mismo son colaborativos al realizar actividades académicas lo que alcanza un orden del 88%. Lo que respecta a la participación del docente en la construcción del Código de Convivencia Institucional llega a un 58%, esto representa un bajo porcentaje bajo

frente al resto de indicadores de esta categoría. El promedio es resistente porque no está muy alejado de la presencia de valores extremos.

Esto conlleva a deducir que los docentes investigados saben cómo deben desempeñarse en su rol como docentes, sin embargo no lo asumen con potencialidad que trascienda en su labor de educar. Por ello, el conocimiento que abarca el docente debe ponerlo en práctica en su labor diaria, coadyuvando a los diversos actores que actúan en su contexto institucional.

Al ser "el desempeño docente un conjunto de competencias básicas y específicas" como lo señala (Antoni Zabala, 2007, p. 46) debe desenvolverse en un contexto multidimensional que incluya niveles que reflejen una coherencia entre el ser, el saber y el saber hacer, los docentes deben conocer y adaptarse a las nuevas situaciones, y participar en el trabajo colaborativo con compromiso ético y social.

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

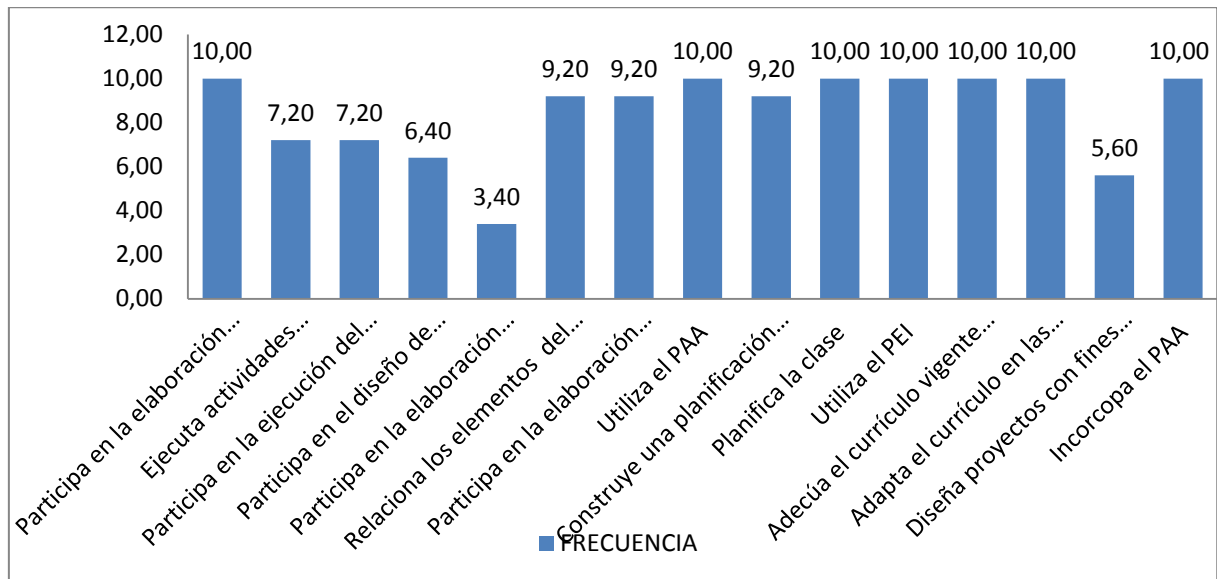
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	10,00	100%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	7,20	72%
2.3	Participa en la ejecución del POA	7,20	72%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	6,40	64%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	3,40	34%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10,00	100%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	10,00	100%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	5,60	56%
2.15	Incorpora el PAA	10,00	100%
	TOTAL	127,40	
	PROMEDIO	8,49	84,9%

Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

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



Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

Se puede apreciar que los docentes investigados actúan frecuentemente en adaptar el currículo en diferentes áreas, adecuar el currículo vigente en su aula, participa y utiliza el PEI, planifica diariamente su clase, utiliza el PAA en orden del 100%, mientras que escasamente participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos y diseña proyectos con fines educativos que llegan a un 34 y 56% respectivamente. El promedio es poco resistente debido a que se ve afectado por la presencia de un valor atípico correspondiente al 34% en la participación en la elaboración del plan de riesgos.

Es importante señalar que la mayoría de los docentes investigados no improvisan su clase, ya que anticipadamente diseñan la relación entre componentes curriculares: contenidos, estrategias metodológicas, recursos e indicadores esenciales de evaluación; participan activamente con todos los actores del sistema educativo en la elaboración del Plan Educativo Institucional, se esmera por profesionalizarse para que su labor diaria pregone un efecto positivo en sus alumnos, y ello permita a éstos, crear capacidades críticas y autocríticas con cualidades innatas de pensamiento y acción.

"La formación inicial para el docente se hace exclusivamente con el objeto de mejorar conocimientos, competencias y actividades profesionales para asegurar eficazmente la calidad de la educación en los educandos", así lo señala (González Isidoro, 2010, p. 20) en su libro "El nuevo profesor de secundaria"; lo que conlleva a crear un escenario de tarea docente, donde el maestro participe y ejecute actividades complejas y completas que integren la organización, programación y planificación de la enseñanza.

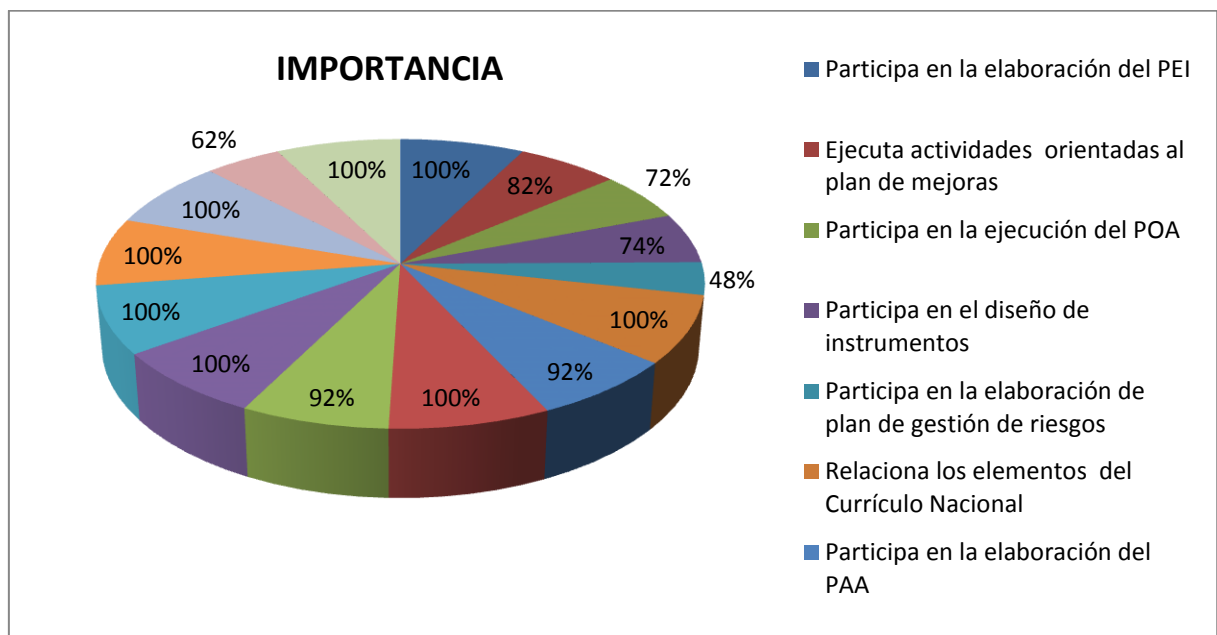
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	10,00	100%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,20	82%
2.3	Participa en la ejecución del POA	7,20	72%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	7,40	74%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	4,80	48%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	10,00	100%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10,00	100%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	10,00	100%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	6,20	62%
2.15	Incorpora el PAA	10,00	100%
TOTAL		132,20	

Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

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



Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

Lo que respecta a la importancia que los docentes dan a la planificación curricular, utiliza e incorpora el programa anual de asignatura, sintiendo ahínco por construir y elaborar el Plan Educativo Institucional, adecúa el currículo vigente en el aula de acuerdo a las necesidades e intereses de los actores educativos, adapta el currículo en las diferentes áreas disciplinarias tomando en cuenta su contexto educativo con un peso del 100%. Sin embargo, hay un escaso interés lo que tiene que ver con elaboración de plan de gestión de riesgos, y participación en el Plan Operativo Anual cuya ponderación apenas alcanza un 48%. La tendencia de los indicadores que se presentan en la tabla 5, muestran que los mismos se localizan alrededor de un 100%, debido a que los maestros dan prioridad a las actividades de planificación dentro de su gestión. La medida de tendencia central se ve influenciada por la presencia de un valor extremo correspondiente a la poca importancia que se da a la participación en el plan de riesgos.

Los datos arrojados de la investigación permiten dilucidar que la planificación la elaboran los docentes logrando articular todos los niveles de concreción por su importancia, relación y secuencia que tiene con su accionar diario, logrando que se canalice los objetivos educativos con el Plan Anual de la Asignatura y no se deslinden de las directrices que deben seguir. Así mismo, es notorio que los maestros de la Unidad Educativa "Zumba", coadyuvan a la planificación macro curricular, y responsablemente realizan su planificación micro curricular, por lo importancia que representa para ello en su labor diaria dentro y fuera de ella.

(Day Christohper, 2005, p. 15) declara: "que la capacitación está dirigida al docente como individuo de manera activa. Por tanto ellos están involucrados en las decisiones relativas a la dirección y los procesos de su propio aprendizaje" esto procura a que las bases pedagógicas del diseño curricular del Programa de Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica 2010, marchen de la mejor manera destacando aspectos como desarrollo de la condición humana, preparación para la comprensión, etc; todos estos factores enlazados en el Buen Vivir como principio rector.

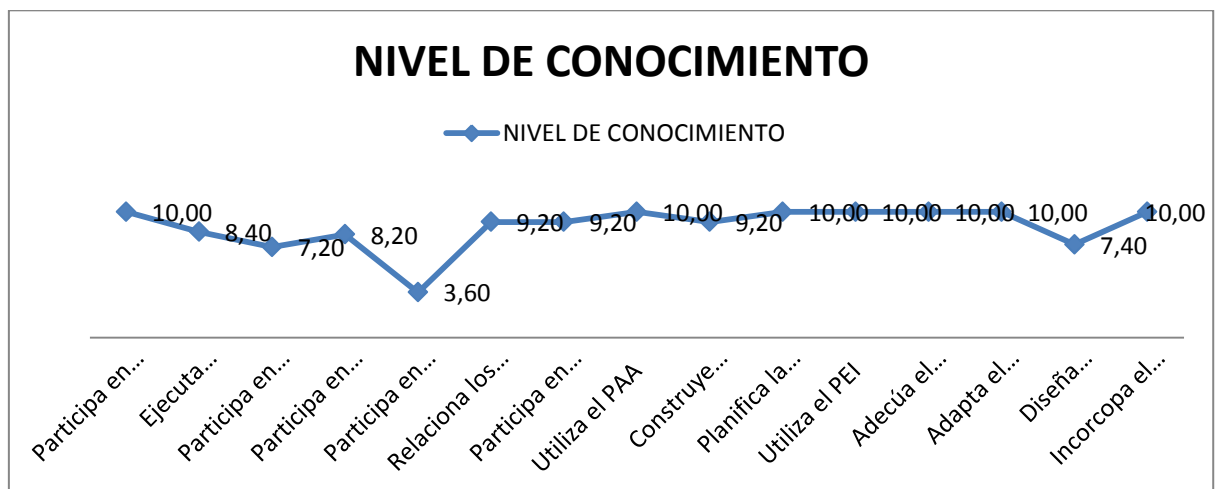
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	10,00	100%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,40	84%
2.3	Participa en la ejecución del POA	7,20	72%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	8,20	82%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	3,60	36%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	9,20	92%
2.10	Planifica la clase	10,00	100%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10,00	100%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	10,00	100%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	7,40	74%
2.15	Incorpora el PAA	10,00	100%
	TOTAL	132,40	
	PROMEDIO	8,83	88,3%

Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba", nivel bachillerato, año 2013 - 2014.

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



Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

Lo que tiene que ver con el nivel de conocimiento en el ámbito de la planificación curricular e institucional los porcentajes se comportan de manera simétrica, debido a que los maestros investigados tienen conocimiento de su actitud en cuanto a participación en la construcción y utilización del PEI, PAA, crear currículos y adaptarlos a su aula y áreas de su interés con una ponderación del 100%, sin embargo conoce muy poco sobre la participación en la elaboración de plan de gestión de riesgos que apenas llega a un 36%. Los indicadores sobre la participación en la elaboración del PAA, relacionar los elementos del currículo nacional en la PAA tienen un comportamiento similar equivalente al 92%. El promedio no es muy robusto debido a que se ve afectado por la presencia de un valor atípico por el poco conocimiento que tienen los docentes para elaborar planes de gestión de riesgos.

Si bien es cierto, en los docentes investigados prevalece el conocimiento para participar, regular el proceso de planificación institucional, curricular como actividad fundamental para orientar acciones institucionales y micro curriculares hacia el cumplimiento de su misión, fines y principios en consonancia con los recursos aportados por la sociedad. En base a los resultados obtenidos de la investigación para este apartado indican la participación responsable y efectiva en la comunidad institucional de acuerdo con los espacios y mecanismos establecidos para tal fin.

Todos estos indicadores tendrán mayor peso si los procesos que implican para cumplirlos tienen activación, dirección y perseverancia de cada uno de los docentes. Así lo postula (Robert Gagné, 1985) al manifestar que: "el aprendizaje es una secuencia de fases o procesos, cada uno de los cuales requiere que se cumplan ciertas condiciones para que el aprendizaje tenga lugar"; de ahí que el aprendizaje académico se logra con la motivación para desempeñarse de manera competente y el conocimiento que se adquiera aflore con objetividad coherente y equitativa.

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

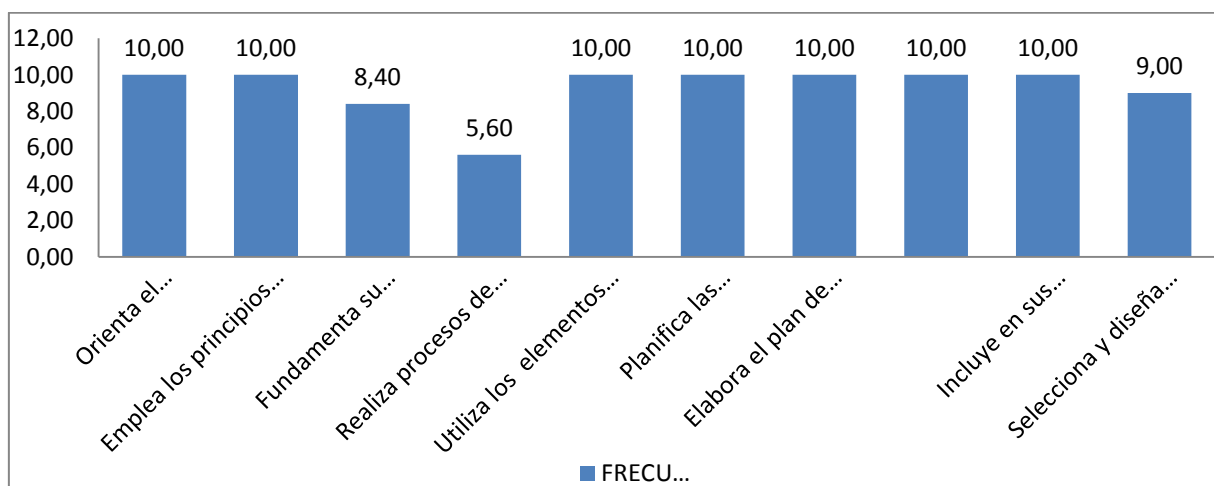
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	11%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10,00	11%
3.3	Fundamenta su práctica docente	8,40	9%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	5,60	6%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	10,00	11%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	10,00	11%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	11%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	11%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	11%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,00	10%
	TOTAL	93,00	100%
	PROMEDIO	9,30	

Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba", nivel bachillerato, año 2013 - 2014.

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



Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

Respecto a los niveles de frecuencia en la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje, los datos que arrojan la investigación desarrollada indican que los docentes

orientan el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseñan, emplean los principios didácticos de la disciplina que imparten en la planificación de clase y las relacionan de acuerdo al currículo vigente, sus planes de clase lo canalizan mediante el Plan Anual de la Asignatura que incluye actividades adecuadas en la planificación para el aprendizaje de sus discentes que equivalen al 100%, examinando el indicador: el docente realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente se aprecia que lo realiza escasamente en un orden del 56%. Esto determina que los maestros a menudo utilizan buenas directrices en su desempeño, pero poco trabaja en investigaciones inherentes al ámbito educativo, lo que debe mejorarse. El promedio es robusto debido a que no se ve muy afectado por la presencia de valores extremos.

El proceso de enseñanza aprendizaje circunscribe actividades para lograr que se cumplan los diversos objetivos y para ello necesitan la multiplicidad de funciones del docente como: búsqueda y creación de recursos didácticos, coordinación con el equipo de área, seguimiento y desarrollo de sus actividades de enseñanza, etc; para realizar frecuentemente la interacción entre lo pedagógico y didáctico para comprender las relaciones causa – efecto en un contexto delimitado acorde a los lineamientos del Ministerio de Educación del Ecuador.

Señala (Cifuentes Víctor, 2001, p. 21) que: "la gestión educativa es la capacidad y el proceso de dirección para la construcción, afirmación o desarrollo de la nueva institución educativa caracteriza por la innovación permanente". De ahí, el modelo de investigación de la situación educativa en un momento determinado incluye la experiencia de los actores del proceso, sus fundamentos ligados a la educación y la cultura con interacción intencional, sistemática e integral del docente y discente, esto conlleva a que la planificación adquieran un sentido pedagógico, mediacional, adaptable y reflexivo.

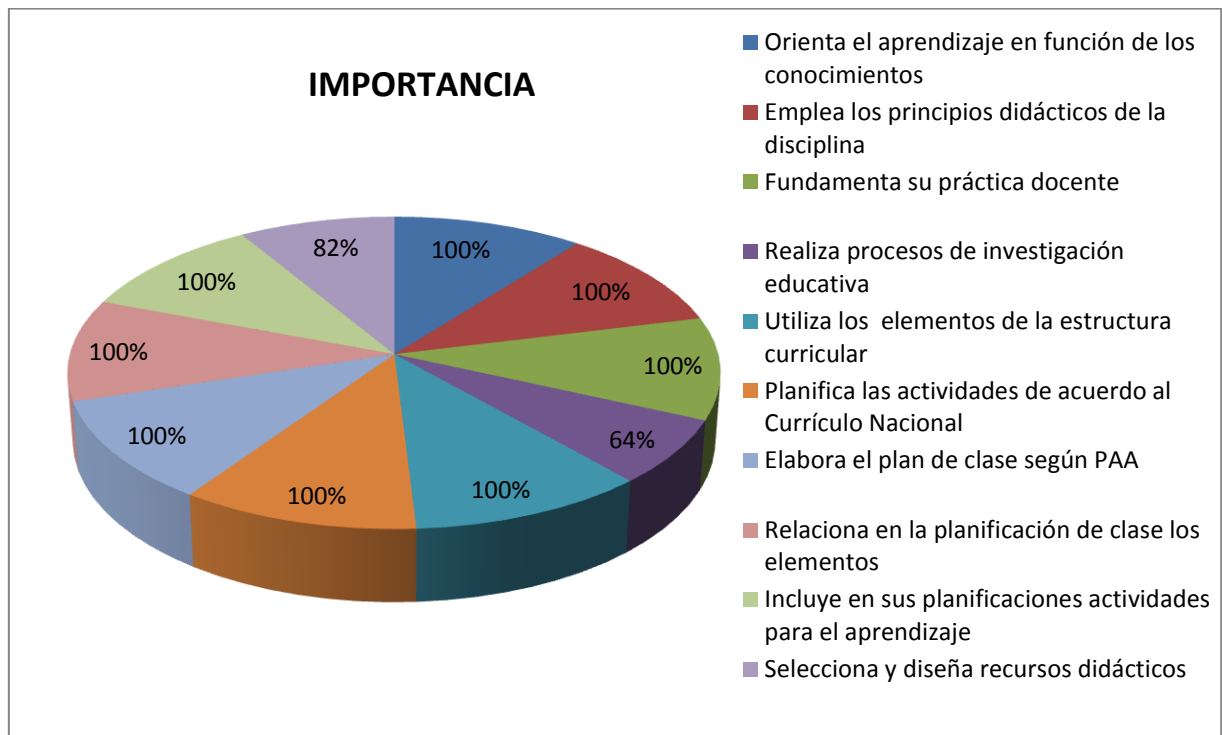
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

Tabla 8. Niveles importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10,00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10,00	100%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	6,40	64%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	10,00	100%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	10,00	100%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	100%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,20	82%
	TOTAL	94,60	
	PROMEDIO	9,46	94,6%

Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

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



Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

La tabla 8 determina que los docentes investigados en su mayoría dan la importancia que requieren los diferentes elementos necesarios para la composición semántica del proceso de planificación, esto lo logran utilizando indicadores como: orienta el aprendizaje en función de los conocimientos, emplea principios didácticos de disciplina, fundamenta su práctica docente, utiliza elementos de la estructura curricular, planifica actividades de acuerdo al currículo nacional, elabora el plan de clase de acorde al PAA, incluye actividades de acuerdo al aprendizaje, relaciona los componentes curriculares en su planificación diaria, selecciona y diseña recursos didácticos todos ellos con una importancia que fluctúa entre el 82 y 100%. Se rescata también la peculiaridad de un 64% en lo que se refiere al poco interés de los docentes en realizar procesos de investigación educativa, que ayuden a provocar procesos de interacción entre todos los elementos que constituyen el proceso de enseñanza aprendizaje. La medida localización no se ve muy afectada por la presencia de valores atípicos.

Las variables endógenas que se ajustan a la realidad escolar desde una dimensión física y social, permiten que la relación entre los procesos de enseñanza aprendizaje no sea una relación como algo causal, sino su protagonismo relacione los diferentes elementos que la configuran; por estas razones los docentes contribuyen íntegramente a realizar la construcción y composición de elementos curriculares indispensables y dar la categoría que cada uno de ellos representa. Es obvio que la enseñanza formal no se logra sino está caracterizada por la sistematización e intencionalidad que dan lugar una serie de requisitos normativos señalados en la administración educativa.

"Las características de una excelente gestión orientan nuevas acciones, para que cada integrante de la institución remen a un mismo lado" así lo destaca (Mangisch Gustavo, 2011) en la perspectiva de que sean realidad cuando el modelo esté plenamente afirmado. Se trata, por tanto, de un contexto flexible, que considere aspectos que permitan el diseño de procesos e instrumentos según las condiciones y exigencias del medio; así mismo simplificada y flexible que permita favorecer la fluidez de los procesos y procedimientos de trabajo, para que el sistema educativo se adapte a la diversidad de las necesidades de aprendizaje y socialización a sus estudiantes.

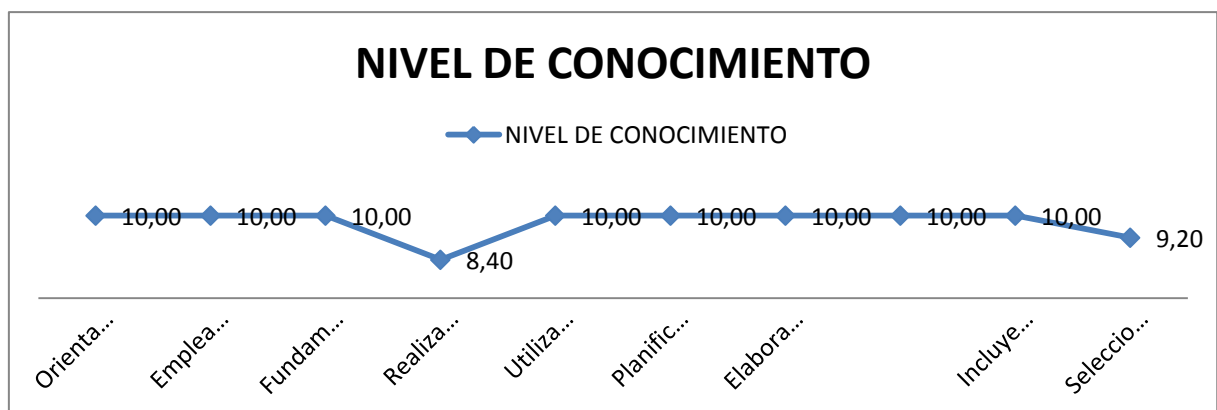
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10,00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10,00	100%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	8,40	84%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	10,00	100%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	10,00	100%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	100%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	10,00	100%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
	TOTAL	97,60	
	PROMEDIO	9,76	97,6%

Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

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



Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

Es interesante observar que los indicadores relacionados con la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje en torno al nivel de conocimiento oscilan en un rango del 84 al 100%, lo que hace suponer que los docentes investigados saben cómo y cuándo utilizar elementos curriculares que aporten para cumplir las destrezas con criterio de desempeño mediante una enseñanza integral y programada. El promedio es resistente al no verse afectado por la presencia de valores extremos.

La primera fase de la planificación nos sitúa ante la posibilidad de una multivariada de elaborar, utilizar, perfeccionar instrumentos requeridos para desarrollar metodologías que potencien la diferencia del campo perceptivo, por ello los docentes hacen que la coyuntura de la normativa educativa vigente con su conocimiento multidisciplinar se acoplen en una sola pieza del currículo educativo vigente, para diseñar buenas intervenciones educativas que consideren todos los elementos contextuales, y no se aleje de la realidad socio educativa.

"La gestión debe estar ligada a la calidad de la educación", manifiesta (Gallego Rómulo, 2002); lo que conlleva a desarrollar un ambiente cualitativo de trabajo en las organizaciones educativas mediante la institucionalización de conceptos y prácticas, tanto pedagógicas, técnicas y administrativas capaz de promover la formación humana y la calidad de vida de los profesores y estudiantes, en función de procesos pedagógicos con racionalidad y pertinencia. Entonces es de suma importancia desenvolverse en un marco multidisciplinario, donde se establezca los equilibrios correspondientes realizando y estructurando procesos que oscilen sobre la visión holística integral de la gestión académica y pedagógica.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

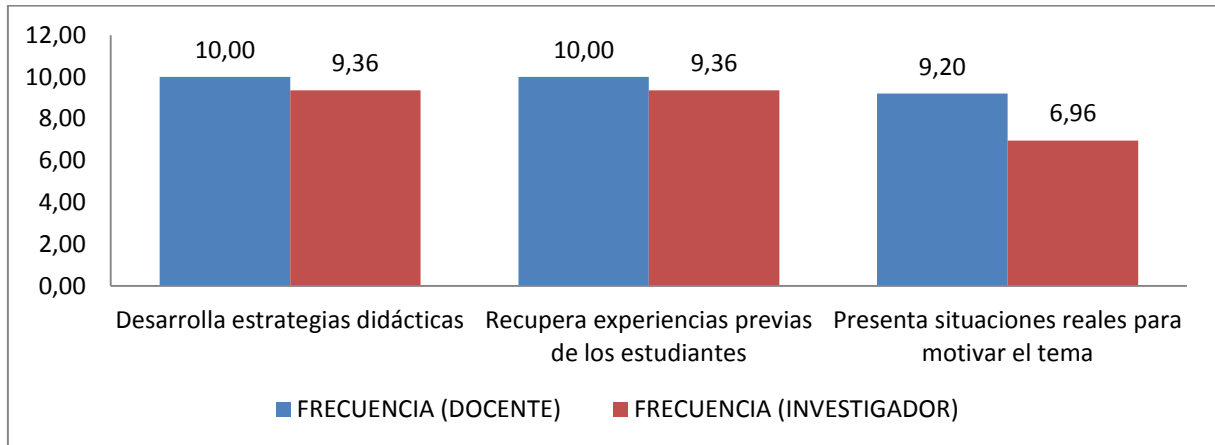
Tabla 10. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, en su etapa de inicio.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	10,00	9,36	100%	93,6%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10,00	9,36	100%	93,6%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,20	6,96	92%	69,6%
	TOTAL	29,20	25,68		
	PROMEDIO	9,73	8,56	97,3%	85,6%

Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

”

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



Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

Los datos de la tabla 10 muestran que los docentes investigados al momento de iniciar su clase con frecuencia realizan la primera etapa del ciclo de aprendizaje como es la exploración de conocimientos por medio del desarrollo de estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos, recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida de la clase equivalente al 100% desde el docente y un 93,6% desde la percepción del investigador, no obstante al presentar situaciones reales para motivar el tema llega al 32% desde el punto de vista del docente y desciende al 69,6% desde la percepción del investigador. Los promedios desde las dos percepciones son robustos porque no se están muy influenciados por valores atípicos.

Entre los componentes esenciales de la planificación micro curricular están las estrategias metodológicas, cuya primera fase es la exploración de conocimientos esenciales donde el docente pregona todo su potencial pedagógico para que sus alumnos se sientan motivados y la clase inicie con un clima de confianza bidireccional entre el docente y los alumnos, y ellos permitan identificar claramente sus conocimientos previos a través de las habilidades que presente el docente de acuerdo al tema de clase. Ahora, los docentes investigados se sienten seguros al utilizar con frecuencia los indicadores de la tabla 10, sin embargo en el caso de presentar situaciones reales para motivar el tema el porcentaje desciende de 92 a 69,6%, esto conlleva a pensar que la presentación de situaciones reales o anecdóticas resulta compleja realizarla en algunos temas debido a que la destreza a desarrollar no ofrece el sustento necesario para canalizarla por medio de una situación real. En cambio en los procesos de asimilación y acomodación del conocimiento se marca un porcentaje casi similar desde la percepción del docente y del investigador.

"Sabemos que la relación docente alumno es, por su estructura una relación asimétrica, y consecuentemente, como toda relación asimétrica, se constituye en una relación de poder", así lo señala (Noemí Allidiére, 2008, p. 11); por ello se debe romper esta verticalidad para dejar al descubierto contradicciones y conflictos, para que sean alumnos y maestros quienes presenten sus perfiles perceptivo, cognitivo, emocionales y establezcan interrelaciones de dinámica vincular coherente y equitativa y así esta primera fase de la clase comience de la mejor manera y por ende culmine exitosamente.

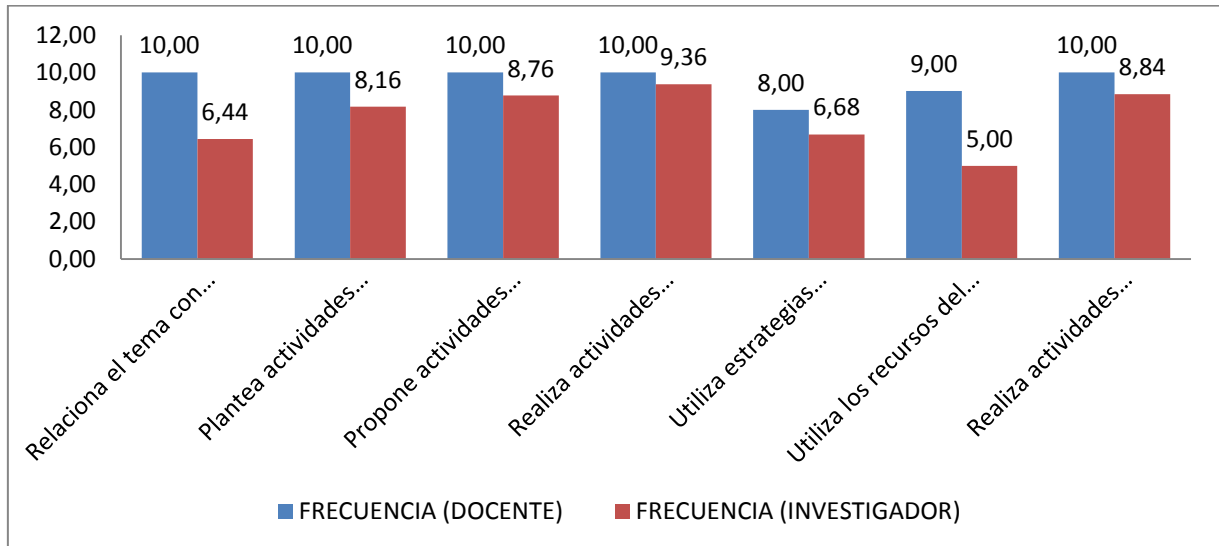
3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10,00	6,44	100%	64,4%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	10,00	8,16	100%	81,6%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	10,00	8,76	100%	87,6%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10,00	9,36	100%	93,6%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,00	6,68	80%	66,8%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	5,00	90%	50%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	8,84	100%	88,4%
	TOTAL	67,00	53,24		
	PROMEDIO	9,57	7,61	95,7%	76,1%

Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

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



Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

De los cinco docentes investigados, lo que respecta a la construcción y transferencia del conocimiento con mayor énfasis realizan actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento equivalente al 100 % desde el propio docente y un 93,6% desde la apreciación del investigador. Es relevante señalar que la utilización de recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes la frecuencia con la que ejecuta el docente es 13% y desde la percepción del investigador apenas un 50%. Cada uno de los promedios es resistente de acuerdos a su conjunto de datos pero ellos difieren sustancialmente debido a la diferente actividad que mide cada indicador.

Si bien es cierto que las etapas de construcción y transferencia del conocimiento son fases más complejas de cumplirlas por la naturaleza misma de su esencia, los docentes investigados se sienten seguros al equilibrar la mayoría de las actividades que deben ejecutar como: proponer actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula, realizan actividades de consolidación y transferencia del conocimiento, pero no utilizan material didáctico del entorno para que la construcción del conocimiento quede plasmada en el alumno, y no sea una mera transmisión mecánica de contenidos, este aspecto se debe mejorar notablemente

Está ampliamente aceptado que el éxito del proceso de enseñanza aprendizaje depende de los desafíos que los docentes deben asumir. (Alcón Sofía, 2005, p. 52) destaca que: "la práctica docente es el resultado de la continuidad del proceso histórico, es decir, refleja el complejo proceso donde el docente se apropia, interpreta, resiste, reproduce, o simplemente

aplica un tipo de saber", y eso a su vez está en función de la calidad de formación que éstos reciben, no únicamente la formación inicial, teórica y práctica, que emana de la universidad, sino en todo el proceso posterior de su desarrollo profesional continuo. Aquello apela que se debe dar los contenidos por el orden de dificultad que ellos presenten y que los conocimientos adquiridos sean aplicables y evaluables a la realidad.

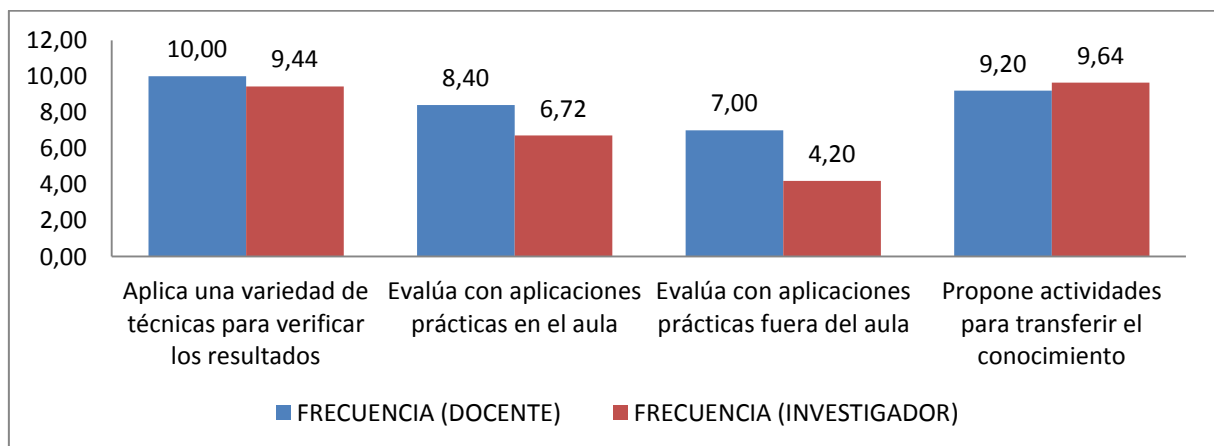
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	10,00	9,44	100%	94,4%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,40	6,72	84%	67,2%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	7,00	4,20	70%	42%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	9,64	92%	96,47%
	TOTAL	34,60	30,00		
	PROMEDIO	8,65	7,50	86,5%	75%

Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

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



Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

La tabla 12 ilustra los porcentajes desde dos puntos de vista: el docente e investigador, referente la fase de evaluación en cada una de las clases. Esto indica que las actividades que se proponen para transferir conocimiento a nuevos contextos son aplicadas en un 92% desde la apreciación del docente y un 96,4% desde la del investigador. También los métodos y técnicas aplicables para medir resultados de aprendizaje lo realizan en un 100% desde la percepción del docente frente a un 94,4% desde la percepción del investigador, las medidas de localización no se ven afectadas de acuerdo al conjunto de datos que ellas representan.

Los instrumentos que los docentes utilizan para verificar si los estudiantes verdaderamente logran asimilar los conocimientos impartidos por el profesor son variados, por ello evalúan procesualmente, porque permite tomar mejores decisiones sobre la marcha de los procesos. Es cierto que las evaluaciones aplicadas fuera del salón de clase tienen menos ímpetu porque la institución educativa donde fueron recogidos los datos no cuenta con laboratorios sobre todo en el campo de las ciencias experimentales.

Es relevante el conocimiento porque "el rol del maestro ya no está circunscrito a un quehacer didáctico, ahora la enseñanza se concibe como un apoyo en el proceso de construcción del conocimiento, cuyo propósito es desarrollar en el alumno aprendizajes significativos", esto lo señala (Ángulo José, 1999, p. 52) esto conlleva al docente a desarrollarse como un profesional competitivo que sabe que debe hacer y por qué y en qué condiciones, lo cual hace posible la autonomía en las decisiones y en las prácticas

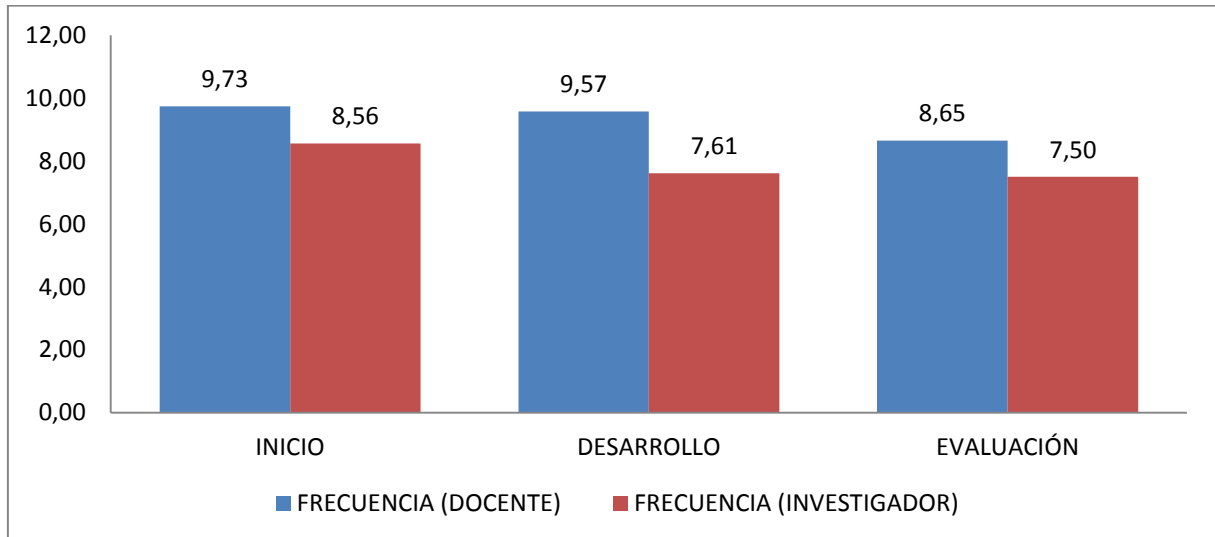
3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,73	8,56	97,3%	85,6%
3.12	DESARROLLO	9,57	7,61	95,7%	76,1%
3.13	EVALUACIÓN	8,65	7,50	86,5%	75%
	TOTAL	27,95	23,67		
	PROMEDIO	9,32	7,89	93,2%	78,9%

Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

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



Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

La frecuencia con la que los docentes dan la fase de inicio, desarrollo y evaluación son del 97,3%, 95,7% y 86,5% respectivamente, mientras que para las mismas fases estos porcentajes desde la percepción del investigador son: fase de inicio en un 85,6%, fase de desarrollo de la clase 76,1% y fase de evaluación 75%. Globalmente el promedio desde la percepción del docente investigado supera al promedio del investigador.

Esto datos inducen que los docentes dan mayor énfasis a la exploración de conocimientos esenciales, porque consideran que el punto de partida es vital para marcar un equilibrio cognitivo en todos los alumnos y no forjar un desfase desde el inicio de la clase. La construcción y transferencia del conocimiento ocupa aproximadamente la tercera parte del proceso de clase lo que incluye crear, proponer, aplicar y utilizar recursos y actividades de acuerdo a la planificación micro curricular diseñada para el efecto, esto hace tomar las mejores decisiones sobre las acciones formativas adecuadas para los alumnos y que le sirva al profesor alcanzar los objetivos sobre los que se van a medir y emitir los correspondientes juicios de valor para enmendar las directrices en caso de ser necesario.

(Moreno y Vacas, 2001, p. 91) señala "el perfil del docente es el de un profesional capaz de analizar el contexto en el que se desarrolla su actividad y de planificarla" esto remite a que gestión pedagógica y académica influya en la participación activa del docente en las innovaciones educativas, fundamentalmente desde el compromiso que realice desde su rol, el conocimiento puede significar una innovación, y no aplicar innovaciones descontextualizadas. Por ello, los docentes con frecuencia realizan y ejecutan su plan de

clase de manera armónica y coherente de manera que no sobrepase limitaciones en cuanto a dosificación de tiempo y conocimiento.

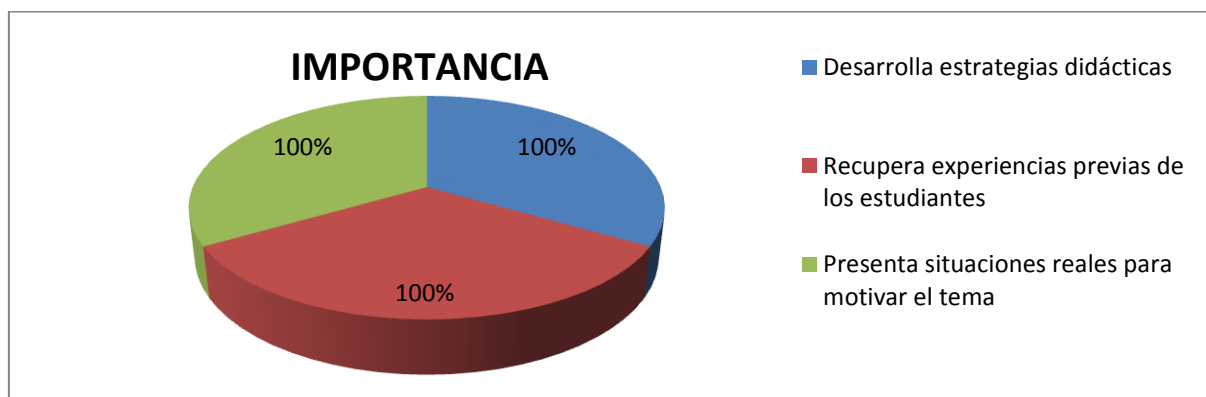
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	10,00	100%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10,00	100%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	100%
	TOTAL	30,00	
	PROMEDIO	10,00	100%

Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

Figura 14. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, en su etapa de inicio.



Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

Los datos cualitativos que presenta la tabla 14, revela que los maestros investigados dan importancia a desarrollar estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos, recobran experiencias previas de los estudiantes como punto de partida de la clase, presentan situaciones reales para motivar el tema, cada uno de estos indicadores equivalen al 100%. El promedio es perfecto, no hay presencia de datos extremos.

La información relativa que rescata la investigación referente a la importancia del ámbito de la gestión de aprendizaje desde la apreciación del docente conduce a recapacitar que los maestros conocen que tan importante es conocer el punto de partida de la clase, por ello

están conscientes qué habilidades, destrezas o conductas aplicarán a sus alumnos para que los roles de ambos cambien con suficiente flexibilidad.

La relación profesor estudiante es un potencial que todo docente practica en el salón de clases al abrir la mente de los discentes al conocimiento, incluso de aquellos no interesados o indiferentes a cada asignatura, este mensaje lo sostiene (Ellsworth Elizabeth, 2005, p. 64) al manifestar que: "la relación entre docentes y alumnos no debe ser una relación de causalidad directa, sino que esta interacción debe estar franqueada por la organización del grupo donde el docente evita poner distancia emocional a sus alumnos, enfocando una personalidad demostrativa", por ello se tiene que dar la importancia necesaria para despertar la inquietud por entender, motivar a realizar esfuerzo de dedicar tiempo y energía por aprender algo.

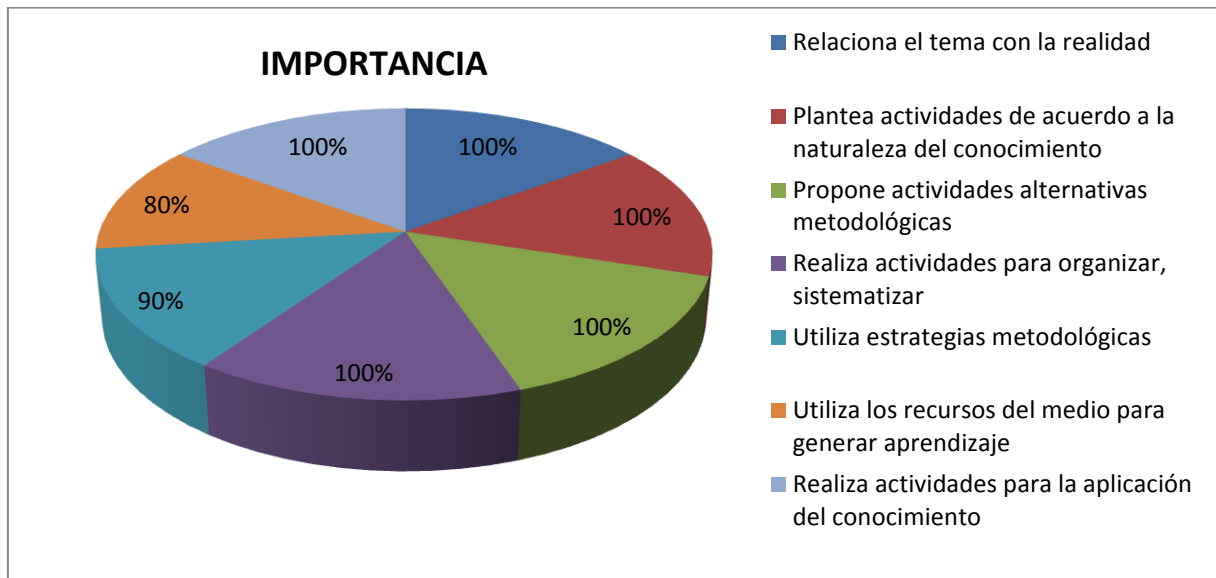
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje DESARROLLO.

Tabla 15. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, en su etapa de desarrollo.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10,00	100%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	10,00	100%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	10,00	100%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10,00	100%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,00	90%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,00	80%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	100%
	TOTAL	67,00	
	PROMEDIO	9,57	95,7%

Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

Figura 15. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, en su etapa de desarrollo.



Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

Los resultados obtenidos de la tabla 15, indican que es relevante subrayar que los docentes conocen la jerarquía al desplegar actividades para la aplicación del conocimiento, realizar actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento, proponer actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula, plantear actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante equivalente al 100%. Así mismo la tabla muestra que un porcentaje minoritario se destaca en la utilización de recursos del medio para generar aprendizaje en un orden del 80%. El promedio es casi perfecto, no hay presencia de valores inusuales.

En consonancia con la construcción y transferencia del conocimiento, los datos arrojados de la investigación permiten establecer que los docentes rescatan la importancia que realizan al conocer y realizar los objetos de conocimiento al momento de ejecutar su tarea docente, o sea ello saben que el conocimiento científico no es un simple traspaso de contenidos, sino que, el alumno que aprende selecciona e integra de entre esos contenidos, sus propios objetos de conocimiento.

"La práctica docente es el ámbito que cobren sentido, se concreten y pongan en práctica todos los contenidos teórico prácticos y las metodologías trabajadas hasta el momento en la carrera" (Zemelman,1997). Por ello, la habilidad pedagógica del docente está en preparar clases en función de las necesidades de los alumnos y su entorno, utilizar material didáctico para el desarrollo de las clases adecuadamente, además de desarrollar habilidades como:

analizar, sintetizar, abstraer, consensuar y generalizar; todo esto para que se canalice de la mejor forma el desarrollo de la clase.

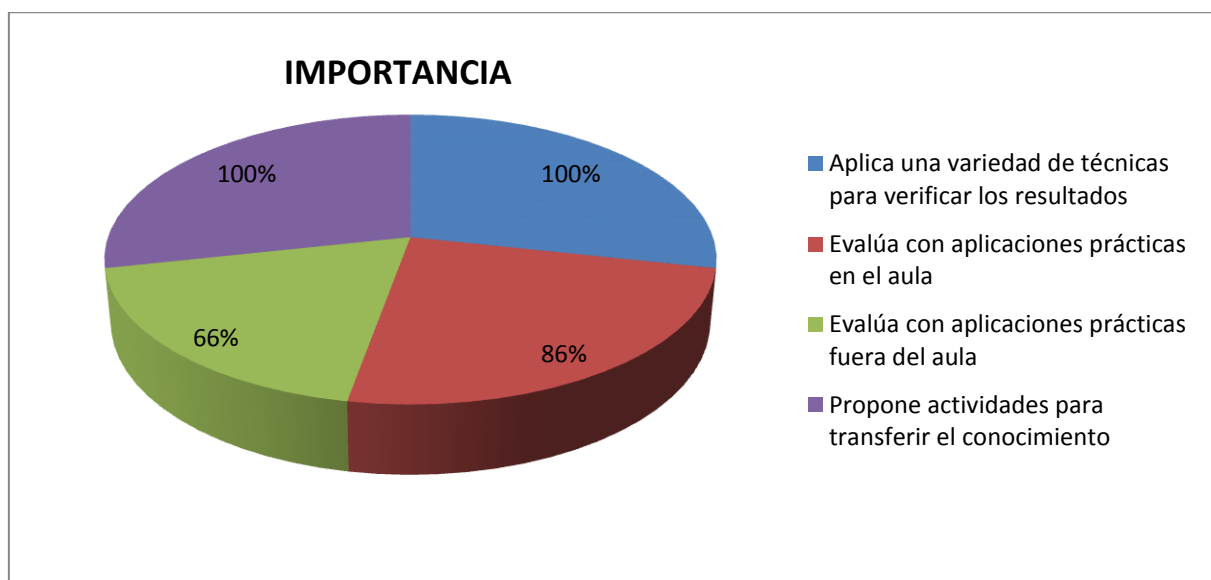
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje EVALUACIÓN.

Tabla 16. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, en su etapa de evaluación.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	10,00	100%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	8,60	86%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	6,60	66%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	10,00	100%
	TOTAL	35,20	
	PROMEDIO	8,80	88%

Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

Figura 16. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, en su etapa de evaluación.



Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

Lo que tiene que ver con la importancia del ámbito de la gestión de aprendizaje en el proceso de enseñanza aprendizaje desde la apreciación del docente, podemos observar que para la evaluación los docentes investigados aplican una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje en un 100%, similar comportamiento refleja las

actividades que se proponen para transferir el conocimiento a nuevos contextos. También cabe señalar que las evaluaciones con aplicaciones prácticas fuera del aula equivalen a un orden minoritario del 66%. La medida de tendencia central no es muy resistente ya que se ve influenciada por la presencia de valores extremos.

La importancia que los docentes dan a la fase de evaluación radica principalmente a la aplicación de una gama de técnicas que ayuden a valorar ciertas destrezas y habilidades de los alumnos en el registro de diversas actividades de diversa índole que las realiza preferentemente en el aula, esto permite establecer mejores juicios de valor y mejorar la enseñanza aprendizaje en los educandos.

"El perfil del docente deseable es el de un profesional capaz de analizar el contexto en el que se desarrolla su actividad y de planificarla, de dar respuesta a una sociedad cambiante y de combinar la comprensión de una enseñanza", así lo señala (Moreno y Vacas, 2001, p. 91); esto hace que los docentes desarrollen su capacidad para desenvolverse en el escenario de la pedagogía y conozcan con qué técnicas y tipo de evaluación deben proceder para evaluar en un momento específico de la clase.

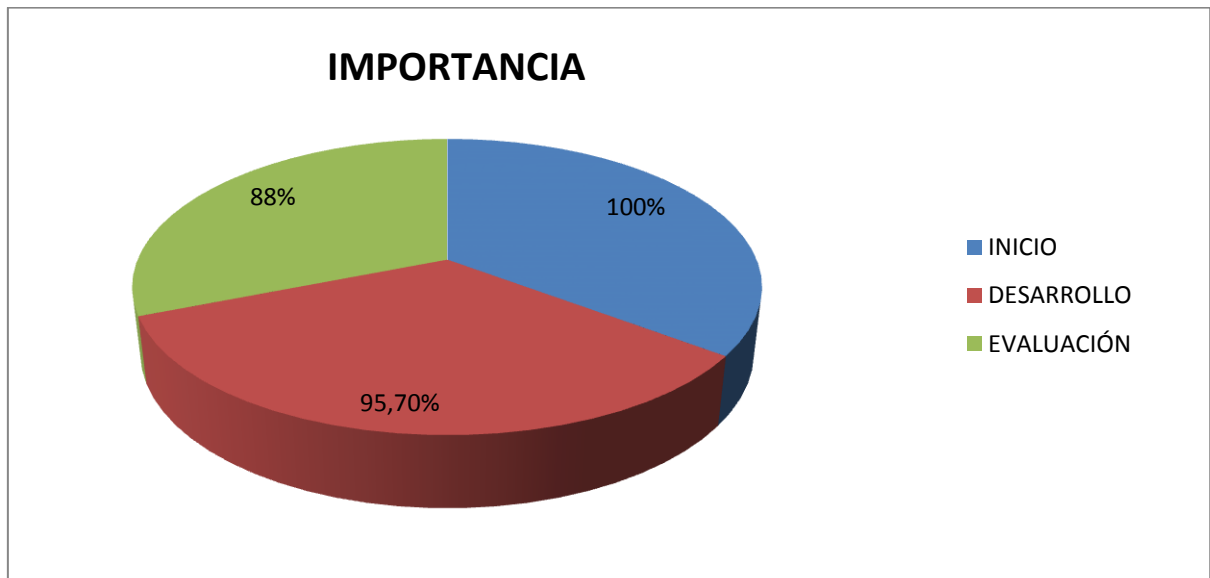
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje VISIÓN GLOBAL.

Tabla 17. Nivel de importancia del ámbito de 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	10,00	100%
3.12	DESARROLLO	9,57	95,7%
3.13	EVALUACIÓN	8,80	88%
	TOTAL	28,37	
	PROMEDIO	9,46	94,6%

Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

Figura 17. Nivel de importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje, visión global.



Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

Desde la perspectiva global, la importancia del ámbito de gestión del aprendizaje desde la apreciación del docente, radica que la etapa de exploración de conocimientos esenciales de la clase cuenta con mayor peso llegando al 100%, seguida de la fase de desarrollo en un 95,7%, y la fase de evaluación llega a un orden del 88%. El comportamiento del promedio es robusto debido a que no se ve muy afectado por la presencia de valores inusuales.

Si bien es cierto que todas las fases en el desenvolvimiento de la clase merecen la misma importancia, no es menos cierto que la evaluación tenga cuatro puntos por debajo de la etapa de inicio, por ello el docente debe sustentar una perspectiva teórica práctica en la propuesta didáctica, donde incluya el concepto de problematización de lo aprendido, una noción integral de las actividades y tareas a realizar en el aprendizaje, y medir los productos que se espera que se construyan a través del desarrollo de los contenidos considerados.

“Las estrategias activas o sea aquellas que se centran exclusivamente en el dicente con enfoque cognitivo de aprendizaje y se fundamentan en el autoaprendizaje, se basa en el desarrollo del pensamiento, razonamiento crítico, y el avance de los conocimientos adquiridos”, esto señala (Silver Tiburcio, 2002). Esto conduce a señalar que las etapas del desarrollo de la clase deben ser evaluadas para identificar el logro alcanzado en cada una de ellas.

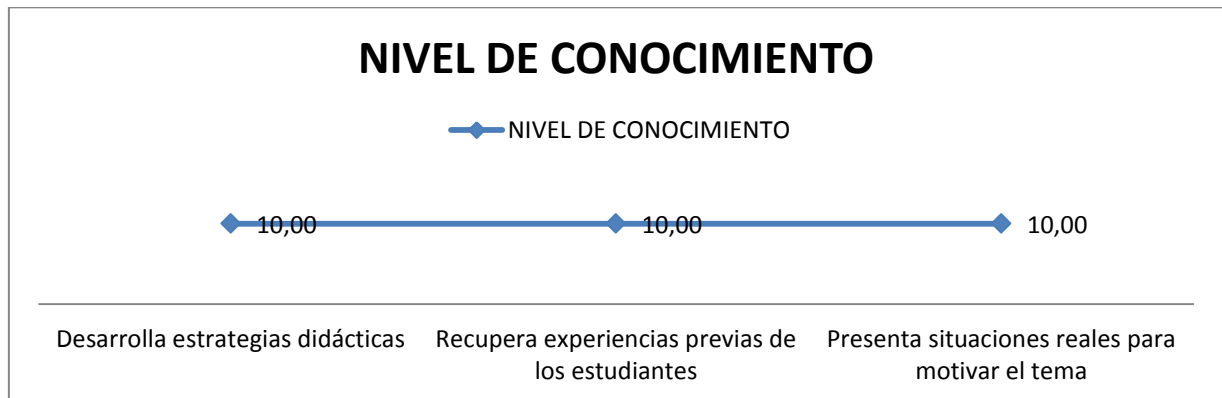
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.

Tabla 18. 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, en su etapa de inicio.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	10,00	100%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10,00	100%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	100%
	TOTAL	30,00	100%
	PROMEDIO	10,00	

Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

Figura 18. 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, en su etapa de inicio.



Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

Al describir los datos presentados en la tabla 18, acerca del nivel de conocimiento en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje de los docentes en su desarrollo de la clase es aceptable en todo su contexto, ya que al desarrollar estrategias metodológicas, recuperar experiencias previas de los estudiantes, presentar situaciones reales para motivar el tema de clase muestran un peso del 100%, lo que indica que todos estos indicadores tienen un comportamiento similar. El promedio es perfecto, no hay valores extremos.

Ello permite establecer que la capacidad y conocimiento que tienen los docentes para utilizar un amplio rango de habilidades e interaccionar eficientemente con su realidad en las

actividades de la etapa inicial de la clase, son satisfactorias y vinculantes para comenzar dentro del contexto adecuado del cual deben partir.

"Para que exista un aprendizaje significativo por parte de los discentes, no sólo serán suficientes las disposiciones individuales y creencias, sino también el clima de aula", señala (Núñez Chan, 2002, p.4); entendiéndose que debe existir un compromiso entre las necesidades de los alumnos y el desenvolvimiento del profesor, esto debe lograrse con una marcada motivación de que los maestros deben conocer y manejar para despertar en los alumnos el interés por aprender.

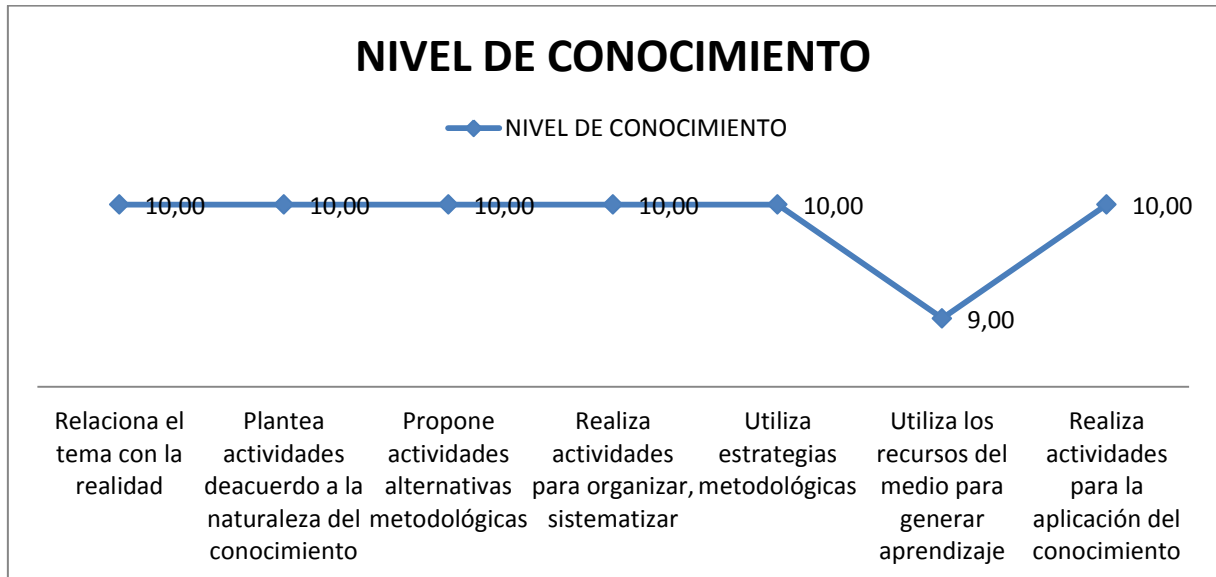
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.

Tabla 19. 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, en su etapa de desarrollo.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10,00	100%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	10,00	100%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	10,00	100%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10,00	100%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	10,00	100%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	90%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	100%
	TOTAL	69,00	
	PROMEDIO	9,86	98,6%

Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

Figura 19. 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, en su etapa de desarrollo.



Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

Los datos obtenidos de la tabla 19 indican que los docentes conocen cómo relacionar el tema con la realidad que viven los estudiantes, plantear actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, proponer actividades alternativas metodológicas, realizar actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento, utilizar estrategias metodológicas, realizar actividades para la aplicación del conocimiento, cada uno de ellos representa el 100%, lo que indica un amplio nivel de conocimiento en la etapa de construcción y transferencia del conocimiento, hay un 90% que corresponde a que si el docente utiliza recursos del medio para generar aprendizaje, cuyo porcentaje está muy cercano a los demás indicadores relacionados en este contexto. El promedio es resistente al no verse afectado por la presencia de valores atípicos.

Dicha información demuestra que el aspecto en que debe mejorarse es utilizar recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes, para el efecto los docentes deben inmiscuirse en la investigación que permita a ellos entender y actuar en la realidad del mundo cambiante en que vivimos.

Es importante recalcar lo que señala (Pozo Juan Ignacio, Martín Elena, 2002, p. 15,17) al manifestar que: "todo docente debe someterse a un conjunto de patrones o criterios para dilucidar lo que sabe y puede hacer cuando actúa en el ejercicio docente", ello señala que el maestro debe formular metas de aprendizaje claras, objetivas, apropiadas y coherentes para sus estudiantes.

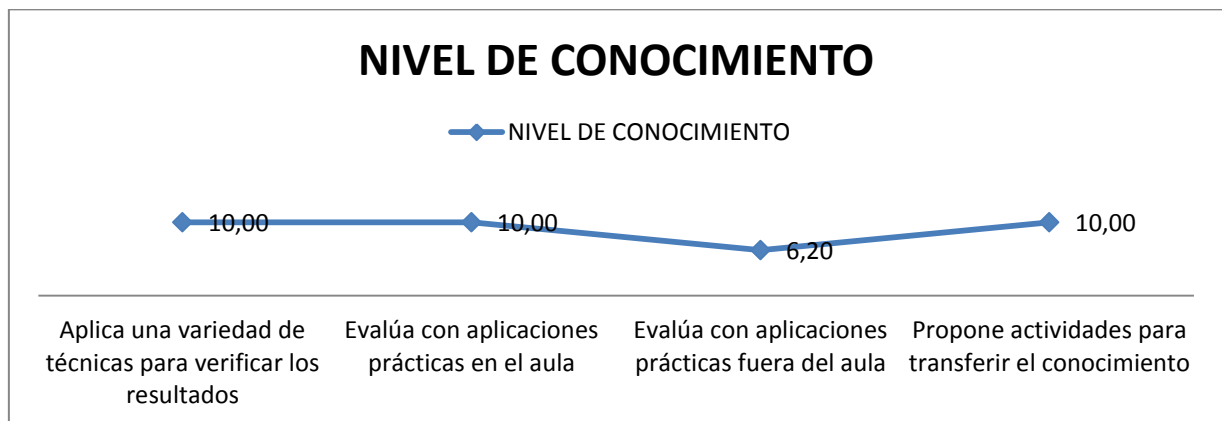
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.

Tabla 20. 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, en su etapa de evaluación.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	10,00	100%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	100%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	6,20	62%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	10,00	100%
	TOTAL	36,20	
	PROMEDIO	9,05	90,5%

Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

Figura 20. 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, en su etapa de evaluación.



Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

En cuanto al nivel de conocimiento que los docentes tienen en el ámbito de la gestión del aprendizaje en la etapa de evaluación, el 100% aplica una variedad de técnicas para verificar resultados, en el mismo orden se evalúa con aplicaciones prácticas en el aula y se propone actividades para para transferir el conocimiento. También es importante resaltar que el 62% evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula. El promedio es robusto debido a que cambia muy poco con datos extremos.

La institución investigada no cuenta con laboratorios en el área de ciencias experimentales, ello influye notablemente para que la evaluación se la realiza fuera del salón de clases, por

tal razón esto conlleva a que se tenga una ponderación atípica en este indicador respecto a la localización de los demás indicadores que oscilan entre un 100%. De ahí que los docentes sobre todos de las áreas experimentales deben acoplar su plan de clase a la realidad de su entorno, y utilizar recursos y materiales disponibles y no costosos para la evaluación.

La (Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional, Agosto 2011), en lo que respecta al profesionalismo docente indica que: "se debe utilizar indicadores de logro que permitan verificar los avances y problemas de los resultados de evaluación en el aprendizaje de los estudiantes, previstos por cada bloque", ello debe aplicarse oportunamente utilizando estrategias correctas de evaluación y una apropiada emisión de juicios de valor.

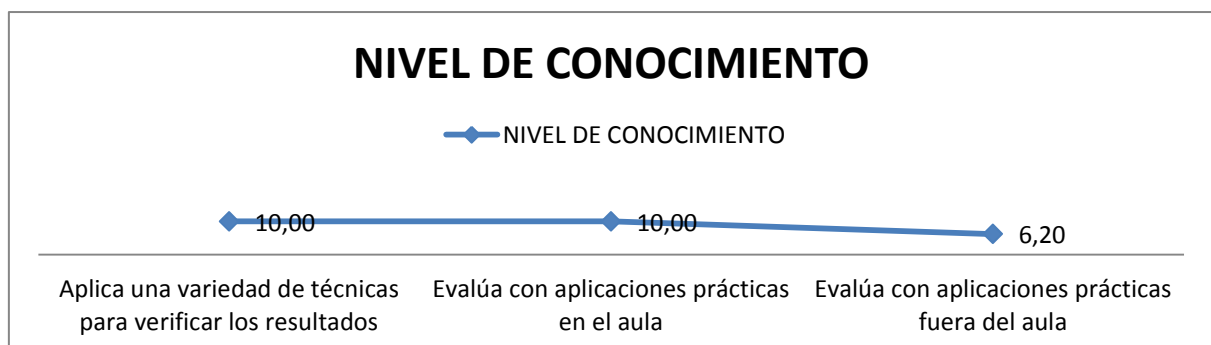
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	10,00	100%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	100%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	6,20	62%
	TOTAL	26,20	
	PROMEDIO	8,73	87,3%

Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

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



Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

El 100% de los docentes afirma que aplican una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje, igual orden está evaluar con aplicaciones prácticas en el aula. En orden minoritario se ubica el indicador referente a las evaluaciones prácticas fuera del salón de clase equivalente al 62%. El promedio es resistente porque cambia muy poco con observaciones extremas.

Al analizar los datos, éstos permiten identificar que hay una sincronización entre aplicar y evaluar instrumentos coherentes a la didáctica de la clase, pero también es cierto que hay un valor atípico correspondiente a la evaluación fuera del salón de clases, por ello hay que delimitar adecuadamente los contenidos y actividades de aprendizaje para que cuando se mida el logro de los objetivos estén en concordancia con intenciones y principios educativos claros.

Una de las políticas educativas consideradas señala que: "la calidad de los docentes y el ambiente que generan en el salón de clases, excluidas las variables extra escolares, son los factores más importantes que explican los resultados de aprendizaje de los alumnos, lo cual significa que las políticas orientadas a mejorar la calidad de la educación sólo son viables si los esfuerzos se concentran en transformar con los docentes, la cultura de la institución escolar", esto lo matiza (Rivas Ignacio, 2004, p. 37), esto implica que la variedad de técnicas, aplicaciones prácticas dentro y fuera del aula no deberán ser aisladas sino más bien contextualizadas en cada una de las clases a impartir por cada uno de los docentes.

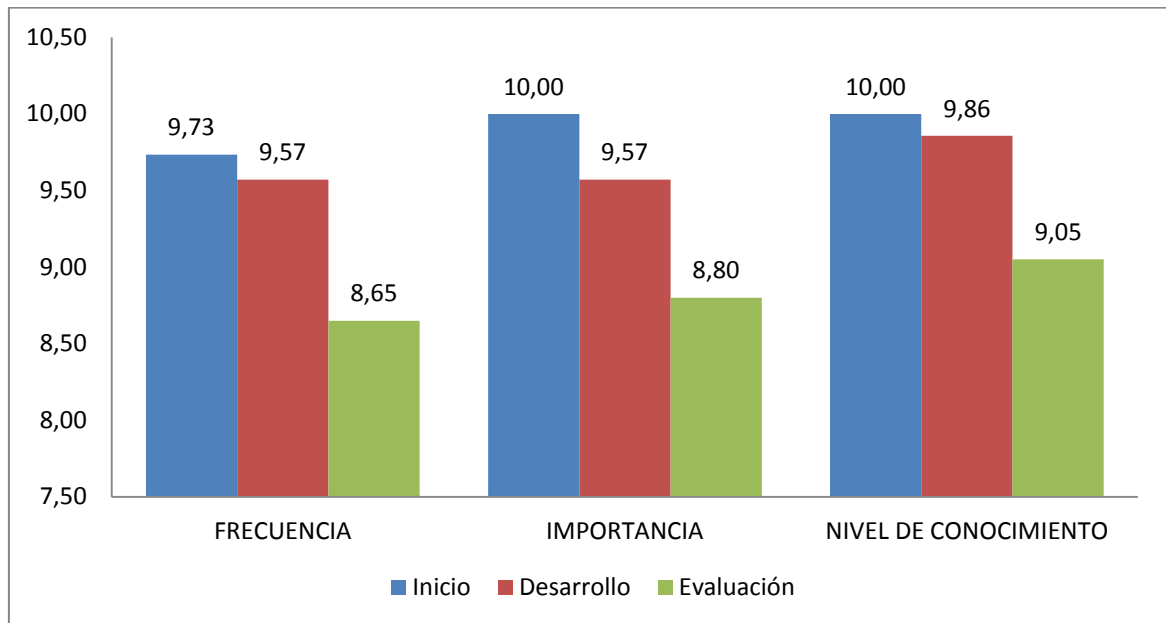
3.3.2.13. Resultados desglosados en la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

Tabla 22. 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	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9,73	10,00	10,00
Desarrollo	9,57	9,57	9,86
Evaluación	8,65	8,80	9,05

Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

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



Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

Según los datos consolidados en la tabla 22, indican que la fase de inicio tiene un comportamiento que fluctúa entre 9,73 y 10, la etapa de desarrollo equivale a un orden de 9,57 a 9,86, y la fase de evaluación está entre 8,65 y 9,05 correspondiente a los aspectos de frecuencia, importancia y nivel de conocimiento respectivamente. Consideramos entonces que las estrategias metodológicas aplicadas están acorde a las necesidades de los estudiantes.

Estos datos conllevan a destacar que los docentes investigados realizan un desempeño estándar ya que los datos en sus distintas fases de inicio, desarrollo y nivel de conocimiento están cercanos o iguales a 10, ello hace pensar que los maestros aplican y dan la importancia necesaria a considerar los objetivos verticales, transversales y los contenidos mínimos obligatorios, así mismo preparan actividades que relacionan el contenido a tratar con las experiencias previas de los estudiantes, también seleccionan metodologías apropiadas, utilizan recursos que permiten al estudiante ser protagonista de su propio aprendizaje entre otros indicadores; todo ello para impulsar y fomentar el desarrollo de la enseñanza aprendizaje en los discentes.

La (Dirección de Mejoramiento Profesional del MEC, Agosto 2001) contempla algunos indicadores que son elementos claves para el proceso de enseñanza aprendizaje, entre ellos: "preparar y diagnosticar el acto de enseñar, crear un ambiente propicio para el aprendizaje de sus alumnos, organizar el contenido en función de los estudiantes, y contar

con un profesionalismo docente adecuado"; estos desempeños sí los logra el docente porque responde a las expectativas de sus estudiantes.

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

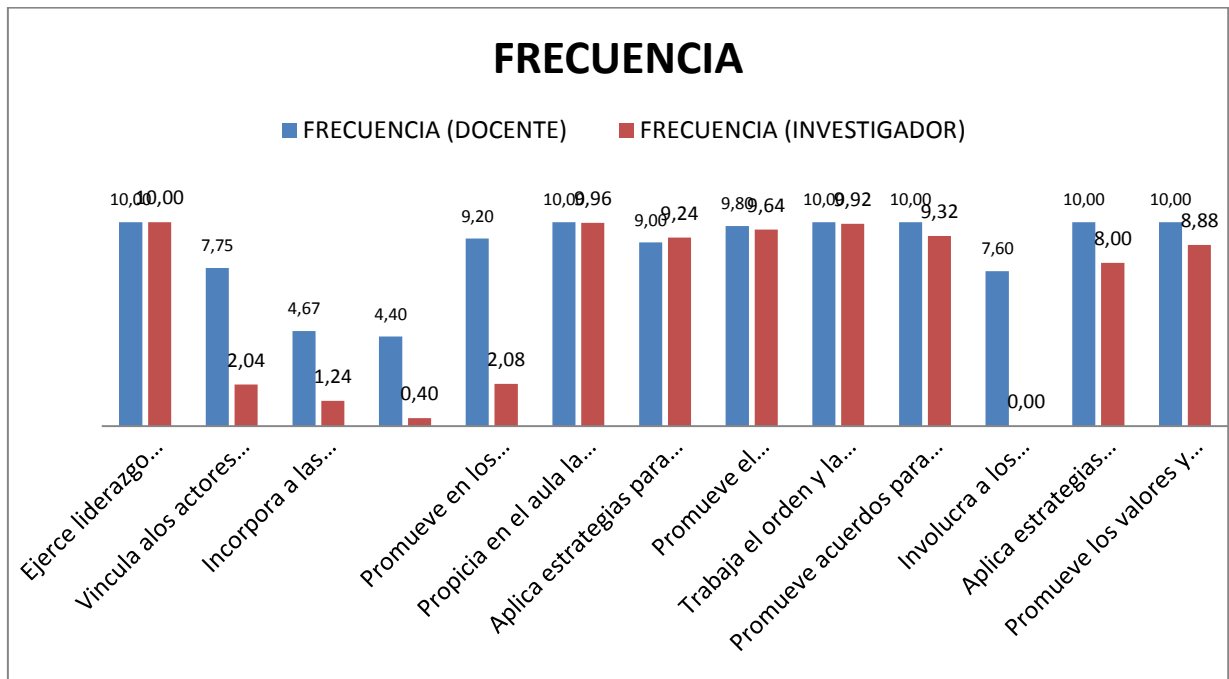
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	10,00	10,00	100%	100%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,75	2,04	77,5%	20,4%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	4,67	1,24	4,67%	12,4%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	4,40	0,40	44%	4%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,20	2,08	92%	92%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	9,96	100%	99,6%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	9,24	90%	92,4%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	9,64	98%	96,4%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	9,92	100%	99,2%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	9,32	100%	93,2%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	7,60	0,00	76%	0%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10,00	8,00	100%	80%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	8,88	100%	88,8%
	TOTAL	112,42	80,72		
	PROMEDIO	8,65	6,21	86,5%	62,1%

Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

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



Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

El rango referente a la percepción del docente investigado lo que concierne al ámbito de liderazgo y comunicación oscila del 46,9 al 100%; con mayor frecuencia en los indicadores de: ejerce liderazgo democrático, propicia en el aula la amistad, promueve el cumplimiento de las actividades, trabaja el orden y la organización en las actividades, promueve acuerdos para la convivencia armónica, aplica estrategias cooperativas y promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos, ejercer el liderazgo democrático, propicia en el aula la amistad, promueve el cumplimiento de las actividades, trabaja el orden y la organización de las actividades, promueve acuerdos para la convivencia armónica que llega al 100%. Así mismo la frecuencia con que los docentes incorporan a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, promueve acciones orientadas al servicio tienen un orden del 46,7%, en discrepancia con el punto de vista del observador en estos mismos indicadores que escasamente equivalen al 12,4 y 0% respectivamente. Además se rescata que el 0% promueve acciones orientadas al servicio e involucra a estudiantes en la planeación, esto desde la apreciación del investigador que asistió a clases de observación. El promedio de la frecuencia desde la percepción del docente es resistente ya que cambia muy poco con observaciones extremas, en cambio desde la apreciación del investigador esta medida de localización no es muy robusta debido a que cambia mucho con la presencia de datos atípicos.

Cabe señalar que los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente investigado es optimista a pesar que desde la apreciación del observador, indicadores como: promover acciones orientadas al servicio social comunitario e involucrar a estudiantes en la planeación de estrategias innovadoras nunca se realizan y la vinculación a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de las comunidad lo realizan muy poco con sus estudiantes, esto puede deberse a múltiples factores como por ejemplo: la destreza con criterio de desempeño no se acopla a participar activamente en contacto con la comunidad, también puede darse el caso que el docente se deslinda de canalizar los ejes transversales con la planificación y desarrollo de la clase entre otros factores. Por ello, los docentes deben ser más cautelosos al momento de planificar y ejecutar sus clases tomando en cuenta el ámbito del liderazgo y la comunicación, el mismo que debe actuar ligado a los demás componentes curriculares para que la relación entre escuela, familia y estudiantes sea fluida.

Manifiesta (Gimeno Sacristán, 2000) que “en cualquier sistema social hay normas que gobiernan el modo en que las personas han de comportarse unas con otras, lo que se debe hacer y lo que no, pero también hay normas cómo se debe hacer las normas, quién las hace y como las han de negociar, de modo que se ven influenciadas por la composición familiar, cultura de la comunidad y políticas educativas de rigen el sistema educacional en el contexto en el cual se desenvuelven”; esto involucra compartir mutuamente retos donde todos los actores del sistema educativo construyan conjuntamente estrategias para resolver y evitar situaciones conflictivas.

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

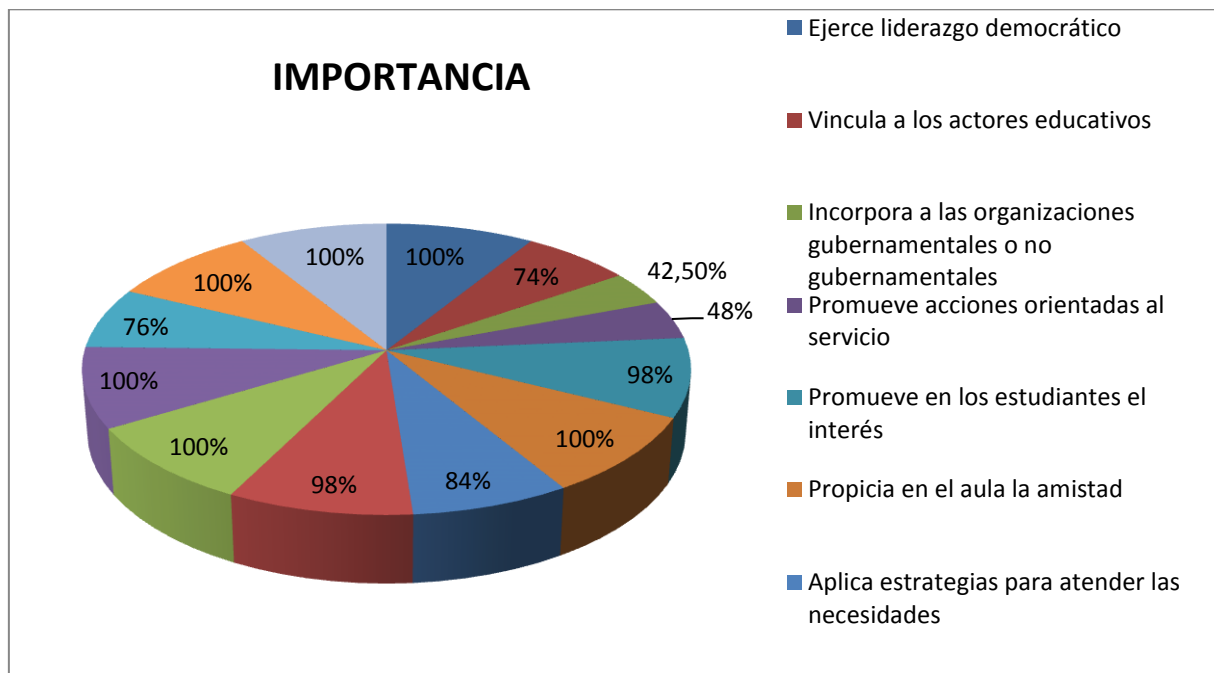
Tabla 24. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	10,00	100%
4.2	Vincula a los actores educativos	7,40	74%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	4,25	42,5%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	4,80	48%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,80	98%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	8,40	84%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	98%

4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	7,60	76%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10,00	100%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
	TOTAL	112,05	
	PROMEDIO	8,62	86,2%

Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

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



Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

Los datos obtenidos referentes a la importancia del ámbito del liderazgo y comunicación dan relevancia que tiene este ambiente en el desempeño docente diario de los maestros investigados, ello confirma que el 100% incluye que se ejerce liderazgo democrático, trabaja el orden y la organización en las actividades, promueve acuerdos para la convivencia armónica, aplica estrategias cooperativas, promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos. En cuanto a incorporar a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales y promover acciones orientadas al servicio los docentes no le dieron mucha importancia aun cuando represento un 42,5%. El promedio es resistente ya que no se aleja considerablemente de los valores extremos.

Esto conlleva a predecir que los maestros den mayor importancia a aspectos que involucran actividades dentro del aula, se desvinculan parcialmente de ejecutar dinámicos sujetos al entorno social. Es necesario entonces que los docentes creen espacios donde se

construyan y pongan en práctica directrices que afiancen un liderazgo y comunicación para mejorar la calidad de vida de todos los actores del sistema educativo.

El liderazgo puede adquirirse mediante la observación de modelos de aprendizaje como lo exterioriza (Rodríguez Ángel, 2012, p.40) al decir que “liderazgo servidor, el cual es trascendente y se ejerce intentando elevar moralmente a sus seguidores, ya que los líderes no sólo poseen valores sino que ayudan a sus seguidores a desarrollar los suyos”. Por esta razón todos los actores del sistema educativo debemos ser partícipes dando la importancia requerida a todos los lineamientos educativos, sociales, culturales promoviendo el cumplimiento de actividades apropiadas a la situación y momento que está viviendo.

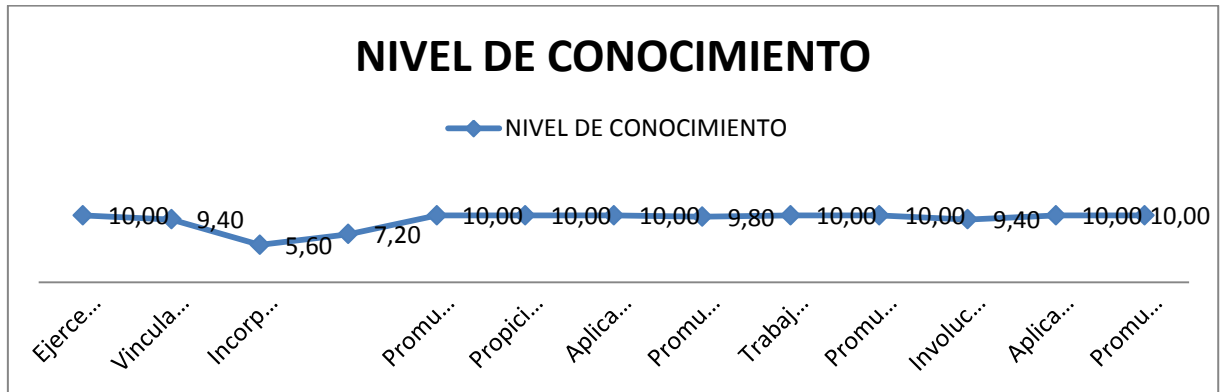
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	10,00	100%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,40	94%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	5,60	56%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	7,20	72%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	10,00	100%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	10,00	100%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,40	94%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	10,00	100%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
	TOTAL	121,40	
	PROMEDIO	9,34	93,4%

Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

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



Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

El 100% de los docentes investigados consideran la importancia para ejercer el liderazgo democrático, vincular de los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas con la comunidad, promover el interés en los estudiantes y la participación en actividades cooperativas, propiciar la amistad en el aula y ayuda entre los estudiantes, aplicar estrategias para atender las necesidades, promover el cumplimiento de las actividades, promover acuerdos para la convivencia armónica, involucrar a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras, aplicar estrategia cooperativas de integración y promover los valores y ejercicio de los derechos humanos en el aula. También es importante señalar que un porcentaje minoritario equivalente al 56% incorporan a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales. El promedio es poco resistente debido a que se afectado por la presencia de valores extremos.

Los resultados indican que los docentes están conscientes del conocimiento que se tiene sobre el ámbito del liderazgo y comunicación desde sus diferentes contextos, pero también es cierto que sobre algunos aspectos como elaborar proyectos institucionales con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales el bagaje de conocimiento que tienen los maestros es bajo, por lo que la institución educativa deberían incluir en su POA cursos de capacitación y perfeccionamiento sobre estos aspectos.

“El líder debe centrar su estrategia en el quehacer educativo en: formular, hacer seguimiento y evaluar las metas y objetivos del establecimiento, los planes y programas de estudio, y los canales de comunicación entre toda la comunidad educativa” (Vergara Javier, 1999, p. 228). Es por ello que los docentes están comprometidos implícitamente a organizar, orientar y observar las instancias del trabajo técnico pedagógico y desarrollo profesional.

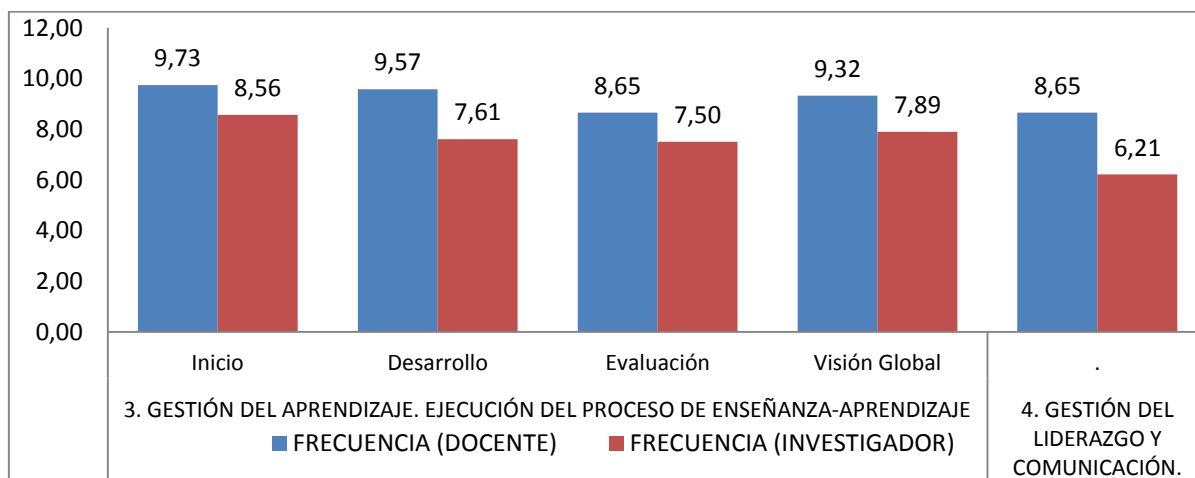
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

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

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,73	8,56
	Desarrollo	9,57	7,61
	Evaluación	8,65	7,50
	Visión Global	9,32	7,89
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		8,65	6,21

Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

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



Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

Se puede apreciar referente a la gestión del aprendizaje que todas las secciones y la visión global la frecuencia del investigador está debajo de la frecuencia del docente. Así en la fase de inicio tenemos un 9,73 desde la percepción del docente frente a un 8,56 desde la apreciación del investigador, en la fase de desarrollo se tiene 9,57 desde la percepción del docente frente a un 7,61 desde el punto de vista del observador e igual desfase hay en la fase de evaluación con un 9,32 desde la apreciación del docente a un 7,89 desde la percepción del investigador. Frente a esto es obvio que desde un enfoque global la

diferencia también esté marcada como un 9,32 correspondiente a la frecuencia del observador frente a un 7,89 desde el punto de vista del investigador. Lo que corresponde a la gestión del liderazgo y comunicación la tendencia es la misma, tenemos un 8,65 como frecuencia del docente a un 6,21 como frecuencia del observador.

Con los resultados obtenidos nos damos cuenta que el docente es un poco más optimista en torno a los indicadores relacionados con el aspecto de la frecuencia. No obstante, desde la apreciación del investigador esta misma frecuencia no alcanza los niveles de frecuencia del docente, esto hace pensar que los maestros investigados contemplaron estos indicadores desde una visión global, en cambio el investigadores lo evaluó de acuerdo a las clases observadas. Lógicamente pudieron influenciar otros factores, pero no es menos cierto que las fases de ejecución en el proceso de enseñanza aprendizaje tienen un dominio de nuevas concepciones didácticas que estimulan y activan el pensamiento en los estudiantes.

"Hay que crear y ejercer actividades para darle direccionalidad a la gestión del aprendizaje", así como lo señala (Lucio, 1994) al sostener que la operación mental involucra una serie de procesos cognitivos coordinados que se despliegan en la persona ante la ejecución de una tarea o ante la exposición de un problema que debe ser resuelto, por ello se debe cumplir con las fases de adquisición, codificación, recuperación y de apoyo, ellas vincularán al alumno en un mejoramiento continuo y centrado en abordar problemas de su propia realidad.

3.6. Desempeño profesional del docente en los ámbitos de: gestión legal, planificación curricular e institucional, aprendizaje y del liderazgo y la comunicación. Análisis global.

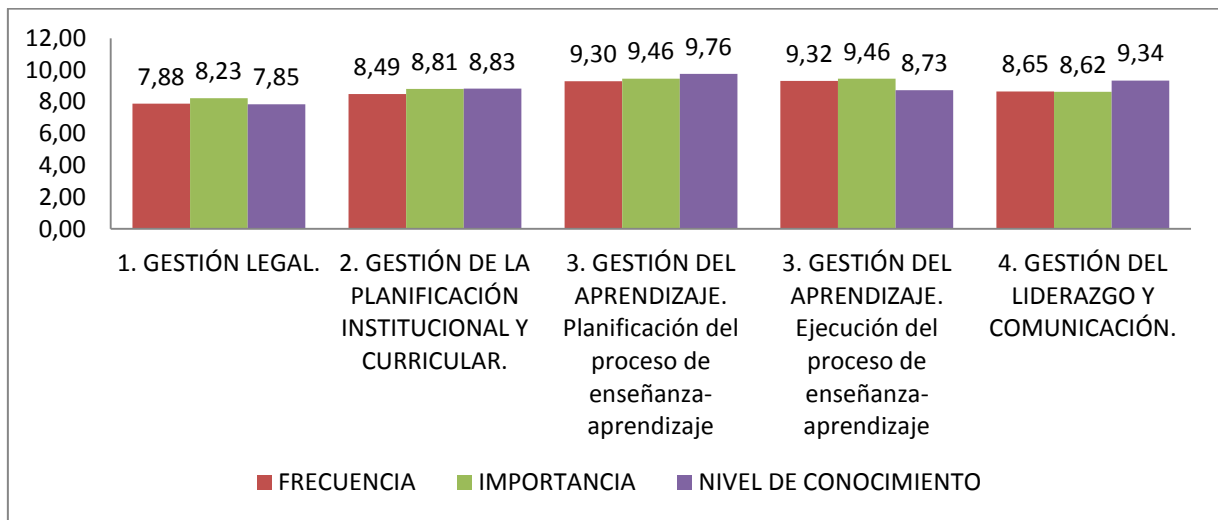
Tabla 27. Desempeño profesional del docente en los ámbitos de: gestión legal, planificación curricular e institucional, aprendizaje y del liderazgo y la comunicación. Análisis global.

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	7,88	8,23	7,85
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	8,49	8,81	8,83
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,30	9,46	9,76

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,32	9,46	8,73
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,65	8,62	9,34

Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

Figura 27. Desempeño profesional del docente en los ámbitos de: gestión legal, planificación curricular e institucional, aprendizaje y del liderazgo y la comunicación. Análisis global.



Fuente: Cuestionarios aplicados en Zumba a la Unidad Educativa "Zumba"

Se aprecia que la gestión del aprendizaje en su fase de planificación, los docentes la realizan con mayor frecuencia llegando a 9,32, le dan la importancia que amerita con un valor de 9,46 y tienen un conocimiento exhaustivo de lo que deben realizar al momento de realizar y ejecutar su planificación meso y micro curricular alcanzando un valor de 8,73. También es importante destacar que el ámbito de la gestión legal tiene un peso minoritario en los aspectos de la frecuencia, importancia y nivel de conocimiento con valores de 7,88; 8,23; 7,85 respectivamente lo que hace suponer que hay un poco práctica de los principios fundamentales contemplados en el marco legal educativo.

El análisis anterior demuestra que los docentes investigados aplican escasamente, no le dan la importancia debida, y tienen muy poco conocimiento sobre la aplicación de las normativas legales institucionales y ministeriales. Es importante resaltar que la gestión del aprendizaje para el docente tiene una connotación e importancia alta, esto conduce a que sus labores desarrolladas en el proceso didáctico se efectúen eficaz y eficientemente.

Por ello, sostiene (Yépez R, 1998, p. 51) que "la profesionalidad ampliada se atribuye al docente que considera la enseñanza una actividad susceptible de ser mejorada sobre la

base y desarrollo de la investigación sobre la enseñanza” De ahí surge la característica crítica de esta profesionalidad canalizada mediante la planificación del currículum y los cambios producidos en el comportamiento y realización del mismo, de manera que los datos obtenidos sean susceptibles de ser verificados y mejorados con la práctica profesional del día a día.

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

CONCLUSIONES

La investigación realizada insta a adquirir un conocimiento amplio de cómo es el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje desde el ámbito de la gestión legal, el mismo está ligado y regulado por la normativa vigente como el Plan Educativo Institucional que engloba al Plan Operativo Anual, Plan Anual de la Asignatura, Código de Convivencia Institucional; además de la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe y su Reglamento correspondiente, amparados todos ellos en la Constitución de la República del Ecuador, por ello presento las conclusiones siguientes:

- Los docentes frecuentemente resuelven conflictos en su aula e institución amparados en la normativa vigente institucional, lo que permite que la convivencia escolar se desarrolle en un marco de respeto y solidaridad recíproca, la misma permite aprender de errores para futuras acciones reflejada en los diversos espacios formativos, los instrumentos de gestión y en los espacios de participación escolar, esto está anclado a la importancia que los docentes deben dar al Código de Convivencia Institucional el mismo que para su construcción existe una desvalorización por parte de los docentes, así como en identificar los objetivos del Plan Decenal de Educación en su marco legal, administrativo, de gestión, de talento humano y curricular, esto conlleva a manifestar que la convivencia no es vista como un elemento indispensable para alcanzar las metas propuestas que nos ayuda a fortalecer la práctica de vida que ayudará a una convivencia armónica que luego podrá ser replicada en su familia y comunidad.
- Por la alta participación de los docentes investigados en la construcción del PEI se propicia que la participación activa en la construcción y utilización de diversos componentes como: Plan Anual de la Asignatura, Planificación Micro Curricular acorde a las necesidades de los estudiantes e indexación a las diferentes áreas direccionadas por el contexto educativo en el que se desenvuelven. Así mismo se reconoce la importancia e implementación de los instrumentos que van articulados a este plan y su modelo de gestión y seguimiento para mejorar la calidad educativa institucional. Sin embargo existe una alta frecuencia de docentes investigados que no se vinculan activamente en la construcción de procesos participativos y moderadamente diseñan proyectos con fines educativos.
- En la fase de exploración de conocimientos los maestros realizan adecuadamente todas las actividades requeridas para empezar la clase como: motivación, aprendizaje significativo y desarrolla estrategias pre instruccionales de acuerdo al tema actual de clase; esto permite a los alumnos la posibilidad de construir un nuevo significado, esto se aprecia de acuerdo a que los resultados de la investigación son ligeramente iguales, de igual manera en la fase de construcción y transferencia del conocimiento existe contraste

entre los resultados obtenidos en todos los indicadores desde las dos percepciones: docente e investigador, esto puede radicar en que el docente lo tomó desde una perspectiva general de acuerdo a su desempeño a lo largo de todo el año lectivo, en cambio para el investigador únicamente consideró las cinco observaciones de clase que asistió.

- Existe un proceso adecuado de los docentes para influir en los alumnos a dirigir sus esfuerzos hacia el cumplimiento de sus metas promoviendo para ello la práctica de valores con mucha más intensidad que la trasmisión de conocimientos, esto permite que los docentes adopten una actitud creativa, positiva y un elevado conocimiento hacia la práctica profesional al desarrollar actitudes y destrezas de trabajo que implican colaboración, respeto, capacidad de asumir responsabilidades compartidas en lo que prevalece el orden y organización en las actividades que realizan que permite progresar en la construcción del conocimiento propio y de sus estudiantes, más allá del trabajo directo en el aula.
- Existe un alto orden de aplicación práctica y profesional de los principios normativos vigentes por parte de los docentes, esto radica en el uso eficiente y efectivo del cumplimiento de normas en función de sus estudiantes, con ello propicia un excelente clima de aula que permite promover y practicar valores como derechos humanos en su salón de clase, pero existe un bajo involucramiento de los docentes en una participación ecuánime en la construcción del Código de Convivencia Institucional y la vinculación activa a los actores educativos.. Se establece un proceso de construcción de condiciones lo que hace que el futuro educativo que se desee lograr se concrete a través de la correcta aplicación de las planificaciones micro curriculares enlazadas con el Plan Anual de la Asignatura y circunscritos al Plan Educativo Institucional. El alto porcentaje de algunos indicadores se manifiestan en que los docentes investigados dan propuestas de estrategias organizativas de aula, las mismas que transforman los procesos de enseñanza aprendizaje, estas permiten a los alumnos apoderarse de los conocimientos de forma agradable atendiendo la diversidad de estudiantes, y aplican una variedad de técnicas para verificar los resultados de aprendizaje en los estudiantes.

RECOMENDACIONES

Se recomienda que la institución educativa considere lo siguiente:

- Crear una comisión permanente conformada por representantes de: padres de familia, gobierno escolar, consejo ejecutivo, departamento de orientación vocacional, médico del plantel; que se encargue de crear, evaluar, asesorar y divulgar de manera permanente el Código de Convivencia Institucional a todos los actores de la comunidad educativa.
- Crear un equipo multidisciplinario de profesionales meramente interesados en el diseño y ejecución de proyectos educativos tomando en cuenta las necesidades de los alumnos, opiniones de los directivos y docentes para viabilizar a corto plazo la solución a problemas verificando el logro de los objetivos de acuerdo al Plan Educativo Institucional.
- Se propone que la Comisión Técnico Pedagógica de la Unidad Educativa “Zumba”, mantenga reuniones periódicas con los miembros de las distintas áreas, en las cuales cada docente exponga las estrategias metodológicas que hicieron que el rendimiento académico mejore en sus estudiantes, para que los demás colegas traten de acoplar y mejorar su desempeño, esto es fundamental dentro del proceso educativo ya que ello podría propiciar espacios para que los docentes busquen y utilicen recursos del medio para generar aprendizaje involucrándose en la propuesta educativa vigente.
- El docente debe motivar a sus alumnos a participar en las decisiones del currículo a través de talleres, tareas extra clase, etc; las mismas que deben ser evaluadas para emitir juicios de valor, pudiendo estas ser realizadas con aplicaciones prácticas fuera del aula como por ejemplo: prácticas calificadas con la posibilidad de consultar bibliografía, portafolio, etc; esto también hará que el maestro la calidad de aprendizaje de sus alumnos y reflexione sobre sus prácticas educativas.
- Mejorar el proceso para adaptar a los estudiantes en la planeación de estrategias innovadoras, ampliando la variedad de instrumentos socioeducativos existentes en el medio para acoplarlos a sus necesidades, para así poder triangular la información que se genere en el proceso de enseñanza aprendizaje con el liderazgo activo de los docentes y el interés por parte de los estudiantes fomentando comunidades de aprendizaje para favorecer la participación de las familias en la institución educativa y aumentar su sentimiento de ser partícipes en la educación de sus hijos que puede estar direccionado por el Código de Convivencia Institucional al incluir en él, cambios en los hábitos de comportamiento para padres de familia, alumnado, profesores y sociedad,

- Es eminente exhortar que se debe ampliar el radio de acción con respecto a integrar los actores de la acción educativa en el proceso de enseñanza aprendizaje mediante reuniones periódicas con padres de familia para presentar informes de comportamiento y rendimiento académico de los estudiantes, estas reuniones deben realizarse con un firme liderazgo pedagógico y sobre todo entender que estamos viviendo una nueva época y que necesitamos cambios en nuestro sistema educativo que se adapte a la nueva sociedad. Así mismo se debe establecer el involucramiento de docentes en la realización de los planes institucionales anuales, promoviendo reformas, renovaciones didácticas y pedagógicas en beneficio de los alumnos. Inherente a ello hay que ejecutar talleres de actualización docente en las diferentes áreas lideradas por la comisión didáctico pedagógica y el vicerrectorado en base a las necesidades generadas mediante consenso, marcando pautas de trabajo al interior de grupos en función de la satisfacción de los requisitos de la institución educativa y con plena iniciativa por la mejora en los procesos educativos. Además los docentes deben cumplir íntegramente todas las fases de la planificación y ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje con el fin de obtener información de su práctica educativa con la intención de buscar mecanismos para transformarla, mejorarla, consolidarla o cambiarla y así concebir un modelo de crecimiento personal y profesional cuyos resultados impacten favorablemente en la calidad educativa de la institución e incidan en las reformas curriculares pretendidas por el Ministerio de Educación del Ecuador.

BIBLIOGRAFÍA

- Alfaro, J., Villacrés, A. (2001). *Gestión Educativa*. Quito, Ecuador: MEC.
- Allidiére, N. (2008). *El vínculo profesor - alumno. Una lectura psicológica*. Buenos Aires, Argentina: Biblos.
- Ander-Egg, E. (2004). *Los desafíos de la educación en el siglo XXI*. Madrid, España: Miño y Dávila.
- Alcón, Sofía. (2005). *El constructivismo y el papelógrafo*. La Paz, Bolivia: Plural Editores.
- Arancibia, V., Herrera, P., Strasser, K. (2008). *Psicología de la Educación*. Santiago, Chile: Alfaomega Grupo Editor.
- Arroyo, L., Blázquez, F., Rodríguez, P., Cruz, M. (2002). *Didáctica General*. Madrid España: Pearson Prentice Hall.
- Astorga, A., Blanco, R., Guadalupe, C., Hevia, R., Nieto, M., Rojas, A. (2007). *Educación de calidad para todos, un asunto de derechos humanos*. Santiago, Chile: Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe.
- Baron, R. (1997). *Fundamentos de Psicología*. Naucalpan de Juárez, Estado de México: Prentice Hall Hispanoamérica. S.A.
- Bazán, D. (2009). *El oficio del pedagogo*. Rosario, Argentino: Homo Sapiens.
- Bigge, M. (1986). *Teoría del aprendizaje para el maestro*. Caracas, Venezuela: Trillas.
- Bixio, C., Avendaño, F. (1996). *Cómo construir proyectos de la EGB*. Rosario, Argentina: Homo Sapiens Ediciones.
- Braslaysky, C., Tiramonti, G. (1990). *Conducción educativa y calidad de la enseñanza media*. Buenos Aires, Argentina: Homo Sapiens Ediciones.
- Brophy, J., Good, T. (1996). *Psicología educativa contemporánea*. México: McGraw - Hill.
- Castillo, M., Martínez, R. (1998). *Influencia de las relaciones interpersonales profesor - alumno en el desenvolvimiento social del educando*. Lima, Perú: Facultad de Educación de la PUCP.
- Castillo, S., Cabrerizo, J. (2010). *Gestión Educativa*. Madrid: España: Pearson Prentice Hall.
- Centro de de investigación y documentación educativa. (2008). *Motivar para el aprendizaje desde la actividad motivadora*. Madrid, España: Omograf S.L.
- Diez, J. (1982). *Familia escuela*. Madrid, España: Narcea.
- Eyssautier, M. (2002). *Metodología de la investigación. Desarrollo de la inteligencia*. México: Thomson Learning.
- Frigerio, G., Poggi, M., Coraggio, J. (2000). *Políticas, instituciones y actores en la educación*. Buenos Aires, Argentina: Novedades educativas.

- Gallardo, G., Reyes, P. (2010). *Relación profesor - alumno: arista fundamental para el aprendizaje*. Lima, Perú: Fundación Dilanet.
- González, I. (2010). *El nuevo profesor de secundaria*. Barcelona, España: Publicisa.
- Iglesias, M. (2006). *Diagnóstico Escolar: Teorías, ámbitos y técnicas*. Madrid, España: Pearson Educación, S.A.
- Montenegro, A. (2007). *Evaluación del Desempeño del Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Oliva, G. (2002). *La centralidad del alumno en el sistema educativo*. Rosario, Argentina: Homo Sapiens Ediciones.
- Palao, J., Gómez, V. (2009). *Administre sus recursos humanos con visión y liderazgo*. Lima, Perú: Palao Editores Sac.
- Posner, G. (2004). *Análisis del Currículo*. México: Editorial McGraw - Hill.
- Rico, P. (2004). *La Zona de Desarrollo Próximo. Procedimientos y tareas de aprendizaje*. Cuba: Editorial Pueblo y Educación.
- Tapia, J. (2005). *Motivar en la escuela*. Madrid, España: Ediciones Morata S.L.
- Zabala, A. (2007). *Cómo aprender y enseñar competencias*. Barcelona: Editorial GRAO, de IRIF, S.L.
- Caballero, S. (Abril, 2008). *La gestión del aprendizaje*. Universidad Bolivariana de Chile. *Polis. Revista de la Universidad Bolivariana*, 7 (6, 14,15).
- Izarra, D., López, M., Prince, E. (2003). *El perfil del educador*. *Revista ciencias de la educación*, 21 (127,129, 130).
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2009). *Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica*. 1 (5,6,7).
- Moreno, T. (Junio, 2010). *La relación familia - escuela en secundaria: Algunas razones del fracaso escolar*. 14 (5 y 6).
- Grupo Santillana S.A. (2009). *¿Cómo hacer el aprendizaje significativo?*. Fascículo 3 (6 y 7).
- Rodríguez, A. (2012). *Liderazgo ético y valores*. Loja, Ecuador: UTPL.
- Centeno, M. (2008). *Cuestionario sobre clima motivacional de para alumnos de sexto grado de primaria*. Lima, Perú: Editorial de la PUCP.
- UNESCO. (2004). *Las Tecnologías de la Información y Comunicación en la Formación Docente*. París, Francia.
- Careaga, A. (2007). *El desafío de ser docente*. Recuperado de <http://www.slideshare.net/UniversiaPer/ser-docente-9365486>

- Franco, A. (2010). *Mejores aprendizajes con buen desempeño docente en nuevas escuelas*. Recuperado de <http://www.cne.gob.pe/index.php/CNE-Infoma/andres-cardo-buen-desempeno-profesional-docente-lineamientos-preliminares.html>
- Jaik, A., Villanueva, R., García, M., Tenas, J. (2011). *Valoración del desempeño docente y presencia de Burnout en maestros de educación superior*. Recuperado de http://www.umce.cl/dialogos/n21_2011jaik/.swk

PROPUESTA

ÁMBITO	LEGAL	X	
	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR		
	APRENDIZAJE		
	LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN		
PROBLEMA IDENTIFICADO:			
Escasa participación de los docentes de la Unidad Educativa “Zumba” en la reelaboración del Código de Convivencia Institucional.			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:			
Favorecer el desarrollo integral del educando, dentro de un ambiente armónico entre autoridades, docentes, alumnos y padres de familia a través del respecto a sus derechos y ejercicio de sus responsabilidades.			
OBJETIVO:			
Establecer nuevas concepciones para reformular el Código de Convivencia Institucional, que sirva para que la Unidad Educativa “Zumba” se constituya en un verdadero centro de formación humana con la participación activa de todos los actores de la comunidad educativa que permita la convivencia democrática para propender la equidad y respeto a las diferencias, fortaleciendo vínculos efectivos que faciliten el desarrollo integral y la creación de destrezas y competencias para la vida de los educandos que será evaluado permanente por medio de indicadores establecidos en la evaluación de la propuesta que englobe a todo el sistema educativo institucional en período de 30 días.			
ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:
ACTIVIDAD 1. Diagnosticar la convivencia armónica institucional.	1. Realizar talleres de inducción a grupos etáreos mediante la convocatoria a todos los actores del sistema educativo. 2. Evaluar los deberes y derechos de modo que prevalezca la heterogeneidad e interdependencia del grupo, que implique intercambio y,	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sala audiovisual. ✓ Conferencias. ✓ Charlas y debates en una atmósfera armoniosa y libre de presiones. ✓ Información estadística actualizada de la institución educativa en lo referente a las 	Establecer el porcentaje de docentes que cumple con las normas de sana convivencia que permite el Buen Vivir, por medio de la asistencia y participación activa en todas las actividades que se realicen en esta

	<p>valoración crítica.</p> <p>3. Los momentos metodológicos serán la ambientación, el conversatorio y la expresión.</p>	<p>fortalezas y debilidades del Código de Convivencia vigente.</p>	<p>actividad.</p>
<p>ACTIVIDAD 2.</p> <p>Reuniones periódicas con docentes para definir prioridades, entre derechos, compromisos y procedimientos.</p>	<p>4. Establecer mesas de trabajo grupal con docentes para dimensionar sus compromisos y derechos en los que a través de la técnica de la rejilla se clasifique los problemas más atenuantes cuyos aspectos involucran facetas: sociales, económicas, psicopedagógicas y normativas.</p> <p>5. Reunión con docentes para reestructurar normas y procedimientos regulatorios que debe contemplar la reestructuración del Código de Convivencia Institucional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Constitución de la República del Ecuador 2008. ✓ Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe. ✓ Código de la Niñez y Adolescencia. ✓ Reglamento a la LOEI. ✓ Debates. ✓ Sala audiovisual. ✓ Material didáctico y de oficina. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ El 100% de docentes acatan las actividades planificadas por cada mesa de trabajo, exponen y socializan resultados una vez por semana. ✓ Se consolidan todos los ajustes necesarios ante la plenaria de Junta General de Directivos y Docentes.
<p>ACTIVIDAD 3.</p> <p>Sistematización</p>	<p>6. Conformar una comisión integrada por docentes que tengan estudios en</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Materiales de oficina. ✓ Constitución de la República del 	<p>Se presenta el documento completo donde se evidencie los compromisos,</p>

y redacción del Código de Convivencia Institucional.	Derecho y representante del Departamento de Consejería Estudiantil; los mismos que actuarán en base marco legal y apoyados por los Acuerdos Ministeriales Nro. 0332-13 y 0434-12.	Ecuador 2008. ✓ Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe. ✓ Código de la Niñez y Adolescencia. ✓ Reglamento a la LOEI.	procedimientos y derechos de los docentes, a fin de alcanzar verdadero desempeño y vivenciar una cultura resultante de acuerdos y compromisos para la construcción de una sociedad más justa y sin violencia.
ACTIVIDAD 4. Promoción y veeduría de la convivencia armónica institucional.	7. Conformar una comisión integrada por el Vicerrector y miembros del Consejo Ejecutivo para que desarrollen y cumplan acciones conforme lo establece el Reglamento Interno de la institución educativa y formar una comisión para la aprobación respectiva. 8. Incorporar nuevos aportes que se vayan dando en el proceso de socialización sujeto a su análisis y reflexión, de manera que la comisión incorporará los nuevos aportes	✓ Constitución de la República del Ecuador 2008. ✓ Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe. ✓ Código de la Niñez y Adolescencia. ✓ Reglamento a la LOEI. ✓ Conferencias. ✓ Charlas.	El 100% de los docentes han logrado fomentar la participación activa, promoción y socialización del Código de Convivencia Institucional, donde se dan pautas para resolver de manera alternativa los conflictos, mostrando formas no violentas de intervención y sobre todo trabajar en la prevención de problemas dentro del contexto educativo.

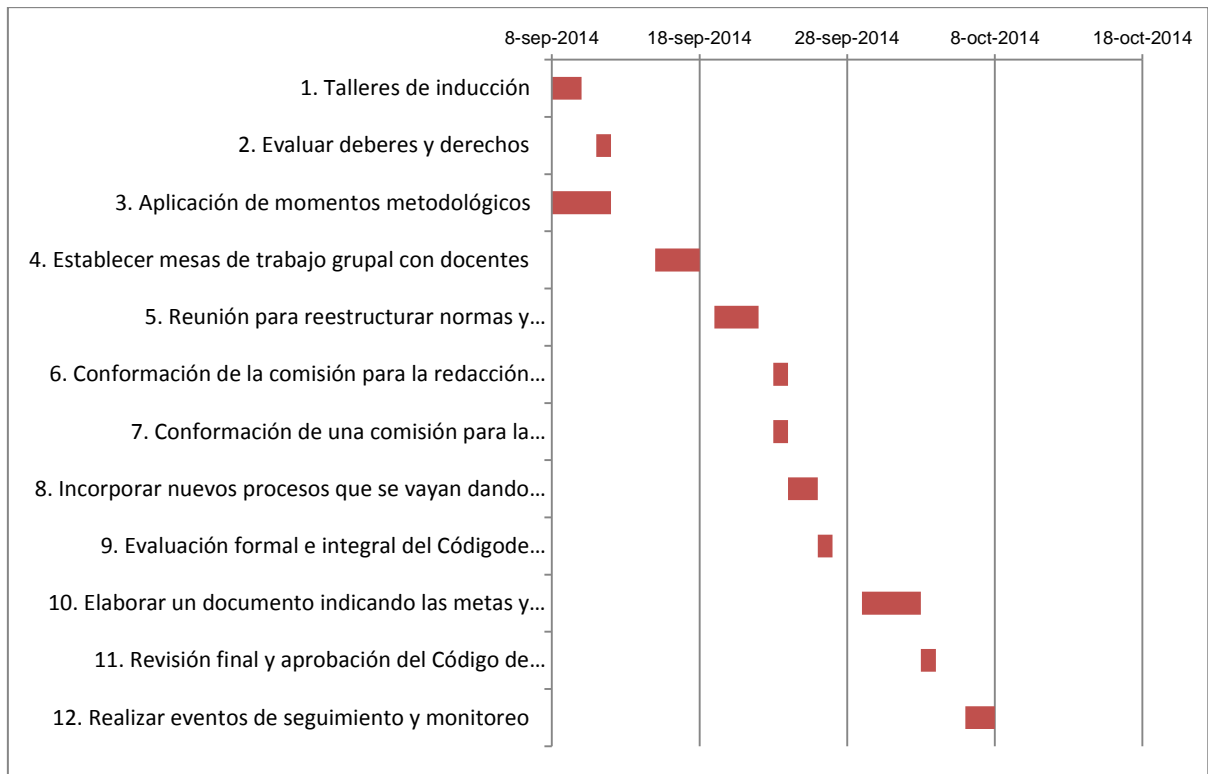
	surgidos sin cambiar las líneas de acción y pensamiento.		
ACTIVIDAD 5. Aprobación y ratificación del Código de Convivencia Institucional.	<p>9. Entablar una reunión con la comisión de aprobación en la que se evalúe formal e íntegramente cada uno de los apartados reformulados.</p> <p>10. Elaborar un documento indicando las metas y el nivel de logro alcanzado conjuntamente con observaciones correspondientes que garanticen al documento como un proceso participativo y democrático donde se desarrolle los valores éticos e integrales respetando la diferencia cultural de cada persona y colectivo.</p> <p>11. Revisión final y aprobación.</p>	<p>✓ Documento impreso con los apartados referentes a: derechos, compromisos y procedimientos de los docentes de la Unidad Educativa "Zumba".</p>	<p>Anexar el acta de aprobación y ratificación del Código de Convivencia en la que indique que el Código fue construido bajo las políticas, lineamientos y directrices establecidas por la Autoridad Educativa Nacional y aprobada por el 100% de los miembros de la comisión respectiva y la junta general de directivos, docentes y personal de apoyo.</p>
ACTIVIDAD 6. Seguimiento y monitoreo	<p>12. Realizar eventos como: talleres educativos con una metodología participativa, encuentros, convivencias, para lo</p>	<p>✓ Código de Convivencia Institucional aprobado por la Junta General de Directivos y Docentes y el</p>	<p>Realizar una encuesta a una muestra etárea donde se mida el grado de práctica de tolerancia, cooperación,</p>

	<p>cual se elaborará una agenda de trabajo que contemple un cronograma definido y permita periódicamente su revisión y ajustes necesarios.</p> <p>13. Dar espacios para que el Código reformulado puede ser vigilado por otros organismos de control como el Consejo Cantonal de la Niñez y Adolescencia y Auditores Educativos del Distrito correspondiente para que aporten a la consolidación del mismo durante todo el año escolar.</p>	<p>Distrito correspondiente.</p>	<p>resolución de conflictos a través de la ejercitación del diálogo, afianzando el diálogo los derechos humanos como valores comunes de una sociedad abierta, plural y democrática. Esta encuesta la hará el Departamento de Consejería Estudiantil.</p>
--	---	----------------------------------	--

BIBLIOGRAFÍA:

- Aramendi, P., Ayerbe, P. (2011). *Aprender a convivir. Un reto para la educación secundaria obligatoria*. Madrid, España: RGM.
- Lavín, S., Solar, S. (2000). *El proyecto educativo institucional como herramienta de transformación de la vida escolar*. Santiago, Chile: Editorial LOM.
- Torrejo, J. (2007). *Modelo integrado de mejora de la convivencia*. Barcelona, España: Editorial GRAÓ.
- Unidad Educativa "Zumba" (2012). *Reglamento Interno*. Zumba, Ecuador. Secretaría General.
- Serpag. (2011). *Primer taller de evaluación del proceso de construcción del código de convivencia en la provincia del Carchi*. Tulcán, Ecuador: El Ángel.
- Vargas, L., Iriarte, M., Herrera, M., Unda, M., Guamán, M., Quezada, E. (2013). *Guía didáctica. Programa Nacional de Investigación*. Loja, Ecuador: EDILOJA Cía. Ltda.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA:



ANEXOS

ANEXO 1. Carta de autorización de ingreso al centro educativo.



REPÚBLICA DEL ECUADOR
MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA

UNIDAD EDUCATIVA "ZUMBA"

Zumba - Ecuador

CODIGO: 11406160
PROVINCIA: ZAMORA CHINCHIPE
ZUMBA

Acuerdo Ministerial No. 1556 / 28 de octubre de 1998
CANTON: CHINCHIPE PARROQUIA:

Of. No. 12-UEZ-R.
Zumba, 18 de diciembre de 2013.

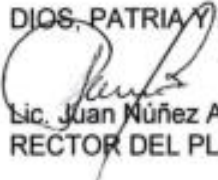
Doctora
Ruth Aguilar Feijoo
DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO Y COORDINADORA GENERAL DE CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN.

De mi especial consideración:

Reciba un cordial saludo y a la vez aprovecho la oportunidad para desearle éxitos en sus arduas y fructíferas funciones, así mismo este rectorado autoriza el ingreso a nuestra institución educativa al estudiante de la titulación en Ciencias de la Educación John Eduardo Núñez Rueda con C.I. 1103644470, para que realice y coordine la investigación "Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje".

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y LIBERTAD


Lic. Juan Núñez Alba.
RECTOR DEL PLANTEL



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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA



Loja, 28 de Agosto del 2014

Señor

RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA “ZUMBA”

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA

GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

ANEXO 3. Modelo de los instrumentos de la investigación.

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

código:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigador

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. Tipo de Institución:

<input type="checkbox"/> Pública	<input type="checkbox"/> Municipal	<input type="checkbox"/> Particular	<input type="checkbox"/> Fiscomisional
----------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	--

3. Ubicación geográfica:

<input type="checkbox"/> Urbana	<input type="checkbox"/> 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:

<input type="checkbox"/> Bachiller	<input type="checkbox"/> Profesor	<input type="checkbox"/> Tercer nivel	<input type="checkbox"/> Cuarto nivel
------------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

<input type="checkbox"/> Inicial	<input type="checkbox"/> Básica	<input type="checkbox"/> Bachillerato	<input type="checkbox"/> Básica y Bachillerato
----------------------------------	---------------------------------	---------------------------------------	--

7. Modalidad de trabajo:

<input type="checkbox"/> Presencial	<input type="checkbox"/> Semipresencial	<input type="checkbox"/> Distancia
-------------------------------------	---	------------------------------------

8. Relación laboral:

<input type="checkbox"/> Contrato	<input type="checkbox"/> Nombramiento	<input type="checkbox"/> Honorario
-----------------------------------	---------------------------------------	------------------------------------

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

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

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

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES		Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento	
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.11	INICIO	3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.			
			3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.			
			3.11.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.			
	3.12	DESARROLLO	3.12.1	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).			
			3.12.2	Planifica 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 Investigador	N° de observación

DATOS INFORMATIVOS

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NÚMERO DE NIÑOS:

PERÍODO/S OBSERVADO/S:

ÁREA DEL CONOCIMIENTO OBSERVADA:

DESTREZA TRABAJADA:

FECHA:

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

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

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

AMBITO	N°	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA	
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	1.1.1	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.		
		1.1.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
		1.1.3	Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.		
	1.2	1.2.1	INICIO	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
		1.2.2	DESARROLLO	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.			
2. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	2.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.			
	2.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyubar a la solución de problemas de la comunidad.			
	2.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.			
	2.4	Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.			
	2.5	Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.			
	2.6	Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.			
	2.7	Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.			
	2.8	Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.			
	2.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.			
	2.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.			
	2.11	Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.			
	2.12	Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.			
	2.13	Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.			

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



BLOQUE ADMINISTRATIVO Y BLOQUES DE AULAS DE LA UNIDAD EDUCATIVA "ZUMBA"



DOCENTE DEL ÁREA DE HISTORIA Y CIENCIAS SOCIALES.



DOCENTE DEL ÁREA DE FÍSICA QUÍMICA.



DOCENTE DEL ÁREA DE QUÍMICA.



DOCENTE DEL ÁREA DE FÍSICA.



DOCENTE DEL ÁREA DE MATEMÁTICA.