



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

**TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA**

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado
en el nivel de educación básica del centro educativo “Federico González
Suárez” del cantón Chordeleg provincia del Azuay en el año lectivo 2013 –
2014**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Orellana Reinoso, María José

DIRECTOR: Quezada Ochoa, Henry Antonio, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO GUALACEO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Mgs.

Quezada Ochoa, Henry Antonio, Mgs

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación de Licenciado en Ciencias de la Educación Mención Educación Básica realizado por María José Orellana Reinoso, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Gualaceo, julio del 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Orellana Reinoso María José declaro ser autor(a) del presente trabajo de fin de titulación en Licenciado en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica, de la Titulación de Licenciado en Ciencias de la Educación, siendo el Magister Henry Antonio Quezada Ochoa director(a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición 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 de 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. María José Orellana Reinoso

Cédula. 0106418734

DEDICATORIA

Esta tesis dedico con todo mi cariño y amor a mis padres René y Graciela quienes me han apoyado, y hacen todo lo posible para que yo siga cumpliendo mis metas y mis sueños, a mi esposo Pedro por brindarme todo su apoyo y ayuda incondicional para culminar mis estudios, y a mis hermanos Martin y Ronny quienes siempre me han dado el aliento y las fuerzas necesarias para tener la fe y confianza de que siempre podré alcanzar todos mis propósitos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco primero a Dios, quien me permitió llegar a cumplir otra meta en mi vida y poder disfrutar a lado de los seres que más quiero. A toda mi familia por ser un pilar fundamental y brindarme todo el apoyo y confianza que son necesarios para que yo pueda terminar esta carrera universitaria.

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT.....	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.....	8
1.1.2.2. Motivación.....	8
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	9
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	10
1.1.2.5. Organización institucional.....	11
1.1.2.6. Políticas educativas.....	11
1.1.3. Características del desempeño docente.....	12
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	13
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	13
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	14
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	15
1.2. Gestión educativa.....	16
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	17
1.2.2. Características de la gestión.....	18
1.2.3. Tipos de gestión.....	20
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	24
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	25
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	29
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	31
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	32
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	34
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	35
1.3.2. Tipos de estrategias.....	35
1.3.2.1. En la gestión legal.....	35
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	45
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	46
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	48
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	50
2.1. Diseño de investigación.....	51
2.2. Contexto.....	51
2.3. Participantes.....	52
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	52
2.4.1. Métodos.....	52
2.4.2. Técnicas.....	53

2.4.3. Instrumentos.....	55
2.5. Recursos.....	55
2.5.1. Talento Humano.....	55
2.5.2. Institucionales.....	56
2.5.3. Materiales.....	56
2.5.4. Económicos.....	56
2.6. Procedimiento.....	57
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	59
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	60
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	60
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente....	62
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	63
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	65
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación..	65
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	67
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	67
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	71
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.....	75
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.....	78
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 la 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 la 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 la 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.....	89
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.....	92
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 de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	95
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	97
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	97
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	98
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.....	102
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	104
CONCLUSIONES.	107
RECOMENDACIONES.....	108
BIBLIOGRAFIA.....	109
PROPUESTA.....	110
ANEXOS	114
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo	115
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación	116
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación	117
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	121

RESUMEN

La presente investigación se realizó en la Unidad educativa “Federico González Suárez” del cantón Chordeleg durante el año lectivo 2013 – 2014, con el propósito de conocer la frecuencia, importancia y conocimientos que tienen los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje en sus cuatro ámbitos de gestión, mediante un análisis del comportamiento que se tiene en el aula; esto se obtuvo a través de encuestas realizadas a los maestros y observaciones por parte del investigador, en donde se encontró una contradicción entre los resultados obtenidos en los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador; sin embargo la forma de preparación de los docentes al momento de impartir sus clases en su mayoría están sobre la excelencia, es decir el elemento con el que cuenta ésta unidad educativa es óptimo; logrando así alcanzar su objetivo de determinar el desempeño docente de los profesionales en Ciencias de la Educación, considerando los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación para su caracterización y análisis.

Palabras claves: estudiantes, frecuencia, importancia, conocimientos, proceso, enseñanza, aprendizaje, excelencia.

ABSTRACT

This research was conducted in the educational unit "Federico González Suárez" Chordeleg during the school year 2013 - 2014, in order to determine the frequency, importance and knowledge that teachers have in the teaching-learning process in four areas management, by analyzing the behavior you have in the classroom; this was obtained through surveys of teachers and observations by the researcher, where a contradiction between the results obtained in the frequency levels of professional performance in the field of leadership and communication from the perceptions of teachers and found observation of the researcher; however the way of preparation of teachers when teaching their classes are mostly about the excellence that is the element that has this educational unit is optimal; achieving achieve its objective of determining teacher performance of professionals in Science Education, considering the areas of management: legal, institutional and curricular planning, learning, leadership and communication for characterization and analysis.

Keywords: students, frequency, importance, knowledge, process, teaching, learning, excellence.

INTRODUCCIÓN

La educación al igual que la tecnología debe irse actualizando conforme la sociedad va cambiando, puesto que los niños y jóvenes cambian, el modo de educación tradicionalista quedó en el pasado, ahora los autores directos son los docentes, ya que de su entorno se genera una nueva educación en base a procesos.

Es así que el motivo central de este trabajo es conocer a fondo los procesos de enseñanza aprendizaje que se está aplicando en la unidad educativa “Federico González Suárez” a través de sus cuatro ámbitos de gestión: legal, planificación, enseñanza aprendizaje y liderazgo, con relación a la frecuencia, importancia y conocimientos que tienen los docentes en cada uno de sus ámbitos. Lastimosamente en diferentes instituciones no se aplican de manera correcta éstos ámbitos de gestión, ya que hay docentes apasionados en su profesión, pero también existen aquellos que lo hacen por falta de trabajo; la docencia se debe considerar como una verdadera vocación, para entregarse por completo a quienes van formando parte de la historia de los docentes, esos niños y jóvenes que llegan a ser los protagonistas principales del trabajo de un maestro.

Se puede dar cuenta que en la actualidad la docencia es una profesión que emana muchas exigencias y responsabilidades, además es una de las prioridades que tiene el gobierno dentro de sus actividades para alcanzar la excelencia de la educación, es por ello que ahora los docentes mantienen una constante capacitación y evaluación de cada una de sus actividades, siendo de vital importancia no solo ser expertos en una rama de la educación sino más bien que exista equilibrio entre sus cuatro ámbitos de gestión.

A través del trabajo realizado se nota la falta de aplicación de los ámbitos de gestión; bien es cierto que existen docentes con excelencia en planificación y enseñanza aprendizaje pero no aplican leyes ni existe liderazgo de los estudiantes dentro de las aulas, es por esta razón que se hace de suma importancia el aporte de ésta investigación no solo para la institución en la que se realizó sino también para la universidad, que es la gestora de éste trabajo, y para la educación en sí, puesto que se quiere una educación de calidad y calidez, la aplicación de sus cuatro ámbitos se hace sumamente necesaria.

El desarrollo de ésta investigación se realizó en tres capítulos en donde en el primero afianza sus contenidos teóricos tomándose como referencia definiciones de desempeño docente, factores y características del desempeño docente, así como también los tipos de gestión educativa y reforzando con lo estipulado en la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

En el capítulo II lo que corresponde a la metodología utilizada para ésta investigación se realizaron encuestas con la utilización de cuestionarios para los docentes de educación básica en donde constaban preguntas referentes a los cuatro ámbitos de gestión pudiendo conocer la frecuencia en que los docentes realizaban cada actividad, la importancia que ponen en cada actividad y el nivel de conocimiento y dominio de la materia al momento de impartirla, finalmente se realizó una observación por parte de los investigadores, obteniendo así resultados verídicos en la investigación efectuada; en donde se puede observar que el docente en su mayoría de indicadores el docente cumple a cabalidad con su forma de preparación personal y al momento de impartir su clases, existiendo también contradicciones de lo que responde en sus encuestas con lo que se observa en sus clases por parte de los investigadores.

Logrando así alcanzar los objetivos propuestos dentro de la investigación ya que determinó el desempeño docente que tienen los profesionales en todos sus niveles de educación, conociendo sus metodologías, técnicas y actividades realizadas dentro del aula para que sus estudiantes puedan captar los conocimientos impartidos de manera fácil y práctica; afianzando el cumplimiento de los mismos con una fundamentación teórica clara y concreta, saber con qué frecuencia, importancia y conocimientos los docentes aplican los cuatro ámbitos de la gestión al momento de impartir sus clases, a través de los resultados emitidos en las encuestas y las observaciones realizadas pudiendo determinar de ésta manera los problemas suscitados que tienen los docentes durante su hora clase para así plantear estrategias de solución en bien de los estudiantes, de los propios maestros, de la institución y de la educación.

Las facilidades obtenidas fue la accesibilidad y aprobación de las autoridades del centro educativo para la realización este trabajo investigativo, otorgando la respectiva autorización para el ingreso a las aulas, el desarrollo de las encuestas y las respectivas observaciones efectuadas a los docentes de ésta institución; además de la disponibilidad y apertura por parte de los maestros en la resolución.

El ser humano por ser único debe ser valorado como tal, en todos sus ámbitos, si hablamos de educación no solo debe ser medido en sus conocimientos, sino también en su comportamiento, y viceversa; es así que para obtener una educación de calidad y calidez se debe estudiar a cada uno de los estudiantes, es decir los maestros tienen que convertirse también en guías, amigos y psicólogos para conocer su realidad, para poder obtener resultados con todos los estudiantes. Para todo ello el docente debe estar preparado y capacitado para tratar todo tipo de alumnos, y hacer de ellos estudiantes con amplios conocimientos no solo teóricos, sino también prácticos y sobre todo que puedan desenvolverse dentro de la sociedad siendo líderes positivos y tener una mejor calidad de vida (Sumak Kawsay).

En conclusión se puede decir que es de vital importancia la realización de éste trabajo investigativo tanto para la institución como para los docentes ya que se analiza y conocer las falencias que se tienen y poder mejorarlas para así obtener una educación de calidad, siendo los beneficiarios directos los estudiantes de la institución y la misma sociedad, puesto que los niños y jóvenes son la base fundamental para mejorar la calidad de vida tanto estudiantil como profesional y económica.

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente.

La evaluación del desempeño docente hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo.

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

Ponce (2005) señala que el desempeño profesional se refiere a la actuación del docente, que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual del profesorado en formación, con la que demuestra el dominio de las tareas y funciones diseñadas para ese rol, en los diferentes contextos de actuación.

El Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto y encarnado. Según lo que indican Bazarra, Casanova y García (2007 p.18): “Ante el reto de este tiempo lleno de cambios y de incertidumbres, los colegios, los profesores, no podemos intentar seguir respondiendo a los retos desde el coraje individual, desde la urgencia de lo inmediato. La educación de los niños y adolescentes del siglo XXI merece más dedicación, creatividad, profesionalidad, esperanza e ilusión...es un reto fundamental que todos debemos sentirnos implicados”.

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

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

Medley y Shannon (1994) afirman que todo desempeño docente debe basarse en datos acerca de la efectividad docente pero que “debido a que no hay disponible información directa sobre el

tema, muchas evaluaciones de docentes están basadas en información sobre la competencia docente o desempeño docente” (pag. 6016).

En conclusión el desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al grupo docente, al estudiante y al entorno. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

Uno de los factores que inciden en la vida escolar sobre todo en la actuación docente es la formación inicial y capacitación permanente de los profesores. Para afrontar los efectos de los cambios sociales, muchos autores ven de suma importancia la necesidad de que los profesores reciban una formación adecuada y permanente.

Marcelo (2008) afirma que el nivel de formación de los ciudadanos, y sus capacidades de emprendimiento e innovación está directamente relacionado con el valor de las sociedades actuales. Él dice: “... los conocimientos, en nuestros días, tienen fecha de caducidad; y ello nos obliga, ahora más que nunca, a establecer garantías formales e informales para que los ciudadanos y profesionales actualicen constantemente su competencia. Se ha entrado en una sociedad que exige de los profesionales una permanente actividad de formación y aprendizaje” (p.37).

Mañú, y Goyarrola, (2011, p.35) señalan que: “Con una actitud positiva hacia la formación estaremos en condiciones de usar los nuevos recursos de manera que mejoren la calidad de nuestro trabajo. Las nuevas tecnologías permiten descargar al profesor de tareas repetitivas y dedicar tiempo a atender otras tareas”.

1.1.2.2. Motivación.

Según Mañú y Goyarrlla (2011) hay distintos tipos de motivación vinculadas bien a factores internos como a externos. Un ejemplo de la motivación intrínseca se centra en despertar el interés de los alumnos en aprender.

En este sentido, tomando los aportes de Pintrich y Schunk (2006), desde un enfoque cognitivo podemos pensar en la motivación como un proceso que nos dirige hacia un objetivo o una meta de actividad, que la instiga y la mantiene. Es necesario aclarar que esas metas pueden no ser claras o explícitas para el individuo; sin embargo, se constituyen en puntos de llegada que marcan su horizonte.

Concretamente la motivación referida al ámbito de la educación y el aprendizaje, se denomina *motivación académica* (González Fernández, 2005). Varios autores -Alonso Tapia, 2000; González Fernández, 2005; Paoloni et al., 2010; Bono y Huertas, 2006-, consideran que la motivación académica es una de las principales preocupaciones de los docentes de diferentes escenarios educativos; en otras palabras, la insuficiente motivación de los alumnos, el escaso compromiso y esfuerzo que despliegan y su desinterés, son dificultades en las que los docentes acuerdan a la hora de explicar el rendimiento deficiente.

De acuerdo a lo expuesto, considero que los estudiantes que están motivados muestran más interés en las actividades que les proponen y, atienden con más atención a las instrucciones de sus docentes; mientras que aquellos que no lo están, prestan poca atención al desarrollo de la clase por tal motivo la importancia de la motivación dentro del aula.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

La relación maestro-alumno es compleja pero juega un papel importante para lograr y facilitar la adquisición de aprendizajes significativos en este momento. Cámere (2009) considera la relación profesor-alumno en el aula como eje medular en la actuación docente.

Morales (2008, pp.115-118) señala cómo claves de la relación profesor – alumno dentro del aula las siguientes:

- a. La importancia de la relación profesor- alumno es en los resultados no pretendidos, pero sí conseguidos. El impacto e influjo de la relación profesor–alumno va más allá de los conocimientos y habilidades que enseñan. Lo más importante de la actividad como profesores son: incidencia en valores, actitudes, hábitos, motivación, en cómo se ven a sí mismos. Desde esta perspectiva, que no se limita a contemplar el mero aprendizaje de las asignaturas como el único o más importante objetivo, la relación con los alumnos dentro del

aula cobra toda su importancia.

- b. El cómo de la relación de los profesores con los alumnos, la calidad de la relación y el impacto global en ellos va a depender sobre todo de las propias actitudes de los profesores y cómo se ven a ellos mismos como profesores.
- c. La relación de los profesores con los alumnos no se limita a lo que suele asociar a la expresión relaciones humanas (ser abiertos, amables, etc.); abarca todas las dimensiones del proceso de enseñanza – aprendizaje que se desarrolla en el aula, se comunica con lo que hace.
- d. La influencia es mutua entre profesores- alumnos. La actitud de los profesores hacia los alumnos condiciona la actitud de los alumnos hacia ellos. Las expectativas de los profesores hacia algunos alumnos se traducen en conductas que les orientan y estimulan; esa misma actitud deben tenerla con todos. Una mala relación de los profesores con los alumnos, les pueden causar la falta de interés, motivación, etc. a los alumnos.

En conclusión la motivación influye en el aprendizaje y tiene incidencia en qué, cuándo y cómo aprendemos. En otras palabras, la motivación se incrementa cuando los estudiantes perciben que están haciendo progresos en su aprendizaje y, a su vez, se establece que los alumnos más motivados

1.1.2.4. Relación familia escuela.

Díaz (1999) señala que hay necesidad de establecer una relación armónica entre la escuela y la familia y si ambos asumen el papel complementario que necesita la educación, hay bastantes garantías de que los resultados serán satisfactorios.

Basándose de los escritos de Pedro Poveda, indica que:

“Es indispensable solicitar insistentemente el apoyo de los padres...nuestra tarea educativa sería incompleta si no contáramos con el auxilio moral de las familias y para conseguirlo procuraremos que vengan con frecuencia a la Academia...(con ellas) trataremos de todo cuanto pueda interesar a nuestros alumnos” (p.258 citando a Boletín nº 22. Marzo, 1914).

Marcelo y Vaillant (2009) afirman que la transformación de la familia afecta a la escuela y su propia función social; ha dejado de ser una agencia formativa que opera en un medio estable de socialización.

Se destaca que la relación familia - escuela, debe buscar canales de comunicación para facilitar esa cooperación y colaboración, es decir tanto docentes como padres y madres de familia deben estar inmersos en la educación de cada uno de los estudiantes.

1.1.2.5. Organización institucional.

Porter (1975) se refiere al conjunto de propiedades habituales típicas o características de un ambiente de trabajo concreto y su naturaleza, según es percibida y sentida por aquellas personas que trabajan en él o están familiarizadas con él.

La creación de un clima institucional positivo es una de las dificultades que hoy están encontrando la mayoría del profesorado para mantener en el aula un ambiente distendido que les permita desarrollar su tarea con eficacia. El logro de éste mismo clima en las Instituciones Educativas pone el acento en la necesidad de que todos miembros que componen el Centro trabajen colaborativamente en la creación de un ambiente de trabajo para la mejora de la tarea educativa (CGEC, 2002).

Para crear un clima institucional positivo es necesario además una organización que favorezca la corresponsabilidad. Durante mucho tiempo, ha predominado el individualismo y la falta de un trabajo en equipo del profesorado, a veces incluso dentro de las diversas áreas y departamentos. Sin entrar a una apreciación más sistemática de los factores que determinan el clima de organización de las escuelas, basta comprobar cómo un buen director logra crear en poco tiempo un ambiente favorable y, en contraposición, cómo un mal director provoca una degradación de la atmósfera escolar.

1.1.2.6. Políticas educativas.

La educación ha sido objeto de una intensa reforma en América Latina en los últimos 15 años. Todos los países de la región han introducido cambios significativos en sus sistemas educativos. Paradójicamente, toda esta actividad ha coincidido con una percepción

generalizada de que en la práctica es muy difícil lograr el cambio educacional y que algunos elementos fundamentales casi no han cambiado.

Según Mejía (2008) los procesos generados en la descentralización en muchos países del continente se han convertido en un recambio de los grupos que controlan los procesos administrativos de las escuelas, estableciéndose un clientelismo municipal que vino a reemplazar al ámbito nacional. Por eso, se produce un déficit en el terreno de los derechos, en cuanto a la demanda social de la educación no se hace como derecho, sino que continúa siendo un favor propiciado a los políticos.

Por otro lado, Kaufman y Nelson (2005) indican que las deficiencias organizacionales y financieras de la oferta educativa también contribuyeron al déficit en calidad y al bajo desempeño. Gran parte de la crítica que surgió estuvo dirigida hacia la excesiva centralización, rigidez organizacional e influencia política en las jerarquías del sector educativo.

1.1.3. Características del desempeño docente.

Marchesi (2007, pp. 30-31) señala que el desempeño docente se aparta en dos aspectos básicos de las características básicas propias de una profesión: primero, la autonomía en su ejercicio está limitada por un conjunto de prescripciones y regulaciones que tratan de asegurar el derecho a la educación de todos los alumnos y la oferta del servicio educativo en condiciones equitativas; segundo, la enseñanza se aleja de la imparcialidad y del distanciamiento personal de la mayoría de las profesiones e incluye como una de sus señas de identidad el cuidado de la relación interpersonal, la implicación afectiva y el compromiso personal.

Day (2007, p. 95 tomado de Darling-Hammond, 1996, p.7) opina que: Si se quiere que todos los alumnos aprendan del modo que indican las nuevas normas y exige la compleja sociedad actual, se tiene que desarrollar una enseñanza que vaya mucho más allá de disponer información, administrar un test y poner una nota. Tenemos que comprender como enseñar de manera que respondamos a los diversos enfoques del aprendizaje, lo que las escuelas tienen que hacer para organizarse con el fin de prestar apoyo a esa enseñanza y a ese aprendizaje.

Por eso, Marchesi (2007) afirma que la profesión docente es un “arte” refiriéndose a las actividades que realizan los profesores que exige conocer a cada uno de los alumnos, entender

el contexto en el que viven y aprenden, y adaptar a los métodos de enseñanza a las necesidades de cada uno de ellos. Además exige una forma de relación y un compromiso personal para contribuir activamente al desarrollo personal, intelectual, social y afectivo de los alumnos.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente.

Los cambios socioeducativos en el Siglo XXI, traen muchos retos o desafíos a las instituciones educativas y sobre todo al desempeño profesional docente. Cabe mencionar algunos de estos desafíos:

1.1.4.1. *Desarrollo profesional.*

El Desarrollo Profesional Docente como un “proceso de crecimiento que vive el docente en torno al quehacer educativo y que permite mejorar su acción y la comprensión de la misma” (Silva-Peña, 2007). Este autor considera que dicho proceso comprende tres ámbitos: (1) El ámbito técnico-pedagógico, que se relaciona con los aspectos propios del aula y del proceso de enseñanza-aprendizaje directo, con las materias a enseñar, las metodologías o didácticas y los recursos que se utilizan; (2) El ámbito personal y social que interviene en las situaciones educativas; es decir, el crecimiento personal que tiene el docente y que le permite desarrollar en el aula aspectos tales como la reflexión, la autocrítica, la comunicación con otros o la empatía; (3) El ámbito institucional que remite a los aspectos culturales y organizacionales de la escuela; aquí destacan los que tienen que ver con la posibilidad de intervenir en la institucionalidad, la capacidad de generar redes o proyectos, así como también la oportunidad de participación desde lo gremial. Estos tres ámbitos son los que guiarán el análisis de los resultados de este estudio.

Carr y Kemmis (1988) plantean que el paso que debe dar la investigación educativa es de una ciencia positiva a una ciencia crítica, en la cual son los propios actores los que forman parte del proceso educativo; y, como propuesta metodológica, señalan a la investigación-acción. Básicamente, este planteamiento está dado por y para la transformación educativa, más que por la investigación como mera vía para la obtención de conocimiento, como una herramienta que sirve para transformar la actividad educativa. Al respecto, Elliott (1991) propone la investigación de los docentes como un proceso de reflexión en que se encuentran teoría y

práctica y en donde los mismos profesores se comprometen a emanciparse, en contra del viejo orden establecido en que la universidad se situaba como la única proveedora de teoría.

Desde la formación previa al servicio y durante toda la carrera, el desarrollo del maestro debe centrarse en profundizar su comprensión sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje y sobre los alumnos a quienes enseña. Un desarrollo profesional efectivo implica que los maestros experimenten tanto el rol de estudiantes como de profesores, de manera que esto les permita enfrentar las dificultades que cada uno de estos conlleva. Algunas características de este tipo de desarrollo profesional son:

- Debe involucrar a los maestros en tareas concretas de enseñanza, evaluación, observación y reflexión que enriquezcan los procesos de aprendizaje y desarrollo.
- Debe basarse en la indagación, reflexión y experimentación.
- Debe relacionarse y derivarse del trabajo de los maestros con sus estudiantes.
- Debe ser sostenido, continuo e intensivo; apoyarse en la experiencia y en la capacitación, así como en la resolución colectiva de problemas específicos de la práctica.
- Debe relacionarse con otros aspectos de cambio escolar.

Si bien la enseñanza para la comprensión se basa en la habilidad que posea el maestro para tratar un tema complejo desde la perspectiva de diversos estudiantes, el saber necesario para hacer efectiva esta visión de la práctica docente no puede transmitirse a los profesores como recetas o mediante estrategias tradicionales de capacitación.

1.1.4.2. Relación familia escuela –comunidad.

Abrams y Gibbs (2000) encontraron que el personal escolar y los miembros de la comunidad (incluyendo los padres) tenían opiniones muy diferentes sobre las causas del bajo rendimiento en la escuela, el papel apropiado de los padres en la escuela, y la función del director de la escuela. Ellos también encontraron que al desarrollar un mutuo entendimiento sobre el papel de cada uno, poniendo en claro cómo debe ser compartido el control, y estableciendo metas específicas, esto creaba un potencial de mejoramiento.

Keith y Keith (1993) encontraron un vínculo significativo entre la participación de los padres y el buen rendimiento en la escuela. Ellos también encontraron que los diferentes elementos que

forman parte de su “participación”, tal como las aspiraciones educacionales de los padres, comunicación entre padres e hijos, la estructura del hogar, y participación de los padres en las actividades escolares, no estaban fuertemente conectados entre ellos. Es decir que a pesar de la comunicación que pudiera existir entre los padres y los hijos sobre sus estudios, esto no implicaba que ellos participaban en las actividades escolares.

La educación moderna ha llegado a comprender la necesidad que hay de una estrecha colaboración entre la escuela y la comunidad, con el propósito de estimular y orientar el desenvolvimiento de los niños. El docente nunca educa de manera directa sino indirectamente a través del medio circundante.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

La formación profesional de cada docente ha de ser una labor permanente e inmanente a nuestro sentido de ser, la esencia de quien guía hacia un camino complejo, la senda de la vida. Nuestras Prácticas Docentes con estudiantes magisteriales de segundo año se desarrollan en la modalidad de taller de planificación y de devolución de las prácticas de aula.

“Si la didáctica es la teoría acerca de la prácticas de enseñanza, es posible entender su propia enseñanza como el espejo en el que se refleja la teoría, espejo que significa la mejor manera de construir el conocimiento en tanto implica la reconstrucción de lo recientemente vivido en un nivel diferente” (Litwin, 1997).

Pensar en el trabajo de taller es pensar en un espacio de construcción de conocimiento, de búsqueda, de cuestionamientos, de creación, que demanda a quienes participamos un ejercicio continuo (profesor de didáctica, maestros y estudiantes).

La Práctica Docente consta de diferentes intervenciones:

- a) El profesor de didáctica con sus conocimientos teóricos y sus experiencias.
- b) El maestro como modelo que construye la enseñanza.
- c) El estudiante magisterial con sus reflexiones y vivencias como futuro docente.

(Revista del IFD “Dr. Emilio Caribe, pag. 59)

A cada momento de nuestra vida todos tratamos de enseñar; amigos, familiares, trabajadores, maestros de escuela y estudiantes, todos estamos en el proceso activo de la enseñanza mutua, tratando de modificar algunas formas las creencias, los valores, actitudes, destrezas y comportamiento de los que nos rodean. Sin embargo en la mayoría de los casos este proceso es inconsciente, al contrario de lo que sucede en la educación formal y no formal.

En conclusión la enseñanza aprendizaje es el centro de la actividad dentro del aula, ya que tanto maestro y alumno deben ser los protagonistas al momento de dar y recibir una clase; puesto que la enseñanza es tratada como una destreza, eminentemente susceptible de ser aprendida, sin embargo ésta es muy compleja e influyen diferentes factores que en muchos de los casos son desconocidos por el profesor.

Desde nuestro punto de vista actuar estratégicamente sobre una actividad de enseñanza aprendizaje supone ser capaz de tomar decisiones “conscientes” para regular las condiciones que delimitan la actividad en cuestión y así lograr el objetivo perseguido. En este sentido enseñar estrategias implica enseñar al alumno a decidir conscientemente los actos que realizará, enseñarle a modificar conscientemente su actuación cuando se oriente hacia el objetivo buscando y enseñarle a evaluar conscientemente el proceso de aprendizaje o resolución seguido.

De alguna forma se vuelve importante enseñarles a reflexionar sobre su propia manera de aprender, ayudándoles a analizar las operaciones y decisiones mentales que realiza con el fin de mejorar los procesos cognitivos que ponen en acción. Enseñarles a dialogar internamente, enseñarles a ser intencionales y propositivos cuando aprendan, enseñarles que no deben de estudiar para aprobar sino para aprender, se vuelve un proceso que el maestro debe cumplir con la aplicación efectiva de la estrategias didácticas.

1.2. Gestión Educativa.

Es entendida como la capacidad de generar nuevas políticas institucionales, que involucra a toda la comunidad escolar con formas de participación democráticas que apoyan el desempeño de docentes y directivos a través del desarrollo de proyectos educativos adecuados a las características y necesidades de cada escuela.

1.2.1. Definición de gestión Educativa.

García C & López J(1997) señalan: “ la gestión educativa es un conjunto de acciones relacionadas entre sí, que emprende el equipo directivo de una institución para promover y posibilitar el logro de la intencionalidad pedagógica y para la comunidad educativa” (p. 332).

Altamirano T (2008) cita “La gestión escolar es la habilidad de articular a todos los actores institucionales a realizar procesos de transformación que tiene como finalidad mejorar, facilitar y desarrollar capacidades para lograr objetivos”. Señala además cuatro dimensiones de la gestión:

- a) La dimensión organizacional, con varias acciones: los organigramas, la distribución de la tarea, la división del trabajo, los canales de comunicación formal, el uso del tiempo y los espacios.
- b) La dimensión administrativa, con actividades como: planeación de la estrategia, consideración de los recursos humanos y financieros, el control de las acciones propicias, el manejo de la información.
- c) La dimensión pedagógica didáctica: los vínculos que los actores contribuyen con los modelos didácticos, las modalidades de enseñanza, el valor otorgado a los saberes, los criterios de evaluación, las teorías de enseñanza.
- d) La dimensión comunitaria: se entiende como el conjunto de actividades que promueven la participación de los diferentes actores en la toma de decisiones y en las actividades de cada centro. Se incluye también el modo o las perspectivas culturales en que cada institución considera las demandas, las exigencias y los problemas que recibe de su entorno.

Se puede decir entonces que la gestión educativa, debe tender al logro de los objetivos y metas educacionales, entendiendo las necesidades básicas de los estudiantes, de los padres de familia, de los docentes y de la comunidad toda, para lo cual el gestor debe desarrollar ciertas habilidades como: liderazgo, comunicación, motivación, el trabajo en equipo entre otros.

1.2.2. Características de la gestión.

Los resultados del servicio educativo son intangibles, “el objeto de la gestión es la formación de seres humanos” CASASSUS (2001).El mismo autor destaca que “no está claro si existe un producto en educación, y si es que lo hubiera, no está claro cuáles ese producto”.

Incluyente y participativa.

Inclusión es una actitud que abarca escuchar, dialogar, participar, cooperar, preguntar, contar, aceptar y acoger las necesidades de otros, pero también es un proceso inacabado y continuo, se trata de una práctica que parte de reconocer a las personas, sus necesidades y sus diferencias para construir con ellas a partir de un proceso participativo. El desarrollo de una cultura incluyente en el ámbito educativo lleva implícita la participación activa de toda la comunidad educativa: jefes de sector, supervisores, asesores técnicos, personal directivo, docente, administrativo escolar, alumnos y padres de familia. Es importante construir acuerdos que regulen la colaboración de cada integrante del equipo colegiado, considerar todas las opiniones y aportaciones, por diferentes que sean, para tomar decisiones en beneficio del aprendizaje de los alumnos y de los propósitos educativos. Se trata de promover la contribución activa de los miembros del grupo, así como la participación corresponsable en la toma de decisiones organizativas, en la transparencia y en la rendición de cuentas. La inclusión es posible, sólo si se reconoce la diversidad. Las diferencias entre las personas varían según la situación socioeconómica, la lengua, la cultura, la religión, el sexo, la discapacidad, la región y otros aspectos que denotan la multiculturalidad.

Reflexiva.

Sugiere el espacio de reflexión en la acción; es decir, la revisión constante de la práctica profesional de quienes desarrollan funciones de supervisión, asesoría, dirección y docencia, para asegurar el alcance de los propósitos planteados. Se analizan los resultados que se obtienen, a partir de la aplicación de un plan estratégico en las escuelas de la zona y de la forma en que se resuelven determinadas situaciones para hacer eficientes los procesos educativos de la supervisión y de la escuela. Una acción reflexiva implica tomar a la práctica como objeto de estudio, para reconocer sus alcances y mejorarla de manera sistemática. La reflexión no es un proceso de evaluación formal, pero sí un modo de observar críticamente el quehacer cotidiano.

Diálogo informado.

Como mecanismo que posibilita la comunicación y el inter-cambio crítico y propositivo entre pares (coordinadores, supervisores, docentes, directores, asesores o integrantes del equipo de supervisión), para favorecer la expresión de ideas y opiniones para establecer acuerdos, definir objetivos, estrategias y metas para mejorar la comunicación e interacción entre los distintos actores educativos. Refiere a “saber de qué se habla y no sólo de suponer”, la comunicación inteligente se alimenta de información. Dialogar con los otros permite la explicación de sus ideas, así como el conocimiento de uno mismo. Este proceso, sin duda contribuye a dejar atrás la imposición de opiniones para obtener acuerdos, producto de reflexión, el diálogo y la información, mejorando la respuesta del equipo de trabajo.

Relaciones horizontales.

Es importante que la interacción entre los miembros del grupo de supervisores y asesores técnicos sea entre pares. Hoy conviene establecer relaciones horizontales de trabajo para el desarrollo de actividades que enriquezcan la dinámica grupal. Una relación horizontal favorece el clima para dialogar, aprender, expresar comentarios y propuestas, y para generar ambientes de confianza que permitan potenciar las capacidades individuales y colectivas. Es necesario superarla cultura de la jerarquía y de la verticalidad; su transformación establece estrecha relación con conceptos de colaboración, solidaridad y participación.

Trabajo colegiado y colaborativo.

Una actitud de motivación y apertura que integra el potencial del equipo en el trabajo colectivo, a través de la cual, los supervisores y asesores realizan análisis, evaluaciones, acuerdos, debates, negociaciones, discusiones intelectuales o académicas entre pares; asimismo, lo promueven en el interior de las escuelas como un recurso para establecer acuerdos y tomar decisiones con los directores y maestros. El trabajo colegiado implica un alto nivel de compromiso y responsabilidad de cada uno de los integrantes del equipo de supervisión y de los integrantes de la comunidad escolar en los diferentes momentos de participación.

Fomenta la participación social.

En los procesos de desarrollo social, entre ellos la educación, resulta esencial la participación de los padres de familia en los asuntos relacionados con el aprendizaje de sus hijos. En esta nueva gestión institucional, la participación social es indispensable;

para que ocurra, es fundamental abrir espacios para la constitución de los Consejos Escolares de Participación Social (ceps), instancia que puede conformarse con las Asociaciones de Padres de Familia, con las Autoridades locales y con las organizaciones de la sociedad civil, entre otros grupos. La supervisión orienta al colectivo escolar acerca de la integración formal, la organización de su estructura y su funcionamiento, de tal manera que acompañe a las escuelas en el diseño de estrategias para el logro de sus objetivos y de sus metas planificadas, así como, para generar redes de colaboración que apoyen y contribuyan a mejorar el servicio educativo.

Formar para la convivencia democrática requiere aprender a valorar y respetar las diferencias; ser incluyente y permitir la participación en las decisiones de aquellas personas que forman parte de la comunidad escolar; construir una visión y un plan de mejora con propósitos y metas comunes; establecer acuerdos y compromisos para la ejecución del plan, además, aprender a solventar los conflictos con base en el respeto, entre otras acciones de relevancia, para instalar procesos más democráticos en la escuela y en el sistema educativo. Ante estos retos, situar la política educativa en razón de la escuela y de sus miembros demanda una gestión distinta, que permita establecer relaciones inteligentes, eficaces y eficientes para el logro de los propósitos educativos.

1.2.3. Tipos de Gestión.

Cuando se habla de gestión educativa se ha de tomar en cuenta que existen muchos modelos conceptuales y para cada uno de ellos corresponde una categorización.

Gestión Administrativa.

En un mundo globalizado donde la competitividad es una tarea del diario accionar, la gestión administrativa constituye una actividad de importante relevancia y trabajo organizado del hombre, la unión de esfuerzos y el aprovechamiento en mayor grado de las cualidades, capacidades y habilidades de los miembros de una organización es una tarea obligada de las organizaciones e instituciones educativas.

Fayol, H. (1916) definió operativamente la administración, que consiste en “prever, organizar. Mandar. Coordinar y controlar, además consideró que era el arte de manejar a los hombres”.

Gestión Pedagógica Curricular.

El currículo se concibe como una guía abierta para orientar la práctica docente, a partir de la cual se realizará las actividades de enseñanza y aprendizaje, que explicita y especifica tanto las intenciones educativas como planes de acción apropiados para alcanzar esos propósitos.

Dicho de otra manera, el currículum es un instrumento en manos de los profesionales de la educación (responsables de la administración educativa, enseñantes, técnicos, especialistas de apoyo a los centros directivos escolares, supervisores entre otros). Que se utiliza para orientar los procesos de toma de decisiones en relación con qué, cómo y cuándo evaluar en educación escolar. Existen diversos enfoques curriculares que caracterizan la educación, entre los cuales:

Enfoque Conductista o Académista:

El enfoque tradicional conductista llamado por Paulo Freire, modelo bancario de educación, ha sido utilizado a lo largo de los años como un modelo espontáneo de enseñanza. Se traduce un tipo de educación vertical y autoritaria, cuyos objetivos fundamentales apuntan a que el estudiante se informe, memorice y repita los contenidos, sin garantizar con ello que entiendan los procesos, ni que aprendan. Dentro de este paradigma lo destacado radica en la importancia atribuida a la memorización y repetición fiel de datos, sin considerar la utilidad de los mismos en la vida de los educandos.

Este enfoque tiene las siguientes características:

El educador es la autoridad, es la persona que posee el conocimiento, el que sabe. No existe la oportunidad de toma de conciencia de los educandos con respecto a la realidad circundante.

El texto es el apoyo del maestro y nada fuera de él es válido. No existe disponibilidad para recoger información de la realidad circundante. El educando es un mero receptor que se dedica a escuchar, ver, copiar y memorizar datos. No se le considera como una persona única sino como una más del conjunto de educandos, sin respetar su ritmo propio.

Los programas de estudio son condensados y repetitivos. Aquellas actividades que no desembocan en conocimiento directo, no tiene valor en la institución educativa. Se valora el resultado y no el proceso. Se prescinde de la investigación científica, por tanto el educando se limita a recoger información y no a descubrir nuevos conocimientos, la evaluación se constituye en un elemento inquisitivo, que determina la aprobación o reprobación del educando o

reprobación del educando. Las técnicas y métodos son dogmáticos, pasivos, expositivos, memorísticos y a cargo exclusivo del educador.

Gestión de Talentos Humanos.

(Gómez-LLera, 1998). Se entiende por recursos humanos al conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades que ponen en acción las personas y que agregan valor a la institución. Es un concepto dinámico que tiene relación con el potencial de actuación de cada individuo

En su origen, las políticas de talentos humanos de las organizaciones se focalizaron en los aspectos administrativos tales como contratos y pago de remuneraciones. En el caso de los establecimientos escolares no se ha utilizado comúnmente el concepto de recurso humano, término que aún hoy genera resistencia en algunos directivos y docentes. En la mayoría de las unidades educativas un encargado de finanzas asumía la responsabilidad del cumplimiento de los temas administrativos y de bienestar, lo que es común en la mayoría de los establecimientos, salvo en aquellos que pertenecen a redes de colegios.

Gestión del conocimiento.

El concepto de gestión del conocimiento no tiene definición única, sino que ha sido explicado de diversas formas:

- (Brooking, 1996) La gestión del conocimiento es el área dedicada a la dirección de las tácticas y estrategias requeridas para la administración de los recursos humanos intangibles en una organización.
- (Wiig, 1997) La gestión del conocimiento tiene perspectivas tácticas y operativas, es más detallado que la gestión del capital intelectual y se centra en la forma de dar a conocer y administrar las actividades relacionadas con el conocimiento como su creación, captura, transformación y uso. Su función es planificar, implementar y controlar todas las actividades relacionadas con el conocimiento y los programas requeridos para la administración efectiva del capital intelectual.
- (Andreu & Sieber 1999) La gestión del conocimiento es el proceso que continuamente asegura el desarrollo y la aplicación de todo tipo de conocimientos pertinentes de una

empresa con objeto de mejorar su capacidad de resolución de problemas y así contribuir a la sostenibilidad de sus ventajas competitivas.

- (Bueno, 1999) La gestión del conocimiento es la función que planifica, coordina y controla los flujos de conocimiento que se producen en la empresa en relación con sus actividades y su entorno con el fin de crear unas competencias esenciales.
- (Cordero Borjas & García Fernández, 2008). Según Múnera y Franco (2002) citado por (Gracia Fernández & Cordero Borjas,2008) El conocimiento reside en el complejo sistema de procesos que da como resultado, la materialización de los bienes o servicios y existen dos soportes básicos del conocimiento:
 - ✓ Los recursos humanos que intervienen en los procesos de producción o de soporte organizacional (formación, capacidades, cualidades personales, entre otras).
 - ✓ La información manejada en dichos procesos, que capacita a estas personas a incrementar su formación o habilidades para el desarrollo de sus tareas.
- De la fusión de estos dos soportes emerge el conocimiento. De manera, que en la medida que la estructura organizacional facilite la sincronía entre persona e información se creará un entorno de conocimiento. Este es uno de los objetivos esenciales de la gestión del conocimiento.

Gestión de Calidad.

Los conceptos de calidad y los procesos y procedimientos para lograrla no son exclusividad de la industria, son perfectamente aplicables en educación. Cada día la sociedad y los entes gubernamentales ejercen mayor presión sobre las instituciones, y sobre todo el sistema educativo, con el fin de lograr un nivel de calidad de la educación cada vez mejor.

La educación tiene como propósito la formación del hombre, tanto en su aspecto técnico como humanístico. Quiere decir esto que lo que se persigue es no solo formar un individuo capaz de enfrentar, con inteligencia los problemas de la vida real y darles soluciones efectivas y concretas utilizando o desarrollando la tecnología más adecuada a las necesidades, sino también que ese individuo esté preparado para entender a sus semejantes y vivir en sociedad, con una conducta basada en los más nobles principios morales. En ese mismo sentido la Comunidad Europea (1995), ha señalado "la educación y la formación tienen por función esencial la integración social y el desarrollo personal, mediante la asunción de valores

comunes; la transmisión de un patrimonio cultural y el aprendizaje de la autonomía (p. 4). Esto implica una formación integral del hombre

"Una educación será de calidad en la medida en que todos los elementos que intervienen en ella se orientan a la mejor consecución posible" (Cobo, J, 1985, p. 358).

El propósito del estudio de la calidad de la educación, consiste en entenderla mejor, en aclarar cómo puede alcanzarse y en canalizar los recursos para ayudar a todos los profesores a perfeccionar un nivel actual de rendimiento y a satisfacer así las expectativas públicas de la inversión en el sistema educativo" (Wilson, J., 1992, p. 34).

Se puede decir entonces que un director que quiera tener éxito en su institución, debe considerar que por sí solo no puede lograrlo, la gestión involucra la participación coordinada de todos los miembros de la organización mediante un compromiso influenciado por la capacidad de gestión y liderazgo que ejerzan sus directivos

1.2.4. Ámbitos de gestión docente.

Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así por ejemplo cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a lo que éstos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que éstos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Finalmente, cuando los estándares se aplican a las escuelas, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características:

- Ser objetivos básicos comunes a lograr;
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles;
- Ser fáciles de comprender y utilizar;
- Estar inspirados en ideales educativos;
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales;

- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana;
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema, pero ser alcanzables.



Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador (2011). *Estándares de desempeño profesional docente*. Recuperado de la página <http://psicologiaporla vida.blogspot.com/>

1.2.4.1. **Ámbito de la gestión legal.**

El proceso educativo, se plantea desde el preámbulo de nuestra Carta Magna, reafirmando en su articulado la necesidad, de que este proceso sea ejercido por personas de reconocida moralidad; así mismo en el Art. 343.- El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente.

Art. 349.- El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

Según la Ley Orgánica de educación intercultural LOEI (2011) establece:

De los estándares y los indicadores

Los estándares e indicadores de desempeño se refieren a las funciones principales efectuadas por los docentes; tanto los profesores como los evaluadores deberían consultar los ejemplos de los indicadores de desempeño para clarificar lo que constituye un estándar específico de desempeño, los mismos que son proporcionados para ayudar a los profesores y sus evaluadores a tener claro lo que se espera del trabajo que realiza cada uno de ellos.

Art. 14.- Estándares de calidad educativa, indicadores de calidad educativa e indicadores de calidad de la evaluación. Todos los procesos de evaluación que realice el Instituto Nacional de Evaluación Educativa deben estar referidos a los siguientes estándares e indicadores:

- ✓ Los *Estándares de calidad educativa*, definidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, son descripciones de logros esperados correspondientes a los estudiantes, a los profesionales del sistema y a los establecimientos educativos;
- ✓ Los *Indicadores de calidad educativa*, definidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, señalan qué evidencias se consideran aceptables para determinar que se hayan cumplido los estándares de calidad educativa; y,
- ✓ Los *Indicadores de calidad de la educación*, definidos por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, se derivan de los indicadores de calidad educativa, detallan lo establecido en ellos y hacen operativo su contenido para los procesos de evaluación.

De las competencias y funciones de la autoridad educativa nacional en relación con el sistema nacional de evaluación educativa

El estado planificará, proveerá, organizará y optimizará los servicios educativos considerando criterios técnicos y territoriales de demanda, y definirá los estándares mínimos de calidad de aplicación obligatoria a los establecimientos educativos públicos y privados.

Art. 15.- Competencias relacionadas a la evaluación. El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional debe definir políticas de evaluación y rendición social de cuentas que sirvan de marco para el trabajo del Instituto. Como parte de estas políticas, el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional establece estándares e indicadores de calidad educativa, que deben ser utilizados en las evaluaciones realizadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

De las competencias y funciones del instituto nacional de evaluación educativa

Art. 16.- Competencias. El Instituto Nacional de Evaluación Educativa es una instancia encargada de la evaluación integral, interna y externa, del Sistema Nacional de Educación, en cumplimiento de las políticas de evaluación establecidas por la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 17.- Funciones y atribuciones. Son funciones y atribuciones del Instituto Nacional de Evaluación Educativa las siguientes:

- ✓ Construir y aplicar los indicadores de calidad de la educación y los instrumentos para la evaluación del Sistema Nacional de Educación, los cuales deben tener pertinencia cultural y lingüística, deben estar basados en los estándares e indicadores de calidad educativa definidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, y deben cumplir con las políticas públicas de evaluación educativa establecidas por ella;
- ✓ Aplicar protocolos de seguridad en el diseño y toma de pruebas y otros instrumentos para garantizar la confiabilidad de los resultados de las evaluaciones del Sistema Nacional de Educación;
- ✓ Diseñar y aplicar cuestionarios de factores asociados y otros instrumentos similares según lo requerido por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional; y,
- ✓ Diseñar y administrar un sistema de información en el cual debe ingresar todos los resultados obtenidos mediante la aplicación de instrumentos de evaluación, y garantizar el acceso de la Autoridad Educativa Nacional a dicho sistema.

De la evaluación educativa

Art. 18.- Políticas nacionales de evaluación educativa. El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional establece las políticas nacionales de evaluación del Sistema Nacional de Educación, que a su vez sirven de marco para los procesos evaluativos realizados por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

El universo de personas o establecimientos educativos que será evaluado y la frecuencia de dichas evaluaciones deben estar determinados en las políticas de evaluación fijadas por la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 19.- Componentes del sistema educativo que serán evaluados. Los componentes del Sistema Nacional de Educación que serán evaluados por el Instituto Nacional de Evaluación

Educativa, de conformidad con lo establecido en el artículo 68 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, son los siguientes:

- ✓ *Aprendizaje*, que incluye el rendimiento académico de estudiantes y la aplicación del currículo en instituciones educativas;
- ✓ *Desempeño de profesionales de la educación*, que incluye el desempeño de docentes y de autoridades educativas y directivos (rectores, vicerrectores, directores, subdirectores, inspectores, subinspectores y otras autoridades de establecimientos educativos); y,
- ✓ *Gestión de establecimientos educativos*, que incluye la evaluación de la gestión escolar de instituciones públicas, fisco misionales y particulares. Para este componente, el Instituto debe diseñar instrumentos que se entregarán al Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, para su aplicación por los auditores educativos.

Además, el Instituto Nacional de Evaluación Educativa deberá evaluar el *desempeño institucional* de los establecimientos educativos con un índice de calidad global que establecerá la ponderación de los diferentes criterios que miden la calidad educativa, elaborado por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 20.- Evaluación interna y evaluación externa. La evaluación del Sistema Nacional de Educación puede ser interna o externa. La evaluación interna es aquella en la que los evaluadores son actores del establecimiento educativo; en cambio, en la externa los evaluadores no pertenecen al establecimiento educativo.

Ambos tipos de evaluación pueden hacer uso de procesos e instrumentos de evaluación cualitativa o cuantitativa.

Cada uno de los componentes del sistema educativo puede ser evaluado mediante evaluación externa o interna, o una combinación de ambas, según las políticas de evaluación determinadas por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional. Cuando la evaluación de un componente contemple ambos tipos de evaluación, el resultado final debe obtenerse de la suma de los resultados de ambos tipos de evaluación. En el caso de la evaluación de la gestión de establecimientos educativos, ésta siempre deberá ser interna y externa.

El peso proporcional que represente cada tipo de evaluación debe ser determinado por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

1.2.4.2. *Ámbito de la gestión del aprendizaje.*

Estos estándares son descripciones de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar desde educación inicial hasta bachillerato. Para los estándares de educación general básica (EGB) y bachillerato, hemos empezado por definir los aprendizajes deseados en cuatro áreas del currículo nacional; lengua, matemática, ciencias naturales, y estudios sociales, así como el uso de las TIC. En el futuro se formulará estándares correspondientes a otras áreas de aprendizaje, tales como lengua extranjera, formación ciudadana, educación artística y educación física.

Según el reglamento de la LOEI (2011).

Art. 184.- Definición. La evaluación estudiantil es un proceso continuo de observación, valoración y registro de información que evidencia el logro de objetivos de aprendizaje de los estudiantes y que incluye sistemas de retroalimentación, dirigidos a mejorar la metodología de enseñanza y los resultados de aprendizaje.

Los procesos de evaluación estudiantil no siempre deben incluir la emisión de notas o calificaciones. Lo esencial de la evaluación es proveerle retroalimentación al estudiante para que este pueda mejorar y lograr los mínimos establecidos para la aprobación de las asignaturas del currículo y para el cumplimiento de los estándares nacionales. La evaluación debe tener como propósito principal que el docente oriente al estudiante de manera oportuna, pertinente, precisa y detallada, para ayudarlo a lograr los objetivos de aprendizaje.

En el caso de la evaluación dirigida a estudiantes con necesidades educativas especiales, se debe proceder de conformidad con lo explicitado en el presente reglamento.

Art. 185.- Propósitos de la evaluación. La evaluación debe tener como propósito principal que el docente oriente al estudiante de manera oportuna, pertinente, precisa y detallada, para ayudarlo a lograr los objetivos de aprendizaje; como propósito subsidiario, la evaluación debe inducir al docente a un proceso de análisis y reflexión valorativa de su gestión como facilitador de los procesos de aprendizaje, con el objeto de mejorar la efectividad de su gestión.

En atención a su propósito principal, la evaluación valora los aprendizajes en su progreso y resultados; por ello, debe ser formativa en el proceso, sumaria en el producto y orientarse a:

- a) Reconocer y valorar las potencialidades del estudiante como individuo y como actor dentro de grupos y equipos de trabajo;
- b) Registrar cualitativa y cuantitativamente el logro de los aprendizajes y los avances en el desarrollo integral del estudiante;
- c) Retroalimentar la gestión estudiantil para mejorar los resultados de aprendizaje evidenciados durante un periodo académico; y,
- d) Estimular la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.

Art. 186.- Tipos de evaluación. La evaluación estudiantil puede ser de los siguientes tipos, según su propósito:

- a) *Diagnóstica:* se aplica al inicio de un período académico (grado, curso, o unidad de trabajo) para determinar las condiciones previas con que el estudiante ingresa al proceso de aprendizaje;
- b) *Formativa:* se realiza durante el proceso de aprendizaje para permitirle al docente realizar ajustes en la metodología de enseñanza, y mantener informados a los actores del proceso educativo sobre los resultados parciales logrados y el avance en el desarrollo integral del estudiante; y,
- c) *Sumaria:* se realiza para asignar una evaluación totalizadora que refleje la proporción de logros de aprendizaje alcanzados en un grado, curso, o unidad de trabajo.

Art. 187.- Características de la evaluación estudiantil. La evaluación de los aprendizajes debe reunir las siguientes características:

- a) Tiene valor intrínseco y, por lo tanto, no está conectada necesariamente a la emisión y registro de una nota;
- b) Valora el desarrollo integral del estudiante, y no solamente su desempeño;
- c) Es continua porque se realiza a lo largo del año escolar, valora el proceso, el progreso y el resultado final del aprendizaje;
- d) Incluye diversos formatos e instrumentos adecuados para evidenciar el aprendizaje de los estudiantes, y no únicamente pruebas escritas;
- e) Considera diversos factores, como las diferencias individuales, los intereses y necesidades educativas especiales de los estudiantes, las condiciones del establecimiento educativo y otros factores que afectan el proceso educativo; y,

- f) Tiene criterios de evaluación explícitos, y dados a conocer con anterioridad al estudiante y a sus representantes legales.

1.2.4.3. *Ámbito de la gestión de planificación.*

A criterio de Cortes Lutz (2002), la planificación se convierte en una herramienta que sirve de hoja de ruta al sistema educativo, a la vez que se inserta plenamente de manera informada en las necesidades de la comunidad escolar, permitiendo que la Educación se convierta en un poderoso instrumento de movilidad social.

Al respecto, Alvarado, Cedeño, Beitia y García (1999) refieren que "...la planificación es una herramienta técnica para la toma de decisiones, que tiene como propósito facilitar la organización de elementos que orienten el proceso educativo." (p. 3). Para estos autores, planificar implica asumir posiciones y tomar decisiones prever con anticipación lo que se realizará, proyectando los objetivos, plazos y recursos; de modo que se logren los fines y propósitos con mayor eficacia y coherencia. Por lo que todo docente debe realizar una planificación de su trabajo de manera consiente y sistemática.

En definitiva se puede considerar a la educación como una actividad intencional cuyo desarrollo exige una planificación que concrete el currículo en propuestas susceptibles de ser llevadas a cabo. Esta actividad de concreción compete esencialmente al profesor que es el responsable último de la acción educativa ante los alumnos.

Características de la evaluación ROGER AMENGUAL, Bartolomé. Evaluación Formativa, 1994)

- Debe ser *integrada* en la programación y en el desarrollo del currículo.
- La evaluación debe ser *formativa* ya que su objeto principal consiste en perfeccionar y enriquecer tanto el proceso como los resultados de la acción educativa.
- Debe ser *continua*, de manera que sus efectos no se conozcan sólo al final, al contrastar los resultados conseguidos, sino durante todo el proceso educativo.
- Debe ser *recurrente*, en el sentido de reincidir a través de la retroalimentación sobre el desarrollo del proceso perfeccionándolo de acuerdo a los resultados que se van alcanzando.

- Debe ser *criteria*, lo cual supone formular previamente unos objetivos educacionales que iluminen todo el proceso y permitan evaluar con rigor los resultados.
- Es *decisoria* ya que los datos e informaciones debidamente tratados e interpretados facilitan la emisión de juicios de valor que, a su vez, propician y fundamentan la toma de decisiones.
- La evaluación es *cooperativa* en cuanto afecta al conjunto de los alumnos y alumnas que deben participar activamente en el proceso.

La evaluación de acuerdo con la Reforma Curricular. Es un proceso integral, sistemático y permanente que nos permite identificar, analizar y tomar decisiones respecto de los logros y deficiencias, en relación con los objetivos y destrezas que pretendemos alcanzar.

Entendiendo al hombre como un ser que ama, piensa y actúa, es decir, que se desarrolla en una dimensión valorativa, cognitiva y psicomotriz, la evaluación tiene que dar cuenta de cada uno de estos aspectos.

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

La era del conocimiento la actualidad presenta a las sociedades modernas desafíos sin precedente histórico. Los vertiginosos avances en tecnología y las comunicaciones instantáneas que aceleraron el proceso de globalización y acercan a las personas y los países como jamás había sucedido, causan profundo impacto en la educación.

Inmediatamente surge la pregunta ¿Cómo vamos a educar a nuestros alumnos para que desarrollen la capacidad de ser funcionales y productivos en un mundo donde el cambio continuo es la única constante? y la respuesta tiene hoy tanto de desafío y potencial problemática, como de la oportunidad inherente a cualquier proceso de cambio cuando se utiliza la creatividad y la reflexión.

Pero hay que reconocerlo. Los desafíos que enfrenta la educación en todo el mundo son enormes, entonces la educación adquiere alta prioridad en el desarrollo de los países, las sociedades, las organizaciones. Es tan grande e imprevisible el impacto de estos cambios, que nadie de momento puede saber con absoluta certeza hacia dónde vamos y cuál será su impacto sobre las empresas, las comunidades, las instituciones públicas, privadas y nuestras propias vidas.

La mayoría de las personas están de acuerdo en afirmar que nos encontramos ante una situación nueva, una época histórica en la que el cambio se ha convertido en el principal protagonista. En la actualidad el índice de cambio es más rápido, su magnitud es mucho mayor y la cantidad y calidad del mismo es diferente, lo que hace que los responsables de las instituciones educativas tengan que enfrentarse con problemas que nunca habían visto antes. Para que este cambio fundamental ocurra, es preciso disponer de directores capaces de asumir el liderazgo en el proceso de gestión siendo una tarea pendiente para los líderes educativos de la escuela.

Según un estudio de la UNESCO (2005) “La mayor parte de los directores de las instituciones educativas no cuenta con una preparación que les permita asumir el liderazgo y estimular a los docentes a practicar del mismo dentro de sus aulas; es pues, necesario fortalecer la capacidad de liderazgo de los directivos para transformar efectivamente la cultura de las instituciones escolares”. Se trata aquí de generar climas propicios para mejorar el rendimiento del trabajo docente y el desempeño de los alumnos con una gestión escolar participativa, abierta y centrada en el logro de aprendizajes.

Es fundamental, considerar la debida importancia, el papel del liderazgo en los directores para poder conducir y guiar a los miembros de la organización educativa con el fin de cumplir los objetivos y metas que la institución y el sistema educativo requiere con urgencia.

La administración y/o gerencia relacionada con el liderazgo han surgido nuevas teorías y concepciones que busca la eficacia y la efectividad en la administración. En relación a esta problemática existen diversos planteamientos y conclusiones como lo señalan:

Respecto al liderazgo directivo ALFONSO (2001, 13), señala “Quien enfrenta hoy el reto de dirigir una institución educativa, más que un administrador tendrá necesariamente que ser un líder Educativo, para lograr resultados óptimos en las condiciones en que vivimos”; otro punto

importante es, que no basta con reunir los requisitos necesarios para el cargo, ni acumular una larga trayectoria docente y directiva, sino también una visión de que trascienda los parámetros del centro educativo.

Las posibilidades de éxito en la actualidad se “traducen en que su pensamiento y acción va creando un clima socio psicológico adecuado que repercute decididamente sobre el sistema de relaciones interpersonales, compenetrando a las personas entre si y estas con la organización en su conjunto”.

El sistema educativo necesita directores-líderes que armonicen adecuadamente los factores de calidad con los procesos de aprendizaje y sean movilizados del cambio pedagógico, pues las actitudes conservadoras ya son limitantes; quienes no se esfuerzan por cambiar su estructura mental de jefe a líder, jamás podrán optimizar sus logros de gestión y acción educativa.

Zarate, D. (2011). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria (tesis de maestría inédita). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

En conclusión la evaluación es un método que permita conocer los aciertos y equivocaciones, verificar si los procesos para alcanzar las metas son las adecuadas y si el logro de los resultados es conveniente o inconveniente con respecto a los propósitos. Esto nos permite crear alternativas de mejoramiento que comprometan a todos los actores del sector educativo para avanzar más rápidamente; garantizando a los estudiantes que sus aprendizajes serán mejores y su competencia como ciudadanos tendrá cada vez niveles más altos para elevar su calidad de vida y el desarrollo del país.

1.3. Estrategias para mejorar los procesos de gestión docente.

Las estrategias didácticas que utilizan los procesos de las instituciones son modificadas frecuentemente con el fin de dar respuesta a las dificultades de aprendizaje de los estudiantes y constituye el aspecto más dinámico y cambiante de las prácticas docentes.

1.3.1. Definiciones de estrategias.

(C. H. Besseyre.). Manifiesta que la estrategia es un proceso de elección de la empresa; orientado a la evolución de la misma durante un plazo de tiempo siguiendo un método relativamente estructurado que pasa por dos fases indisolublemente unidas, la elaboración y la aplicación.

(A. Chandler J). La estrategia es determinar los objetivos y las metas fundamentales a largo plazo, adoptar políticas correspondientes y asegurar los recursos necesarios para llegar al cumplimiento de esas metas.

(Stephenhamill Wheeler, Davis) La estrategia se define como un programa general que se traza para alcanzar los objetivos de una organización y ejecutar así su misión.

(Kenneth, Andrew). La estrategia es un conjunto de objetivos principales, como políticas y planes esenciales para alcanzar metas propuestas, presentadas en forma de actividades a que la empresa se consagra o va a consagrarse.

Para favorecer el aprendizaje es necesario aplicar varias estrategias en donde permita al estudiante la apropiación, concienciación y aplicación de los conocimientos, habilidades y actitudes. Independientemente de la parte psicológica o pedagógica que asuma el docente, su compromiso es permitir el alcance de los objetivos educativos.

1.3.2. Tipos de estrategias

En la comprensión de la mejora escolar es necesario tener en cuenta que se ponen en juego procesos que involucran a la institución toda, sin aislarla de su contexto. Repensar las prácticas implica partir de un problema concreto, asumir colectivamente una alternativa de resolución que se valore como la mejor para ese momento institucional y contexto particular se oriente a elevar la calidad de los aprendizajes.

1.3.2.1. En la gestión legal.

La construcción de una “cultura escolar” solo puede ser producto de un proceso que modifique los esquemas actuales e involucre al personal docente y directivo en el reconocimiento de los problemas de la escuela y sus causas, así como del compromiso para superarlos.

Según la Carta Magna en el Artículo 348 de la Constitución de la República, establece que la educación pública será gratuita y el Estado la financiará de manera oportuna, regular y suficiente. La distribución de los recursos destinados a la educación se regirá por criterios de equidad social, poblacional y territorial, entre otros.

Que, en este mismo Artículo 348 establece que el Estado financiará la educación especial y podrá apoyar financieramente a la educación físico-misericordiosa, artesanal y comunitaria, siempre que cumplan con los principios de gratuidad, obligatoriedad e igualdad de oportunidades, rindan cuentas de sus resultados educativos y del manejo de los recursos públicos, y estén debidamente calificadas, de acuerdo con la ley. Las instituciones educativas que reciban financiamiento público no tendrán fines de lucro.

Que, en su párrafo final del Artículo 348, establece que la falta de transferencia de recursos en las condiciones señaladas será sancionada con la destitución de la autoridad y de las servidoras y servidores públicos remisos de su obligación;

Que, en Artículo 349 de la Constitución de la República (2008), establece que el Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

De las obligaciones del estado respecto

Del derecho a la educación

Art. 5.- la educación como obligación de estado.- El Estado tiene la obligación ineludible e inexcusable de garantizar el derecho a la educación, a los habitantes del territorio ecuatoriano y su acceso universal a lo largo de la vida, para lo cual generará las condiciones que garanticen la igualdad de oportunidades para acceder, permanecer, movilizarse y egresar de los servicios

educativos. El Estado ejerce la rectoría sobre el Sistema Educativo a través de la Autoridad Nacional de Educación de conformidad con la Constitución de la República y la Ley. El Estado garantizará una educación pública de calidad, gratuita y laica.

Art. 6.- Obligaciones.- La principal obligación del Estado es el cumplimiento pleno, permanente y progresivo de los derechos y garantías constitucionales en materia educativa, y de los principios y fines establecidos en esta Ley.

El Estado tiene las siguientes obligaciones adicionales:

- a. Garantizar, bajo los principios de equidad, igualdad, no discriminación y libertad, que todas las personas tengan acceso a la educación pública de calidad y cercanía;
- b. Garantizar que las instituciones educativas sean espacios democráticos de ejercicio de derechos y convivencia pacífica;
- c. Asegurar que el Sistema Nacional de Educación sea intercultural;
- d. Garantizar la universalización de la educación en sus niveles inicial, básico y bachillerato, así como proveer infraestructura física y equipamiento necesario a las instituciones educativas públicas;
- e. Asegurar el mejoramiento continuo de la calidad de la educación;
- f. Asegurar que todas las entidades educativas desarrollen una educación integral, con una visión transversal y enfoque de derechos;
- g. Garantizar la aplicación obligatoria de un currículo nacional, tanto en las instituciones públicas, municipales, privadas y fisco misionales, en sus diversos niveles: inicial, básico y bachillerato; y modalidades: presencial, semi presencial y a distancia.

En relación a la diversidad cultural y lingüística, se aplicará en los idiomas oficiales de las diversas nacionalidades del Ecuador. El diseño curricular considerará siempre la visión de un Estado plurinacional e intercultural. El currículo se complementa de acuerdo a las especificidades culturales y peculiaridades propias de las diversas instituciones educativas que son parte del Sistema Nacional de Educación;

- h. Erradicar todas las formas de violencia en el sistema educativo y velar por la integridad física, psicológica y sexual de los integrantes de las instituciones educativas, con particular énfasis en las y los estudiantes;
- i. Impulsar los procesos de educación permanente para personas adultas y la erradicación del analfabetismo puro, funcional y digital, y la superación del rezago educativo;

- j. Garantizar la alfabetización digital y el uso de las tecnologías de la información y comunicación en el proceso educativo, y propiciar el enlace de la enseñanza con las actividades productivas o sociales;
- k. Asegurar una educación con pertinencia cultural para los pueblos y nacionalidades, en su propia lengua y respetando sus derechos. Fortalecer la práctica, mantenimiento y desarrollo de los idiomas de los pueblos y nacionalidades;
- l. Incluir en los currículos de estudio, de manera progresiva, la enseñanza de, al menos, un idioma ancestral; el estudio sistemático de las realidades y las historias nacionales no oficiales, así como de los saberes locales;
- m. Propiciar la investigación científica, tecnológica y la innovación, la creación artística, la práctica del deporte, la protección y conservación del patrimonio cultural, natural y del medio ambiente, y la diversidad cultural y lingüística;
- n. Garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos;
- o. Elaborar y ejecutar las adaptaciones curriculares necesarias para garantizar la inclusión y permanencia dentro del sistema educativo, de las personas con discapacidades, adolescentes y jóvenes embarazadas;
- p. Coordinar acciones con sistemas y subsistemas complementarios con los distintos niveles de gobierno, así como con los sectores privados y de la sociedad civil a fin de garantizar una educación de calidad;
- q. Emitir, en beneficio de las y los educandos, el carné estudiantil y garantizar el efectivo cumplimiento de los derechos y prerrogativas que el mismo les confiere;
- r. Asegurar que todas las entidades educativas desarrollen una educación en participación ciudadana, exigibilidad de derechos, inclusión y equidad, igualdad de género, sexualidad y ambiente, con una visión transversal y enfoque de derechos;
- s. Definir y asegurar la existencia de mecanismos e instancias para la exigibilidad de los derechos, su protección y restitución;
- t. Garantizar un currículum educativo, materiales y textos educativos, libres de expresiones, contenidos, e imágenes sexistas y discriminatoria;
- u. Garantizar a las ciudadanas y los ciudadanos una educación para la vida mediante modalidades formales y no formales de educación;
- v. Garantizar una educación para la democracia, sustentada en derechos y obligaciones; en principios y valores, orientada a profundizar la democracia participativa de los miembros de la comunidad educativa;

- w. Garantizar una educación integral que incluya la educación en sexualidad, humanística, científica como legítimo derecho al buen vivir; y,
- x. Garantizar que los planes y programas de educación inicial, básica y el bachillerato, expresados en el currículo, fomenten el desarrollo de competencias y capacidades para crear conocimientos y fomentar la incorporación de los ciudadanos al mundo del trabajo.

De los derechos y obligaciones

De los estudiantes

Art. 7.- derechos.- Las y los estudiantes tienen los siguientes derechos:

- a. Ser actores fundamentales en el proceso educativo;
- b. Recibir una formación integral y científica, que contribuya al pleno desarrollo de su personalidad, capacidades y potencialidades, respetando sus derechos, libertades fundamentales y promoviendo la igualdad de género, la no discriminación, la valoración de las diversidades, la participación, autonomía y cooperación;
- c. Ser tratado con justicia, dignidad, sin discriminación, con respeto a su diversidad individual, cultural, sexual y lingüística, a sus convicciones ideológicas, políticas y religiosas, y a sus derechos y libertades fundamentales garantizados en la Constitución de la República, tratados e instrumentos internacionales vigentes y la Ley;
- d. Intervenir en el proceso de evaluación interna y externa como parte y finalidad de su proceso educativo, sin discriminación de ninguna naturaleza;
- e. Recibir gratuitamente servicios de carácter social, psicológico y de atención integral de salud en sus circuitos educativos;
- f. Recibir apoyo pedagógico y tutorías académicas de acuerdo con sus necesidades;
- g. Ejercer activamente su libertad de organización y expresión garantizada en la Constitución de la República, a participar activamente en el proceso educativo, a ser escuchados y escuchadas, a que su opinión sea considerada como parte de las decisiones que se adopten; a expresar libre y respetuosamente su opinión y a hacer uso de la objeción de conciencia debidamente fundamentada;
- h. Participar en los procesos electorarios de las directivas de grado, de los consejos de curso, del consejo estudiantil y de los demás órganos de participación de la comunidad educativa, bajo principios democráticos garantizando una representación paritaria entre mujeres y hombres; y, en caso de ser electos, a ejercer la dignidad de manera activa y responsable, a participar con absoluta libertad en procesos electorarios democráticos de gobierno estudiantil, a participar,

con voz y voto, en los gobiernos escolares, en aquellas decisiones que no impliquen responsabilidades civiles, administrativas y/o penales;

i. Ser protegidos contra todo tipo de violencia en las instituciones educativas, así como a denunciar ante las autoridades e instituciones competentes cualquier violación a sus derechos fundamentales o garantías constitucionales, cualquier acción u omisión que atente contra la dignidad e integridad física, psicológica o sexual de la persona; a ejercer su derecho a la protección;

j. Recibir becas y apoyo económico que les permitan acceder en igualdad de condiciones al servicio educativo;

k. Recibir becas, permisos especiales, auspicios y apoyos para sus representaciones nacionales o internacionales, quienes se destaquen en méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza académica, intelectual, deportiva y ciudadana;

l. Gozar de la privacidad y el respeto a su intimidad, así como a la confidencialidad de sus registros médicos y psicológicos;

m. Ejercer su derecho constitucional al debido proceso, en toda acción orientada a establecer la responsabilidad de las y los estudiantes por un acto de indisciplina o violatorio de las normas de convivencia del establecimiento;

n. Disponer de facilidades que le permitan la práctica de actividades deportivas, sociales, culturales, científicas en representación de su centro de estudios, de su comunidad, su provincia o del País, a nivel competitivo;

o. Contar con propuestas educacionales flexibles y alternativas que permitan la inclusión y permanencia de aquellas personas que requieran atención prioritaria, de manera particular personas con discapacidades, adolescentes y jóvenes embarazadas;

p. No ser sancionados por condiciones de embarazo, maternidad o paternidad, y recibir el debido apoyo y atención en lo psicológico, académico y lo afectivo para culminar sus estudios y acompañar un proceso de maternidad y paternidad saludable;

q. Aprender, en el idioma oficial e idiomas ancestrales, de ser el caso;

r. Disponer, al inicio del año escolar, del carné estudiantil, que le permita acceder a la tarifa preferencial, en los servicios de transporte público, y el acceso a eventos académicos, culturales, deportivos y otros durante el año calendario;

s. Implementar medidas de acción afirmativa para el acceso y permanencia en el sistema educativo de las niñas; y,

t. Recibir una formación en derechos humanos y mecanismos de exigibilidad durante la educación en todos sus niveles.

Art. 8.- Obligaciones.- Las y los estudiantes tienen las siguientes obligaciones:

- a. Asistir regularmente a clases y cumplir con las tareas y obligaciones derivadas del proceso de enseñanza y aprendizaje, de acuerdo con la reglamentación correspondiente y de conformidad con la modalidad educativa, salvo los casos de situación de vulnerabilidad en los cuales se pueda reconocer horarios flexibles;
- b. Participar en la evaluación de manera permanente, a través de procesos internos y externos que validen la calidad de la educación y el inter aprendizaje;
- c. Procurar la excelencia educativa y mostrar integridad y honestidad académica en el cumplimiento de las tareas y obligaciones;
- d. Comprometerse con el cuidado y buen uso, mantenimiento y mejoramiento de las instalaciones físicas, bienes y servicios de las instituciones educativas, sin que ello implique egresos económicos;
- e. Tratar con dignidad, respeto y sin discriminación alguna a los miembros de la comunidad educativa;
- f. Participar en los procesos de elección del gobierno escolar, gobierno estudiantil, de los consejos de curso, consejo estudiantil, de las directivas de grado y de los demás órganos de participación de la comunidad educativa, bajo principios democráticos y en caso de ser electos, ejercer la dignidad de manera activa y responsable;
- g. Fundamentar debidamente sus opiniones y respetar las de los demás;
- h. Respetar y cumplir los códigos de convivencia armónica y promover la resolución pacífica de los conflictos;
- i. Hacer buen uso de becas y materiales que recibe.
- j. Respetar y cumplir la Constitución, las leyes, reglamentos y demás normas que regulen al Sistema Nacional de Educación en general y a las instituciones educativas en particular;
- k. Cuidar la privacidad e intimidad de los demás miembros de la comunidad educativa; y,
- l. Denunciar ante las autoridades e instituciones competentes todo acto de violación de sus derechos y actos de corrupción, cometidos por y en contra de un miembro de la comunidad educativa.

Art. 9.- De la participación y representación estudiantil.-

En los programas de cada uno de los niveles de educación, se integrarán contenidos que estimulen la participación ciudadana de las y los estudiantes. Asimismo, se pondrá énfasis especial en el conocimiento, profundización y aplicación de la Constitución de la República.

Las y los estudiantes de todos los niveles ejercerán libremente el derecho a organizarse y a tener representación entre sus compañeros, en todos los niveles.

De los derechos y obligaciones de

Las y los docentes

Art. 10.- derechos.- Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:

- a. Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación;
- b. Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana;
- c. Expresar libre y respetuosamente su opinión en todas sus formas y manifestaciones de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;
- d. Ejercer su derecho constitucional al debido proceso, en caso de presuntas faltas a la Constitución de la República, la Ley y reglamentos;
- e. Gozar de estabilidad y del pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones;
- f. Recibir una remuneración acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación de desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes, sin discriminación de ninguna naturaleza;
- g. Participar en concursos de méritos y oposición para ingresar al Magisterio Ecuatoriano y para optar por diferentes rutas profesionales del Sistema Nacional de Educación, asegurando la participación equitativa de hombres y mujeres y su designación sin discriminación;
- h. Ser tratados sin discriminación, y en el caso de los docentes con discapacidad, recibir de la sociedad el trato, consideración y respeto acorde con su importante función;
- i. Participar en el gobierno escolar al que pertenecen, asegurando en lo posible la presencia paritaria de hombres y mujeres;
- j. Ejercer el derecho a la libertad de asociación de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;
- k. Acceder a servicios y programas de bienestar social y de salud integral;
- l. Ejercer sus derechos por maternidad y paternidad;
- m. Solicitar el cambio de su lugar de trabajo;
- n. Poder habilitar ante la Autoridad Educativa Nacional el tiempo de servicio prestado en planteles fiscales, fisco misionales, municipales, particulares y en otras instituciones públicas en

las que hubiere laborado sin el nombramiento de profesor fiscal, para efectos del escalafón y más beneficios de Ley;

o. Acceder a licencia con sueldo por enfermedad y calamidad doméstica debidamente probada, en cuyo caso se suscribirá un contrato de servicios ocasionales por el tiempo que dure el reemplazo;

p. Acceder a comisión de servicios con sueldo para perfeccionamiento profesional que sea en beneficio de la educación, previa autorización de la autoridad competente;

q. Demandar la organización y el funcionamiento de servicios de bienestar social que estimule el desempeño profesional y mejore o precautele la salud ocupacional del docente;

r. Gozar de vacaciones según el régimen correspondiente;

s. Gozar de una pensión jubilar, estabilidad y garantías profesionales de conformidad con los términos y condiciones establecidos en la Ley Orgánica de Servicio Público; y,

t. Gozar de dos horas de permiso diario cuando a su cargo, responsabilidad y cuidado tenga un familiar con discapacidad debidamente comprobada por el CONADIS, hasta el cuarto grado de consanguineidad y segundo de afinidad; estas horas de permiso no afectaran a las jornadas pedagógicas.

Art. 11.- Obligaciones.- Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:

a. Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación;

b. Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;

c. Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;

d. Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes;

e. Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos;

f. Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;

g. Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;

- h. Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones;
- i. Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas;
- j. Elaborar y ejecutar, en coordinación con la instancia competente de la Autoridad Educativa Nacional, la malla curricular específica, adaptada a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes con discapacidad a fin de garantizar su inclusión y permanencia en el aula;
- k. Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes;
- l. Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares;
- m. Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas;
- n. Cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y de los demás actores de la comunidad educativa;
- o. Mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente;
- p. Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general;
- q. Promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos;
- r. Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas, adolescentes y demás actores del sistema; y,
- s. Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes. (Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI, 2011)

Para que una institución pueda funcionar de manera correcta en todos los ámbitos se debe tener en consideración las leyes establecidas por el ministerio de educación para las organizaciones educacionales públicas y privadas; ya que existen estándares que no se pueden alterar por el bienestar de todos los estudiantes, docentes, padres de familia y la comunidad.

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

Conjunto de acciones pedagógicas llevadas a cabo por los docentes durante los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

Elementos de Gestión:

- Existen procedimientos para recoger informes de los procesos de enseñanza y aprendizaje en el aula.
- Existen mecanismos para garantizar un clima apropiado para el aprendizaje en el aula y de las altas expectativas que los docentes tienen de sus estudiantes.
- Existen mecanismos para asegurar que el tiempo es usado con efectividad en los procesos de enseñanza y de aprendizaje.
- Se evidencia que el docente evalúa por competencias de acuerdo con la MISIÓN



Fuente: Urrego, J. (2000). Modelo de calidad de la gestión escolar.

Enfoque Estratégico:

- Ver la Institución como un sistema abierto e insertado en un escenario social, económico y político.
- Priorizar su forma de relacionarse con la sociedad: productos y servicios.
- Pensar estratégicamente: clara visión de futuro, solución de problemas principales, logro de los objetivos estratégicos y control de funciones esenciales.

- Ampliación de las interacciones y participación humana.
- Descentralización en la toma de decisiones:
 - Principios orientadores
 - Ética y valores humanos
- Pertinencia a necesidades específicas. Atención personalizada.

En síntesis concebimos a la planificación de la enseñanza como un instrumento, una instancia que articula la teoría y la práctica, un referente dinámico que orienta la evaluación y el reajuste permanente de la enseñanza y que otorga racionalidad a la práctica docente evitando tanteos inútiles carentes de significatividad pedagógica.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

Según Quinquer (1997) cuando se habla de los métodos y estrategias de enseñanza-aprendizaje en las ciencias sociales debe tenerse en cuenta que estos son el resultado de la concepción que se tenga sobre el aprendizaje y sobre las ciencias sociales; éstas concepciones determinan en el método didáctico o en la estrategia, que tipo de contenidos disciplinares se abordan, la función del profesorado, las estrategias de aprendizaje, el tipo de evaluación y la gestión social que se realice en el aula.

Pese a la multiplicidad de clasificaciones que se realiza de los métodos didácticos, en especial en lo que atañe a la enseñanza, estos pueden ser descritos bajo tres grandes vertientes: métodos expositivos, métodos interactivos y métodos de aprendizaje individual.

Métodos expositivos

Los métodos expositivos tienen como protagonista del proceso educativo al docente y tienen como objetivo central la comunicación de conocimientos para el aprendizaje desde emisiones verbales y posturas pasivas de recepción por parte de los estudiantes. En los métodos expositivos predomina la postura del docente quien vehicula el sentido de la información y la pone al servicio de su propia argumentación. El aprendizaje que tiende a privilegiarse es un aprendizaje auditivo memorístico que se recrea en la imagen arquetípica del maestro que detenta el poder con su conocimiento.

Métodos interactivos

En los métodos interactivos los protagonistas del proceso son los estudiantes quienes a través de sus interacciones hacen emerger los conocimientos y ponerlos al servicio del aprendizaje. Estos métodos tienen como objetivo central nutrir el sentido comunitario de la construcción de saberes útiles a los procesos de aprendizaje, por ello se centran en acciones de reacción, recepción y análisis que son orientadas por el docente pero que se desarrollan desde los estudiantes como puntos de partida y de llegada. Asimismo, este tipo de métodos atiende a la reconstrucción social del conocimiento desde la explicitación de las ideas y su puesta en evaluación para volver a elaborarlos en la perspectiva del conocimiento escolar y científico. Algunas de las estrategias más empleadas en esta perspectiva metódica son: estudio de caso, simulaciones y trabajo por proyectos.

- ✓ Estudio de caso: esta estrategia se basa en la lectura y análisis de situaciones concretas que contienen los elementos básicos para la construcción de un conocimiento conceptual. En el estudio de caso los estudiantes ponen en escena herramientas de diversa índole que explican los diferentes elementos que componen la situación o caso y la llevan a una perspectiva de abstracción que permite conectarla con el conocimiento científico- social inherente al conocimiento escolar.
- ✓ Simulaciones: las simulaciones remiten como estrategia a la puesta en contexto de situaciones puntuales desde un proceso de empatía que supone una comprensión desde la recreación de lo explorado en la situación que sirve de marco a la construcción del conocimiento. En la simulación los estudiantes ponen a prueba su capacidad de reconfigurar las situaciones para ponerlas al servicio de elementos comprensivos que contextualizan y experimentan lo analizado.
- ✓ Proyecto: esta estrategia invita a la formulación de procesos de indagación en los cuales toda construcción de conocimiento se realiza desde preguntas y objetivos claros que están vehiculados a través de procesos sistemáticos propios a la lógica de las ciencias que están presentes en la escuela. Desde los proyectos se privilegia la investigación como condición inherente a la consolidación de los aprendizajes y se integra la realidad a las perspectivas científicas que cruzan a la escuela.

Métodos de aprendizaje individual.

Los métodos de aprendizaje individual son procesos de diferenciación escolar que están relacionados con las particularidades de los estudiantes en sus aspectos cognitivos y situacionales, es decir, atienden a aspectos como el deseo, las fortalezas, las debilidades, los contextos, entre otros aspectos. En este tipo de métodos el docente desempeña un papel de orientador pero también de regulador de las actividades para que los estudiantes cumplan con una meta teleológica concreta: el desarrollo de capacidades de aprendizaje desde las posturas del sujeto pero en la perspectiva general de la ciencia.

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

El liderazgo es un aspecto central en el que modela una gestión de calidad, equivalente al corazón en el cuerpo humano. Es centro motor de cualquier organización. Liderar es educar y desde esta perspectiva educacional, cada educador es un líder.

El liderazgo basado en el poder legítimo es un principio fundamental en gestión de calidad y una consideración importante en el liderazgo educacional, pues los profesores enseñan y transmiten a los estudiantes estilos de liderazgo que los alumnos aplican durante el curso de su vida y desempeño laboral, en las organizaciones que participan y en el hogar.

La práctica del liderazgo como competencia es una competencia profesional que tienen que ver con asumir responsabilidades, a todo nivel educativo, donde sea capaz de cuidar los fines y misión del trabajo, cuidando el "para qué y los fines".

Para Chiavenato (2009), destaca lo siguiente: "el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos". (p. 562).

La acción comunicativa en el ejercicio de un adecuado liderazgo representa un papel de suma importancia, de todo docente; para la comprensión y motivación de las características particulares de la organización educativa y su interrelación con el entorno. Generalmente el docente cumple con muchas funciones dentro de la institución esta requiere de orientaciones y estrategias que articule todas las actividades que se proponen para lograr los objetivos dentro de la institución como lo considera Ribeiro (2002:77).

Estrategias para motivar equipos y personas.

- El mejor líder es aquel que apenas se hace notar, no aquel que la gente obedece, el buen líder habla poco y cuando ha concluido su trabajo y alcanzado su propósito, la gente dirá: “lo hicimos nosotros” (Lao Tsé, 400 a de C)
- Es el arte de conseguir que la gente haga voluntariamente lo que uno quiere, debido a la influencia personal, y es que el papel del líder es servir, es decir identificar las necesidades de los demás y satisfacerlas. (Hunter James, 1999).
- Todo líder necesita un plan de vuelo ya que liderar significa hacer las cosas correctas, mientras que gestionar o administrar significa hacer las cosas correctamente.
Los gestores mantienen el entorno, confían en los controles, tienen visión a corto plazo, preguntan cómo y cuándo.
Los líderes conquistan el entorno, innovan, tienen visión a largo plazo, preguntan por qué y para qué, puedes aprender de ellos, producen optimismo y confianza. (Bennis Warren, 1925)
- La mayoría somos líderes en determinadas situaciones y seguidores en otras. (Chaleff Ira, 1996).
- ¿Cómo se gana un liderazgo?
 - Logrando resultados.
 - Estableciendo prioridades.
 - Teniendo competencia profesional.
 - Sabiendo estimular y motiva en la tarea.
 - Detectar cambios y nuevas oportunidades de mejora
 - Potenciando la labor de equipo. (Urcola Juan, 2008)

-

En consecuencia un verdadero líder educativo es el que perturba nuestra seguridad, nos desafía, incitándonos a la exploración y animando el esfuerzo. El maestro transformante percibe cuándo el aprendiz está dispuesto a cambiar y ayuda a su discípulo a responder a necesidades más complejas, trascendiendo los antiguos moldes una y otra vez. El auténtico maestro es también un aprendiz, y es transformado por la relación de liderazgo que ejerce.

CAPITULO II
METODOLOGÍA

2. Metodología

2.1. Diseño de investigación.

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

- *Transversal*: se logró recopilar información a través de autoevaluaciones realizadas a los docentes y registros de observación por parte del investigador.
- *Exploratorio*: Se procedió a realizar un análisis de posibles instituciones a investigar, escogiendo la que se encontraba cerca del lugar de residencia siendo la unidad educativa “Federico González Suárez”.
- *Descriptivo*: se indagan los niveles de frecuencia, importancia y conocimientos que tienen los docentes en los cuatro ámbitos de la gestión educativa.

2.2. Contexto.

Para la realización de este proyecto en estudio se tomó como referencia la Unidad Educativa “Federico González Suárez” que fue creada en el año 1961, la misma que está ubicada en la avenida Guayaquil 286 y 4 de octubre en la zona urbana de chordeleg; tiene 665 estudiantes y cuenta con 25 docentes . Es una escuela fiscal la misma que ofrece una educación en los niveles el inicial hasta décimo año de educación básica; su actual director de la escuela es el licenciado Diego Villa.

La Misión de la Unidad Educativa Fiscal Mixta Federico González Suárez, siendo una institución de prestigio en el centro cantonal dedicada al quehacer educativo, ofrece sus servicios con verdadera vocación, seriedad y responsabilidad a los niños, niñas y jóvenes de chordeleg, para que reciban una formación completa acorde a las exigencias de la sociedad actual, ajustándose al avance de la tecnología, con procesos y técnicas activas de enseñanza-aprendizaje, dejando de lado hábitos tradicionales y obsoletos a través de la actualización permanente con miras al desarrollo integral humano e institucional.

La Visión de la Unidad Educativa Fiscal Mixta Federico González Suárez, está orientada a conseguir:

- Estudiantes eficientes y eficaces con destrezas para valerse por sí mismos;
- Docentes hábiles en el dominio y manejo de técnicas activas de enseñanza aprendizaje.
- Con una infraestructura provista de aulas funcionales y espacios recreativos apropiados;
- Con padres y representantes entusiastas, participativos y responsables del proceso de enseñanza aprendizaje de sus hijos.

2.3. Participantes.

Todas las personas que participaron en esta encuesta tienen entre 33 a 44 años, siendo las mismas 2 de género femenino y dos de género masculino; todos perteneciendo a la zona urbana.

El nivel educacional de la población en estudio es alto; de los 5 maestros encuestados son 4 de tercer nivel y una persona que aún es bachiller, de los cuales 4 de los 5 títulos son relacionados con la docencia. Los años de experiencia están entre 6, 14, 19 y 23 años.

La relación laboral que disponen los maestros encuestados con la unidad educativa es a través de nombramientos, los mismos que trabajan en la educación básica y su aprendizaje es presencial.

Para la realización de la respectiva encuesta se contó con la aceptación y supervisión de las autoridades del plantel, ya que sin su apoyo y apertura a la institución no se podía haber logrado éstos resultados.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1. Métodos.

Para ésta investigación se utilizó el *método descriptivo* ya que permitió explicar y analizar el objeto de investigación, es decir como es el desempeño del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Otro método utilizado es el analítico-sintético ya que permitió asociar conceptos extraídos con la realidad que se está dando en la unidad educativa.

Otro método importante es el inductivo-deductivo puesto que de un tema general se pudo llegar a lo específico, lo que quiere decir que se analizó y procedió a conocer los resultados de todo el trabajo realizado.

El método hermenéutico se utilizó para la búsqueda de información de acuerdo al tema de investigación en donde ya sea la web o libros facilitó dicha recopilación y así obtener un marco teórico acorde a las necesidades del trabajo investigado. Otro de los métodos utilizados es el estadístico pues se pudo organizar la información obtenida, lo que facilitó al momento de conocer los resultados, es decir con las encuestas realizadas se subió al programa de Excel otorgado por la universidad, el mismo que de manera automática nos arrojó los resultados finales, ya sean de las encuestas como de la observación.

2.4.2. Técnicas

Técnicas de investigación bibliográfica.

La lectura:

Se hizo uso de ésta técnica para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, de cada uno de los ámbitos de la gestión, además al momento de la realización de la encuesta se dio a conocer los indicadores que deben contestar los encuestados.

El resumen o paráfrasis:

Se utilizó esta técnica para presentar de manera abreviada la información más valedera para éste trabajo de investigación para favorecer la comprensión del tema en estudio.

Técnicas de investigación de campo.

Para el análisis de ésta investigación se utilizó la *observación* específicamente la sistemática ya que se necesita agrupar la información a partir de ciertos criterios fijados previamente o partiendo de estos registros. Se pretende categorizar hechos, conductas y / o eventos que se han de observar.



Con ésta técnica se pudo conocer la relación y conducta que mantiene el docente al momento de impartir una clase con los estudiantes a su cargo. Se suele decir que "Saber observar es saber seleccionar".



La encuesta.

Se utilizó para la recopilación de datos que sirvieron para obtener información sobre la práctica pedagógica y el desempeño docente en relación a los ámbitos de la gestión: legal, de planificación, del aprendizaje y de liderazgo y comunicación.



2.4.3. Instrumentos.

Se utilizó el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en los cuatro ámbitos de gestión; el mismo que se encuentra estructurado en dos partes:

La primera relacionada con datos de identificación de los centros educativos y de los docentes; y la segunda parte corresponde a la autoevaluación del desempeño docente; y la segunda con respecto a la observación realizada por el investigador dentro del aula.

2.5. Recursos.

2.5.1. Talento Humano.

- Para la realización de éste proyecto se contó con la ayuda y colaboración de los directivos y maestros de la Unidad Educativa “Federico González Suárez”.
- Director de Tesis.
- Estudiantes
- Investigadora
- El equipo que dirigió el programa de investigación es el departamento de ciencias de la educación de la universidad técnica particular de Loja.

2.5.2. Institucionales.

- Unidad educativa “Federico González Suárez”.
- UTPL.
- Centros universitarios.
- Bibliotecas.

2.5.3. Materiales:

- Hojas de papel bon para los registros de observación a los docentes.
- Copias de cuestionarios entregadas a los docentes para su autoevaluación.
- Esferográficos.
- Cámara fotográfica.
- Computadora.
- Impresora.

2.5.4. Económicos.

Concepto	Valor en dólares
Resma de papel bon	10,00
Recarga de tinta	7,00
Movilización a la ciudad de Loja	12,00
Seminario de fin de carrera	600,00
Alojamiento 3 días	75,00
Alimentación	45,00
Taxis	12,00
Gasolina para transporte a tres tutorías	15,00
TOTAL	776,00

El financiamiento para los gastos mencionados es aporte personal de la investigadora.

2.6. Procedimiento.

Inicialmente se asistió al seminario de fin de carrera que se realizó en la ciudad de Loja en su sede central, en donde se realizaron conferencias a cerca de dignidad, liderazgo y valores que era el primer tema, y luego otra charla con el tema de legislación y nuevas políticas educativas, eso fue en la mañana. En la tarde nos hicieron hacer un taller socio humanístico, y luego se dieron orientaciones para el desarrollo de la práctica docente.

El segundo día se realizó una práctica docente que constaba en dar clases en una escuela una hora en Loja a los niños a mí me tocó a tercero de básica. En la tarde se realizó otra conferencia que se llamaba tendencias pedagógicas postmodernas.

El último día se procedió a entregar material específicamente la guía didáctica, luego se realizó una charla sobre importancia de la investigación, presentaron el proyecto de investigación y marco teórico, a más de la investigación bibliográfica, Normativa de citación APA. Finalmente explicaron a cerca de cómo se realizaría la investigación de campo y metodología, análisis y discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones, propuesta, aspectos formales de presentación del informe de fin de titulación; se realizó además una plenaria de preguntas por parte de los egresados acerca del tema tratado.

Las tutorías se realizaron en el cantón Paute y dos en la ciudad de Cuenca. En la primera tutoría el profesor dio pautas de cómo hacer el marco teórico, mientras que en la segunda tutoría se dieron indicaciones de cómo realizar el capítulo de la metodología. Finalmente en la tercera tutoría se procedió a revisar el capítulo de resultados análisis y discusión, conclusiones, recomendaciones, y propuesta.

Luego de un análisis a los centros educativos de la localidad, se estableció que la institución a ser analizada sea la Unidad Educativa "Federico González Suárez" para encuestar a 5 docentes en los niveles de educación básica. Se procedió a la presentación ante las autoridades del centro educativo para establecer el determinado permiso al ingreso en las aulas para observar y encuestar a los docentes de dicha institución, de la misma manera la entrega de la carta enviada por la UTPL.

Con la respectiva autorización se procedió a presentar la carta autorizada por el director a los docentes a quienes se aplicó el cuestionario y la observación de sus clases, los mismos que asignaron el día y hora en las que se puede realizar la aplicación del cuestionario y la observación de los periodos de clases. Se aplicó la encuesta a 5 docentes los mismos que se valoraban de 0 a 10 en cada ámbito de la gestión, tomando en consideración los aspectos de frecuencia, importancia y nivel de conocimiento.

Además se efectuó los 10 registros de observación para poder consignar las observaciones de 4 clases por cada profesor, en donde se valoró con escala del 0 al 10 las actividades que el docente realiza en cada proceso didáctico tomando en cuenta el número de veces que repite la acción, considerando especialmente los niveles de desarrollo de la actividad.

Para la codificación de los datos en el EVA se colocan los datos recopilados por el encuestador, docente investigado, centro educativo y números de clase observados. Los resultados que se recogen a través de los instrumentos se tabularon y sistematizaron a través de una plantilla electrónica en Excel lo que me permitió obtener cuadros y gráficos descriptivos para realizar un análisis sobre el desempeño docente.

Luego de ingresados los datos y con los gráficos obtenidos del sistema se procedió a la realización del capítulo III resultados, análisis y discusión, en donde se iba analizando y comparando cada uno de los indicadores con sus respectivas respuestas para poder determinar la valoración y equivalencia del desempeño docente en cada uno de los ámbitos de gestión, así mismo se realizó con la información otorgada por el programa en lo que corresponde a la observación realizada por el investigador. Posterior a esto se determinaron las conclusiones obtenidas a lo largo de éste trabajo investigativo, tomando como referencia los cuatro ámbitos de gestión para de ésta manera proceder a determinar las respectivas recomendaciones y sobre todo estrategias para encontrar soluciones los problemas encontrados en lo que corresponde a la aplicación de liderazgo y comunicación con los estudiantes dentro del aula. Finalmente se procedió al envío del documento al Director de Tesis para su respectiva revisión y corrección de la misma.

CAPÍTULO III
RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.

3. Análisis de la investigación

La calidad del desempeño docente en el aula ha sido desde hace tiempo una piedra en el talón de la educación en muchos países en el mundo; según nuestro parecer, esto ha sido un elemento que ha influido en el lento caminar hacia los procesos de cambio y adaptaciones a los nuevos escenarios sociales que ha tenido que enfrentar la educación.

La responsabilidad que compete a los docentes en el desarrollo de sus clases, no solo es la acción directa que tiene el docente en el aula, sino también la existencia de una serie de situaciones externas, las condiciones socioculturales y afectivas de los estudiantes, la carga horaria de los docentes, el tiempo disponible para la preparación de las clases, etc.

Sin embargo, cada centro educativo independientemente del nivel que atienda, debe ser capaz de articular procedimientos eficientes para promover el mejoramiento continuo de las prácticas pedagógicas en el aula, ya que éstas son el núcleo de la labor educativa y de las cuales depende la calidad de los aprendizajes de los estudiantes; en relación a esto tanto los directivos como los docentes deben tener un alto sentido del compromiso con la formación de los estudiantes para así contribuir al mejoramiento de la enseñanza e involucrar a los estudiantes en el aprendizaje.

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

Para un ambiente saludable dentro de la institución se requiere de la participación del personal docente y directivo para el reconocimiento de los problemas de la escuela y sus causas, así como del compromiso para superarlos, aplicando de manera efectiva los deberes y derechos de los niños, niñas y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador, así como también las leyes establecidas en LOEI (2011) y la aplicación adecuada del reglamento interno y el Código de Convivencia institucional fomentando así el Régimen del Buen Vivir.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,60	96%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	96%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,00	90%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,20	92%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,00	90%
TOTAL		75,20	
PROMEDIO		9,40	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

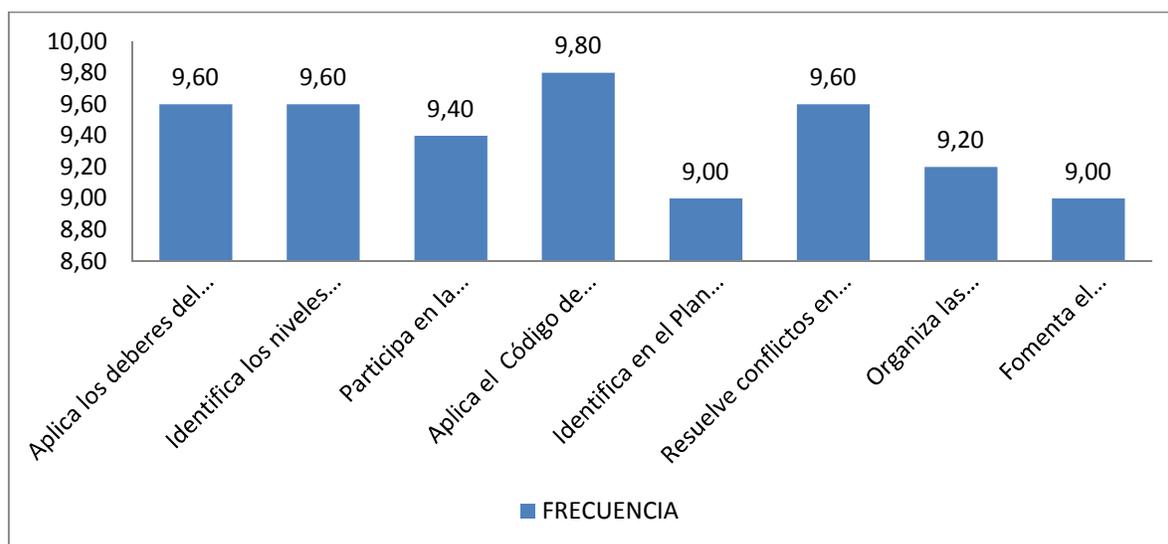


Figura 1: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez.

En el análisis realizado a los maestros de la institución Federico González Suárez se observa que tienen una frecuencia total de **9,40** en cuanto a la aplicación adecuada de las políticas legales; teniendo un equivalente a excelente es decir el indicador se presenta en un grado muy superior al mínimo aceptable, lo que demuestra que los docentes de ésta institución aplican de manera adecuada las políticas legales, es decir en todos los indicadores el docente presenta una valoración sobre los 9 puntos.

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

Anteriormente existían programas educativos aislados y poco efectivos que buscaban superar la discriminación en el país. Con el Reglamento de la LOEI, se propone por primera vez una estrategia integral a través del enfoque de la interculturalidad, es decir busca incrementar la equidad educativa, superar el racismo, la discriminación y la exclusión.

Tabla 2. Niveles de frecuencia en el ámbito legal en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,60	96%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	96%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,00	90%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,40	94%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
	TOTAL	75,80	
	PROMEDIO	9,48	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez.

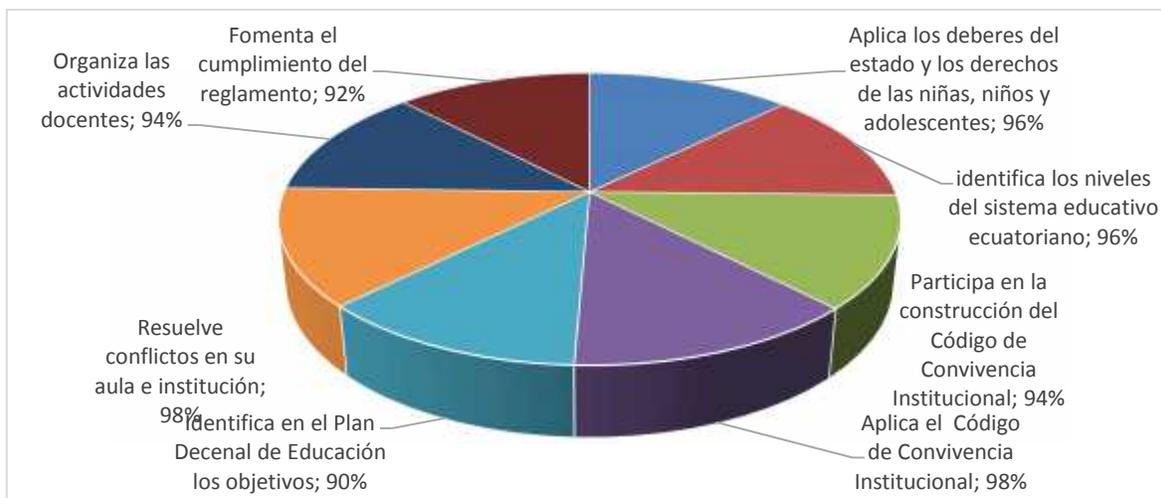


Figura 2: Frecuencia en el ámbito legal en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez”.

Anteriormente existían programas educativos aislados y poco efectivos que buscaban superar la discriminación en el país. Con el Reglamento de la LOEI, se propone por primera vez una estrategia integral a través del enfoque de la interculturalidad, es decir busca incrementar la equidad educativa, superar el racismo, la discriminación y la exclusión.

Si se observa el porcentaje para cada uno de los indicadores realizados se encuentran entre 92% y 96%, se demuestra que todos tienen el mismo nivel de importancia, eso quiere decir que los maestros de ésta institución fomentan la equidad educativa, aplicando y practicando con los estudiantes sus deberes y derechos en las aulas, además el promedio de importancia es del 9,48 es decir es decir el indicador se presenta en un grado muy superior al mínimo aceptable.

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

Tabla 3. Niveles de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para el 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	9,60	96%

1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	96%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,80	98%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,00	90%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,20	92%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,20	92%
TOTAL		75,40	
PROMEDIO		9,43	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico González Suárez".

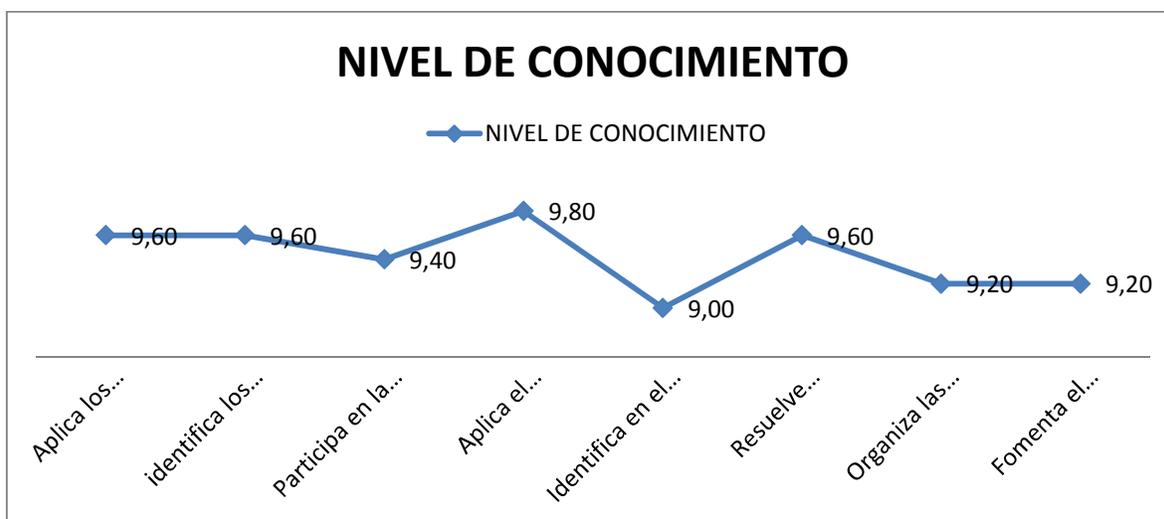


Figura 3: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico González Suárez".

El maestro debe de estar consciente de su rol, su tarea principal es educar a sus estudiantes, además de estimular en el educando el desarrollo físico, emocional, intelectual, social, ético y espiritual.

Davini (1997) indica que el maestro debe buscar su continuo crecimiento profesional. Para un buen desempeño en su quehacer educativo el maestro tiene que pensar en enriquecer su acervo profesional y los fundamentos de su conocimiento, destrezas, métodos educativos y

pedagógicos. A mayor educación del maestro mayor serán los beneficios en el proceso de desarrollo educativo y cognitivo de sus alumnos.

De ahí la importancia que tiene el rol del educador, pues debe modelar un código correcto de valores morales e intelectuales que son valiosos para la sociedad e imprescindibles para los alumnos.

Dando como resultado de la importancia que tiene el docente de conocer las leyes establecidas para que los estudiantes tengan una vida escolar armoniosa y sin dificultades.

Muestra un promedio de 9,43 es decir el indicador se presenta en un grado muy superior al mínimo aceptable.

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

La planificación Curricular es parte esencial para el ámbito educativo, es un proceso determinante para el tipo de estudiante que se desea formar, y de esta manera convertir el escenario educativo en un proceso eficaz y eficiente, logrando aprendizajes significativos en cada uno de los estudiantes.

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

La habilidad para planificar se considera un aspecto fundamental dentro de las competencias que definen el rol profesional de los profesores. Es el aspecto central de la fase inicial, es decir, del período anterior a la instrucción directa con el alumno.

Maldonado, Daruache y Montes (1993) señalan que la planificación "...es el instrumento a través del cual el docente reflexiona, prevee actividades, experiencias, recursos y diseña ambientes necesarios para una situación determinada de desarrollo y aprendizaje, para garantizar así el logro de objetivos establecidos a cumplirse en lapsos determinados" (p. 77).

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
21	Participa en la elaboración del PEI	8,80	88%
22	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,80	88%
23	Participa en la ejecución del POA	8,80	88%
24	Participa en el diseño de instrumentos	9,20	92%
25	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
26	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
27	Participa en la elaboración del PAA	9,40	94%
28	Utiliza el PAA	9,80	98%
29	Construye una planificación de clase	9,60	96%
210	Planifica la clase	10,00	100%
211	Utiliza el PEI	9,40	94%
212	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,40	94%
213	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
214	Diseña proyectos con fines educativos	8,40	84%
215	Incorpora el PAA	8,80	88%
	TOTAL	138,80	
	PROMEDIO	9,25	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico González Suárez"

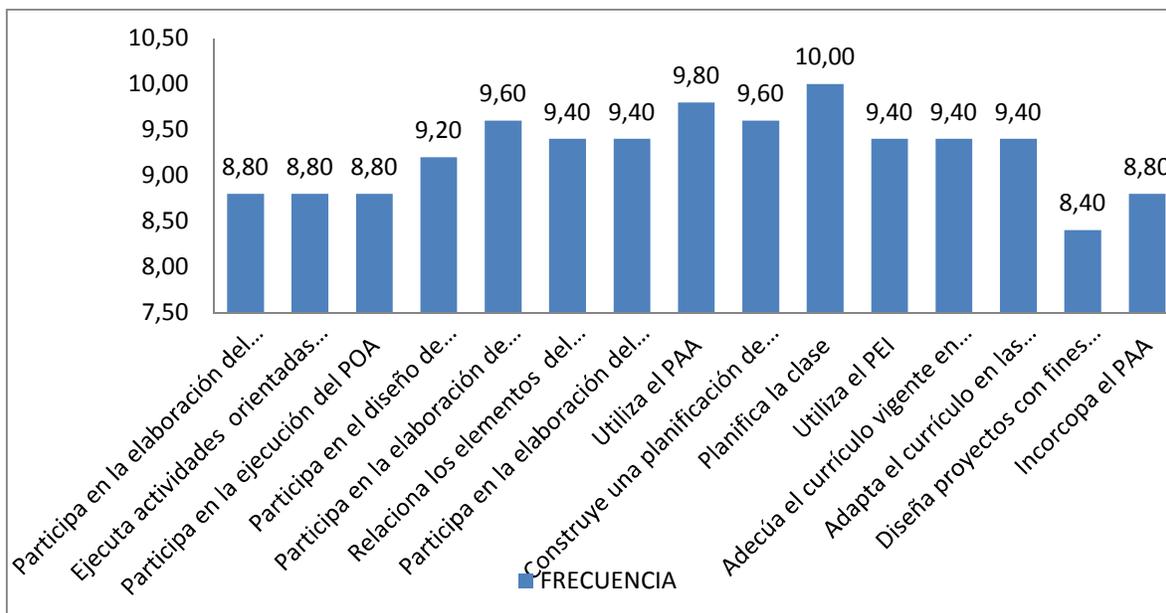


Figura 4: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez”.

Con este preámbulo se observa que el docente en algunos indicadores tiene una frecuencia de 8,40 a 8,80 que quiere decir muy buena igual a el indicador se presenta en grado superior al mínimo aceptable, lo que nos indica en donde el docente debería mejorar al momento de su planificación institucional, anual, o en la elaboración de planes de mejora.

Pero si se presta atención a nivel general el docente tiene un promedio de 9,25 es decir excelente = El indicador se presente en grado muy superior al mínimo aceptable, considerando que en forma general si aplica bien sus planificaciones, pudiendo mejorar en algunos indicadores.

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

Es importante que el docente seleccione y diseñe actividades más acordes de acuerdo al contexto de los estudiantes; ya que la planificación curricular es una constante toma de decisiones en el momento de enseñar una materia para así poder alcanzar los objetivos propuestos en la misma.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
21	Participa en la elaboración del PEI	9,00	90%
22	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,80	88%
23	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
24	Participa en el diseño de instrumentos	9,60	96%
25	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
26	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	96%
27	Participa en la elaboración del PAA	9,40	94%
28	Utiliza el PAA	10,00	100%
29	Construye una planificación de clase	9,60	96%
210	Planifica la clase	9,80	98%
211	Utiliza el PEI	9,20	92%
212	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
213	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
214	Diseña proyectos con fines educativos	8,40	84%
215	Incorpora el PAA	8,80	88%
	TOTAL	139,80	
	PROMEDIO	9,32	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico González Suárez"

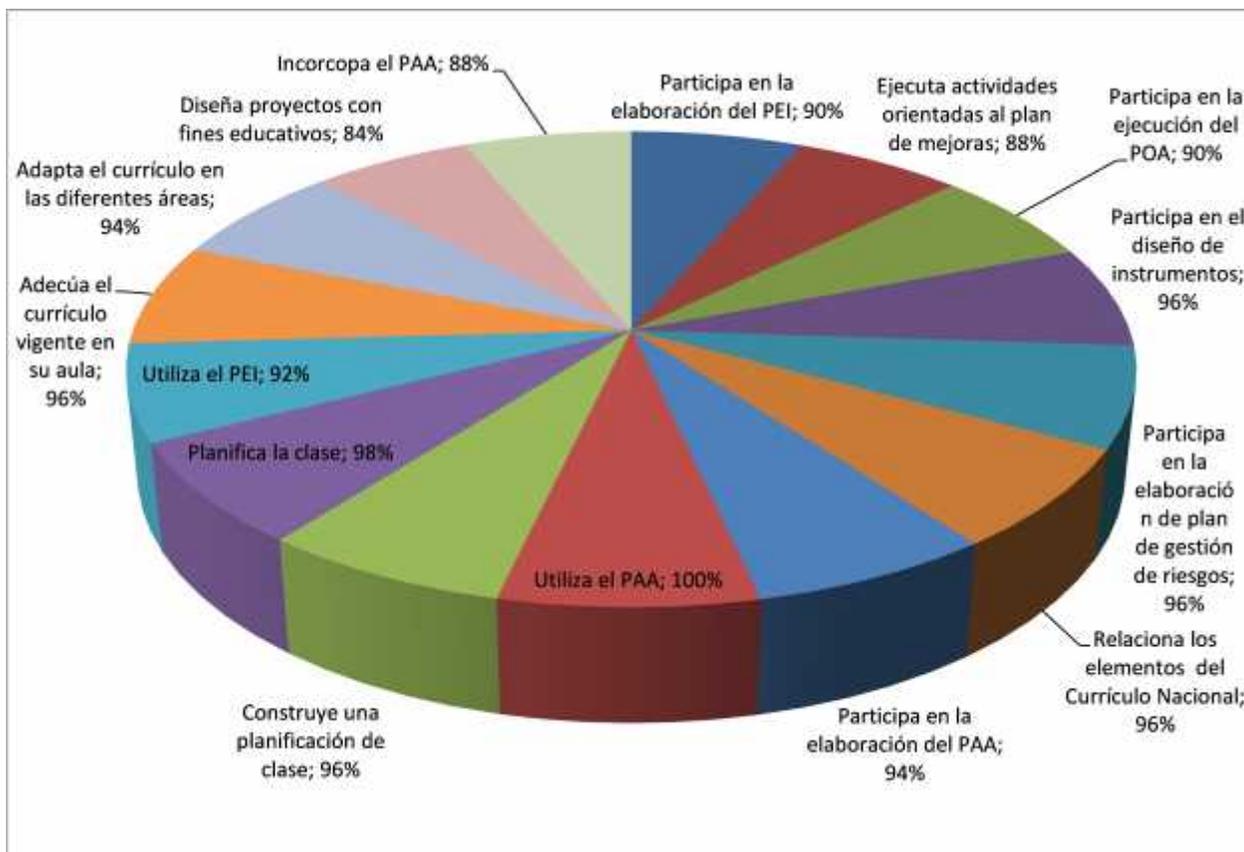


Figura 5: Importancia del ámbito de la planificación en desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

Observándose así que en algunos indicadores con respecto a la tabla anterior coinciden en su valor de 8,40 u 8,80; obteniendo un promedio general de 9,32 con una equivalencia a excelente igual a el indicador se presente en grado muy superior al mínimo aceptable, lo que significa que el docente planifica de acuerdo a las necesidades de la institución y de los estudiantes con lo que está a cargo.

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

Para un buen desempeño docente la Planificación curricular es la preparación previa del qué, cómo y para qué de la clase, con el objetivo de propiciar el aprendizaje de los alumnos. Esto involucra la selección de contenidos, diseño de estrategias didácticas y formas de evaluación.

Si los docentes desconocen de los elementos de la planificación curricular es muy difícil que puedan manejarse de manera adecuada en el aula, ya que no tendrían de una de las herramientas esenciales en la educación.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	8,80	88%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	8,80	88%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,00	90%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,40	94%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,40	94%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,40	94%
2.8	Utiliza el PAA	9,80	98%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,80	98%
2.11	Utiliza el PEI	9,20	92%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,40	94%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,40	84%
2.15	Incorpora el PAA	8,80	88%
TOTAL		138,60	
PROMEDIO		9,24	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico González Suárez"

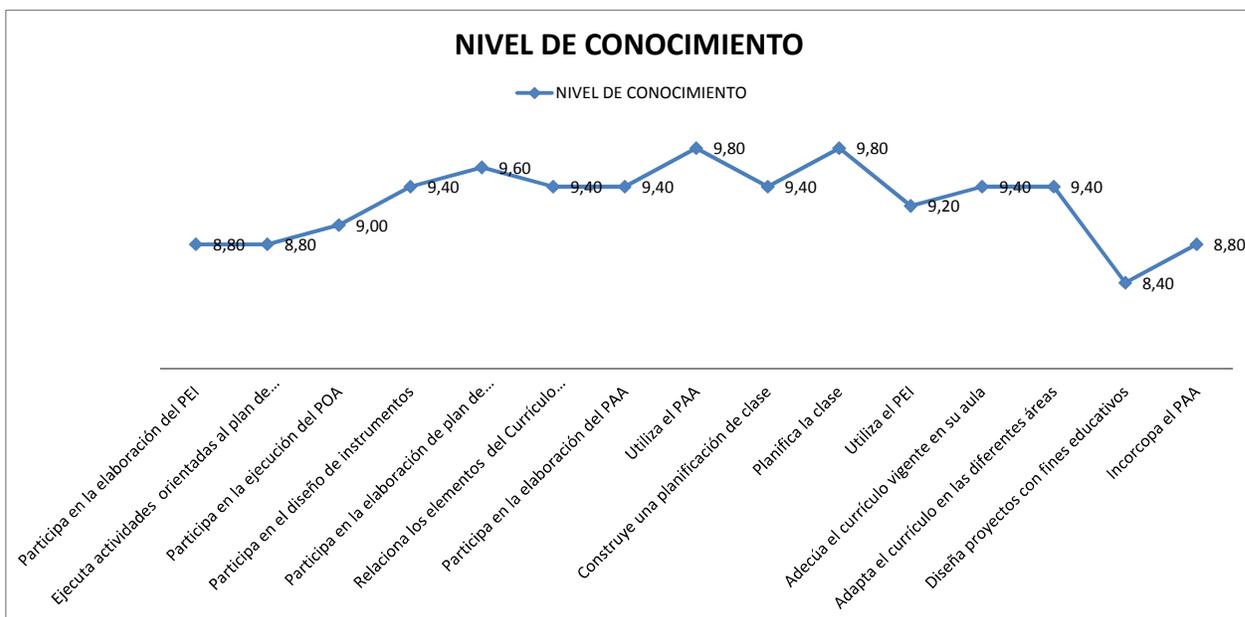


Figura 6: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

Con lo mencionado anteriormente se puede observar que si existe desconocimiento por parte de los docentes de la institución en requerimientos básicos del docente que es la planificación curricular; ya que en los tres niveles existe una falencia y poca importancia al momento de realizar una planificación; todo esto debido a la falta de conocimientos.

Teniendo un promedio total de 9,24 con una equivalencia a excelente igual a: el indicador se presente en grado muy superior al mínimo aceptable.

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.

Una manera adecuada, eficiente y eficaz que tiene un docente al momento de impartir una clase es la forma como realiza sus planificaciones y material didáctico, pues de ello depende el aprendizaje óptimo de los estudiantes.

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

Un factor importante para elevar la calidad de la educación, lo constituye el cambio en la práctica pedagógica de los educadores, este cambio involucra el ejercicio de una gerencia compatible con los propósitos deseados y con la demanda de la sociedad.

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

El Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,20	92%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,80	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,80	88%
	TOTAL	93,40	
	PROMEDIO	9,34	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico González Suárez"

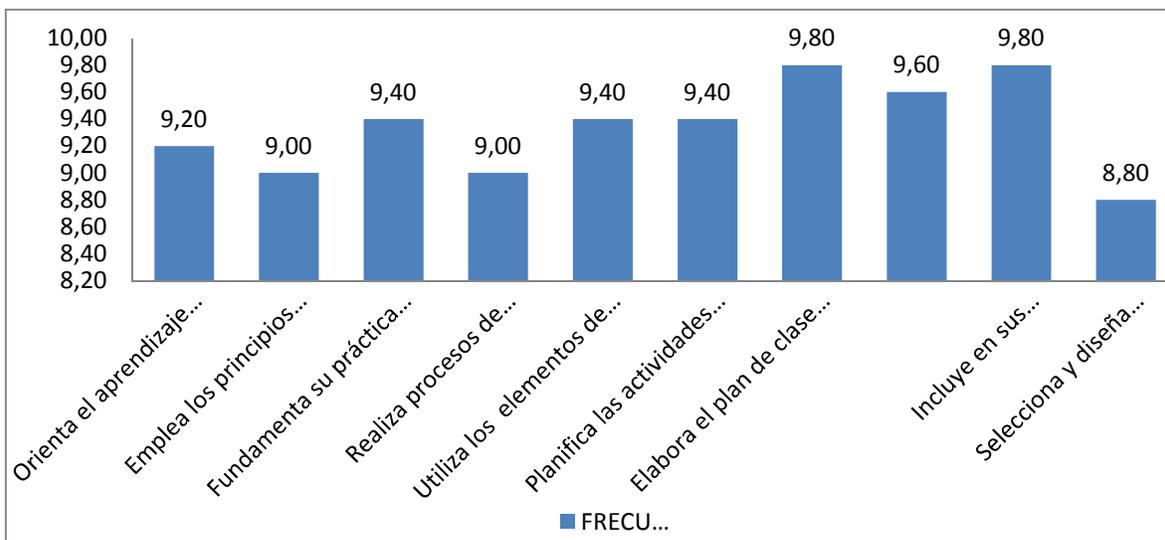


Figura 7 Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

Muchas veces no se comprende el significado de planificar antes de ir a clases, porque se tiende a asumir esta tarea como una “suerte de trámite con el que hay que cumplir frente a la Dirección del Centro Educativo. Desde este enfoque, la planificación se transforma en una actividad más bien mecánica, que no coincide del todo con el desarrollo de las clases en la práctica.

Es por ello que se hace indispensable y necesario que el docente realice ésta práctica ya que va directamente en beneficio de los estudiantes, y porque no decirlo también de los maestros.

En la encuesta realizada se puede observar que los docentes entrevistados cumplen a cabalidad con sus planificaciones, pero no en su totalidad, es decir todavía no hacen uso adecuado de los recursos didácticos necesarios para la enseñanza aprendizaje de los estudiantes puesto que muestra una frecuencia de 8,80; esto quiere decir que el indicador se presenta en un grado superior al mínimo aceptable, sin llegar a ser excelente (MB); pero a pesar de ello su promedio total es de 9,34 lo que indica que es excelente, ya que el indicador que presenta en un grado muy superior al mínimo aceptable.

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

La importancia de planificar radica en la necesidad de organizar de manera coherente lo que se quiere lograr con los estudiantes en el aula. Esto implica tomar decisiones previas a la práctica sobre qué es lo que se aprenderá, para qué se hará y cómo se puede lograr de la mejor manera.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,20	92%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,80	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	7,80	78%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,00	90%
	TOTAL	92,40	
	PROMEDIO	9,24	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico González Suárez.

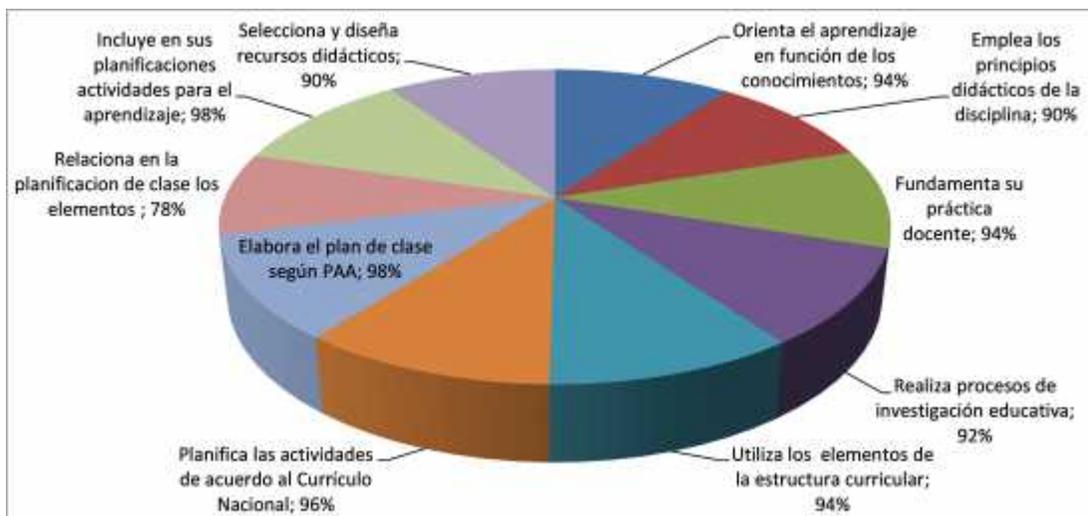


Figura 8: Importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

Ahora en las encuestas analizadas el docente no solo debe conocer como planificar, sino también aplicar y sobre todo de acuerdo al entorno o contexto de los estudiantes, ya que muchas de las veces se aplican ejemplos fuera de la realidad del estudiantado.

Si se observan los resultados de las encuestas el 8% del total no relaciona en sus planificaciones con el contexto de los estudiantes, mostrando un nivel de importancia en éste indicador de 7,80 lo que significa que el indicador se presenta en grado igual o ligeramente superior al mínimo aceptable igual a buena.

Pero a pesar de lo anotado anteriormente en su totalidad tiene un promedio de 9,24 lo que indica que es excelente, ya que el indicador que presenta en un grado muy superior al mínimo aceptable igual a excelente.

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

Los conocimientos que poseen los docentes a nivel de la ciencia y de los métodos de enseñanza favorecen los espacios para que los estudiantes logren aprendizajes significativos.

Pensar cómo transmitir los conocimientos a los alumnos es quizás una de las tareas más apasionantes del oficio docente. Sin embargo, esta actividad no siempre es vivida de esta manera, sino más bien como una instancia más de administración escolar. Para Alejandro Spiegel, especialista en tecnología educativa, para que esto cambie es indispensable que el maestro sea el primero en entusiasmarse con su enseñanza.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,40	94%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,00	90%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,40	94%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,00	90%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,80	98%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	98%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	8,80	88%
	TOTAL	94,00	
	PROMEDIO	9,40	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez.”

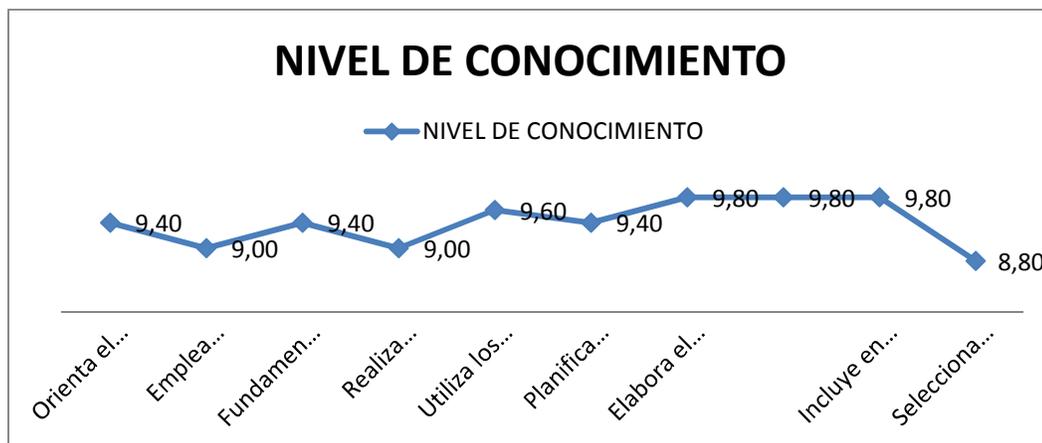


Figura 9. Nivel del conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico González Suárez"

Antes de planificar una unidad didáctica el docente debe tener el dominio sobre el contenido por enseñar (saber el contenido), porque nadie puede enseñar con idoneidad aquello que no sabe. Pero también debe saber enseñar ese contenido de modo que el alumno lo haga propio. Aquí radica el oficio del docente, su saber experto. También requiere conocer el grupo de alumnos. Mencionado todo esto se puede observar en la obtención de resultados que el nivel de conocimientos del docente en cuanto a la planificación es buena ya que en la mayoría de indicadores presenta un grado muy superior que el mínimo aceptable, pero al igual que en el nivel de frecuencia no conoce los suficiente sobre como seleccionar y diseñar los recursos didácticos en el aula, es decir que el indicador se presenta en un grado superior al mínimo aceptable, sin llegar a ser excelente (MB)(8,80); pero tomando como consideración el promedio total que tienen es de 9,40 es decir Excelente.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

El proceso de enseñanza aprendizaje se concibe como el espacio en el cual el principal protagonista es el alumno y el profesor cumple con una función de facilitador de los procesos de aprendizaje. Son los alumnos quienes construyen el conocimiento a partir de leer, de aportar sus experiencias y reflexionar sobre ellas, de intercambiar sus puntos de vista con sus compañeros y el profesor. En este espacio, se pretende que el alumno disfrute el aprendizaje y se comprometa con un aprendizaje de por vida

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

Normalmente suponemos lo que el alumno sabe, es y hace, fijándonos en su desempeño académico, o en el hecho de estar en un grupo donde la mayoría son de una forma determinada.

No es suficiente suponer cuáles son las habilidades o conductas que posee el alumno por tener una carrera o una profesión. Se requiere conocer las conductas y capacidades que el alumno posee realmente, ya que los objetivos del aprendizaje, se fijan a partir de ellos. Cuanto mayor y más precisa sea el conocimiento más acertado van a ser, indudablemente, las decisiones que se toman durante el proceso de aprendizaje.

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NOTA (DOCENTE)	NOTA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,50	8,56	95%	86%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,75	8,78	98%	88%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,75	8,56	98%	86%
	TOTAL	29,00	25,89		
	PROMEDIO	9,67	8,63	97%	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico González Suárez"

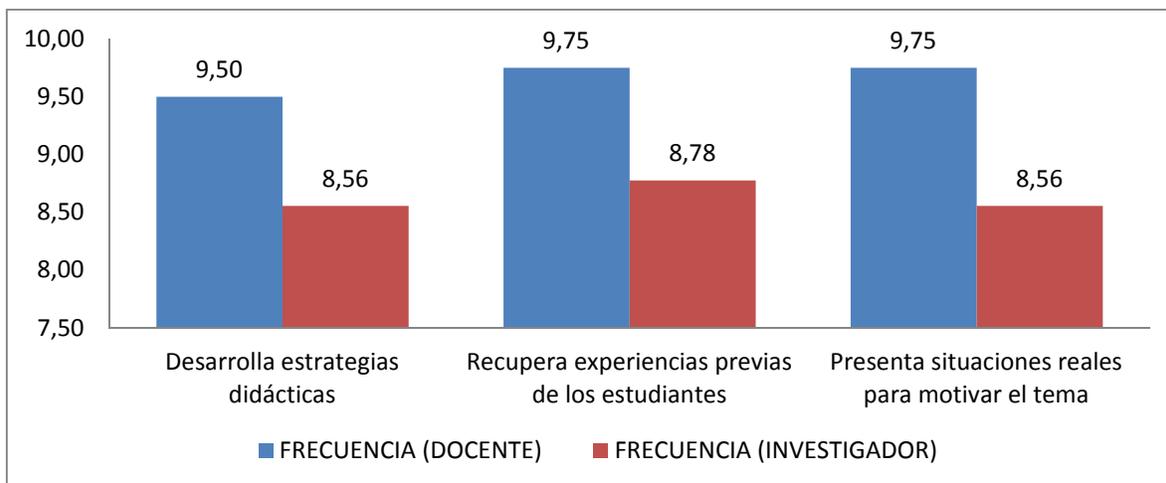


Figura 10. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. (INICIO)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez.

Por este motivo se debe realizar un diagnóstico para conocer no solo los hábitos de estudio de los alumnos sino también su contexto, a través de esta encuesta que se realizó a los maestros los resultados de los mismos son positivos ya que en el indicador de la anticipación o primer momento (inicio) los docentes lo emplean de manera adecuada ya las materias la aplican en situaciones reales, utilizando estrategias adecuadas puesto que tienen un promedio de 9,67 igual a excelente, pues el indicador que presenta es un grado muy superior al mínimo aceptable.

Mientras que en la observación realizada los resultados son diferentes, a pesar que tienen un grado superior al mínimo aceptable (8,63), sin llegar a ser excelente, no coinciden con los datos obtenidos con lo que corresponde a las respuestas de los maestros, puesto que en los tres indicadores las respuestas son menores a 9; lo que quiere decir que el docente no es honesto en su autoevaluación o el investigador no prestó la debida atención a la clase impartida por el maestro.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.121	Relaciona el tema con la realidad	9,75	8,11	98%	81%
3.122	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,80	8,00	98%	80%
3.123	Propone actividades alternativas metodológicas	8,00	7,67	80%	77%
3.124	Realiza actividades para organizar, sistematizar	8,50	8,56	85%	86%
3.125	Utiliza estrategias metodológicas	9,25	8,56	93%	86%
3.126	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,50	8,22	95%	82%
3.127	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,75	8,56	98%	86%
TOTAL		64,55	57,67		
PROMEDIO		9,22	8,24	92%	82%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

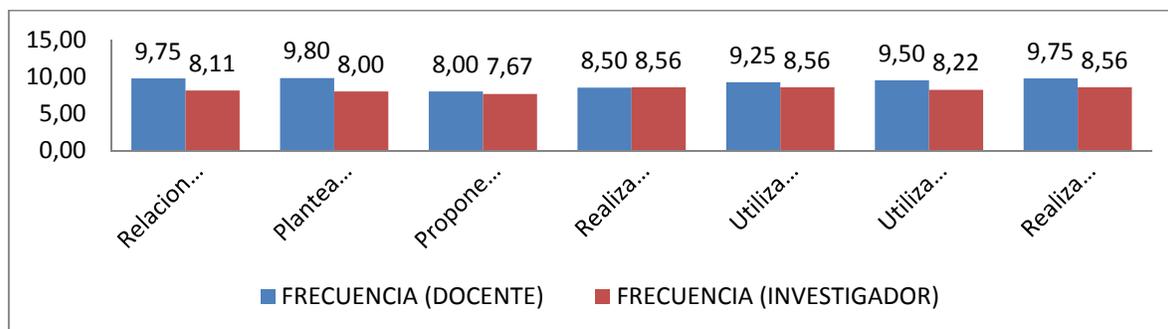


Figura 11. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

Con lo corresponde al desarrollo de la enseñanza aprendizaje en cuanto a las respuestas obtenidas por parte de los maestros es de 9,22 en su promedio es un grado muy superior al mínimo aceptable, a pesar que en cuanto a las actividades metodológicas aplicadas sean alternativas tienen un grado superior al mínimo aceptable (8,00), sin llegar a ser excelente; al igual que en realizar actividades para organizar y sistematizar, debiendo tomar en consideración éstas dos actividades para que el resultado de su proceso sea el adecuado.

De la misma manera el resultado de la observación se obtiene un promedio de 8,24 lo que indica que tienen un grado superior al mínimo aceptable, sin llegar a ser excelente, aunque en el proponer actividades metodológicas alternativas tiene una frecuencia de 7,67 Buena igual a: el indicador se presenta en grado igual o ligeramente superior al mínimo aceptable.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,00	8,56	80%	86%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	8,78	90%	88%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	8,56	90%	86%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	8,56	90%	86%
TOTAL		35,00	34,44		
PROMEDIO		8,75	8,61	88%	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

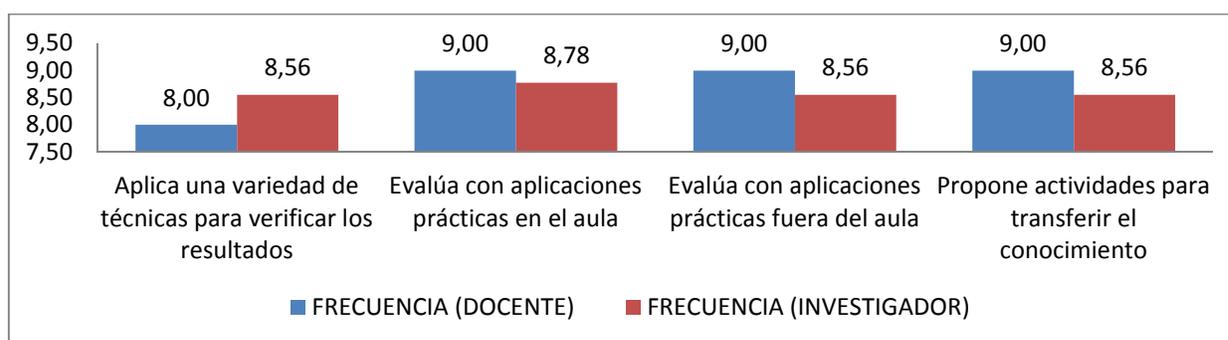


Figura 12. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

Las estrategias de aprendizaje según Nisbet y Shuckersmith (1987) son procesos ejecutivos mediante los cuales se eligen, coordinan y aplican las habilidades. Se vinculan con el aprendizaje significativo y con el “aprender a aprender”.

La aproximación de los estilos de enseñanza al estilo de aprendizaje requiere como señala Bernard (1990) que los profesores comprendan la gramática mental de sus alumnos derivada de los conocimientos previos y del conjunto de estrategias, guiones o planes utilizados por los sujetos en la ejecución de las tareas.

En lo que respecta a la evaluación el promedio general de las encuestas realizadas a los docentes es de 8,75 = muy buena es decir el indicador se presenta en grado superior al mínimo aceptable, sin llegar a ser excelente, especialmente al aplicar una variedad de técnicas para verificar los resultados, superando en las evaluaciones de aplicación práctica en el aula y fuera de ella. Mientras que los resultados de la observación tiene un promedio de 8,61 = muy buena es decir el indicador se presenta en grado superior al mínimo aceptable, con éste valor en todos los indicadores. Lo que quiere decir que el docente no aplica correctamente los métodos y técnicas activas dentro del aula.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,67	8,63	97%	86%
3.12	DESARROLLO	9,22	8,24	92%	82%
3.13	EVALUACIÓN	8,75	8,61	88%	86%
	TOTAL	27,64	25,48		
	PROMEDIO	9,21	8,49	92%	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

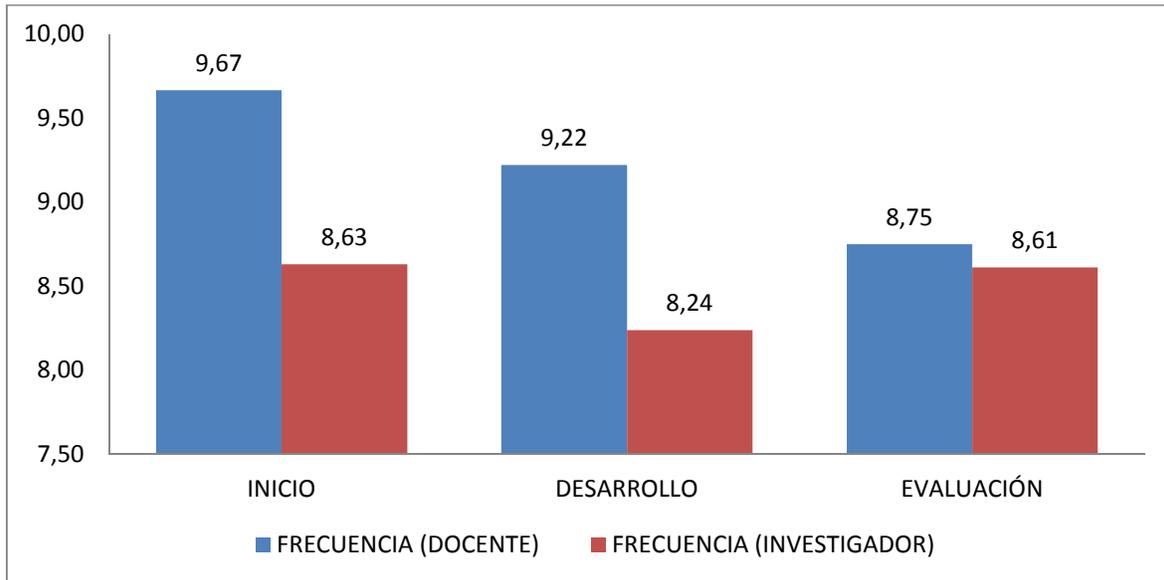


Figura 13: Visión Global

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

En forma global se puede observar que en el nivel de frecuencia del desempeño de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la investigación por parte del investigador no concuerdan sus resultados; puesto que los docentes se otorgan una calificación sobre los 9 en el inicio del proceso enseñanza aprendizaje, mientras que el investigador le coloca una calificación entre los 8,56 y 8,78; mientras que en el desarrollo del proceso el docente si se coloca calificaciones sobre los 8 puntos mientras que el investigador le coloca hasta 7,67 puntos en la aplicación de alternativas metodológicas; y finalmente en la evaluación del proceso nuevamente el docente se otorga calificaciones sobre los 9 puntos, y el investigador le califica entre los 8,56 y 8,78; es decir le falta aplicar evaluaciones prácticas a sus estudiantes; a pesar de lo expuesto el promedio global de la autoevaluación es de 9,21 y del registro de las observaciones es de 8,49 puntos.

A través del gráfico se puede notar que no existe concordancia con lo que responde el docente en su autoevaluación con lo que observa el investigador.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,60	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	98%
	TOTAL	29,20	
	PROMEDIO	9,73	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

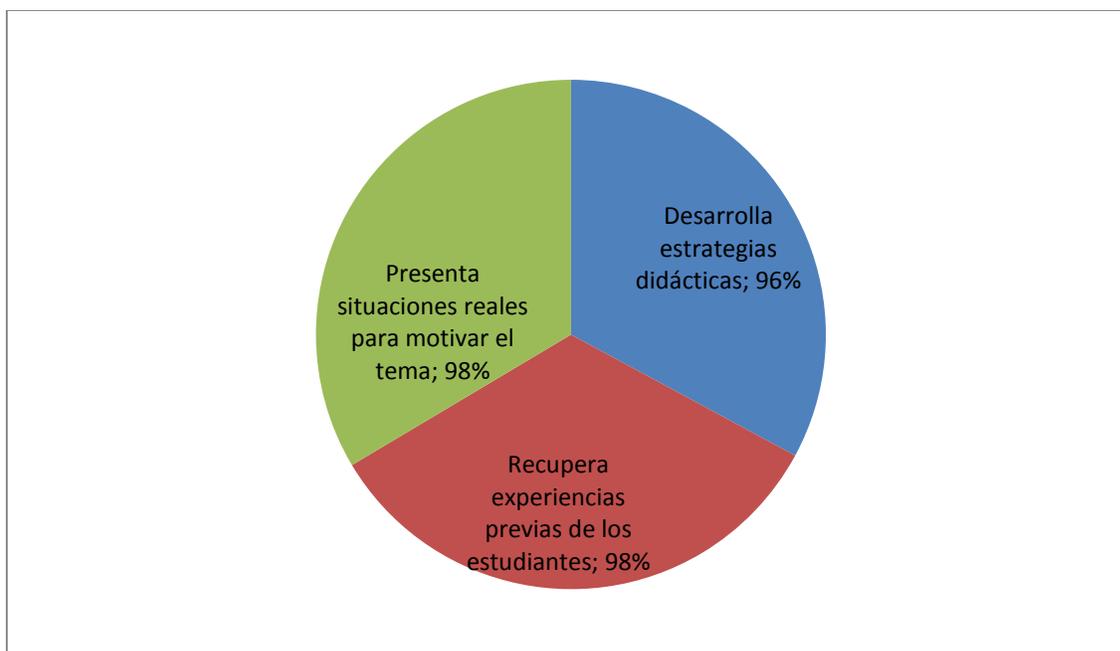


Figura 14. Importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje (INICIO)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

El proceso enseñanza – aprendizaje no es solamente que el estudiante adquiera una serie de conocimientos, sino también que desarrolle procedimientos autónomos de pensamiento. La actividad espontánea del alumno es, a la vez, meta y punto de partida de la acción educativa. Además no se trata de una educación para informar sino que busca formar al alumno y transformar su realidad. La educación se entiende como un proceso permanente en el que el estudiantado va descubriendo, elaborando, reinventando y haciendo suyo el conocimiento. Es por ello que es necesario buscar nuevas estrategias de enseñanza-aprendizaje para que el estudiante desarrolle su creatividad, inteligencia y criticidad, tomando siempre como referencia situaciones reales y cotidianas de nuestro diario vivir.

Para conocer cuanto el maestro aplica en el aula este proceso de enseñanza aprendizaje las encuestas realizadas muestra que al inicio de una clase o anticipación el docente si aplica de una manera excelente los indicadores utilizados, puesto que tomo como punto central al estudiante, teniendo un promedio de 9,73 = excelente, es decir el indicador se presente en grado muy superior al mínimo aceptable.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.121	Relaciona el tema con la realidad	10,00	100%
3.122	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,75	98%
3.123	Propone actividades alternativas metodológicas	8,60	86%
3.124	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,00	90%
3.125	Utiliza estrategias metodológicas	9,60	96%
3.126	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	96%
3.127	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	100%
	TOTAL	66,55	

PROMEDIO	9,51	95%
-----------------	-------------	------------

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

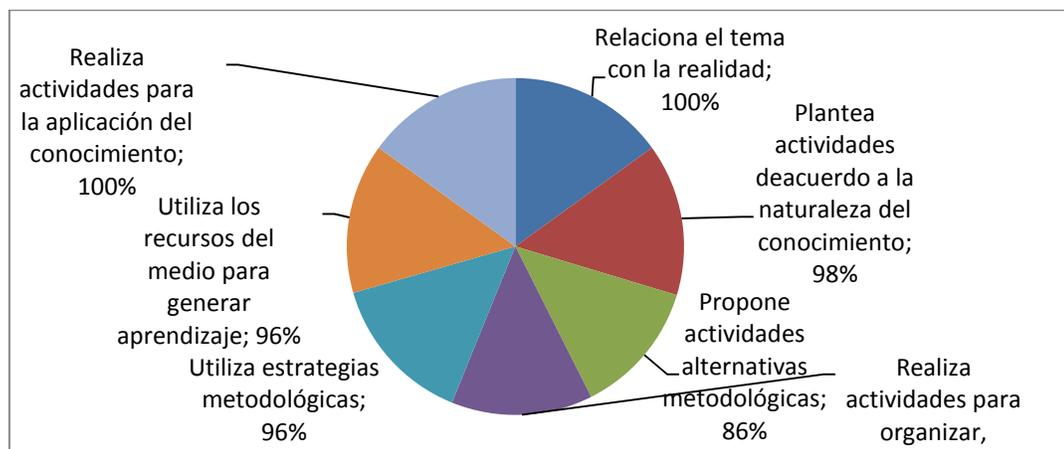


Figura 15: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

Beltrán y Cabanach encuentran, a principios de los años 90, los siguientes tipos de profesores: Considera que la experiencia del profesor está relacionada con el éxito de la enseñanza (Barnes, 1987).

El profesor eficaz: Es aquel capaz de producir unos resultados deseables en el proceso de enseñanza-aprendizaje, relacionados, en general, con el progreso de los aprendizajes (Berliner, 1987).

Mientras que en el desarrollo a pesar de que debería proponer y aplicar nuevas actividades metodológicas puesto que el indicador que presenta está en grado superior al mínimo aceptable, sin llegar a ser excelente (8,60); pero en cuanto al procedimiento empleado en el aula e forma general, se puede observar en los resultados de las encuestas que los docentes hacen de su clase una manera agradable de enseñanza-aprendizaje, puesto que los recursos utilizados son los adecuados para sus estudiantes ya que tienen un puntaje promedio de 9,51= excelente, es decir el indicador se presente en grado muy superior al mínimo aceptable.

Lo que quiere decir que los docentes debería plantear y sobre todo desarrollar diferentes técnicas alternativas al momento de impartir una clase, ya que el estudiante no reacciona todos los días de la misma manera, y el docente deberá estar preparado ante diferentes situaciones.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,40	84%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,40	94%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,00	90%
	TOTAL	35,80	
	PROMEDIO	8,95	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico González Suárez"



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

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

Para una buena evaluación en la escuela lo ideal sería que el docente utilice diferentes formas de evaluar a los estudiantes ya sea a través de exámenes, reportes, presentaciones orales, ensayos, etc. para que el alumno pueda desarrollar sus distintas destrezas. Si se observa en las encuestas realizadas por los maestros en sus formas de evaluar a sus estudiantes no aplica una variedad de técnicas adecuadas para verificar resultados, dando una importancia a ello de 8,40 = muy buena, es decir el indicador que presenta es en grado superior al mínimo aceptable, sin llegar a ser excelente, teniendo un promedio general de 8,95, donde se puede dar cuenta que los docentes tendrían que mejorar sus maneras de evaluar a los estudiantes.

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 la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Visión Global.

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,73	97%
3.12	DESARROLLO	9,51	95%
3.13	EVALUACIÓN	8,95	90%
	TOTAL	28,19	
	PROMEDIO	9,40	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

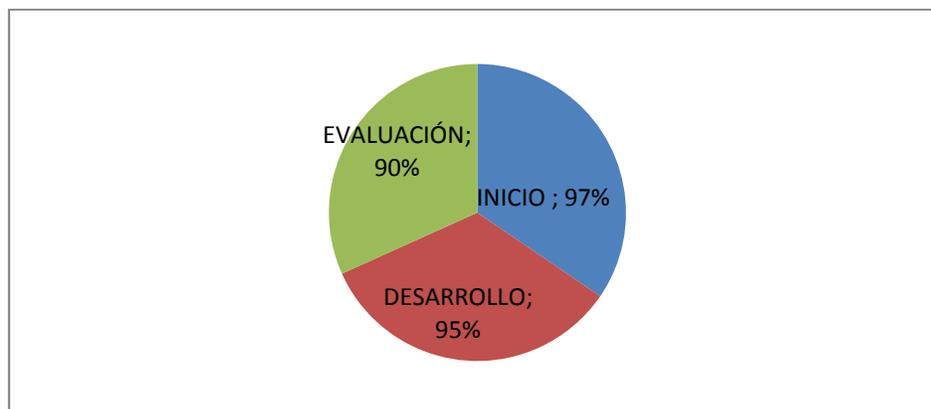


Tabla 17: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Visión Global.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico González Suárez"

En lo que respecta al nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, en el proceso de enseñanza aprendizaje se puede observar que en sus dos momentos de la clase ya sea en inicio y desarrollo tiene un promedio sobre los 9 puntos, pero a la vez mostrando valores sobre los 8 puntos como es en el caso de proponer actividades alternativas metodológicas, es decir se rige solamente en el momento, mas no en la planificación, mientras que en la evaluación a pesar de no tener baja puntuación no llega a los nueve (8,95), mostrando algunos problemas en la aplicación de diferentes técnicas para la verificación de resultados, teniendo que mejorar su técnicas metodológicas en el desarrollo de su clase como para la evaluación, su promedio general en sus tres momentos es de 9,40 equivalente a (E) que significa que el indicador se presente en grado muy superior al mínimo aceptable.

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. (INICIO)

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,50	95%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,75	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,75	98%
	TOTAL	29,00	
	PROMEDIO	9,67	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

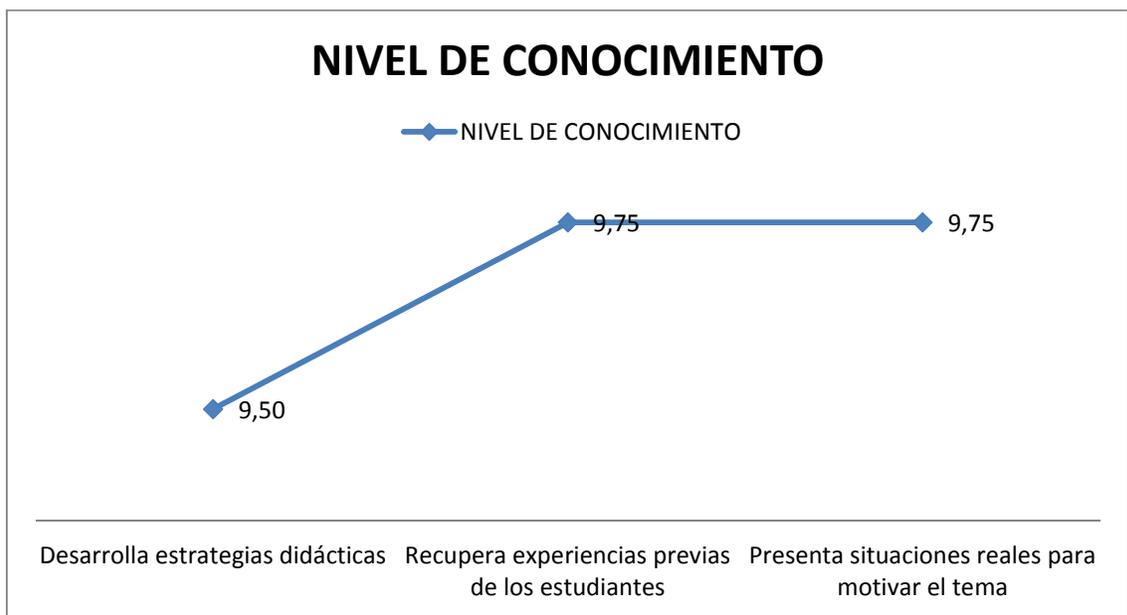


Figura 18. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje (INICIO)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

El educador para este proceso de enseñanza – aprendizaje tiene que estar en constantes capacitaciones y dominar de forma adecuada su materia como las técnicas y metodologías que usará en el desarrollo de su clase, además de seleccionar las estrategias a implementar en el proceso de mediación del aprendizaje y promover el desarrollo de habilidades y técnicas no solo para que los conocimientos de los estudiantes estén orientados a la solución de situaciones prácticas en lo académico sino también en problemas.

Es por ello que para los maestros de ésta institución aplican desarrollan diferentes estrategias en el aula tomando como referencia el contexto de los estudiantes, para que se les haga más fácil su comprensión y aprendizaje, teniendo un promedio de 9,67 en lo que corresponde al 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 que es = E es decir el indicador se presente en grado muy superior al mínimo aceptable.

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. DESARROLLO

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.121	Relaciona el tema con la realidad	9,75	98%
3.122	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,80	98%
3.123	Propone actividades alternativas metodológicas	8,25	83%
3.124	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,00	90%
3.125	Utiliza estrategias metodológicas	9,25	93%
3.126	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,50	95%
3.127	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,75	98%
	TOTAL	65,30	
	PROMEDIO	9,33	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

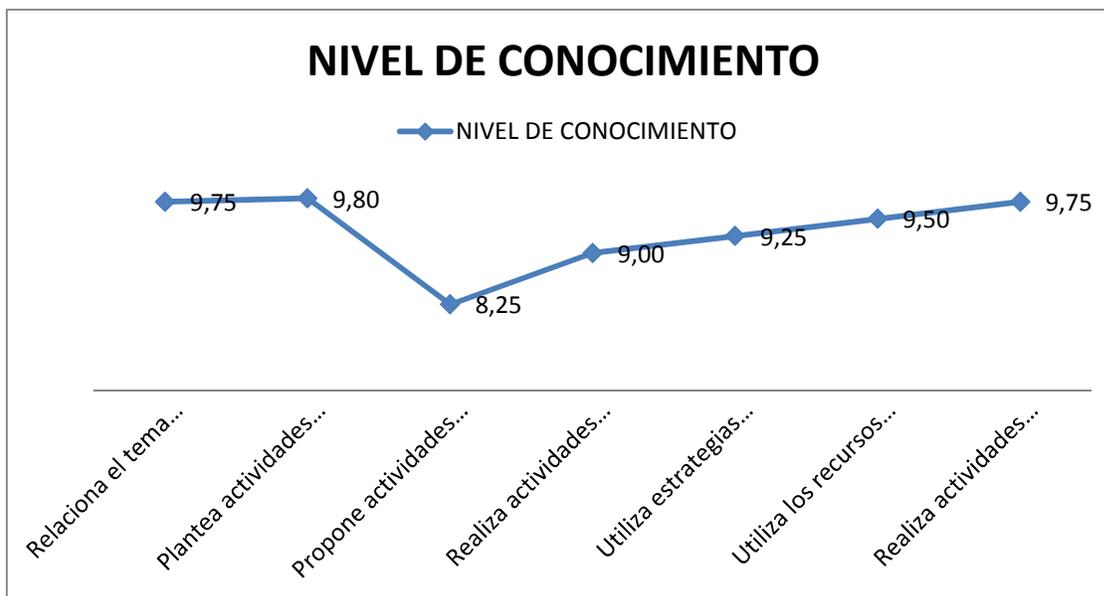


Figura 19. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

La educación es sin duda el proceso que propende a la transformación del individuo y de la sociedad. Las estrategias que asuma el docente, en su quehacer educativo determinarán el éxito de su gestión profesional, y la aplicación de los estudiantes en los conocimientos adquiridos en su vida estudiantil y cotidiana, a pesar que se observa el indicador al proponer actividades alternativas metodológicas tiene un nivel de conocimiento del 8,25 indicador que presenta es en grado superior al mínimo aceptable, sin llegar a ser excelente, su promedio general es de 9,33 que es = Ees decir el indicador se presente en grado muy superior al mínimo aceptable, lo que se puede concluir que los maestros aplican diferentes estrategias para que los estudiantes estén preparados para recibir los conocimientos necesarios en cada una de sus materias en lo que corresponde al proceso de enseñanza aprendizaje.

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. EVALUACIÓN

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	8,00	80%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	90%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	92%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	92%
	TOTAL	35,40	
	PROMEDIO	8,85	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico González Suárez"

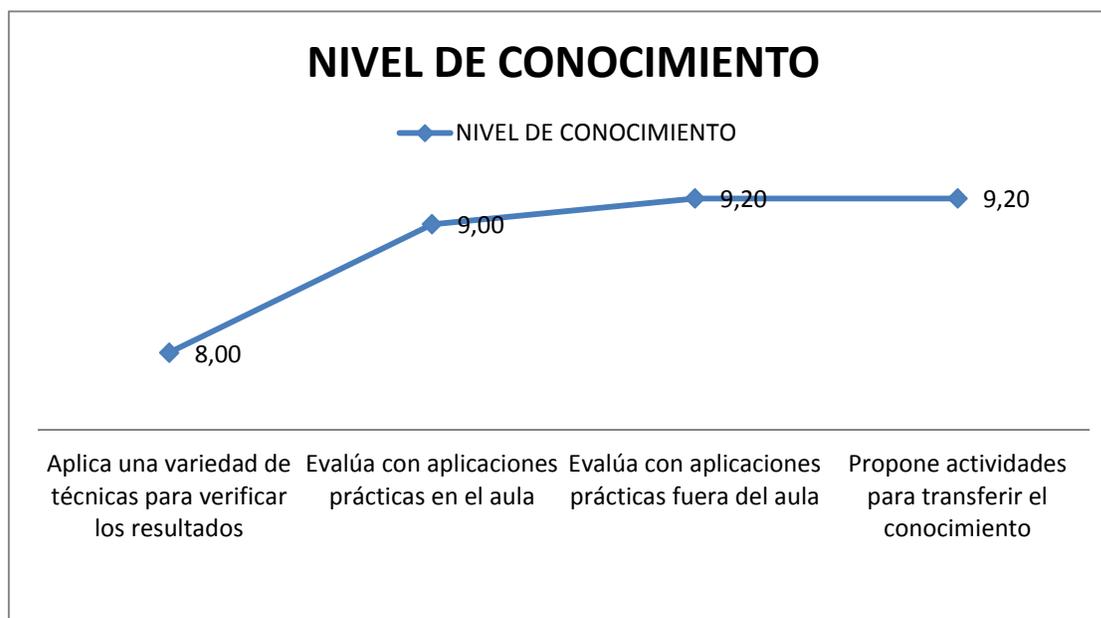


Figura 20. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. EVALUACIÓN

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico González Suárez"

Para la evaluación en cuanto a lo que se refiere a los procedimientos utilizados dentro del aula se puede observar que no domina en su totalidad el conocimiento de variedad de técnicas para verificar resultados puesto que su nivel de conocimiento es de 8,00 MB es igual al indicador que presenta es en grado superior al mínimo aceptable, sin llegar a ser excelente, sin embargo en los demás indicadores (evalúa aplicaciones prácticas dentro y fuera del aula, propone actividades para transferir el conocimiento) mantiene un conocimiento sobre los 9 puntos siendo superior al mínimo aceptable, obteniendo un promedio total de 8,85 muy buena igual a: el indicador que presenta es en grado superior al mínimo aceptable, sin llegar a ser excelente teniendo que mejorar sus conocimientos para que la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes sea óptima.

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	8,00	80%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,00	90%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	92%
	TOTAL	26,20	
	PROMEDIO	8,73	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico González Suárez"

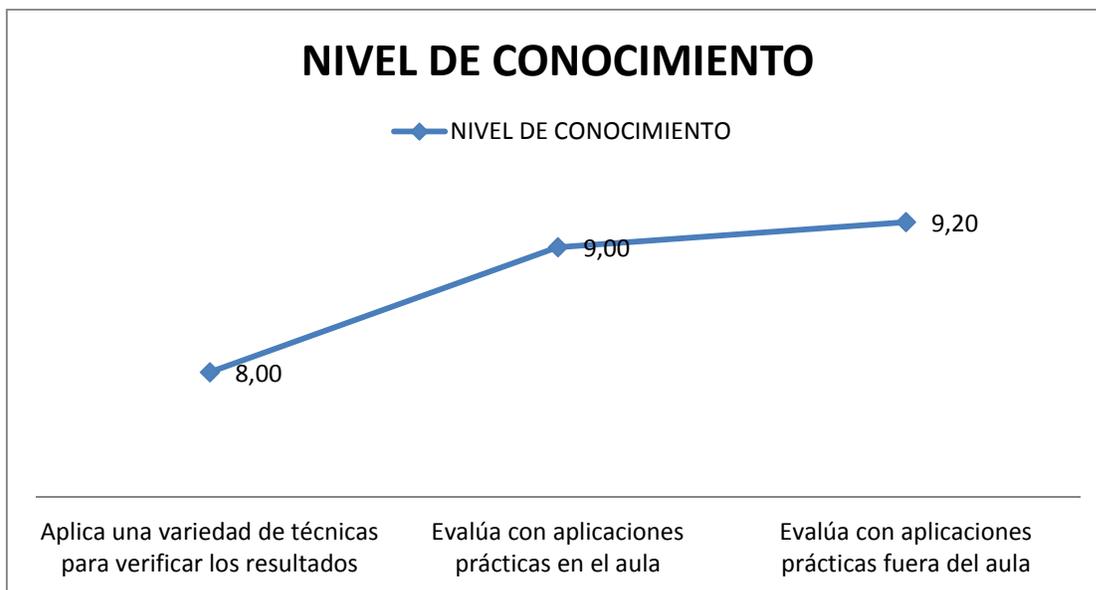


Figura 21. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Visión Global
 Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

En cuanto al nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, en el proceso de enseñanza aprendizaje se puede notar que en el momento de inicio de la clase los docentes se colocan un puntaje sobre los 9 puntos en su autoevaluación, en el desarrollo de la clase a pesar de que existe un valor de 8,25 en proponer actividades alternativas metodológicas en todos los demás indicadores tienen un valor sobre los nueve puntos, de la misma manera sucede con la evaluación de la clase se otorgan un valor de 8 puntos en aplicar una variedad de técnicas para verificar resultados y en los demás indicadores sobre los 9 puntos, siendo su promedio general de 8,73 equivalente a muy buena que es igual a que el indicador que se presenta está en un grado superior al mínimo aceptable, sin llegar a ser excelente lo que quiere decir que los docentes tienen que mejorar sus técnicas y métodos de enseñanza aprendizaje para con sus estudiantes.

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

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

Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9,67	9,73	9,67
Desarrollo	9,22	9,51	9,33
Evaluación	8,75	8,95	8,85

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

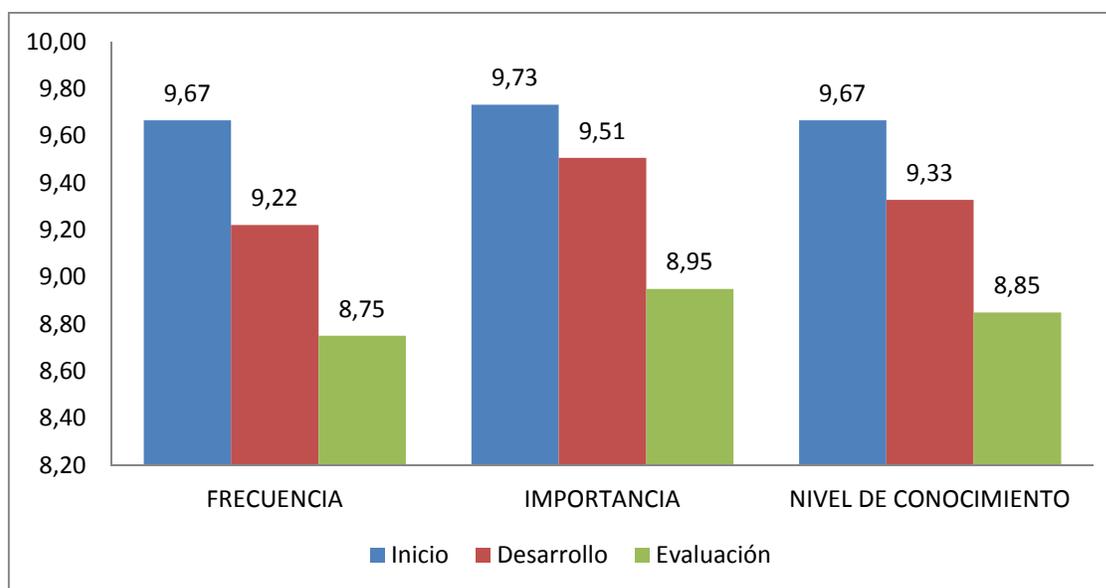


Figura 22: Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

Con la elaboración de ésta encuesta se puede notar la importancia del proceso de enseñanza aprendizaje en sus tres momentos, (inicio, desarrollo y evaluación); ya que al momento de impartir una clase el estudiante debe estar predispuesto a receptor conocimientos, por lo que el docente debe preparar a los mismo; de la misma manera la forma de cómo el maestro llega a cada uno de sus estudiantes en el conocimiento de sus materias dependerá mucho de que si el estudiante aprende o no, por tal motivo el docente debe estar preparado con diferentes métodos y técnicas para lograr que el estudiante pueda receptor dichos conocimientos, y

finalmente se podrá notar el avance a través de la evaluación de la clase, el mismo que no debe complicar e intimidar a los estudiantes, puesto que las evaluaciones deben ser claras.

Como se puede observar en los cuadros anteriores el docente debe mejorar su desempeño en lo que corresponde a la evaluación, ya que presenta valores debajo del 9 es decir muy buena igual a el indicador que presenta es en grado superior al mínimo aceptable, sin llegar a ser excelente teniendo que mejorar sus conocimientos para que la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes sea óptima, teniendo que mejorar la forma de valorar a sus estudiantes al final de una clase, teniendo que hacer más prácticas sus evaluaciones para que el estudiante capte sus enseñanzas.

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

El maestro como líder de su clase, coordinador de las actividades del aprendizaje, propiciará que el alumno pueda adquirir sentimientos de superación, de valor personal, de estimación, un concepto de sí mismo o todo lo contrario, sentimientos de frustración, discriminación, apatía e inadecuación.

Los maestros como parte esencial de la relación educativa estamos obligados a promover un ambiente óptimo para que se generen buenas relaciones maestro-alumno basadas en la confianza y respeto mutuos.

3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.

Tabla 23. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	JEENCIA (DOCENCIA (INVESTIG	ENTAJE (DOCE	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	8,50	8,11	85%
4.2	Vncula a los actores educativos	8,00	7,89	80%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,00	8,22	70%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,00	7,56	80%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,75	7,44	98%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,75	7,56	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	7,75	6,44	78%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,75	7,89	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,75	8,56	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,50	8,11	95%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,25	8,00	93%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,50	8,00	95%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,50	8,00	95%
	TOTAL	116,00	101,78	
	PROMEDIO	8,92	7,83	89%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

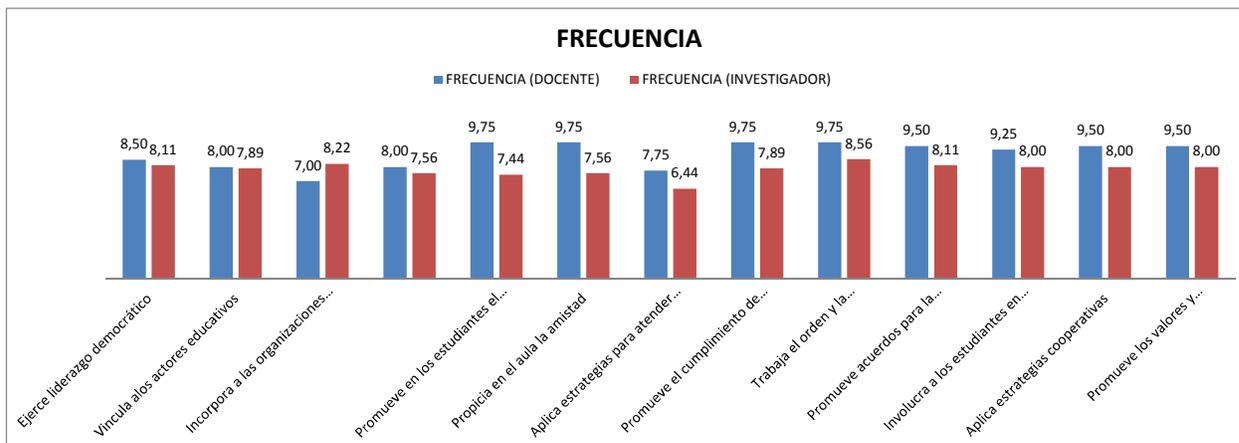


Figura 23. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

Ahora en cuenta a la observación realizada dentro del aula se puede notar que el docente no aplica adecuadamente el liderazgo y comunicación dentro del aula ya que se puede notar que sus calificaciones en los indicadores son de 8,11 MB (los indicadores que presenta es en grado superior al mínimo aceptable, sin llegar a ser excelente) hacia 6,44 R = El indicador no llega al mínimo aceptable, pero se acerca a él; que es la mínima en la aplicación de estrategias para atender las necesidades lo que quiere decir que el maestro no se guía en la carencia o necesidades de los estudiantes, se piensa que los profesores creen que saben lo que se debe hacer frente a los alumnos: enseñarles habilidades, conocimientos ("contenidos") y actitudes, además de otras cosas como también puntualidad, limpieza, orden, organización, etc. Pero se debe ir más allá de ser un simple profesor y llegar a ser un verdadero líder y maestro.

Teniendo un promedio total de 7,83 (buena) igual el indicador se presenta en grado igual o ligeramente superior al mínimo aceptable.

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

Tabla 24. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	90%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,40	84%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,40	74%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	88%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,80	98%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	98%
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	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,40	94%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
	TOTAL	121,60	
	PROMEDIO	9,35	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

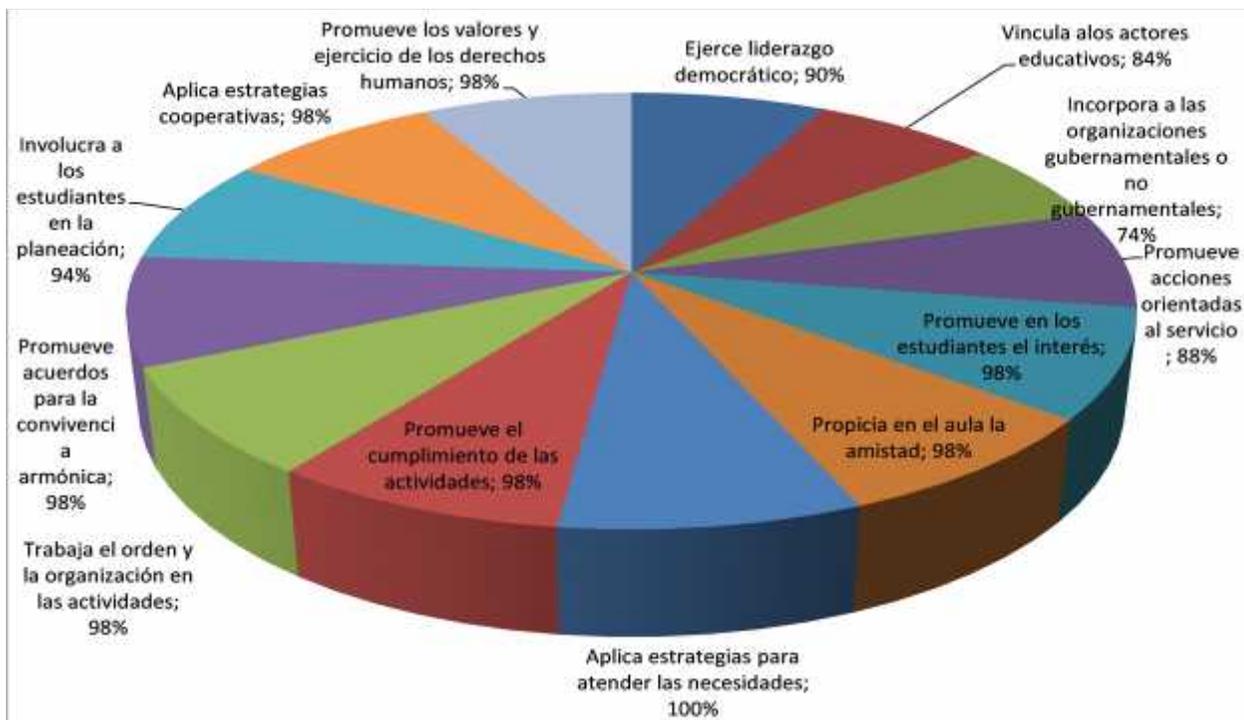


Figura 24. Importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

El profesor es, sin duda, el líder en todo lo relativo a las tareas y actividades que han de realizar sus alumnos para lograr los objetivos docentes de su asignatura. Por lo tanto, su estilo de liderazgo influye sobre la motivación y el aprendizaje de sus alumnos.

En cuanto a la importancia que el docente aplica en el ámbito de liderazgo se puede observar que es buena ya que tiene valores de nueve y superiores a nueve en la mayoría de indicadores tendiendo a bajar en lo que corresponde a la vinculación a todos los actores educativos que tiene 8,40; además de no promover acciones al servicio de los demás con 8,80; y sobre todo no incorpora a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales a su enseñanza aprendizaje obteniendo un puntaje de 7,40, teniendo que mejorar en estos tres indicadores para que su enseñanza-aprendizaje dentro del aula sea la óptima. Teniendo un promedio general de 9,35 **E=** El indicador se presente en grado muy superior al mínimo aceptable.

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

Tabla 25. 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	8,50	85%
4.2	Víncula a los actores educativos	8,00	80%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	7,00	70%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,00	80%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,50	95%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,75	98%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,00	90%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,75	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,75	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,75	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,25	93%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,75	98%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,75	98%
	TOTAL	117,75	
	PROMEDIO	9,06	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico González Suárez"

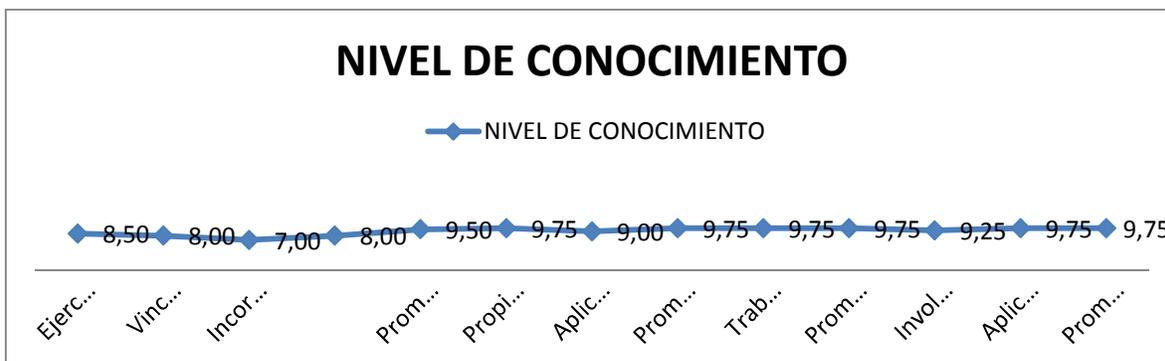


Tabla 25. Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa "Federico González Suárez"

Algunos maestros se ven a sí mismos como el experto señalado cuyo papel es impartir su conocimiento a los estudiantes que son como recipientes vacíos; no basta con conocer su material. Se necesita conocer a las personas a las que va a enseñar – sus talentos, sus experiencias previas y sus necesidades. De otra manera, ¿cómo se puede estar seguro de lo que ellos ya conocen y de lo que necesitan saber?

Con la información obtenida en esta tabla se puede notar que la información coincide con lo que corresponde al importancia que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente ya que reinciden en los mismos indicadores al no incorporar a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales (7,00); vincula a los actores educativos 8,00; promueve acciones orientadas al servicio 8,00 y adicionalmente ejerce el liderazgo democrático 8,50 muy buena igual a que el indicador se presenta en grado superior al mínimo aceptable, sin llegar a ser excelente, lo que significa que si no conoce sobre éstos indicadores poco podrá aplicarlos dentro de sus clases. Mostrando un promedio de 9,06 equivalente a excelente igual a que el indicador se presente en grado muy superior al mínimo aceptable.

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

Tabla 26: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

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	9,67	8,63
	Desarrollo	9,22	8,24
	Evaluación	8,75	8,61
	Visión Global	9,21	8,49
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		8,92	7,83

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

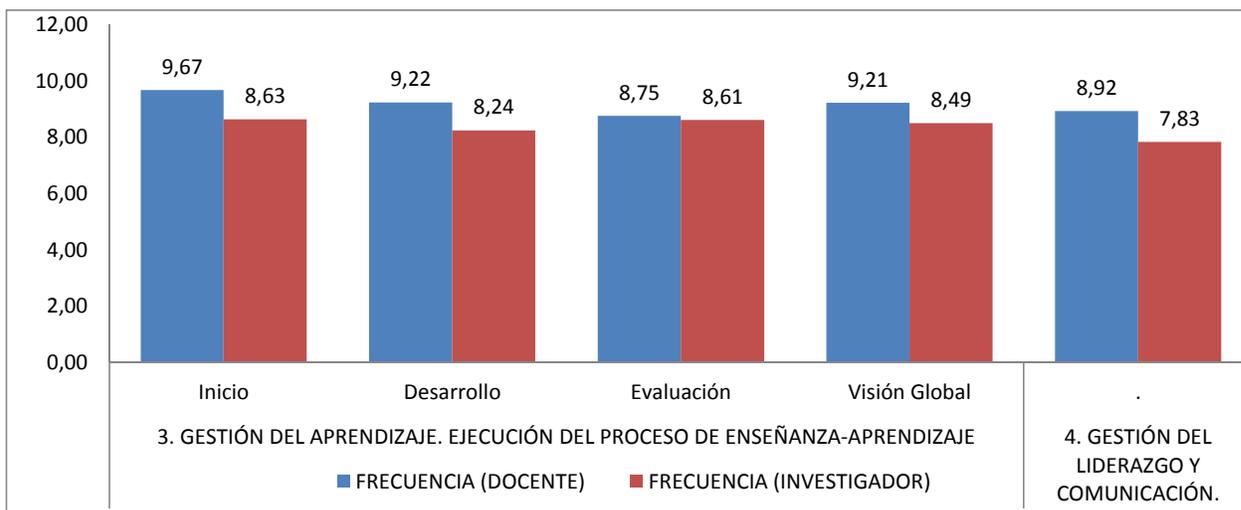


Figura 26: Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

En el cuadro de comparación de la autoevaluación que realizaron los docentes frente a la observación practicada por el investigador existe una incoherencia en la misma ya que lo que se aprecia al momento de impartir una clase es no está acorde con lo que hace mención que el docente aplica en la misma. Los docentes por el simple hecho de estar al frente de una clase no es autosuficiente, se tiene falencias, y es bueno reconocerlo para poder mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje ya que está en juego el conocimiento y la práctica que tengan y pongan los estudiantes no solo en la escuela, sino en la misma sociedad.

3.6. Desempeño profesional del docente. (análisis global)

Tabla 27: Desempeño profesional del docente (análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,40	9,48	9,43
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,25	9,32	9,24
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,34	9,24	9,40
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,21	9,40	8,73
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	8,92	9,35	9,06

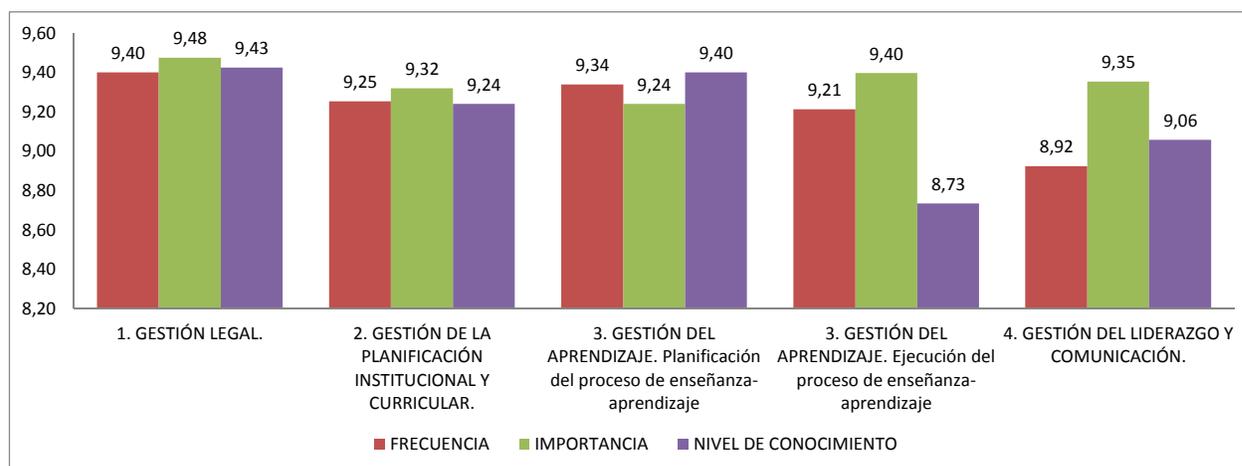


Figura 27: Desempeño profesional del docente (análisis global)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado a la institución educativa “Federico González Suárez

En forma general se puede notar que la institución “Federico González Suárez” tiene una gran fortaleza con sus docentes ya que en su mayoría aplica de manera correcta los cuatro ámbitos de gestión, eso quiere decir que los maestros se mantienen en una constante preparación para impartir una clase, puesto que presentan resultados sobre los nueve puntos equivalente a la excelencia lo que significa que el indicador se presenta en grado muy superior al mínimo

aceptable, teniendo que mejorar en la gestión de liderazgo y comunicación, a más del nivel de conocimiento en la gestión del aprendizaje (ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje); cabe recalcar que tampoco está en un nivel bajo puesto que tiene una equivalencia a muy buena con un valor de 8 lo que quiere decir que el indicador se presenta en grado muy superior al mínimo aceptable, sin llegar a ser excelente.

1. CONCLUSIONES

CONCLUSIONES.

De acuerdo a la investigación realizada los docentes de la Unidad Educativa “Federico González Suárez” en su desempeño en el ámbito de la gestión legal es eficiente ya que toma en consideración al estudiante como el eje primordial de la educación puesto que le interesa la forma de convivir dentro y fuera del aula priorizando los derechos del estudiantado.

En lo que corresponde al desempeño de los docentes en sus planificaciones tanto institucional como curricular los docentes ponen la debida importancia en los instrumentos indispensables de enseñanza-aprendizaje al momento de impartir una clase, ya que la adecúa según las necesidades de sus estudiantes, es decir si conoce a sus alumnos, sabe la mejor manera de llegar a ellos en cuanto a los conocimientos.

De acuerdo a las percepciones de los docentes, la forma como aplica sus conocimientos en el aula para con sus estudiantes es excelente ya que orienta el aprendizaje de acuerdo a los conocimientos de los mismos, es decir emplea adecuadamente las estrategias y metodologías en sus tres momentos del aprendizaje.

Desde la percepción del investigador es diferente aunque no contradictorio puesto que se observa que los docentes si aplican sus conocimientos, técnicas y metodologías en el aula pero más bien de manera satisfactoria, debiendo existir una similitud con lo que se hace y se ve.

Existe una contradicción con la observación realizada por parte del investigador, pues se nota que no está aplicando una participación homogénea dentro del aula ni promueve la democracia, lo que quiere decir que no es tan certera la información dada por parte de los docentes de ésta institución.

En conclusión del análisis realizado en cada uno de los ámbitos de la educación se puede decir que los docentes de la Unidad Educativa “Federico González Suárez” tanto en su frecuencia al realizar sus actividades, la importancia que ponen en cada una de sus tareas y el conocimiento y dominio que poseen para desempeñarse dentro del aula son de manera excelente, ya que al dominar cada uno de éstos ámbitos lo único que buscan mejorar la calidad de la enseñanza – aprendizaje.

RECOMENDACIONES

Si se considera que los estudiantes son lo primordial dentro de la educación, los docentes deberán mantener la forma como se maneja las políticas, reglamentos y códigos de convivencia internos para que tanto los estudiantes como docentes convivan de mejor manera dentro de la institución y sobre todo, sepan respetar cada uno de sus derechos y poder vivir de acuerdo al Sumak Kawsay que propone nuestro gobierno.

Para una verdadera enseñanza- aprendizaje de calidad los docentes deben considerar la importancia de su preparación profesional al momento de impartir una clase, por este motivo se recomienda que los maestros tomen conciencia la manera de hacer sus planificaciones, sobre todo tomar como referencia el contexto de los estudiantes, puesto que cada uno tiene un mundo diferente ubicado en un mismo lugar.

La forma como un docente pretende dar su clase debería ser la forma como las demás personas vean que da su clase, puesto que para la mayoría de docentes pueden ser los mejores, pero también deben considerar que nadie lo sabe todo, de ésta manera se recomienda que los docentes al impartir sus clases en sus tres momentos sepan que la evaluación es el resultado del proceso que se está llevando en su hora de clase.

Los docentes deben conocer a cada uno de sus alumnos para estimular la participación en aquellos estudiantes que su timidez predomina, y a aquellos que se observa que su desenvolvimiento es de un líder ayudar a orientar que ese liderazgo sea de manera positiva y en ayuda hacia los demás. Para conseguir este liderazgo los docentes deberían poner en práctica la participación democrática, sin minimizar a ningún estudiante por sus respuestas.

El docente como profesional no debe sentirse autosuficiente, sino más bien capacitarse constantemente, no solo en el ámbito de conocimientos sino también psicológico ya que el maestro a más de ser la autoridad dentro del aula, es un guía para cada uno de sus estudiantes, y si no se los conoce jamás podrá llegar a una educación de excelencia, ya que la misma no radica en cuantos conocimientos llega a dar a sus estudiantes, sino cuantos de sus estudiantes asimilaron esos conocimientos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arnaz, J. A. (2009). *La planeación curricular*. México: Trillas.
- Celis, M. *Gestión de recursos humanos en la escuela*. Recuperado de <http://pedagogiayadmon.files.wordpress.com/2013/07/admon-del-talendo-humano-chile.pdf>
- Estrada, L. *El desempeño docente*. Recuperado de http://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/d/dd/IMPORTANCIA_DEL_DESEMPE%C3%91O_DOCENTE.pdf
- Famal, D. *Gestión pedagógica*. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos55/gestion/gestion.shtml#ixzz2rHWeciJD>
- Franco, M. *Estándares de calidad educativa*. Recuperado de <http://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/>
- Lepeley, M. T. (2003). *Gestión y calidad en educación*. México: McGraw-Hill.
- Medina, A. y Mata, F. S. (2008). *Didáctica general*. España: Person Educación.
- Pérez J. *El modelo de gestión educativa de calidad*. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/17773003/El-Modelo-de-Gestion-Educativa-de-Calidad>
- Rodríguez, I (1999) *El desempeño de los docentes de las Escuelas Básicas del Distrito Escolar N° 4 del Estado Aragua*. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo
- Urrego, J. (2000). *Modelo de calidad de la gestión escolar*. Recuperado de <https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=0CEIQFjAE&url=http%3A%2F%2Fpedagogiaparalatransformacionsocial.files.wordpress.com%2F2012%2F02%2Fmodelo-de-calidad-de-la-gestion-escolar.ppt&ei=IDj5UqzmGMissQTR1oC4Cg&usg=AFQjCNGnrc8zgwPjK4hmi2y-7g3XemYJQ>
- Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria (tesis de maestría inédita)*. UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS. Lima, Perú.
- http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3176/1/zarate_rd.pdf

PROPUESTA

ESTRATEGIA

AMBITO:	LEGAL: <input type="checkbox"/>		
	PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR: <input type="checkbox"/>		
	APRENDIZAJE: <input type="checkbox"/>		
	LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN: <input checked="" type="checkbox"/>		
PROBLEMA IDENTIFICADO:			
Contradicción entre lo que responde el maestro de lo que el investigador observa en la frecuencia del desempeño del docente en el ámbito de liderazgo y comunicación.			
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:			
Fomentar la participación activa de los estudiantes dentro y fuera del aula para formar auténticos líderes, a través de talleres que conlleve a los docentes a impulsar el liderazgo y la comunicación.			
OBJETIVO:			
<ul style="list-style-type: none"> Lograr que los estudiantes puedan desenvolverse por sí solos y formen parte de grupos sociales sin ningún problema llegando a ser líderes positivos en la vida. 			
ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACIÓN
Talleres de Capacitación: “Ser un líder educativo”	<ul style="list-style-type: none"> - Gestionar con la institución para realizar el taller - Tramitar con la empresa SECAP para el curso de capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Económicos Aporte de docentes y autoridades. - Humanos Docentes Autoridades Capacitadores 	- Aprendizaje de los docentes
Aplicar el taller con los docentes de la institución.	<ul style="list-style-type: none"> - Convocatoria docentes de la institución. - Plenaria del taller - Dinámicas de liderazgo - Trabajos grupales - Sustentación - Conclusiones 	<ul style="list-style-type: none"> - Papelógrafo - Pizarra - Marcadores - Docentes 	- Plenaria

Fomentar que los estudiantes se conozcan unos a otros.	<ul style="list-style-type: none"> - Formar dos filas de estudiantes. - Pedir que converse con la persona que está al frente por un minuto. - Realizar este ejercicio con todos los estudiantes. - Exposición que aprendí de mi compañero 	<ul style="list-style-type: none"> - Estudiantes - Maestros 	<ul style="list-style-type: none"> - Sociabilización - Retención de información. - Exposición
Hacer preguntas a los estudiantes para estimular la curiosidad y confianza en los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Mostrar una fotografía - Preguntar que observa - Para que sirve - En donde se utiliza 	<ul style="list-style-type: none"> - Proyector – computadora o papelógrafo. - Estudiantes - Maestro 	<ul style="list-style-type: none"> - Preguntas de los estudiantes.
Organizar debates	<ul style="list-style-type: none"> - Solicitar a los estudiantes un tema para un debate. - Escogido el tema pida que alcen la mano quienes están a favor del tema y quienes en contra para hacer los grupos. - Los grupos toman un poco de tiempo de clase para desarrollar sus estrategias. - Presentan sus debates al día siguiente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mesas - Sillas - Estudiantes - Profesor 	<ul style="list-style-type: none"> - Organización - Participación de los estudiantes en el debate.
Fomentar el	<ul style="list-style-type: none"> - Presentar un problema 	<ul style="list-style-type: none"> - Hojas 	<ul style="list-style-type: none"> - Síntesis del texto

<p>pensamiento independiente.</p>	<p>que tenga varias posibles soluciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pedir a sus estudiantes escribir sus soluciones en un papel. - Dividir la clase en grupos de tres o cuatro y pídale que compartan sus contestaciones con el grupo. - Exponer su solución integrada al resto de la clase. - De esta manera todos los estudiantes participan en: 1) deducir la solución del problema, 2) comunicar su solución, 3) obtener retroalimentación, 4) llegar a una solución más adecuada, y 5) Hablar al frente del resto de la clase. 	<p>cuadernos</p> <ul style="list-style-type: none"> - lápices - Estudiantes - Profesor 	<p>- Presentación y exposición.</p>
-----------------------------------	---	---	-------------------------------------

Bibliografía:

Hay Louise, "Usted puede sanar su vida".Editorial Urano Pág.21 Año 1989

John Kotter. (2002) Harvard Business Review- Liderazgo. ED Deusto.

Stinson, J. (2013). *Guía para la redacción y presentación de una propuesta de investigación*. Recuperado de http://www.academia.edu/3326245/PRESENTACION-Como_redactar_y_presentar_una_propuesta_de_investigacion_academica_y_cientifica_SPANISH_-2013

Zavala, S. (2009). *Guía para la redacción en el estilo APA, 6ta edición*. Recuperado de <http://www.cibem.org/paginas/img/apa6.pdf>

Ortiz, A. (2005). *¿Cómo hacer feliz al estudiante? Propuestas metodológicas y prácticas*. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos26/estudiante-feliz/estudiante-feliz.shtml>

ANEXOS

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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo
DIRECTORA DEL DPTO. Y COORDINADORA
GENERAL DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



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



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

Una vez obtenidos los resultados de investigación hacemos la entrega formal 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.

Este documento también incluye una propuesta la misma que ha sido planteada para mejorar el desempeño docente y que consideramos factible para ser aplicada en la institución educativa que usted tan acertadamente dirige

En espera de que el presente documento se constituya en un aporte investigativo, expreso a usted mis sentimientos de consideración y gratitud sincera por permitirnos ingresar a la institución educativa y realizar la investigación.

Atentamente,
DÍOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Peijoo

**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 Investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

1. Nombre de la Institución:

2. Tipo de Institución:

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

3. Ubicación geográfica:

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

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. Nivel de estudio:

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

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

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

7. Modalidad de trabajo:

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

8. Relación laboral:

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

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

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

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

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

¡Gracias por su colaboración!

AMBITOS	Nº 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.			

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	N° de observación

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

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

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

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

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

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

Fotografías tomadas en la institución Federico González Suárez.



Fotografía 1: Infraestructura de parte externa de la escuela Federico González Suarez.

Fuente: María José Orellana



Fotografía 2: Infraestructura de la parte interna de la escuela Federico González Suarez.

Fuente: María José Orellana



Fotografía 3: Aula de segundo año de educación básica en la que realice mi trabajo de investigación.

Fuente: María José Orellana.



Fotografía 4: Aula de cuarto año de educación básica en la que realice mi trabajo de investigación.

Fuente: María José Orellana.



Fotografía 5: Aula de quinto año de educación básica en la que realice mi trabajo de investigación.

Fuente: María José Orellana.



Fotografía 6: Aula de sexto año de educación básica en la que realice mi trabajo de investigación.

Fuente: María José Orellana.



Fotografía 7: En esta fotografía yo estoy observando a la profesora como realiza su clase en el área de Lengua y Literatura y a la vez estoy llenando uno de los registros de observación de actividades del docente en los diferentes ámbitos.

Fuente: Pedro Guevara.



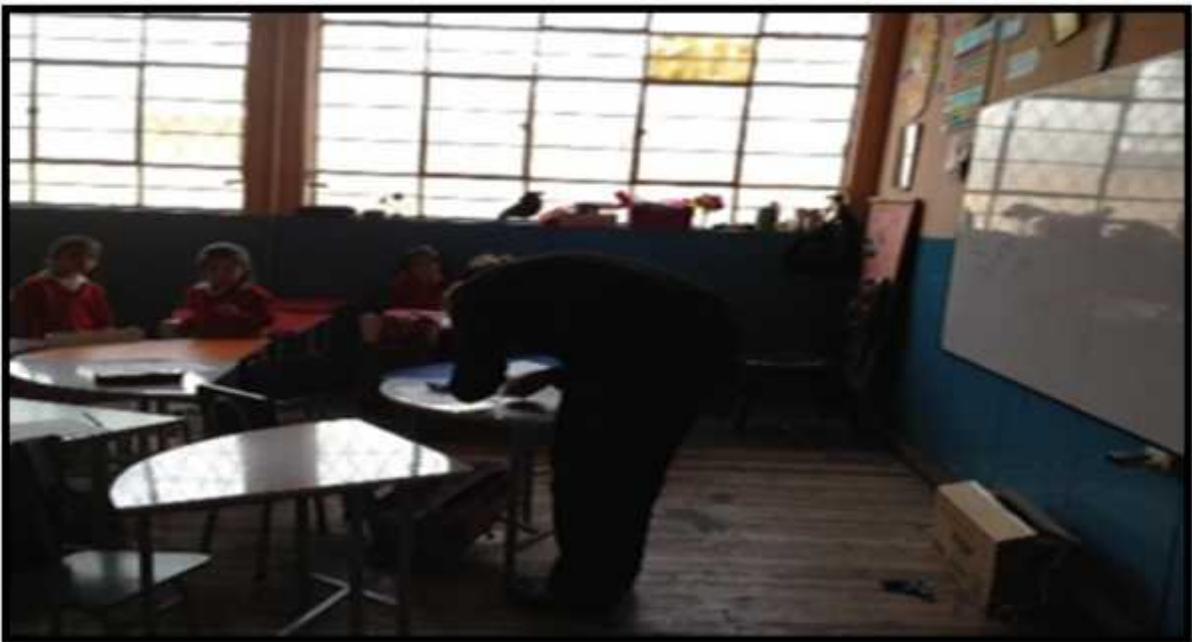
Fotografía 8: En esta fotografía se encuentra a una de las profesoras con las que realice mi trabajo de investigación ella está llenando el cuestionario de autoevaluación del desempeño del docente.

Fuente: Pedro Guevara.



Fotografía 9: Esta fotografía el profesor está investigando con sus alumnos como hacer un experimento en el área de Ciencias Naturales, los alumnos están muy interesados en aprender sobre el tema.

Fuente: Pedro Guevara.



Fotografía 10: Esta profesora trabaja junto con sus alumnos. Ellos preparan un material didáctico que les servirá para aplicar en la clase del área de matemáticas.

Fuente: María José Orellana.



Fotografía 11: En esta fotografía los niños de segundo de básica completan una serie de actividades, que la profesora utiliza para evaluar su clase.

Fuente: María José Orellana.



Fotografía 12: En esta fotografía la profesora les está haciendo recordar a sus alumnos el tema que trataron el día anterior.

Fuente: María José Orellana.



Fotografía 13: En esta fotografía se encuentra los padres de familia junto con sus hijos que se reunieron en la tarde realizar unas tarjetas.

Fuente: María José Orellana.



Fotografía14: En esta fotografía el profesor trata de poner orden a sus alumnos ya que están muy inquietos y no demuestran interés ni participación de su clase.

Fuente: María José Orellana



Fotografía 15: Los estudiantes en esta fotografía se encuentran esperando su profesor para continuar con su horario establecido de clases.

Fuente: María José Orellana.

Anexo 5. Solicitud enviada para curso de capacitación.

Chordeleg, agosto del 2014

Dirección Unidad Educativa "Federico González Suárez"

Av. Guayaquil 286 y 4 de octubre

Chordeleg

Sr.

Licenciado

Diego Villa.

Director de la Unidad Educativa "Federico González Suárez"

Presente

De mi consideración

Reciba un cordial y afectuoso saludo, deseándole a la vez éxitos en sus actividades que acertadamente usted realiza.

La presente tiene por objetivo solicitarle de la manera más comedida se realice un curso de capacitación para los docentes de su institución, ya que con los resultados obtenidos de la encuesta anteriormente realizada, tienen algunas falencias en lo que corresponde al liderazgo y comunicación con los estudiantes. Para ésta capacitación se ha creído conveniente los servicios del centro de capacitación profesional SECAP.

Por la favorable acogida que dé a la presente, anticipo mis más sinceros agradecimientos.

Atentamente,

María José Orellana
ESTUDIANTE DE LA UTP

Anexo 6. Solicitud enviada al Director del SECAP.

Chordeleg, agosto del 2014

Dirección SECAP
Octavio Chacón 1 – 98 Parque industrial
Cuenca
Telf.: 07 -2864039

Sr.
Economista.
Christian Zea Troya.
Director del Centro de Capacitación Profesional
Presente

De mi consideración:

Reciba un cordial y afectuoso saludo, deseándole a la vez éxitos en sus actividades que acertadamente usted realiza.

La presente tiene por objetivo solicitarle de la manera más comedida se dicte un curso de capacitación sobre liderazgo y comunicación para los docentes de la Unidad Educativa “Federico González Suárez” del cantón Chordeleg para mejorar la calidad de la enseñanza-aprendizaje que tienen para con sus estudiantes.

Por la favorable acogida que dé a la presente, anticipo mis más sinceros agradecimientos.

Atentamente,

María José Orellana
ESTUDIANTE DE LA UTPL