



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN FÍSICO MATEMÁTICO

Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 1^{ro} y 2^{do} año de Bachillerato del centro educativo “Primero de Abril” de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi, en el año lectivo 2013-2014.

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Pozo Parra, Fredin Fernando

DIRECTORA: Celi Apolo, Rosa María, Dra.

Centro universitario Latacunga

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Doctora.

Rosa María Celi Apolo

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 1^{ro} y 2^{do} año de Bachillerato del centro educativo “Primero de Abril” de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi, en el año lectivo 2013-2014 realizado por Pozo Parra Fredin Fernando, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja,

f).

Dra. Rosa María Celi Apolo

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Pozo Parra Fredin Fernando declaro ser autor del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el 1^{ro} y 2^{do} año de Bachillerato del centro educativo “Primero de Abril” de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi, en el año lectivo 2013-2014 de la Titulación de Ciencias de la Educación, siendo Dra. Rosa María Celi Apolo directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

F.....

Autor: Pozo Parra Fredin Fernando

Cédula: 0501796379

DEDICATORIA

Al creador de todas las cosas, el que me ha dado fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado; por ello, con toda la humildad que de mi corazón puede emanar, dedico primeramente mi trabajo a Dios.

Mi familia quienes por ellos soy lo que soy.

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

A Ud., amor de mi vida, Lorena, que ha sido fiel amiga y compañera, que me ha ayudado a continuar, haciéndome vivir los mejores momentos de mi vida. Gracias a Ud. mi Gordita por su cariño y comprensión, porque sé que siempre contaré con Ud.

Agradezco a todas las personas que de una u otra forma estuvieron conmigo, porque cada una aportó con un granito de arena; y es por ello que a todos y cada uno de ustedes les dedico todo el esfuerzo, sacrificio y tiempo que entregué a esta tesis.

“La dicha de la vida consiste en tener siempre algo que hacer, alguien a quien amar y alguna cosa que esperar”. **Thomas Chalmers**

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a Dios por haberme guiado por el camino de la felicidad hasta ahora; en segundo lugar a cada uno de los que son parte de mi familia a mi PADRE, mi MADRE, a mis HERMANOS, mi ESPOSA, mis HIJOS; por siempre haberme dado su fuerza y apoyo incondicional que me han ayudado y llevado hasta donde estoy ahora.

La presente Tesis es un esfuerzo en el cual, directa o indirectamente, participaron varias personas leyendo, opinando, corrigiendo, teniéndome paciencia, dando ánimo, acompañando en los momentos de crisis y en los momentos de felicidad.

Gracias a todos.

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.....	7
1.1. Desempeño docente.....	8
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	8
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	9
1.2.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	9
1.2.2.2. Motivación.....	11
1.2.2.3. Relación profesor estudiante.....	13
1.2.2.4. Relación familia escuela.....	15
1.2.2.5. Organización institucional.....	17
1.2.2.6. Políticas educativas.....	19
1.1.3. Características del desempeño docente.....	21
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	23
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	23
1.1.4.2. Relación familia, escuela, comunidad.....	25
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	28
1.2. Gestión educativa.....	29
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	29
1.2.2. Características de la gestión.....	31
1.2.3. Tipos de gestión.....	33
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	36
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	36
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	38
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	40
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	42
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	44
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	44
1.3.2. Tipos de estrategias.....	45
1.3.2.1. En la gestión legal.....	45
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	47
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	49
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	51
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	53
2.1. Diseño de investigación.....	54
2.2. Contexto.....	54

2.3. Participantes.....	55
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	55
2.4.1. Métodos.....	55
2.4.2. Técnicas.....	56
2.4.3. Instrumentos.....	57
2.5. Recursos.....	57
2.5.1. Talento Humanos.....	57
2.5.2. Institucionales.....	57
2.5.3. Materiales.....	58
2.5.4. Económicos.....	58
2.6. Procedimiento.....	58
CAPÍTULO III: RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	60
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	61
3.1.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	61
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.....	64
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	66
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.....	66
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	68
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	69
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	71
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	71
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	71
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	73
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	74
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	76
3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	76
3.3.2.2. Nivel de frecuencia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	77
3.3.2.3. Nivel de frecuencia que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACION.....	79
3.3.2.4. 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.....	80
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.....	81
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.....	83
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.....	84
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.....	85
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	86
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	87
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	88
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	89
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	90
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	91
3.4.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador.....	91
3.4.2. Niveles de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	93
3.4.3. Niveles de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	95
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	97
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	98
CONCLUSIONES.....	100
RECOMENDACIONES.....	103
BIBLIOGRAFIA.....	105
PROPUESTA.....	108
ANEXOS.....	119
Anexo 1:Carta de autorización de ingreso al centro educativo	
Anexo 2:Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación	
Anexo 3:Modelo de los instrumentos de investigación	
Anexo 4:Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	

RESUMEN

El objetivo de la investigación es determinar el desempeño docente de los Profesionales en Ciencias de la Educación del Bachillerato, durante el año lectivo 2013-2014; en los ámbitos de gestión: legal, institucional y curricular, del aprendizaje, del liderazgo y de la comunicación; para su caracterización y análisis parte desde el enfoque pedagógico y didáctico.

La presente investigación se ejecutó en el Colegio de Bachillerato "Primero de Abril" de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi; la muestra constituyó 5 docentes de las diferentes áreas académicas: Química, Matemática, Biología, Inglés e Historia-Ciencias Sociales; para la recolección, análisis e interpretación de resultados se aplicó técnicas como la Observación y encuestas; siendo complementados con los instrumentos como: registro de observación y cuestionario de autoevaluación del desempeño docente. Llegando a la conclusión general, que los docentes presenta debilidades en el desconocimiento del modelo pedagógico constructivista y pedagogía crítica.

Se invita a los lectores analizar la propuesta sobre Estrategias metodológicas activas para impulsar el proceso de enseñanza-aprendizaje; aplicando estrategias que permita mejorar la labor del maestro en el contexto educativo.

Palabras claves: Desempeño, Gestión, Calidad, Estrategias Metodológicas.

ABSTRACT

The objective of the research is to determine teacher performance of Professionals in Science Education School, during the 2013-2014 school year; management in the areas of legal, institutional and curriculum, learning, leadership and communication; characterization and analysis starts from the pedagogical and didactic approach.

This research was performed at the College High School "April First" city of Latacunga, Cotopaxi Province; sample formed five teachers from different subject areas: Chemistry, Mathematics, Biology, English and History-Social Science; for collection, analysis and interpretation of results was applied techniques such as observation and surveys; being supplemented by instruments such as observation log and SAQ teacher performance. Coming to the general conclusion that teachers presents weaknesses in the lack of constructivist pedagogical model and critical pedagogy.

Readers are invited to consider the proposal on active Methodological strategies to advance the process of teaching and learning; implementing strategies that will improve the work of the teacher in the educational context.

Keywords: Performance Management, Quality, Methodological Strategie

INTRODUCCIÓN

Frente a la crisis educativa en que se desenvuelve la sociedad ecuatoriana durante siglos, como: el mundo globalizado, tecnológico y competitivo que apunta hacia la calidad de la educación y los grandes desafíos por lo que atraviesa la educación ecuatoriana con la “Revolución ciudadana” expresión política de su gobernante; que luego de una Consulta Popular, en el año 2006, convirtió las ocho políticas del Plan Decenal de Educación (2006-2015) en políticas de Estado. La política sexta contempla la creación del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas del Sistema Educativo Nacional, que está constituido por cuatro componentes: evaluación del desempeño de los estudiantes, del desempeño de los docentes, de la gestión institucional y evaluación de la aplicación del currículo.

Por primera vez se aplicó pruebas que permitía medir el nivel de conocimientos de los estudiantes en el año 2008, de manera censal, en los establecimientos educativos fiscales, fisco misionales, municipales y particulares, en los años: cuarto, séptimo y décimo de Educación General Básica, y tercero de Bachillerato; en las áreas de Matemática y Lenguaje y Comunicación, Estudios Sociales y Ciencias Naturales; que según el SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN Y RENDICIÓN SOCIAL DE CUENTAS SER ECUADOR (2008) señala que : “En los cuatro años evaluados, el tercer año de Bachillerato tiene el mayor porcentaje de estudiantes entre regulares e insuficientes: 81,96%(p.4). Detectándose que el problema educativo se encuentra el ámbito de gestión del docente dentro del proceso de enseñanza al formar estudiantes: receptivos, memorísticos y pasivos como consecuencia de la carencia de estrategias metodológica activas.

A inicios del nuevo siglo y con esta problemática, muchos países del mundo y varios autores expertos en educación han realizado propuestas con lineamientos curriculares sustentados en el constructivismo y pedagogía crítica, tal es el caso del Ministerio de Educación de nuestro país, inicia una reconceptualización de las prácticas pedagógicas en todos los niveles educativos. Al respecto el autor Orellana (1996) considera que “el constructivismo constituye un marco explicativo en el que confluyen las teorías psicológicas y pedagógicas que mejoran la actividad escolar” (p.6). Enfatiza de esta manera que la responsabilidad recae en el rol el docente.

Por otro lado, el rendimiento escolar es un indicador del nivel de aprendizaje alcanzado por el estudiante, por ello, el sistema educativo brinda tanta importancia a dicho indicador. Sin embargo, en el rendimiento de los estudiantes, intervienen muchas otras variables externas al sujeto, como la calidad del desempeño docente, el contexto social, la familia, la institución

educativa, la motivación, entre otros; entonces el rendimiento escolar parte del mismo estudiante que es responsable de su rendimiento. En tanto que el aprovechamiento está referido, más bien, al resultado del proceso enseñanza-aprendizaje, de cuyos niveles de eficiencia son responsables tanto el que enseña como el que aprende.

La presente investigación tiene como finalidad de mejorar la calidad educativa en el país, con el aporte de profesionales y estudiantes de la Universidad Técnica de Loja que son los gestores de contribuir con sus estudios, en impulsar el buen desempeño del docente con propuestas innovadoras que contribuyan el mejoramiento profesional de los educadores del país; además permite orientar a los docentes en la buena marcha del ámbito de gestión legal, planificación curricular e institucional, aprendizaje, liderazgo y comunicación que constituyen el pilar del éxito educativo; y como investigador me permitió conocer la realidad educativa en que se desenvuelve la Institución que fue objeto de investigación, al presenciar las clases demostrativas de los docentes encuestados, detectando así fortalezas y debilidades del proceso de enseñanza-aprendizaje. Aprovechando de esta experiencia inolvidable, deseo contribuir al proponer acciones innovadoras en el ámbito de planificación y aprendizaje a través de “Estrategias metodológicas activas para el proceso de enseñanza-aprendizaje con enfoque al constructivismo y pedagogía crítica” el mismo que contribuirá en gran parte renovar el papel de docente con un nuevo enfoque educativo de la moderna pedagogía; donde se evidencie el papel activo del alumno en el aprendizaje escolar bajo la dirección del liderazgo y motivación periódica del docente ese es el fin que persigue el autor de la investigación.

Por otro lado fue factible de ejecución porque se contó con los diferentes recursos como: el humano, contribución desinteresada del señor Rector del Colegio de Bachillerato Primero de Abril quien permitió la autorización para el estudio correspondiente; además la colaboración de los cinco docentes que fueron encuestados y observados en las horas pedagógicas; el aporte del autor de la investigación en la recolección de datos e información científica que sumado a las orientaciones metodológicas y motivación permanente recibida por la directora de la tesis; quienes permitieron la feliz culminación del trabajo investigativo; en el ámbito económico no existió obstáculo alguno debido a que los rubros fueron solventados y estuvieron al alcance del autor; en referencia al recurso bibliográfico, fue de fácil acceso a la biblioteca virtual de la UTP y del EVA (Entorno Virtual del Aprendizaje) permitiendo encontrar información valiosa, interesante y de gran rigor científico sobre el tema de estudio.

En cuanto a los objetivos alcanzados con el tema investigativo son:

Objetivo General

- 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.

Objetivos Específicos

- Fundamentar teóricamente el desempeño del docente en sus diferentes ámbitos de gestión, recurriendo a una variedad de fuentes de consulta principalmente con a expertos en educación.
- Determinar la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades en su desempeño docente, a través de la observación y verificación de horas clases pedagógicas.
- Describir la importancia que asignan los profesores a cada una de las actividades inherentes a la gestión docente, se permitió verificar por medio de la encuesta aplicada a los docentes y en comparación con el criterio del investigador.
- Identificar el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad; de idéntica forma se pudo conocer su nivel cognitivo a través de los resultados de las encuestas.
- Analizar el desempeño docente en los ámbitos de la gestión del aprendizaje, liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación de la clase, llegando a resultados negativos donde persiste un modelo tradicional, liderazgo pero autoritario y carencia de una buena comunicación y motivación.

Se cumplió con los objetivos preestablecidos en la investigación, a través de: la observación de clases pedagógicas, aplicación de encuestas a los docentes involucrados, el análisis e interpretación de resultados que permitió detectar las debilidades de la gestión sobre el desempeño del docente en todo el proceso de enseñanza-aprendizaje, las mismas que fueron útiles para plantear estrategias pedagógicas como propuesta innovadora que permita mejorar la acción educadora de los docentes.

Sin embargo existieron limitaciones que se encontraron durante el desarrollo de la investigación como: resistencia de algunos docentes que no permitían en un principio el ingreso del encuestador para la observación de la hora clase; pero con la disposición del señor

Rector se pudo motivar a los docentes; otra limitación pero superable fue la carencia de bibliografía sobre los tipos de estrategias relacionados con educación y finalmente en el proceso de Análisis y discusión de resultados, por existir en una misma pregunta una infinidad de alternativas lo que dificultaba la tabulación de resultados; sin embargo a pesar de esos pequeños inconvenientes se pudo concluir con la investigación propuesta.

La presente investigación contiene 4 capítulos distribuidos de la siguiente manera:

Capítulo I. Lo constituye el Marco teórico que con el aporte de varios autores que son especialistas o tiene experiencia en educación han permitido aclarar inquietudes científicas sobre temas relacionados con: Desempeño del docente, Gestión educativa, Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.

Capítulo II. Versa sobre la Metodología de la Investigación, donde se identifica el contexto de la institución educativa, los involucrados y beneficiarios de la investigación; métodos, técnicas e instrumentos que permitieron recopilar información de manera directa con resultados fiables; además se hace mención sobre los recursos empleados en los que se hace referencia: el talento humano, materiales institucionales, económicos y procedimientos empleados para la factibilidad del proyecto ejecutado.

Capítulo III. Contiene el análisis y discusión de resultados de las encuestas y clases observadas a docente de las diferentes áreas académicas, haciendo énfasis al desempeño del docente en cuatro ámbitos: legal, planificación institucional y curricular, gestión, liderazgo y comunicación.

Capítulo IV. Presenta la parte final del estudio en la que constan las conclusiones a las que se llegó con la investigación de igual manera se plantea recomendaciones y por último se presenta la propuesta del autor con la finalidad de mejorar uno de los problemas detectados en el desempeño del docente.

Se espera con esta contribución motivar a los lectores y docentes del país, contribuir en la calidad educativa, con propuestas innovadoras que permita elevar el buen desempeño del docente, asumiendo un nuevo rol profesional cuya misión es potenciar el proceso de enseñanza-aprendizaje en el aula a través de la implementación de “Estrategias Metodológicas Activas para el proceso de enseñanza-aprendizaje con enfoque al constructivismo y pedagogía crítica”.

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1 Definiciones de desempeño docente

De manera habitual se considera que el docente es la persona que tiene una ardua tarea como es la de enseñar y educar sea por obligación profesional o por deber social, no se debe olvidar que el maestro por ser un actor fundamental en el proceso de enseñanza y aprendizaje debe estar preparado e innovado en conocimientos pedagógicos y didácticos, esos lineamientos se constituyen importantes para un buen desempeño del docente; por lo expresado es indispensable partir de definiciones sobre este punto en cuestión; así se hará referencia a un autor experto en pedagogía, Huerta (2002) quien considera que: “el facilitador para un buen desempeño tiene que basarse en una práctica pedagógica basada en el desarrollo de actividades de aprendizajes significativos utilizando técnicas activas, activación e incluso de evaluación” (p.17). Al respecto se puede inferir que los docentes del nuevo milenio deben estar preparados y capacitados en cuestiones netamente pedagógicas y de didáctica para enfrentar los nuevos estándares de calidad que hoy en día se está poniendo de manifiesto como alternativa a un nuevo estilo de educación de calidad y calidez.

Por otro lado es fundamental hacer referencia en un artículo publicado por la Red Nacional de Formación y Capacitación Docente, MEC (1998) quienes definen al desempeño del docente como: “es un medio por el cual se puede lograr metas muy importantes en el perfeccionamiento de los maestros como personas, como profesionales y como grupo social” (p.6). La cita anterior nos invita a reflexionar sobre la importancia de la capacitación permanente de los maestros a través de procesos que conduzcan a encontrar juntos estrategias que permitan mejorar la práctica cotidiana, que favorezcan resolver los problemas de la comunidad y del entorno social en que se desenvuelven los educandos.

Otra definición muy clara sobre el desempeño del docente es “el conjunto de acciones mediante las cuales el profesor evidencia el desarrollo de competencias [...]” (Montenegro, 2007, p 89). Con referencia a lo citado se puede concluir que en este contexto es indiscutible el rol que juega el docente en el desarrollo del proceso educativo. En donde su participación en los procesos de innovación constituye un aporte valioso para equilibrar lo aprendido con la práctica dentro del aula; es allí donde se mide el verdadero desempeño de los docentes donde se expone sus capacidades intelectuales y emocionales en la consecución de los objetivos educativos; en sí hoy en día es vital medir el desempeño de los educadores a través de los indicadores cognitivos, procedimentales y actitudinales de sus discentes; concluyendo que los estudiantes

al demostrar sus desempeños auténticos, dentro, como fuera del aula, estaremos hablando de un buen desempeño del docente.

1.1.2 Factores que influyen en el desempeño del docente

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

En la actualidad, las propuestas educativas de capacitación permanente exigen ser revisadas. La educación enfrenta el desafío de responder de una manera innovadora a la demanda creciente de formación solicitada por los docentes. Esta demanda de formación inicial y capacitación de los educadores es uno de los rasgos que definen la cultura del aprendizaje de las sociedades actuales que consiste en un nuevo concepto en torno a la capacitación y la formación profesional. El autor Colom & et al. (2002) Señala que “Gracias a la existencia de un cuerpo propio de conocimientos y habilidades, una profesión se concibe como una carrera o programa de estudio para acometer la formación inicial de quienes se incorporan en ella [...]” (p.185). Del análisis de la formación inicial del profesorado se puede deducir que la idea que se tiene sobre la formación específica queda determinada en los docentes de los primeros años de educación básica. En este contexto la búsqueda constante de profesionalización de maestros y maestras, propone una serie de temas pedagógicos para mejorar su desempeño.

Con la finalidad de impulsar el desarrollo profesional de los educadores, el Ministerio de Educación del Ecuador ha creado el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (SIPROFE) para mejorar el desempeño de docentes y directivos; ofertando capacitación continua para promover una carrera profesional que sea el pilar de una educación de calidad y calidez tal como contempla en la Constitución ecuatoriana vigente. Para el efecto Ministerio de Educación (2011) según consta en la Ley Orgánica de Educación Intercultural vigente desde el 31 de marzo del Registro Oficial N0-417, Capítulo cuarto sobre los Derechos y Obligaciones de las y los docentes, en su artículo 10 literal a) señala que:

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”. Por lo manifestado es deber y obligación del Estado ecuatoriano formar permanentemente y de manera gratuita a los las docentes de esta manera se garantiza una buena formación profesional de los maestros/as, cabe recalcar que los cursos llamados Si Profe a más de mejorar la calidad profesional una vez concluida es evaluada dentro del taller con un 40% y el 60% con una prueba final, lo que se puede concluir que la inversión realizada por el Estado debe ser retribuida con el cambio de actitud de los educadores en el proceso de

enseñanza y aprendizaje bajo un nuevo modelo pedagógico como es el constructivismo y pedagogía crítica donde el nuevo rol del docente es ser mediador de aprendizajes (p.14).

Al respecto el trabajo de ser maestro se caracteriza por mantener buenas relaciones: entre padres de familia, estudiantes, con el conocimiento, con la realidad social, económica y cultural que le rodea con la institución que labora y con otras instituciones educativas; aclarando estos postulados de la labor docente, es menester resaltar lo que señala la revista educativa MEC, (1998) que “este contexto es indiscutible el rol que juega el docente en el desarrollo del proceso educativo. Su participación en los procesos de innovación constituye un aporte valioso para equilibrar lo ideal con lo real, lo utópico con la factible, lo teórico con lo práctico” (p.4). A lo mencionado se puede concluir que con la capacitación permanente hacia los docentes genera buenos resultados en lo pedagógico, didáctico y estrategias metodológicas útiles para generar un clima en el aula eficaz, efectivo y de armonía de los actores involucrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En conclusión según los referentes y aportes teóricos expuestos anteriormente, podemos deducir que la formación inicial y capacitación de los docentes permite detectar a tiempo las falencias en el proceso educativo, que a partir de ese análisis ¿conocer más a fondo que verdaderamente requiere el docente para la conclusión de grandes resultados?; tomando en cuenta que la vigente reforma educativa es un valioso instrumento legal que atiende al contexto y características de los alumnos quienes constituyen parte de ese proceso de transformación educativa, para lo cual el maestro debe estar preparado en adaptar, cambiar, desagregar, seleccionar objetivos, destrezas, contenidos y actualmente cumplir con los estándares de calidad, que según Ministerio de Educación (2012) son: “descripciones de logros esperados correspondientes a diferentes actores e instituciones educativas [...] son orientaciones de carácter público que señalan la metas educativas para conseguir una educación de calidad [...] estándares aplicados a profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados ...”(p.6). En todo sentido de lo manifestado, en este proceso pedagógico están involucrados los docentes, ya que su deber es enseñar empleando todas sus capacidades y habilidades; y los estudiantes, cuya responsabilidad es estudiar y aprender.

Para lograr lo propuesto en la formación inicial del docente debe existir un compromiso relativo al cambio de actitud y aptitud de quien dirige el proceso de enseñanza-aprendizaje, de esta manera optimizar la calidad educativa, que según el Ministerio de Educación en en Plan

Decenal (2007) plantea ocho políticas educativas, las cuales deben alcanzarse hasta el año 2015, las cuales se mencionan a continuación:

- a. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
- b. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- c. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- d. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- e. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
- f. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema Nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
- g. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- h. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012 o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB (Producto Interno Bruto). (pp. 10-11)

Como podemos apreciar según la consulta popular realizada el 26 de noviembre del 2006 se aprobó el Plan Decenal de Educación que hasta el momento se está cumpliendo y superando las expectativas a medida que pasa los años. En el literal g) se resalta el mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente y calidad de vida para los docentes; entonces se concluye que la formación continua del maestro ecuatoriano no es una simple capacitación o entrenamiento, es un medio por el cual se pueden lograr metas muy importantes en el perfeccionamiento de los docentes como personas, como profesionales y como grupo social. Con el único fin de cambiar de actitud y renovar la práctica pedagógica tradicional por una contemporánea.

1.1.2.2. Motivación.

Una de las acciones que dignifican a todo docente para seguir adelante en la ardua tarea de enseñar es la motivación que es la acción de cambiar la actitud o comportamiento de las personas con la finalidad de obtener una respuesta efectiva en su labor o tarea que cumple; así pues muchas veces surge la interrogante del por qué un individuo se desempeña muy bien en una situación de trabajo; pero, en otras ocasiones no es igual su desempeño, la razón fundamental es la motivación ya que toda conducta humana está sujeta a un estímulo y respuesta; al respecto el autor Mazacón (2000) señala que: "la motivación es la fuerza dinamizadora de las acciones humanas [...] los motivos del comportamiento de las personas son los impulsos que los llevan actuar para satisfacer una determinada necesidad [...] asumirá una conducta favorable a las respuestas positivas a estas" (p.91). Se concluye que la motivación es una estrategia que permite a los docentes trabajar con amor a su profesión o desempeño y tener grandes créditos en la consecución del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Por otro lado, es indispensable aclarar que hay dos tipos de motivaciones que es muy común ver dentro del personal docente, una de carácter subjetivo es decir que nace desde su ego (yo personal) y la otra que es de carácter objetiva que se da por efecto del entorno social o campo externo; a lo anotado se complementará con el aporte del autor Murillo (2004) quien determina que:

La motivación cuando procede del interior de la persona, se la denomina **“Intrínseca”** que son los motivos que hacen que la persona actúe, que realice esfuerzos y sacrificios por las cosas que desea alcanzar; como por ejemplo: el deseo de superación que todos tenemos. Cuando procede del exterior se llama **“extrínseca”**, los estímulos que se reciben con el fin de despertar el interés en las proyecciones de la vida, ejemplo: recompensas, reconocimientos, entre otros (p. 35).

Aplicar la motivación en el ámbito educativo optimizará al docente la capacidad de liderazgo que le permita ocupar una posición muy importante dentro del grupo o lugar de trabajo en que se desenvuelve; para este logro de cambio subjetivo/ interno depende en gran magnitud de la parte externa en este caso dependería de los estímulos que recibe por parte del Ministerio de Educación tal es el caso con los cursos de capacitación, entrega de material didáctico, incentivos económicos por mérito al desempeño profesional; se concluye que un buen líder que motive periódicamente a sus colegas obtendrá mejores resultados en la consecución de metas preestablecida, permitiendo a los docentes superarse profesionalmente para que contribuyan a una educación de calidad y calidez.

Para una vida digna y motivadora de los docentes debe estar contemplada en la parte legal a más de sus obligaciones, enfatizar sobre sus derechos; por este motivo se dará a conocer lo que estipula el Ministerio Educación (2011) en su Capítulo Cuarto, Art.10.- Derechos. Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:

- a. Acceder gratuitamente 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. Recibir una remuneración acorde con experiencia solvencia académica y evaluaciones de desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes, sin discriminación de alguna naturaleza (p.14).

Como se puede apreciar algunos de los derechos que están contemplados en la (L.O.E.I) entre los que se destacan capacitación permanente, como el de incentivos por méritos de índole educativa y un justo reconocimiento económico de acuerdo su desempeño y solvencia académica; lo que se puede inferir que el empleador en este caso el Ministerio de Educación

está aplicando motivaciones a los docentes, en el campo pedagógico como económico pero para acceder a estos reconocimientos el maestro tiene que prepararse con esfuerzo y esmero, además realizar un buena labor educativa, por otro parte para el incentivos económicos los docentes debe someterse a una evaluación y aquellos que obtenga calificaciones entre Muy buena y sobresaliente tienen un estímulo económico; como a continuación lo vamos analizar, los docentes que se encuentren en el nivel de Muy Buena con el rango entre 80 a 89% recibirán un estímulo económico de 800 dólares cada año hasta presentarse a una nueva evaluación dentro de 4 años; y para aquellos maestros que se ubiquen en la escala de excelencia es decir entre el 90% o más tendrán un incentivo económico de 1200 dólares por cada año hasta cumplir los cuatro años consecutivos donde se presentarán a un nueva evaluación.

A manera de conclusión podemos considerar que los maestros en su mayor número obtuvieron la calificación de Muy Buena y un mínimo porcentaje llegó a la excelencia, obteniendo incentivos económicos, dejando en alto la capacidad que tienen los docentes ecuatorianos. Afirmando que la motivación extrínseca, es decir, por parte de los organismos pertinentes como es el Ministerio de Educación, es fundamental para llegar a una motivación intrínseca de los docentes con justos reconocimientos a los méritos que alcancen por los maestros/as en cualquier ámbito relacionado con la educación; solo estas acciones provoca un cambio de actitud y de sinergia positiva para favorecer la implementación de las nuevas políticas educativas y que permita optimizar los estándares de calidad de los aprendizajes.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

Hoy en día hay que hablar de una educación compartida entre los actores principales del proceso de enseñanza-aprendizaje donde exista una interacción armónica entre el docente y el discente es el fin educativo innovador del presente siglo; para este logro es fundamental hacer conciencia a los docentes que no es excelente maestro quien concluye todo los contenidos científicos del currículo sino que el profesor *debe enseñar a aprender*. Esta es la tarea válidamente reconocida porque permite al maestro cumplir con un nuevo rol, ayudar al alumno a aprender, De este modo se producirá un aprendizaje consciente, con significado propio y cuya importancia sea advertida oportunamente por su docente hoy llamado mediador de aprendizajes, donde su papel fundamental es orientar y guiar a sus educandos para conseguir un aprendizaje significativo; al respecto la autora Castelnuovo (2006) señala que: “Llamamos pedagógicamente a una mediación capaz de promover y acompañar al aprendizaje de nuestros interlocutores, entendiendo al aprendizaje como la tarea de éstos de construirse y apropiarse

del mundo y de sí mismos” (p.34). Con referencia a lo citado se puede inferir que la educación ecuatoriana está sustentada en un *enfoque constructivista y pedagogía crítica* donde toda actividad pedagógica debe ser protagónico el estudiante; para tener resultados favorables el docente debe aplicar estrategias metodológicas que encaminen al educando a aprender por sí solos, pero el maestro debe establecer acuerdos y compromisos con sus discípulos para poder trabajar en armonía conjunta en el logro de los objetivos educativos, empleando una buena comunicación como participación activa dentro del aula ahí está el éxito para buena relación entre sus actores.

Por otro lado se debe mencionar un pensamiento del autor colombiano Miguel de Zubiría Samper citado por la autora Carrión (2005) quien resalta lo siguiente: “La labor del maestro es enseñar y punto; el estudiante tiene un deber fundamental aprender” (p.125). Haciendo énfasis que el escritor utiliza un lenguaje cotidiano expresando disposiciones generales a los educadores y discentes cada uno con un deber que cumplir; el primero encargado de enseñar que no es otra cosa que utilizar todas las estrategias y recursos indispensables para dirigir el proceso de educar; mientras que el segundo sujeto es el encargado de aprender; los dos involucrados en tal proceso se requiere de un compromiso serio de respeto mutuo y armonía educativa.

En la práctica educativa existen motivaciones para enseñar y aprender. Destacando lo que expresa Carrión (2005) “Una formación adecuada le permite al maestro diseñar y operativizar la enseñanza y sus procesos, habilitando en la comprensión de las mentes y corazones de sus estudiantes [...] Asociativamente educar impone múltiples interacciones interpersonales muy satisfactorias con sus alumnos” (p.125). Por lo expuesto se puede inferir que la innovación de la práctica y con el refuerzo de mejoramiento que hoy se brinda cuando lo requiera el estudiante; los maestros deben convertir al educando en un activo constructor, centro del proceso educativo y el docente en mediador, facilitador, guía y problematizador del aprendizaje a partir de la interactividad hasta convertirse en “amigos del inter-aprendizaje” donde el docente se encargue de crear un ambiente de confianza, alegría y por su parte el estudiante disfrute lo que hace.

Además se debe mencionar que la sociedad ecuatoriana ha cambiado de manera profunda y radical ya que su visión educativa exige otro tipo de perfil de personas y profesionales. Ese desfase entre lo que hace la escuela y las necesidades de los estudiantes, padres de familia y sociedad en general, vive los docentes en el aula; haciendo referencia a lo mencionado la editorial Grupo Santillana (2009) considera que “Los estudiantes no aprenden solos sino con la

interacción con los docentes y entre pares que se involucran en una tarea importante por resolver. Por lo tanto, las clases promueven el diálogo, la conversación la discusión en la que todos los alumnos se sienten cómodos y confiados para participar, formular preguntas, tomar apuntes y expone” (p.31), infiriendo que la mayoría de especialistas en educación concuerdan en llegar al verdadero aprendizaje significativo, adoptando modelos pedagógicos vigentes en la nueva reforma educativa como es el constructivismo y la pedagogía crítica los mismos que pretenden formar estudiantes con un *enfoque holístico*, es decir integral donde no solo se forme en los conocimientos sino también en el cultivo de valores y se respete sus propias decisiones por aprender; ese anhelo depende de la interacción que aplique los docentes en el aula empleando estrategias metodológicas activas y dinamizadoras; fomentado una relación horizontal y no vertical; es decir que el estudiante y el educador intercambie: experiencias, vivencias, conocimientos con afectividad.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

Para nadie es desconocido que la familia constituye el pilar fundamental en la formación de sus hijos/as por esa razón se dice “que la primera escuela es el hogar”; mientras que la escuela es el complemento de la formación de la familia; por lo que nuestra actuación debe tener como principal objetivo, el desarrollo armónico de la personalidad del niño y de la niña, dentro de un ambiente relajado y feliz en el que las actitudes positivas y cordiales presidan las relaciones de todos los miembros de la sociedad que han de intervenir en la educación de estos niños y niñas que están empezando y aprendiendo a vivir. La familia es el primero y más importante núcleo en el que se desarrollan los primeros años de la vida de la persona. Tal como considera el autor ecuatoriano Murillo (2004) que: “La familia es el núcleo central de la socialización primaria, porque es en ella que los niños aprenden roles sociales que luego le proporcionarán un status social” (p.2). Entonces la función educadora de la familia exige que los padres cumplan un papel muy importante en el seno familiar y en la toma de decisiones en el mejoramiento continuo de la educación.

La familia y la escuela comparten un objetivo común en la formación holística¹ y armónica del niño a lo largo de los distintos periodos del desarrollo humano y del proceso educativo, estas dos agencias de socialización aportarán los referentes que les permitirán integrarse en la sociedad de esta manera garantizar la estabilidad y el equilibrio para una formación integral de niños y adolescentes. El triángulo de actores de la escuela representada por: docentes,

¹Es un proceso integral para reestructurar la educación en todos sus aspectos. Provee de un marco global basado en lo mejor del conocimiento humano considerándolo en seis dimensiones diferentes: emocional, social, cognitiva, estética, corporal y espiritual. (Wompner,2008)

estudiantes y padres de familia donde cada quien cumplía sus funciones; La escuela es la institución de tipo formal, público o privado, donde se imparte cualquier género de educación.

En el marco planteado, es indispensable que la escuela, familia y comunidad se constituyan en contextos primarios de aprendizaje de una persona. Hoy en día nadie duda del papel que tiene las familias en cada niño y niña y que para la gran mayoría de profesionales, enfatizando que: “Las familias, indudablemente, tienen que asumir el papel que les corresponde en el campo educativo y compartir con la escuela la tarea de educar. En estas tareas el profesorado ha de sentirse coprotagonista y para que así lo asuma y lo sienta, parece pertinente atender a sus necesidades de formación y a sus expectativas profesionales” (Consejo Escolar del Estado- C.E.E, 15-11-2010).

Para complementar lo argumentado es indispensable partir de un pensamiento del experto en educación Paulo Freire (1989, citado en Grupo Santillana, S.A, 2010) sostiene que: “La escuela es, sobre todo gente. Gente que trabaja, que estudia, que se alegra, se conoce, se estima [...] Nada de ser como el bloque que forman las paredes. Importante en la escuela no es solo estudiar, no solo trabajar, es también crear lazos de amistad, es crear un ambiente de camaradería, es convivir, es unirse. Ahora como es lógico [...] en una escuela así va ser fácil estudiar, trabajar, crecer, hacer amigos, educarse, ser feliz” (p.35). Para estos logros se requiere del compromiso de las autoridades escolares, a la docencia, a la familia y a las entidades encargadas de las políticas sociales. Es así que en el país se está reformando el sistema educativo a través de la actualización y fortalecimiento curricular de la educación General Básica 2010 presenta al Sumak Kawsay o Buen Vivir² como un principio rector que se constituye en un fundamento para la práctica pedagógica, porque integra los campos del ser, saber, hacer, convivir y emprender, favoreciendo de esta manera a una integración conjunta en el desarrollo comunitario que involucra a una variedad de personas que tiene relación consigo mismo, con el quehacer educativo, con la sociedad y con el medio ambiente.

A manera de conclusión la familia y escuela son dos sistemas que interactúan inevitablemente: lo que sucede en la escuela tiene repercusiones en la familia y viceversa. Cada uno de estos sistemas tienen metas únicas y diferentes, una de ellas es la estructuración y la organización del centro educativo en función de los cuatro saberes³ que apuntan al desarrollo global del estudiante, de manera que el aprendizaje represente una base para toda la vida en los diferentes ámbitos en que las personas se desenvuelven. Desde esta propuesta, consideramos

²Forma ancestral de pensar y vivir. Sumak que quiere decir lo hermoso, lo bueno; y Kawsay significa la vida digna, en armonía. Es un modelo de vida que impulsa la convivencia equilibrada y armónica con la naturaleza y con las personas como condición para practicar el Buen Vivir. (M.E, 2010)

³La educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes: aprender a conocer, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión; aprender a hacer, para poder influir sobre el propio entorno; aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; por último, aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores. (Delors J., 1996).

que cada uno de los actores del sistema educativo tiene la responsabilidad de favorecer el desarrollo global del aprendizaje en los estudiantes. Cada uno de ellos participa en la educación con un rol diferente y por lo tanto, tiene necesidades, aspiraciones, sueños, deseos y expectativas diferentes; entonces la comunidad de aprendizaje constituye una vía eficaz para potenciar la relación escuela-familia, en tanto aproveche las potencialidades educativas y los que brinda la comunidad para la formación de niños y adolescentes en una preparación para la vida.

1.1.2.5. Organización Institucional.

Por historia la escuela ha sido considerada como la institución destinada a la producción, apropiación y distribución de los bienes culturales en una comunidad determinada. Cuyo objetivo fundamental es optimizar la relación entre la escuela y la comunidad, al concebir dicha relación como un gran impulso a la tarea educativa de la escuela y de inestimable ayuda para los niños y jóvenes en su tarea de aprender, siendo deber de cada Estado o nación invertir en educación como estrategia política para combatir la pobreza. Las instituciones educativas han ido evolucionando favorablemente, pero también es cierto que el análisis de la realidad nos indica que hubo avances y retrocesos u contradicciones sin fin; como consecuencia de los enfrentamientos políticos e ideológicos pero en este último lustro de vida educativa se ha visto reformas educativas donde se organizan las instituciones por sectores y niveles, gracias a la homogeneidad política que se mantiene por más de siete años consecutivos.

Por otro lado desde el punto sociológico se concibe a la organización institucional como un sistema social correctamente planificados, con la finalidad de impulsar a las instituciones hacia la excelencia educativa; a lo expuesto ponemos a consideración la definición que realiza McGregor (1996), quien destaca que:

La organización como una técnica de procedimiento estructural con la que consigue una producción propuesta [...] es el conjunto de las reglas que influyen las percepciones, las decisiones, y las acciones de la mayoría de los que integran la organización y de los actores sociales de su contexto relevante. Estas reglas que son formales e informales, incluyen valores, creencias, compromisos, principios, hipótesis, enfoques, paradigmas, teorías, políticas, planes, misiones, estrategias, objetivos, normas, leyes entre otros (p.17).

Se puede deducir a lo citado por el autor que la organización es parte de la Administración y que está representado por un conjunto de miembros o representantes de una Institución que busca enfrentar grandes retos para el futuro, pero para dichos logros las organizaciones son la cabeza quien toma las decisiones proponiendo estrategias, políticas lineamientos curriculares,

normas y leyes que permita regular el trabajo y disciplina para mantener una labor compartida y solidaria; pero en la organización debe estar al frente un líder democrático que oriente, guíe sea optimizador de ideas renovadores que se involucre con la comunidad educativa, en este caso estamos hablando de un gerente educativo llamado director/a o rector/a que es la cabeza de la organización. En la organización institucional se expresa la responsabilidad que asume cada docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje y permite con el aporte de todos los educandos brindar una buena imagen de la Institución y la autoridad que está al mando debe estimular a la consecución de dichos logros.

Por otro lado se debe hacer referencia a lo que se conoce como institución que según las autoras: Borja Germania y Pazmiño Aracely (2006) aclaran que “Es un complejo de interacción social, que inicia cuando se siente la necesidad de que algo debe ser institucionalizado y que continúa hasta que lo se genere se transforme en una práctica educativa innovadora y logre el apoyo continuo mientras esté vigente” (p.46). Se puede deducir que la institución es el espacio en que se desenvuelve sus actores: autoridades, docentes, personal administrativo, estudiantes y padres de familia quienes buscan alcanzar una educación de calidad a través de nuevas prácticas, procesos y actividades educativas que inviten a los aprendizajes de todos/as sus integrantes la interacción entre todas la partes involucradas.

En el país con las reformas educativas vigentes por el Ministerio de Educación ha propuesto los niveles desconcentrados con la finalidad de ofrecer una mejora atención a las instituciones educativas de todos sus niveles; al respecto se debe hacer mención que son los niveles territoriales en los que se gestionan y ejecutan las políticas educativas definidas por el nivel central. Están conformadas por los Niveles Zonales que son los encargados de la planificación y coordinación de las acciones de los distritos educativos; por otro lado los distritos son los encargados del control del uso de los recursos y asesoramiento educativo en las instituciones educativas del territorio y los circuitos constituyen el conjunto de instituciones educativas públicas, particulares y fiscomisionales dentro de un espacio territorial delimitado. Al respecto es indispensable aclarar que existen diferentes tipos de instituciones educativas en nuestro país, que según Ministerio de Educación (2012) en la Ley Orgánica de Educación Intercultural en el CAPÍTULO SÉPTIMO DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS, determina los siguientes tipos de Instituciones:

Art. 54.- Instituciones educativas públicas.- Son fiscales o municipales, de fuerzas armadas o policiales. La educación impartida por estas instituciones es gratuita, por lo tanto no tiene costo para los beneficiarios. Su educación es laica y gratuita [...].

Art. 55.- Instituciones educativas Fiscomisionales.- Son aquellas cuyos promotores son congregaciones, ordenes o cualquiera otra denominación confesional o laica. Son de carácter religioso o laica, de derecho privado y sin fines de lucro, garantizando una educación gratuita y de calidad [...].

Art. 56.- Instituciones educativas particulares.- Están constituidas y administradas por personas naturales o jurídicas de derecho privado podrán impartir educación en todas las modalidades, previa autorización de la Autoridad Educativa Nacional y bajo su control y supervisión. La educación en estas instituciones puede ser confesional o laica [...] (p.p.86-87).

En conclusión se puede destacar que la organización institucional es el pilar fundamental para mantener viva la buena imagen del centro educativo, donde todos sus miembros deben trabajar en hegemonía y que en la actualidad tiene como meta principal alcanzar los objetivos educativos a través de prácticas institucionales: monitoreando, evaluando las actividades y proyectos permanentes que debe permanecer en la estructura organizacional; estableciendo formas de trabajo integrado, democrático, reflexivo y armónico entre sus integrantes, bajo el liderazgo de su máximo representante de la Institución que debe ser carismático y democrático para la buena marcha de la organización institucional.

1.1.2.6 Políticas educativas.

La formación inicial de docentes y otros profesionales educativos del Ecuador ha tenido grandes dificultades por historia sin ser atendidas sus necesidades de preparación y calificación profesional debido a que los gobiernos anteriores no asignaba recursos suficientes para atención a aquellas debilidades; ante ello y con la consulta del Plan Decenal de Educación se implementó como política de Estado ir incrementando cada año el presupuesto para educación y de dentro de ello se estipula para capacitación formación del docente. A esto se suma la disposición legal enmarcada en la Constitución de la República donde procura resolver este problema y en su disposición transitoria vigésima de la Asamblea Nacional (2008) señala que “El ejecutivo creará una institución superior con el objetivo de fomentar el ejercicio de la docencia y de cargos directivos, administrativos y de apoyo en el sistema nacional de educación. La autoridad educativa nacional dirigirá esta institución en lo académico y financiero [...]” (p.252). Al respecto se establece la creación de una institución superior especialista para la formación de educadores denominada U.N.A.E (Universidad Nacional de Educación) con esta creación se garantizará una educación de calidad en la formación de nuevos docentes y con criterios homogéneos en lo académico, investigativo, pedagógico y didáctico.

Uno de ellos es el proyecto de actualización de maestros, mediante, la aplicación de las técnicas y procedimientos más avanzados. Tal como lo estipula en el Capítulo Tercero del

ESCALAFON DEL DOCENTE, art. 112 de la L.O.E I Ministerio de Educación (2012) sobre el Desarrollo Profesional considera que es “un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación [...] que además conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias” (p.35). Con esta propuesta que está ejecutando el Ministerio de Educación con el “Sí Profe” Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo encargada de la formación continua dirigida a los docentes fiscales y fisco misionales desde el año 2008 ha constituido en un derecho y obligación de todo docente y en una responsabilidad de las administraciones educativas y de los propios centros educativos actualizar la pedagogía y didáctica de los educadores aún más de los que inician en esta ardua tarea de enseñar, permitiendo el desarrollo flexible de planes de reforma como el que lleva adelante una red de colegios mediante convenio entre el Ministerio y la Universidad Andina Simón Bolívar.

Ante una necesidad imperiosa en el nuevo siglo de revolución tecnológica y del conocimiento, surge en nuestro país El Centro de Educación Continua del IAEN (Instituto de Altos Estudios Nacionales) se pone en vigencia a partir del 2011 bajo su cargo la formación e instancia, altamente eficiente de capacitación y educación continua, para las y los servidores públicos, apoyada en el uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación con cobertura nacional. Así pues la última etapa de cambios institucionales arranca en abril de 2008 en que el Gobierno del Presidente Rafael Correa, a través del Decreto Ejecutivo N° 1011 amplía la misión del IAEN para que opere como la Escuela de Gobierno y Administración Pública del Estado y como un centro especializado en análisis estratégico.

Con esta políticas educativas reformatorias se aspira a contribuir al desarrollo educativo, sin olvidar que es una inversión y no un gasto, porque se está viendo resultados favorables en cuanto a la calidad y calidez educativa; haciendo referencia un poco de historia, anteriormente los docentes que ingresaban al magisterio no siempre cumplían con los requisitos básicos necesarios, en parte porque el marco legal no los especificaba con suficiente precisión. La Constitución cambia radicalmente este modelo al disponer, en su artículo 228, que tanto el ingreso al servicio público como el ascenso a la promoción dentro de la carrera pública, se deberán hacer siempre mediante concurso de méritos y oposición pero de manera transparente esa es la gran diferencia, para lo cual el docente que desea concursar debe estar preparado, innovado y sujeto a trabajar con mística y profesionalismo.

Por último se concluye que la práctica docente y profesional permanentemente nos invita a reflexión y aun riguroso análisis de nuestro quehacer educativo, en cuanto a sus concepciones y acciones docentes, de las intersecciones que se promueve en el aula, los métodos y procedimientos de formular, recrear y compartir el conocimiento, todas estas acciones lo experimenta el docente en los cursos de formación; a más de aquello van compartiendo experiencias significativas con otros docentes; de ahí que es un acto urgente asistir a estos eventos de capacitación ya que es un acto urgente y emergente orientar dicha acción pedagógica para contribuir al proceso de cambio de la educación, que hoy todos reclamamos y necesitamos, adoptando políticas, objetivos y estrategias para una educación innovadora que está en auge en pleno siglo XXI.

1.1.3. Características del desempeño del docente

En el pasado, el Sistema de educación pública no contaba con un sistema educativo de formación profesional de calidad dirigido a la actualización profesional de los maestros, pues el que existía estaba basado en la oferta disponible de cursos en su mayor parte poco pertinentes y de escaso rigor académico; además los que organizaban este tipo de eventos eran de carácter lucrativo, que en la mayoría de casos eran costosos e impedía a los docentes capacitarse y cuando lo hacían eran con la finalidad de ascender de categoría; además, se daba mucho énfasis a la asistencia a estos cursos, esto hacía que los docentes no le den la importancia del caso a lo tratado en los mismos, ya que, solo les importaba recibir un certificado que abalice el número de horas asistidas; siendo esta la triste realidad de antaño. A consecuencia de esto, muchos docentes no tenían la oportunidad de desarrollarse profesionalmente, con los consiguientes resultados deficientes en su desempeño en el aula.

El profesor es la pieza clave de todo el sistema educativo. El nuevo papel de la educación y el conocimiento en la sociedad supone *redefinir también el papel de los educadores*; por lo que hoy las características que debe reunir el docentes es múltiple y compleja, pues se les van asignando misiones que la sociedad o la familia exigen; para lo cual deben contemplar características innovadoras que según el autor Freeman (1993), señala las siguientes condiciones:

- Competencia pedagógica.
- Madurez y estabilidad emocional.
- Conocimiento de la materia que debe enseñar.
- Comprensión de los procesos de desarrollo del educando.
- Preocupación y respeto hacia las personas de los alumnos.

- Capacidad de adaptación al equipo docente.
- Toma de conciencia de escuela, situada en un marco social.
- Espíritu abierto y dinámico (p.204).

Pero no basta con quedarnos con listas exhaustivas de virtudes, que el maestro debe poner al servicio de las capacidades del estudiante, sino más bien ir al fondo del problema que deteriora la identidad de los docentes: su desmotivación, la pérdida de sentido y prestigio social de su trabajo, la falta de puntos referenciales e los criterios y valores, la incertidumbre del futuro de sus metas actuales. Por este motivo, la formación y actualización psicopedagógica, como propone a una formación constructivista el autor Coll (1995) “dar nuevos recursos al maestro para poder comparar materiales curriculares, para elaborar unidades didácticas. Paralelamente, aporta criterios para comprender lo que ocurre en el aula; por qué un alumno no aprende, por qué esa unidad cuidadosamente planificada no funcionó” (p.20). Por cuanto la responsabilidad en su desempeño no solo puede limitarse a la docencia, sino que ha de actuar sobre el conjunto de su personalidad para lograr una formación en todas sus dimensiones como el de orientar, planificar, socializar, dinamizar, organizar, seleccionar y elaborar recursos para la evaluación, sin olvidar que todo docente debe tener un sentido de pertenencia como miembro de la comunidad y de la institución a la cual representa, ahí está el éxito del desempeño profesional.

Finalmente se mencionará con mayor profundidad otras tipologías sobre el desempeño del docente desde un enfoque sobre los nuevos desafíos educativos; tal como destaca el autor Tedesco (1995) quien hace referencia a las siguientes características:

- a) Fortalecer los ámbitos donde tiene lugar la formación básica. Esta formación básica demanda mayores niveles de profesionalidad, especialmente pedagógica.
- b) La evolución acelerada del conocimiento precisará estar muy cerca de donde se produce y se utiliza el conocimiento. Se prefiguran dos sectores docentes: los “docentes básicos” encargados de la formación de la estructura cognitiva y personal, y los “docentes especializados” responsables en la formación en determinados campos.
- c) Militancia y compromiso de los docentes con los objetivos de la tarea educativa. Participara El educador debe sentirse plenamente implicado en el equipo docente, desde la elaboración de proyectos educativos hasta la gestión, negociación, enseñanza, evaluación, investigación, etc.
- d) Debe promover la innovación, rompiendo el inmovilismo con compromisos concretos y participación activa en los dominios de su especialidad.

- e) en la elaboración de proyectos del centro, adhesión a sus principios y entrega en la tarea de formar la persona de los alumnos en el marco de una propuesta democrática implica asumir los valores de la democracia en forma activa (p.165).

En conclusión las características del docente se compagina con la realidad que enfrenta la sociedad y los estudiantes; por ello es indispensable que el maestro moderno cambie de paradigma educativo por un renovador el que le permita desarrollar potencialidades como: el autoestima, en la capacidad para asumir responsabilidades, con sus ricas facetas de investigador; intelectual, critico, creativo, transformador, buen comunicador, entre otros. La realidad educativa configura estos rasgos personales para un buen desempeño del docente.

1.1.4 Desafíos del desempeño del docente

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

La importancia de la educación en la formación futura de las personas y de la sociedad, merece todos los esfuerzos. El centro de atención está en el docente: su perfil, función y su relevancia se hacen cada día más imprescindibles. Se requiere, naturalmente, que los docentes tengan la posibilidad de desarrollarse profesionalmente y en ese sentido debe existir un respaldo legal sustentada en la propuesta de la Asamblea Nacional (2008) en el Título VII del Buen Vivir, en la Sección Primera de Educación, en su artículo 349 dispone:

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 (p.203).

Para cumplimiento a lo establecido en la carta magna, el Ministerio de Educación en el año 2012 implantó la política educativa de los estándares del desempeño del docente que son los que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano, que están encargados de guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar, para tomar decisiones en cuanto al apoyo y asesoría en la formación inicial y continua. Según lo estipula el Ministerio de Educación (2012) en:

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 una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizaje declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el bachillerato.

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

Por ello los estándares:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir.
- Respeten las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y nacionalidades.
- Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas.
- Contribuyan al mejoramiento al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidas por el Ministerio de Educación (p.10).

Por lo tanto, las perspectivas desde las que debemos contemplar desempeño del docente son diversas según lo mencionado anteriormente; para complementar lo citado es necesario hacer referencia a un especialista en educación como Tébar (2003) quien considera que existen cuatro enfoques formativos:

- a) Formación académica, en su doble vertiente enciclopédica u comprensiva de transmisión y asimilación de conocimientos.
- b) Formación técnica, vista como modelo de entrenamiento, como preparación para la toma de decisiones, para los conocimientos profesional. Encontramos aquí una dimensión fundamentadora para hacer del maestro un investigador con bases firmes en una formación universitaria especializada.
- c) Formación práctica que capacite al educador para una actividad compleja, en la que interactúe múltiples agentes en los más diversos escenarios y con un proceso que evoluciona a través del tiempo de forma imprevisible.
- d) Formación para la construcción social de la persona. Un enfoque enraizado en las bases mismas de la educación y en las finalidades últimas de todo proceso educativo: que el educando sepa darse un proyecto de vida, con actitudes, valores y destrezas que le permitan adaptarse a las situaciones laborales y sociales imprevistas (p.16).

Por lo expuesto se puede concluir que para un pleno desarrollo profesional, el docente debe recorrer un largo proceso preparatorio; en primera instancia seguir la carrera por vocación, con una formación académica donde adquiera conocimientos relacionados con la pedagogía y didáctica; luego aplicar lo aprendido en su labor educativa denominada praxis, en este aspecto juega un rol importante la experiencia de enseñar, finalmente determinar su misión y visión profesional; que no es otra cosa que formar educandos para enfrentar los problemas de la vida, sociedad; exhibiendo sus habilidades, destrezas, valores, actitudes y competencias de las enseñanzas adquiridas en la escuela por parte de su docente, solo se puede evaluar los resultados de la práctica profesional del educador cuando sus estudiantes en un futuro muy cercano alcance sus metas anheladas.

1.1.4.2 Relación familia, escuela, comunidad.

El tema de familia, escuela y comunidad es inagotable y en la medida de la vivencia con padres, hijos/as y maestros se van planteando nuevas propuestas educativas con los involucrados en la educación que cuya alternativa es hablar de comunidad educativa y que cada vez se va acentuando en nuestro medio, ya que en el siglo pasado solo se hablaba de educación en términos específicos que labor es del maestro, paulatinamente se fue involucrando a sus participantes como a los padres de familia y estudiantes; mejorado ese compromiso al hablar de educomunidad o comunidad de aprendizaje donde se hacen responsables de la educación internamente: autoridades, educadores, padres de familia, estudiantes pero se extiende externamente hasta involucrar al barrio o comunidad en que se asienta la institución educativa; por lo anotado se puede inferir que la educación del presente siglo es un compromiso serio de todos para contrarrestar los problemas sociales que enfrenta la niñez y juventud actual .

Por lo tanto la educación es importante, no sólo como uno de los modos instrumentales de la cultura que permite al individuo a desarrollarse en el proceso de la socialización, sino también es considerada como un proceso vital, complejo, dinámico y unitario que debe descubrir, desarrollar y cultivar las cualidades del educando, formar integralmente su personalidad para que se sustente así mismo y sirva a su familia, la nación y si fuera necesaria a la humanidad. Al respecto el autor Rodriguez, (2005) señala:

“Para dar inicio a una educación comunitaria es indispensable elaborar proyectos colectivos, como un trabajo en equipo en la escuela, o acciones benéficas dentro de la comunidad, un barrio...cuando se ponen en marcha este tipo de proyectos, el compromiso, la reciprocidad y la solidaridad son fundamentales para conseguir un objetivo común. Cada uno ofrece su apoyo y de este modo se realiza como persona, pero también colabora para que la comunidad o el grupo avance y crezca” (149).

En correspondencia a lo anterior, es fundamental rescatar que una comunidad solidaria es una sociedad donde todas las personas son consideradas valiosas, quienes respaldan las decisiones de mejorar la calidad educativa de su comunidad a través de la implementación de proyectos colectivos; no se debe olvidar que un centro educativo bien protegida por la comunidad entera tendrá buenos réditos en la formación de los educandos porque van a tener todo lo necesario para contribuir hacia una educación de calidad y calidez , además con estas acciones se están practicando valores como la solidaridad, sirviendo de ejemplo de

generación en generación. De allí que tiene importancia la educocomunidad con actitudes solidarias donde prevalece la unión y la fortaleza, con un sentido de pertenencia hacia su comunidad.

Para complementar el presente estudio, es necesario conocer cómo se encuentra la realidad educativa ecuatoriana en cuanto al aporte de la comunidad educativa, bajo el principio del Buen Vivir tal como expresa el Grupo Santillana (2010) determina que:

“La comunidad educativa constituye una totalidad orgánica, en cuyo seno la vida, las capacidades, los intereses y las expectativas de cada miembro se encuentran con las vidas, las capacidades, los intereses del conjunto. Estos se interrelacionan y generan interdependencias con la naturaleza y la sociedad. Bajo el concepto del Buen Vivir, a todos les corresponde ejercer sus propios derechos y responsabilidades considerando los derechos <<todo natural y social>> Los distintos actores de la comunidad educativa intervienen integralmente. Cada uno acude al proceso educativo y de aprendizaje con sus propios bagajes, aportes y necesidades” (P.P. 16-17).

Ante lo expresado, en la Educomunidad es indispensable que cada miembro se dedique a realizar su trabajo muy bien, además, como una regla fundamental, cada sujeto debe cooperar con los demás actores para realizar, de manera integral e integrada, el conjunto de las tareas educativas, para que los resultados sean mayores e impacten a las autoridades y los docentes, como en los estudiantes, sus familias y comunidad en general. La primera tarea sería de interés común es educar a la comunidad para que sea feliz y sus miembros puedan desarrollarse a plenitud como seres humanos y la segunda regla básica sería trabajar conjuntamente en torno a la construcción y fortalecimiento constante de un proyecto común de educación, ajustado a las necesidades e interés de la comunidad con sinergia positiva es decir en cooperación para alcanzar logros de excelencia educativa.

Por otro lado, se enfatiza que para el buen desempeño de la comunidad en beneficio de la educación, es necesario conocer tres realidades que según Murillo (2004) considera:

- a) fundamental de la sociedad y su papel es relevante en la formación de la niñez y juventud, es en ella que se aprende valores como el amor, el orden, la constancia, el gusto por las cosas, Medio Social. Es el grupo social al cual pertenece y se interactúa, influye enormemente en la formación de la personalidad, por cuanto las personas asimilan las características que ofrece: Así las pandillas juveniles, entonces se concluye que el medio social influye en la persona; a la vez orienta a la participación social.
- b) Medio Económico. La pobreza o riqueza que vive una persona incide en la formación de su personalidad desde la edad más ínfima, porque produce frustración o satisfacción en el logro de las metas que pretende alcanzar; así la pobreza puede convertirse en estímulo para lograr la superación.

- c) Medio Familiar.- La familia es el núcleo además es la primera escuela de vida y de la educación (p.18).

Por último se hará referencia a la labor de la familia como parte de la comunidad y su participación educadora, como se manifestó anteriormente la familia es el núcleo central de la socialización primaria porque es en ella que los niños/as aprenden roles sociales que luego le proporcionan un status social. La función educadora de la familia; por tanto, exige que los padres, madres cumplan un papel importante en el seno familiar, porque es ahí donde se inicia el desarrollo de la sociabilidad humana. Tal como expresa el autor Taylor (2004) especialista en Psicología infantil y juvenil destaca:

“¡Ser padre! ese es su trabajo y esa es la relación que tiene con su hijo. Si asume su papel de padre o madre, el niño aceptará más fácilmente su papel de hijo. Ser amigo de su hijo...lo que realmente no es su trabajo...porque el niño además de sus obligaciones, tendrá la responsabilidad añadida de tener una relación de <<igual a igual>> con usted. Saber que usted es el padre y que él es el hijo establece límites, funciones, y responsabilidades claras que le permiten hacer su trabajo...ganar cada vez más independencia respecto a sus padres” (pp.212-213).

En correspondencia con lo citado e interpretado las versiones de diferentes aportes de expertos relacionados con el tema en estudio, se puede inferir que la labor de la familia representada por el padre o madre es el pilar de fortaleza para que sus hijos/as se encaminen por el logro de deberes y responsabilidades dentro de su hogar, escuela y sociedad como expresa Taylor que los padres deben tener límites con sus hijos, lo que hace notar que los progenitores debe ser equilibrados en la hora de actuar, es decir darles amor, cariño y confianza sin exageración y de igual manera no ser muy autoritarios al darles responsabilidades, ya que si se mantiene ese equilibrio se logrará que los infantes maduren con rapidez y lleguen a ser independientes de sus padres.

Concluyendo que la educomunicación es un término asociado en la educación moderna, que permite motivar a todos los miembros de la comunidad educativa tomar acciones y decisiones que garanticen una educación de calidad y calidez, ante las circunstancias globales que deben enfrentar la niñez y juventud actual como: la pobreza, el desempleo, la violencia entre otras manifestaciones sociales, por lo que es urgente actuar con proyectos colectivos que involucre a toda la comunidad educativa para enfrentar a los desafíos de la sobrevivencia, mejorando la relación entre padres-educandos y educadores trilogía ejecutadora de buenas acciones que encaminan a encontrar mejores horizontes en armonía.

1.1.4.3 Fundamentación de la práctica docente.

La necesidad de una excelente práctica docente en la labor cotidiana, recae en la atribución de planificar y preparar clases estimulantes, cálidas y orientadas a la participación activa de los educandos, tal como le considera el autor Izquierdo (2000): “Es donde el docente es capaz de concebir su rol como orientador de aprendizaje, para lo cual es indispensable utilizar la didáctica, que es una rama de la pedagogía y se refiere a los métodos y medios para cumplir los objetivos de la educación”(p.61). Deduciendo que el rol del maestro contemporáneo es convertirse en el mediador de los aprendizajes, es decir salir de lo tradicional, ese el fin que persigue la nueva Reforma Educativa ecuatoriana; que es un deber de la familia, la comunidad, las instituciones sociales y los sistemas educativos. Lo ideal en una sociedad educadora sería que estos procesos sean coherentes y complementarios para toda su vida digna de felicitar el accionar del educador por el deber cumplido, hacia allá se proyecta la nueva política educativa ecuatoriana.

Por último se concluye que la práctica docente y profesional permanentemente nos invita a reflexionar y a realizar un riguroso análisis del quehacer educativo, en cuanto a sus concepciones y acciones docentes, de las intersecciones que se promueve en el aula: métodos, procedimientos, recrear y compartir el conocimiento. Estas acciones lo experimenta el docente en los cursos de formación; además se comparte experiencias significativas con otros docentes, se debe estimular al gremio asistir a los eventos de capacitación de la acción pedagógica para contribuir al proceso de cambio de la educación implementando nuevas políticas, objetivos y estrategias para una educación innovadora que está en auge en pleno siglo XXI.

Existe evidencia a nivel mundial que sugiere que los países que cuentan con estándares de aprendizaje, es decir, con descripciones explícitas de lo que los estudiantes deberían *saber y saber hacer* en cada nivel de su escolaridad, tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos, así pues en una versión del informe McKinsey tomada del autor Moushed (2010) aclara sobre “la calidad de los sistemas educativos confirman que tener estándares educativos es un estrategia necesaria para el mejoramiento de un sistema educativo, sin importar cuál sea su nivel actual de calidad [...]” (p.128).

Ahora es necesario realizar un diagnóstico sobre la realidad educativa en nuestro país: no ha tenido definiciones explícitas y accesibles a la comunidad educativa acerca qué es una educación de calidad y cómo avanzar hacia ella; ha sido muy limitante los acuerdos nacionales sobre que desempeños se deberían esperar de los profesionales de la educación, ni cómo debe

funcionar óptimamente las instituciones educativas, inexistencia de un perfil de salida mínimo común para la formación inicial de los docentes que las universidades y los institutos pedagógicos pudieran tomar como base para preparar sus currículos, otra consecuencia es la falta de claridad acerca de cuáles son los aprendizajes básicos comunes que deberán conseguir todos los alumnos. Concluyendo este punto que cuando se aplique los estándares tendremos descripciones claras de lo que queremos lograr y podremos trabajar colectivamente para el mejoramiento del sistema educativo.

Haciendo referencia en la parte final del párrafo anterior es indispensable aclarar cómo lograr la calidad educativa en el Ecuador, para lo cual nos apoyaremos en un documento oficial emitido por el Ministerio Educación (2011) donde se considera que: “Un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad. Equidad en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real para el acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, así como su permanencia y culminación en dichos servicios” (p.67).

Por lo tanto, de manera general, nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

1.2. Gestión Educativa

1.2.1 Definiciones de Gestión Educativa

Hoy en día hablar de gestión es sinónimo de guía, dirigencia, liderazgo dentro de una organización para la consecución de fines y anhelos comunes, capaz de contribuir a un mundo mejor y más pacífico, donde el cliente se sienta satisfecho del servicio que oferta el talento humano de la Institución u organización dentro del plano de efectividad, eficiencia y rentabilidad entre las partes involucradas en el proceso administrativo. Para tal aclaración es fundamental citar algunas definiciones de diferentes autores; tal es el caso de la autora Mosquera (2012) especialista en diagnóstico educacional quien señala que: “Son procesos que describen una buena práctica de gestión institucional que contribuyen a que los estudiantes logren los aprendizajes esperados y para que contribuyan al desarrollo profesional docente y directivo permitiendo que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal” (p.11). Concluyendo que el sistema educativo enfrenta el desafío de ofrecer una educación de calidad a todos los sectores de la población ecuatoriana. En este esfuerzo nos corresponde un nuevo rol: como el

de ser motivadores, dinámicos, orientadores de procesos de aprendizajes significativos para el cumplimiento cabal de los manifestado es urgente de un cambio radical del estilo de gestión.

Ante los cambios en las organizaciones es cada vez más dinámico, la globalización, la competitividad, los avances tecnológicos, la nueva normativa y reformas ha hecho que hoy en día la gestión educativa se desarrolle a través de propuestas innovadoras en que implican comprometimiento y cambios sustanciales en su organización y gestión. Según el autor Domening (2007) considera que gestión es “el modo de conducir la organización mediante la participación activa y el continuo desarrollo de todo el personal. Hacer pequeñas cosas, mejor, resuelve constantemente pequeños problemas consiguiendo hitos cada vez más altos” (p.2). Infiriendo que la gestión está de boga para aquellos administradores contemporáneos quienes son los visionarios de ver a futuro a su organización o institución en lo más lejos posible con grandes éxitos, por eso hoy todos somos administradores y buenos gestores de la excelencia educativa y que solo la historia reconocerá nuestras acciones dejadas a las presentes y futuras generaciones serán los testigos vivos del trabajo pedagógico.

Por otro lado ante los problemas educativos que persiste con el modelo tradicional donde el máximo representante de las Instituciones aún impera el término de “jefe” quien es el encargado solo de ordenar, siendo autoritario en sus decisiones; cuestiones que fueron mal vistas por la sociedad, ante estos cuestionamientos en la educación contemporánea aparece la función del gestor educativo que es sinónimo de “líder” expresión de orientador, guía, emprendedor de cambios; que según el autor Correas (2003) considera que:

Es un buen gestor del tiempo y las acciones los que conducen a la consecución de los objetivos, es capaz de elaborar y gestionar presupuestos y de hacer seguimiento de las finanzas. Un gestor sabe, que dirigir es organizar, es decir, sabe crear estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal cualificado y definir con claridad perfiles y roles, facilitar los recursos para que el personal trabaje con sentido de logro. Además controla los procesos, hace seguimiento a los planes y estrategias para reconducir las acciones” (pp.2-3).

Se concluye que el gestor educativo tiene como función de vigilar los intereses comunes de la comunidad educativa a la que representa con honestidad, capacidad de gestión, ser un planificador de innovaciones pedagógicas y administrativas, siendo visionario en conseguir los mejores recursos para la buena marcha educativa, involucrándose con su organización para tomar las mejores decisiones que encaminen el progreso de la Institución a al cual representa, esa es su misión.

1.2.2 Características de la Gestión

Para una correcta gestión del talento humano, recursos, administrativo y pedagógico se requiere de una variedad de compromisos y acuerdos entre los estamentos involucrados con el sistema educativo que tienen como meta en común, el de contribuir al desarrollo educativo a través de la participación activa de toda la comunidad y sociedad. Para lo cual se ha planteado algunas características de los Estándares de Gestión Escolar que según la propuesta del Ministerio de Educación (2012) la constituyen:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir.
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades.
- Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas.
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y las disposiciones establecidas por el Ministerio de Educación (p.6).

Para el efecto presenta las siguientes dimensiones que debe contemplar la estructura de la gestión escolar:

- **Planificación Estratégica.** Que viene a constituir la Organización.
- **Administrativa.** Que contempla: los lineamientos normativos, talento humano, recursos físicos y didácticos, sistema de información y comunicación.
- **Pedagogía curricular.** Que tiene que ver con la gestión de aprendizajes, tutorías y acompañamiento.
- **Convivencia escolar y formación ciudadana.** Que representa a la formación integral para la vida escolar y comunitaria y servicios complementarios.
- **Relación del centro educativo con la comunidad.** Con programas de redes de trabajo.

De igual forma el Ministerio Educación (2011) destaca que: “Una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Considerando este concepto de calidad educativa, un directivo de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas tanto en la institución como a través de la formación de estudiantes” (p.10). Según la nueva propuesta educativa lo que pretende es optimizar a los gestores educativos para que coadyuve en la formación integral de los educandos para reformar una sociedad más justa, equitativa, democrática y solidaria; ese es el deber del gestor u orientador que motive a sus docentes a alcanzar las metas trazadas por el sistema educativo.

Además Ministerio de Educación (2011) menciona las siguientes características de un buen directivo desde el punto de vista de su desempeño y normado en los estándares de calidad:

¿Qué hacen los mejores directivos?

Las prácticas de los mejores directivos se pueden categorizar en las siguientes cuatro áreas: liderazgo, gestión pedagógica, gestión de talento humano y recursos, y clima organizacional y convivencia escolar. Ahora expondremos en qué consiste cada uno de ellos:

Liderazgo.

- Definir la visión, los valores y determinar altas expectativas con el fin de suscitar el trabajo hacia objetivos comunes.
- Inspirar y liderar innovaciones desde fuertes convicciones acerca de la educación.
- Compartir el liderazgo (involucrar a la comunidad educativa en el diseño y la implementación de decisiones, y generar un sentimiento de comunidad y (cooperación).
- Tener conciencia de los logros y fracasos y lo que ocurre en la escuela, y utilizar la información para manejar problemas potenciales y actuales.
- Adaptar su liderazgo a las necesidades de la situación y aprender de la disensión.

Gestión pedagógica.

- Establecer y comunicar objetivos de aprendizaje, estándares y expectativas junto con la comunidad educativa Involucrarse en el diseño y la implementación de currículo, instrucción y evaluación.
- Evaluar la efectividad de prácticas escolares y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes.
- Evitar que los docentes realicen tareas que puedan distraerlos de la enseñanza.
- Proveer a los profesores los materiales necesarios para la ejecución exitosa de su trabajo.

Gestión del talento humano y recursos.

- Promover el desarrollo profesional y aprendizaje del personal de la institución y su propio desarrollo.
- Gestionar por el bien de la institución con las autoridades.
- Seleccionar y utilizar los recursos de manera eficaz.
- Mantener y mejorar la infraestructura escolar.

Clima organizacional y convivencia escolar.

- Celebrar los logros individuales e instituciones.
- Establecer reglas, procedimientos y rutinas.
- Garantizar un ambiente según a los principios y valores del Buen Vivir.
- Promover la formación ciudadana e identidad nacional.
- Establecer excelentes lazos comunicativos e interacciones de calidad con la Comunidad educativa (pp.11-12).

Por lo expuesto la revolución educativa vigente en el país aspira que se cumpla con los estándares de desempeño del gestor o directivo el de ser competente; es decir, donde las prácticas de gestión y liderazgo deben estar positivamente correlacionadas con el buen

desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes. Estas acciones fructíferas serán reconocidas por su comunidad y sociedad en general. Fomentando competencias internas para lograr que todos los miembros lo hagan bien desde la primera vez, pues se trata de eliminar los errores, antes de que se presenten, enmarcados en la capacitación, la disciplina y el liderazgo.

1.2.3 Tipos de Gestión

El tipo o modelo de gestión es una respuesta importante para iniciar una nueva etapa de desarrollo educativo: Si queremos una educación de calidad, necesariamente se debe desarrollar procesos y resultados que se desarrollan en procesos colectivos que permitan potencializar a cada uno de los actores internos como externos. El modelo de gestión entonces se constituye en un sistema de construcción, seguimiento, control de procesos y resultados que se desarrollan con la participación consciente y activa de todos los actores de la institución. Tiene como propósito el sistema educativo elevar la calidad de educación. Ante el cambio radical que enfrentan los centros escolares en todos sus niveles, la educación centrada ante estas necesidades y posibilidades de los estudiantes y construida como un proceso alternativo, flexivo, democrático y participativo que comprometa a la institución, familia y comunidad. Ante tal situación varios autores han dado su aporte para construir un apropiado modelo de gestión que más adelante analizaremos algunas de sus posturas.

1.2.3.1 Modelo Burocrático clásico.

Es uno de los modelos de mayor arraigo en la teoría organizativa. La fundamentación doctrinal de este modelo pero antes de comenzar a explicar la burocracia se debe aclarar la diferencia entre los grupos y las organizaciones. Los grupos se caracterizan por ser de menor tamaño que las organizaciones; los individuos de un grupo actúan entre sí de manera informal, cosa que no ocurre en las organizaciones; y en los grupos las metas frecuentemente no están establecidas expresamente como ocurre en las organizaciones. Un ejemplo de grupo es un grupo de amigos y de organización es una empresa. Debido a estas diferencias podemos decir que una organización formal es una asociación de personas regidas por reglas de actuación precisas y expresamente diseñadas para conseguir sus objetivos específicos.

Las organizaciones formales modernas se caracterizan por poseer una estructura racional y especializada de las distintas funciones, actividades y la orientación de objetivos precisos. Este modelo burocrático según el autor quien es un maestro universitario en su compilación de información Cadena y Hernández (2006). Distingue los siguientes elementos básicos:

- a. Principio de Jerarquía orgánica y de niveles de autoridad que aseguren una completa supe ordenación y subordinación entre los miembros de una organización entre los miembros de una organización. Se trata de un principio de coherencia y unidad a toda la organización.
- b. Un cuadro de competencias, diferenciación de roles y funciones, un ámbito de actuaciones regladas, objetivas, impersonales, reguladores de conducta del grupo, fijadas para cada uno de los niveles de autoridad.
- c. Un ejercicio personalizado de las funciones, con cualificación, especialización y desempeño de la actividad.
- d. Un aparato o estructura de organización planificados según líneas generales de actuación estables e imparciales, que reduzcan los factores individuales e irracionales donde lo esencial es el conjunto de roles.
- e. Racionalización y formalización son las dos dimensiones características del modelo burocrático clásico, en este sentido la organización debe existir una naturaleza legal, normativa, de forma que los principios y procedimientos, adoptan la significación de técnicas jurídicas (p.82).

Se puede concluir que este modelo de gestión fue la iniciadora de encontrar alternativas para mejorar, ordenar la efectividad y rendimiento de la organización con leyes, división de trabajo por desempeño y especialidad del talento humano, dando resultados positivos para mejorar la rentabilidad de las empresas. Tal como lo expresa Lozano (2008): “Los objetivos que se buscan con estas características es la máxima eficiencia con el menor costo posible, esto tuvo su correspondencia en el mundo laboral, las teorías del Taylorismo, organización científica del trabajador; y en las cadenas de montaje de las fábricas de Ford, Fordismo” (p.34).

1.2.3.2 Modelo Gerencial.

El modelo gerencial, ofrece un conjunto de técnicas de carácter práctico al servicio de la dirección, para incrementar la eficiencia de las organizaciones. No tiene finalidad política, ni pretensión científica; trata de un vasto e impreciso movimiento que elabora normas, prescripciones o criterios para la dirección, avalados por observaciones empíricas, juicios de valor o especulaciones, obtenidos de estructuras concretas de organización y de procesos operativos muy limitados. Al respecto el autor Cadena y Hernández (2006) señala que el modelo gerencial se basa en los siguientes principios:

- Definición de los propósitos y objetivos de cada actividad.
- Análisis de las unidades de tiempo necesarias para cada función.
- División y coordinación de tareas especializadas.
- Centralización, unidad de dirección y de las decisiones de control, por unidad de objetivos en resultados.
- Jerarquía, equidad, objetividad y estabilidad (p.83).

A lo manifestado se puede concluir que este modelo está centrado en el cumplimiento de los objetivos y el control de las actividades ejecutadas; en conclusión este modelo es muy rígido en

la verificación de resultados, cuando debería ser flexible para la consecución de grandes resultados de la organización, institución empresa.

1.2.3.3 Modelo centrado en el asesoramiento.

Este modelo se caracteriza por la orientación al profesor para que consiga su máxima eficiencia profesional, el desarrollo del currículo y la innovación de procesos. Según los autores Cadena y Hernández (2006) en su compilación hace referencia a los autores Glickman y Gordon quienes proponen el sub-modelo de orientación al profesor que es el primer eje del modelo centrado en el asesoramiento, se basa en tres supuestos:

- a. Los profesores se hallan en diferentes niveles de desarrollo profesional. Se distingue tres niveles de pensamiento o abstracción: bajo, moderado y alto.
- b. Los profesores, según el nivel, necesitan distintos modos de supervisión. Los de nivel bajo necesitan dirección, los de nivel alto necesitan escasa dirección y tienen un papel más activo en la toma de decisiones.
- c. El objetivo de la administración es incrementar la capacidad de cada profesor para que alcance un nivel más alto de pensamiento en su profesión, de modo que sea plenamente responsable de sus decisiones, con autonomía e independencia.
- d. El segundo eje del modelo centrado en el asesoramiento es el desarrollo del currículo de larga duración, como tarea fundamental del administrador, que contempla las siguientes tareas:
 - e. Asistencia técnica en la que se provee retroinformación individual.
 - f. Perfeccionamiento educativo. Facilita las oportunidades de aprendizaje a los profesores con sesiones de trabajo, entrevistas, estudios de caso, micro-enseñanza.
 - g. Desarrollo de currículo. El gestor facilita los cambios en el proceso de enseñanza aprendizaje y en cada uno de los elementos micro-curriculares, objetivos, contenidos, actividades, metodologías, recursos, evaluación.
 - h. Desarrollo del grupo. El gestor ayuda a los profesores para solución de problemas.
 - i. Investigación operativa. El gestor ayuda a los profesores a que autoevalúen su propia enseñanza.
 - j. El tercer eje es la innovación, este sub-modelo pone énfasis en la planeación, diseño, guía, estimulación, fijación de objetivos y manipulación de factores ambientales para promover cambios que mejoren el Proceso (pp.86-87).

Una vez que hemos analizado algunos modelos de gestión se puede inferir que al transcurrir el tiempo se ha puesto énfasis en el campo educativo luego de haber iniciado en el ámbito empresarial, sin embargo se comparte en ambos casos que el papel del gestor es fundamental para poner en marcha el cambio y ese camino se encuentra en las personas antes que en las instituciones, por lo que, se debe trabajar con el convencimiento de que los cambios importantes en el proceso educativo y en el currículo acontece en el interior actitudinal de las personas, solo así podremos iniciar una verdadera revolución educativa; y este último modelo de gestión analizado es el más idóneo para poner en práctica donde se evalúa el proceso

educativo desde diferentes puntos de vistas ya se didáctico, pedagógico, curricular, capacitación e innovación bajo la figura el gestor.

1.2.4 Ámbitos de gestión docente

1.2.4.1. *Ámbito de gestión legal.*

La labor del docente es sacrificada debe cumplir con un proceso continuo de aprendizajes relacionados con aspectos pedagógicos y didácticos, tales como: planificación, recursos, evaluación, secuenciación en tiempos, contenidos, estrategias metodológicas y el logro de los objetivos planteados, para el cumplimiento de los citado es indispensable la actualización profesional de los docentes e implementar en el aula la innovación de conocimientos a través de una correcta gestión al convertirse en mediador de aprendizajes y sobretodo poner atención prioritaria en los educandos que no alcanzan los logros de aprendizajes requeridos, ahí interviene la gestión del docente en el refuerzo pedagógico hasta optimizar mejores resultados en su rendimiento académico; a lo expresado en el documento oficial del Ministerio de Educación (2011) señala que “al tratar que hacen los mejores docentes , algunos autores han optado por un modelo que considera insumos (preparación del docente) procesos (prácticas docentes) que llevan a resultados (la afectividad del docente entendida como los aprendizajes estudiantiles)” (p.11). Infiriendo que este modelo es el idóneo para una correcta gestión del docente sustentada en tres indicadores: donde la preparación del docente es la base del éxito dentro del proceso de enseñanza de aprendizaje.

A lo mencionado es menester aclarar que la actuación del docente frente a sus metas, objetivos y resultados, deben ser evaluadas, lo cual permitirá definir el índice de gestión de la institución para medir su desempeño. Así pues en una revista experta en el ámbito educativo Guerrero (2006) define como el “resultado obtenido de confrontar las metas planeadas, los estándares y el desempeño logrado” (p.56). Se concluye que la acción de todo docente debe establecer gestiones gerenciales en el aula como es el caso de la ejecución de los Proyectos Pedagógicos de Aula (PPA), donde no se establecen criterios para su ejecución que vayan en beneficio de los alumnos, lo cual puede atribuirse a la falta de formación docente que pudiera obstaculizar el rendimiento académico de los alumnos.

Por otro lado el docente es considerado como determina otros autores como: Díaz, Barrigas y Fernández (2001) “como una persona encargada de conducir el proceso educativo el cual debe satisfacer, mediante su tarea educativa, las demandas y expectativas de la sociedad, promover y contribuir a la formación integral de ciudadanos que participen activa y responsablemente en

actividades que conduzcan al bienestar social e individual” (p.121). Para este acto educativos se debe ejercer el trabajo docente en el aula se necesita poseer una serie de destrezas que faciliten su labor docente, además los autores citados al principio del párrafo resaltan que se necesitan varios principios para desarrollar el trabajo gerencial siendo estos: planificación, mediación, ser estratega y evaluador. Por lo manifestado se deduce que la gerencia del docente se centra en el aprendizaje adquirido por los educandos; siguiendo un proceso permanente que inicia con una planificación previa, luego la aplicación de estrategias metodológicas idóneas para cada clase, resolución de conflictos y la verificación de resultados a través de una evaluación cualitativa y cuantitativa.

Algunas pautas que pueden ayudar a realizar una correcta gestión en el docente se puede mencionar las redactadas en el documento oficial y vigente del Ministerio de Educación (2011) el cual propone tres aspectos a considerar:

Preparación.

Conocer el área de saber que enseña.
Saber cómo enseñar la asignatura.
Saber cómo enseñar en general y cómo aprenden las personas.

Prácticas relacionadas a los estudiantes.

Diseñar clases afectivas que organizan en unidades coherentes de aprendizaje.
Planificar para hacer uso efectivo del tiempo con el fin de maximizar el aprendizaje.
Seleccionar y utilizar recursos, equipos y materiales de manera apropiada.
Establecer y comunicar objetivos de aprendizaje.
Monitorear el progreso y logro de los estudiantes (evaluación y retroalimentación).
Asegurar adecuadas experiencias de los aprendizajes.
Guiar el desarrollo de hábitos de estudio que favorecen una mejor comprensión.
Motivar e involucrar a los estudiantes.
Establecer, utilizar y mantener buenas relaciones con los estudiantes.

Prácticas relacionadas a la comunidad educativa.

Participar en el desarrollo profesional continuo, alineado al currículo y enfocado a la enseñanza.
Realizar investigación, desarrollar prácticas, ideas, métodos y materiales nuevos.
Relacionarse bien y colaborar con sus colegas.
Reflexionar sistemáticamente sobre su labor y a partir de eso, mejorar su enseñanza.
Tomar acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que estén en contra de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.
Trabajar en colaboración con las familias y la comunidad involucrándose productivamente a las actividades del aula y de la institución.
Involucrarse con su localidad (identificar las necesidades y fortalezas de la misma e impulsar y proyectos de apoyo) (pp.11-12).

Se concluye que la gestión del docente es una actividad alentadora en la consecución de los objetivos educativos; es decir ofertar una educación de calidad y calidez, en esta dimensión se refiere al proceso fundamental del que hacer de la institución educativa y los miembros que la conforman: la enseñanza-aprendizaje. La concepción incluye, la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el proyecto curricular (PCI), las estrategias metodológicas y didácticas, la evaluación de los aprendizajes, la utilización de materiales y recursos didácticos. Comprende también la labor de los docentes, las prácticas pedagógicas, el uso de dominio de planes y programas, el manejo de enfoques pedagógicos y estrategias didácticas, los estilos de enseñanza, las relaciones con los estudiantes, la formación y actualización docente para fortalecer sus competencias, entre otras. En sí Los procesos de la gestión dan una direccionalidad integral al funcionamiento del servicio educativo para satisfacer las necesidades de los diferentes miembros de la comunidad educativa con miras a conseguir los objetivos institucionales.

1.2.4.2. *Ámbito de la gestión del aprendizaje.*

Hoy en día ante el mundo globalizado, conocida como la era de la información o del conocimiento el trabajo profesional que despliega el docente, debe ser centrada en la gestión del aprendizaje no se debe olvidar que gestión es un sinónimo de administración ante lo cual es la encargada de planificar, organizar, dirigir, ejecutar y evaluar los resultados conseguidos; ante lo expresado se debe hacer referencia que el aprendizaje es adquirir nuevas formas de hacer las cosas o el proceso mediante el cual se obtienen nuevos conocimientos, habilidades o actitudes adquiridas a través de la experiencia; tal como lo expresa Ministerio de Educación de Bolivia (2007): “Es el conjunto de acciones para transformar los insumos y dar como resultado los productos. Estos procesos pueden ser mentales como, pensar, aprender; mecánicos como operar una máquina [...] Así, en el caso de la educación, el producto principal estará constituido por el alumno egresado del grado o nivel debidamente capacitado. En realidad es la calidad del servicio educativo” (p.33). En referencia a lo citado se puede inferir que la gestión del docente está centrado a la praxis educativa: conocimientos y el desarrollo de destrezas para que los estudiantes sean cada vez más competentes en el momento de enfrentar su realidad social en la que se desenvuelve siendo el centro del aprendizaje, el alumno quien es el actor de todo proceso que encamina y orienta por el docente.

Por otro lado, no se debe olvidar que poca gente aprende con eficiencia muchas personas creen que el aprendizaje se obtiene con solo leer y escuchar; ante tal problema educativo aparece otra conceptualización denominado gestión de aprendizaje que según el autor experto

en pedagogía Almeyda (2003) señala que: “Es un proceso de enseñanza-aprendizaje, pero implementando medios de enseñanza que es un factor clave del proceso didáctico. Ello favorecen que la comunicación bidireccional que existe entre los protagonistas y de esta manera pueda establecerse de manera más afectiva y efectiva el aprendizaje” (p.120). Se deduce que el aprendizaje tradicional debe ser remplazado con la incorporación de procesos didácticos en los que se utilice elementos tecnológicos, visuales, auditivos, físicos, entre otros, solo ahí se puede hablar de verdaderos aprendizajes vividos y creativos; con este cambio educativo se puede hablar de gestión de aprendizajes entre sus actores: docente-estudiante, donde se aprende gracias a la participación activa de los involucrados.

Además se debe aclarar que solamente el ser humano debe ser educado, si damos a la educación ese significado en todo el sentido de la palabra, por lo que la capacidad de adquirir nuevas conductas a lo largo de nuestra existencia es través de una larga tarea de aprender durante toda la vida; por ello la educación debe satisfacer las necesidades del educando, que garantice la motivación del estudiante hacia el proceso de aprendizaje, para complementar lo explicado nos apoderaremos de la reflexión que hace el autor Colom y et.al (2002) quien expresa que “el conocimiento de la evolución que sufre el intelecto humano resulta especialmente, necesario para los profesionales de la educación. Así es posible comprender los criterios básicos que rige en cada etapa los aprendizajes, que se lleva a cabo gracias a la propia acción educativa” (p.204). Se infiere que la gestión de aprendizajes son lineamientos marcados desde la existencia del ser humano quien tiene una necesidad arbitraria de aprender aspectos relacionados con su vida, educativos, sociales el de encontrar una respuesta lógica a lo que desea conocer, saber y aplicar; en cuanto a las etapas del aprendizaje que hace el autor hace referencia a los planteados por Piaget en la etapa sensorio-motriz, etapa de pensamiento pre operativo, concreto y formal que parte desde que nacemos hasta los quince años, donde se aprende de acuerdo a la edad siendo una explicación lógica que debe tomar en cuenta los educadores para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Entonces se puede concluir que, considerando el verdadero aprendizaje, es aquel que modifica nuestra manera de interactuar con el mundo de manera duradera o permanente, que cambia nuestra perspectiva en el pensar, hacer o sentir, la fórmula usualmente utilizada de enseñanza-aprendizaje resulta tres procesos que todo docente en su gestión debe aplicarlo que constituye: enseñanza, aprendizaje y desarrollo humano; formando seres eficientes y productivas, con conocimientos científicos-técnicos y habilidades necesarias para el desarrollo económico de la

sociedad, a través de la intervención directa del maestro: planificador, quien refuerza y controla el aprendizaje, esa es su misión como mediador de los aprendizajes.

1.2.4.3. *Ámbito de la Gestión de planificación.*

Antes de iniciar con el análisis de Gestión de planificación desde el punto de vista educativo, se debe definir que la planificación, es el proceso de establecer metas y las formas de conseguirla, este proceso tiene que ver con todos los recursos con que cuenta la institución, con sus tiempos y con los métodos que se empleará, haciendo las preguntas: ¿qué hacer?, ¿cuándo hacerlo?, ¿cómo hacerlo? y ¿quién lo hará?, entonces al hablar de gestión de planificación es indispensable hacer un énfasis a los educadores acerca del carácter procesual que deben tener los elementos como: objetivos, estrategias metodológicas y evaluación de aprendizajes. Al respecto la autora Lizcano (1997) resalta que “En la elaboración de planificaciones será necesario que en las sugerencia en actividades y metodologías y en particular en las indicaciones para la evaluación, se preste atención a los procesos, que a los contenidos conceptuales [...]” (p.192). Se deduce que el docente debe poner atención al cumplimiento: de los objetivos, actividades, selección de contenidos, metodología y los recursos a emplear, finalmente en cuanto a la evaluación de aprendizajes constituye el aspecto fundamental del planeamiento, no como una nota de medir los conocimientos, sino más bien ¿qué aprendió? y ¿cómo lo demuestra?, ese es el fin de la gestión de la planificación.

Por otro lado, se debe hacer referencia que universalmente es reconocido que toda institución educativa se debe planificar para cumplir cualquier actividad, como es reconocido que la planificación permite prever antes de lamentar ante circunstancias adversas; con esta acción permite un desarrollo armónico en la consecución de los objetivos comunes de la organización u institución; por lo que es indispensable diferenciar entre planificación macro-curricular o sistémica y planificación micro-curricular o escolar; al respecto el Ministerio de Educación de Bolivia (2007) considera que:

La planificación educativa es el proceso de ordenamiento racional y sistemático de actividades y proyectos a desarrollar, asignando adecuadamente los recursos existentes, para lograr los objetivos educacionales. Como proceso, metodológicamente, la planificación educativa comprende una serie de fases o etapas: política, diagnóstico, diseño del plan, ejecución, seguimiento y evaluación.

Los métodos de planificación dependen de los enfoques que se da a la educación con relación a su impacto sobre el desarrollo nacional. Los planes pueden clasificarse en base a los siguientes criterios: dimensión espacial (Plan nacional, regional, local, etc.); dimensión temporal (Plan estratégico a largo plazo, plan operativo anual, etc.).

La planificación estratégica, es un concepto clave en este enfoque. Se entiende como un proceso racional y como una actitud intencional para observar y proyectarse en el futuro deseable y no sólo posible de la institución, para mantener una concordancia permanente entre los propósitos y metas (filosofía), las capacidades de organización y las oportunidades que siempre son cambiantes. Esta planificación es a nivel macro. En la planificación a nivel micro se distinguen dos tipos de planeamiento, el Plan Operativo Anual de Centro Educativo (POA) y el Proyecto Educativo Institucional (PEI) (p.34).

Se concluye que con fines educativos desde los estamentos jerárquicos más altos del sistema educativo como es el Ministerio de educación se encargada de planificar con políticas educativas que permitan realizar propuestas innovadoras para el fortalecimiento profesional de los docentes en la consecución de una educación de calidad; mientras que estas disposiciones del ministerio deben ser acatadas por los docentes a través de planificaciones micro-curriculares como es la elaboración de POA, PEI y planes de bloques, clase con lineamientos metodológicos.

En caso de la educación ecuatoriana el Ministerio de Educación hace énfasis en la planificación macro curricular y meso curricular; que expresa cómo conducir el accionar educativo y las directrices de cómo trabajar en las cuatro áreas esenciales de estudio: Lengua y literatura, Matemática, Estudios Sociales Y Ciencias Naturales. Por lo tanto es el docente de planificar y ejecutar la proyección micro curricular en cada año de estudio, hasta llegar al sistema de clase y tareas de aprendizaje; al respecto un grupo editorial que colabora con el Ministerio de Educación en cuestiones curriculares como es Grupo Santillana (2010) menciona que dentro del proceso de planificación micro curricular, los docentes deberán considerar entre otras proyecciones, las siguientes:

- Articular para cada bloque curricular los objetivos educativos, las destrezas con criterios de desempeño a desarrollar y los indicadores esenciales de evaluación (indicadores de resultados).
- Definir una estrategia de aprendizaje que incluya diversas actividades con variados niveles de complejidad, a fin de promover en los alumnos un pensamiento y modo de actuar lógico, crítico y creativo.
- Diseñar clases y materiales didácticos.
- Diseñara cada una de las tareas de aprendizaje, con variados procesos de trabajo y niveles de complejidad (p.17).

Para concluir el trabajo de la gestión de planificación es una tarea de meditación, organización y consecución de resultados, hoy la planificación no es para el docente sino destinado hacia el estudiante; con las reformas educativas vigentes en nuestro país se propone una planificación general de bloques curriculares, donde se debe establecer una estrecha relación con los objetivos educativos, con las destrezas, con criterios de desempeño que se derivan del objetivo

y con los indicadores esenciales de evaluación (indicadores de resultados), que precisan el alcance del nivel de desarrollo que deben alcanzar los estudiantes.

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

En este punto hay que poner mayor atención ya que constituye uno de los pilares de la gestión del docente en la cual se involucra dos elementos primordiales como es el liderazgo y la comunicación, factores claves para el proceso educativo dentro del aula y de la Institución; primeramente se hará un preámbulo sobre qué es liderazgo según un autor ecuatoriano, especialista en el ámbito empresarial, Villacís (2000) quien considera que: “es el matrimonio perfecto entre lo que debe hacer el líder (generar, inspirar y guiar una visión de futuro) y lo que debe hacer el gerente (construir los planes, cronogramas y buscar presupuestos y mecanismos de seguimiento para alcanzar sueños)” (p.3). Se concluye que la cualidad más importante de un líder es inspirar, visionar a futuro ver cómo deseamos que esté nuestra institución y qué tipo de estudiante queremos formar, esa es la gestión de todo docente-gerente donde se encuentra centrado para su principal cliente que son los educandos de nuestro país satisfacer y superar las expectativas educativas del nuevo milenio.

Por otro lado, los autores: Cadena y Hernández (2006) citan en su obra al escritor Cajigal, J. en la que determinan que liderazgo es “de calidad cuando funciona dentro de los parámetros de un clima laboral favorable para el desarrollo de las personas como condición necesaria para conseguir aumentos de productividad en la organización [...]” (p.108). Se concluye que el liderazgo es una nueva filosofía de dirección para organizar todos los recursos de la institución educativa, especialmente en potencializar el talento humano de los estudiantes en el logro u metas de los aprendizajes. Además incrementa la calidad de trabajo al dinamizar la comunicación, el compromiso y la capacidad del conjunto social para conseguir la calidad total. Además con la incógnita de que los líderes “*se hacen o nacen*” se debe aclarar que cualquier persona puede alcanzar el éxito o el fracaso en cualquier institución y que solo depende de la buena voluntad de hacer bien las cosas en colaboración del resto de miembros de su organización quienes son los encargados de convertirle en un verdadero líder, en pocas palabras se debe ser maestro uno mismo ayudando a los demás.

Otro estudio que se encarga de aclarar que es liderazgo, es el autor ecuatoriano Mazacón (2000) quien considera que “cuando en una organización social o comunitaria, el dirigente, la dirigente, o aquellas personas que están al frente de la misma, es decir quienes la presiden y dirigen, se preocupan de encontrar los motivos que tiene los miembros de la organización para

satisfacer necesidades personales de esos miembros, entonces se está hablando de liderazgo” (p.113). Entonces el liderazgo educativo se podría deducir que es un proceso de dirigir e influenciar anímicamente a la consecución de objetivos comunes en este caso la calidad educativa, pero con un liderazgo moderno es decir democrático donde seamos parte de resolver problemas y no como el liderazgo tradicional que ha imperado por siglos el de dar órdenes y que cumplan sino más bien el de animar al resto con el ejemplo de hacer bien las cosas, entonces el liderazgo educativo debe ser compartido con sentido de pertenencia al sistema educativo.

Por otro lado el complemento para ejercer el liderazgo es la comunicación, si consideramos que al igual que pensar, la de comunicarse puede parecer simple. Quizá se puede pensar que todos se pueden comunicar bien; pero hay muchas personas incapaces de comunicar sus ideas de otro, por lo que la comunicación es un proceso por el que una persona transfiere información a otra, ya sea por escrito o forma oral. Hay que destacar que la comunicación sólo es adecuada si la información que se comunica la entiende la persona que la recibe. Haciendo una estrecha relación con el Liderazgo se puede considerar que un buen líder debe ser un buen comunicador. Esto se justifica al mencionar la expresión lógica del autor Mazacón (2000) quien considera que “La comunicación es importante para los gerentes por dos razones. En primer lugar, la comunicación es el proceso mediante el cual cumplen las funciones gerenciales de planeación, organización, dirección y control. En segundo lugar, la comunicación es una actividad en que los gerentes dedican una abrumadora cantidad de tiempo” (p.45). En conclusión la comunicación es importante para las personas en el trabajo porque gracias a ella, puede informarse de sus responsabilidades y los gerentes educativos a expresar mensajes sobre los demás lo que esperan de ellos; sin olvidar que también ellos deben escuchar lo que sienten los demás para establecer una comunicación horizontal y no vertical, con la finalidad de encontrar alternativas para estimular un trabajo armónico en la Institución educativa sin diferencia de rangos, cargos o funciones.

En cambio la comunicación como proceso en educación es una interacción que permite la comprensión y mejora del acto educativo siendo sus elementos emisor, mensaje y receptor; entonces el mensaje debe ser bidireccional en donde exista una interacción comunicativa entre el docente y los estudiantes y viceversa con un lenguaje fluido, claro y con respeto a las opiniones vertidas. Al respecto el autor Colom y et.al (2002) señala que:

Las condiciones atribuibles al educador en tanto que emisor son dominio de los contenidos que integra los mensajes. Esto supone un dominio de los contenidos que integran los mensajes. Esto supone un dominio cultural en el terreno de que se trate, que se deberá añadir al dominio de las técnicas concretas de la comunicación: selección de los canales,

forma de transmisión, control de procesos, etc., así como el concurriendo de las características del educando y del medio ambiente que lo rodea. Todo el conjunto enteraría en lo que resulta exigible al educador en tanto que profesional de la docencia, si la comunicación se plantea así como un proceso didáctico (p.217).

Haciendo inferencia a lo expresado se puede considerar que la educación en general y la enseñanza en particular debe fluir una verdadera comunicación integral al exponer todos sus elementos señalados anteriormente con la finalidad de expresar mensajes claros sobre lo que se espera comunicar sin interferencia alguna; debido a que la comunicación es un medio didáctico, es decir, un proceso de interacción y de arte de enseñar y aprender, pero para obtener buenos resultados se debe emitir mensajes claros, empleando un vocabulario fluido y claro de acuerdo al nivel de del receptor, además se debe aplicar técnicas interactivas para su participación activa en la comunicación.

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

1.3.1 Definiciones de estrategias

Antes de establecer definiciones sobre estrategias que permitan mejorar los procesos de la gestión de docentes se debe hacer una sinopsis histórica sobre su surgimiento, inicialmente fue Chandler quien propuso un concepto sobre estrategia desde un punto de vista administrativo y empresarial al considerar que es la determinación de objetivos y planes a largo plazo, acciones a emprender y asignación de recursos necesarios para alcanzar lo propuesto, es decir lo que pretendía este autor es conseguir resultados a la largo plazo pero para ello se debería planificar con anticipación las acciones a ejecutarse donde se planteaba metas y para la consecución de ellas realizar actividades, ya para la década de los años 70 surgió el enfoque de la administración estratégica centrada en los logros de los objetivos, con políticas flexibles que permitan la adaptación, la innovación y enfrentar cualquier situación no prevista.

Una vez hecha una introducción sobre el apareamiento del término estrategia; corresponde sustentarnos en diferentes aportes de autores para comprender sobre su definición; al respecto el autor Bazán (2002) señala que: “Las estrategias son disposiciones generalizadas de las acciones a tomar para cumplir los objetivos generales, si no hay objetivos claros y bien definidos seguramente no existiría una estrategia apropiada para alcanzarlos” (p.13). Por otro lado el mismo autor Bazán (2002) hacer referencia Chandler quien define que” es la determinación de los objetivos y planes a largo plazo, las acciones a emprender y la asignación de recursos necesarios para lograr esto” (p.14). Ante lo citado se puede hacer referencia que el enfoque de estrategia abarca como idea principal acciones de emprender como es cumplir con

los objetivos por lo que se considera que es un proceso a largo plazo, tal como lo consideran las definiciones anteriores, una estrategia apropiada es aquella que conviene mejorar a las necesidades de una institución en un momento determinado.

Otra definición muy clara es la que cita los autores Anello y Hernández (1998) “Para ser estrategia, requiere de una buena comprensión de los procesos de transformación y desarrollo, así como un análisis contextual. Como su nombre lo indica requiere de un pensamiento estratégico tiende a mirar la eficiencia” (p.35). Haciendo un análisis a lo expresado se puede concluir que la estrategia es la base para encontrar nuevos horizontes en la Institución, siempre y cuando el líder o el encargado de ejecutar las estrategias sea visionario, es decir soñador del futuro deseado, para la cual se requiere el compromiso tesorero de todos sus miembros con un trabajo cooperativo y eficaz, ese es el reto de las estrategias cumplir con las actividades programadas a través de un plan operativo en el cual se establece una planificación eficiente de los recursos para el logro de las metas específicas que llevaría al cumplimiento de los objetivos.

1.3.2. Tipos de estrategias

1.3.2.1. En la gestión legal.

Haciendo referencia a su historia del uso de la estrategia fue reconocida legalmente en el ámbito militar para operar de manera contingente en el manejo de un gran número de hombres enrolados en el ejército, posteriormente se empleó en el campo empresarial para generar grandes ganancias económicas. Para inicios del siglo XXI se hace énfasis en aplicarlo en el ámbito educativo, como Plan Estratégico hoy reformado en el Proyecto Educativo Institucional (P.E.I) donde se pretende alcanzar logros a largo plazo en un tiempo de cinco años. Tal como lo considera el autor Schroder (2004): “Planificar estratégicamente significa analizar y formular de manera previsor y sistemática, comportamientos, objetivos y alternativas de acción, seleccionarlos de una manera óptima y fijar instrucciones para su realización racional” (p.21). Entonces se puede concluir que la estrategia como propuesta se inició en el ámbito militar y viendo sus resultados favorables lo adoptaron en campo empresarial ante la competitividad e impulso económico; y en el presente siglo se está operando en ámbito educativo como alternativa a calidad y eficiencia a largo plazo.

Por otro lado la apreciación de la situación se ocupa, en lo esencial, de la situación actual y pasada; la formulación de estrategias parciales se orienta hacia el futuro. Una vez apreciada la situación, resulta claro que deben asegurarse mediante decisiones estratégicas legales que

permita encontrar la optimización de recursos materiales, humanos y tecnológicos con una visión de nuevos retos y anhelos; eso se espera en lo educativo así lo considera el Ministerio de Educación de Guatemala (2008): “El Proyecto Educativo Institucional –PEI- es un instrumento técnico-pedagógico de gestión, que expresa una propuesta de cambio para desarrollar integralmente el centro educativo con visión prospectiva.” (p. 8). Infiriendo que los centros educativos deben implementar de carácter obligatorio el P.E.I como un instrumento que permite mejorar la situación pedagógica y de gestión educativa con una visión de encontrar nuevos horizontes que parte desde la identidad institucional hasta su mejoramiento permanente con estrategias impulsadas por la comunidad educativa.

En el Plano legal en lo concerniente a nuestro país la puesta en marcha de la nueva reforma educativa el autor ecuatoriano, Aizpur (2012) enfatiza su marco legal registrado en el Art.88 del Marco Legal Educativo, lo siguiente:

Proyecto Educativo Institucional de un establecimiento educativo, es un documento público de planificación estratégica institucional en el que constan acciones de los aprendizajes estudiantiles y una vinculación positiva con el entorno escolar.

El Proyecto Educativo Institucional debe explicitar las características diferenciadoras de la oferta educativa que marquen la identidad institucional de cada establecimiento se elabora de acuerdo a la normativa que expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional y no debe ser sometida a aprobación de instancias externas a cada institución; sin embargo, estas lo deben remitir al Nivel Distrital para su registro.

En las Instituciones públicas, el P.E.I se debe construir con la participación del Gobierno Escolar; en las instituciones particulares y fiscomisionales, se debe construir con el grupo de promotor y las autoridades de los establecimientos.

Las propuestas de innovación curricular que fueren incluidas en el proyecto educativo Institucional deben ser aprobadas por el nivel zonal. La Autoridad educativa nacional, a través de los auditores deben hacer las evaluaciones del cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional (p.71).

En conclusión el Proyecto Educativo Institucional, permite establecer los aspectos que intervienen en el componente de gestión educativa del PEI mediante procesos interactivos contribuyendo a consolidar la gestión institucional de las organizaciones; optimizando el tiempo, recursos, energías, objetivos y fines institucionales para satisfacer las necesidades de los educandos y comunidad educativa, mediante un proceso administrativo de planear, organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de los miembros de una organización y los demás recursos para alcanzar las metas establecidas visualizando su futuro más próximo hacia la excelencia

educativa que marcará su propia identidad institucional como referente de los demás centros de formación.

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

La docencia entendida como función del docente, incluye un conjunto de tareas que por su complejidad y magnitud requieren ser asumidas con un alto grado de profesionalismo, para lo cual existen una gran variedad de condicionantes para la gestión del docente, dependiendo del tipo de institución, de sus tamaño, de su localización, de sus carácter público o privada; sin embargo existen dos ámbitos de gestión de docente; el de planificación institucional y del currículo, que para ello se requiere de un alto grado de especialización y conocimientos técnicos. Por esas diversificaciones educativas que presentaban en el sistema educativo, a partir de la promulgación de las políticas del Plan Decenal de Educación 2006-2015 se ha planteado algunas propuestas de mejoramiento de la calidad y equidad educativa, enfocadas en la tarea de enseñar que conlleva a planificar y aplicar el diseño de un currículo apropiado.

Por lo manifestado iniciaremos con un estudio en cuanto a la gestión de la planificación institucional, que según la obra del Grupo Santillana (2009) enfatiza que es “Un proceso mental, didáctico y constante que educa y organiza situaciones de aprendizaje que el maestro selecciona y desarrolla durante la clase. Algunos pedagogos también consideran la planificación como un proceso estratégico, dinámico, sistemático, flexible y participativo que explicita los deseos de todo educador de hacer su tarea un quehacer organizado y científico [...]” (p.8). Se puede inferir que la planificación institucional conlleva a ser un proceso didáctico que se relaciona con las políticas educativas nacionales y jurisdiccionales y con la contextualización institucional. De este modo el diseño y programación de la práctica docentes son complementos de la gestión aunque se respeta la actividad profesional del docente quien es el encargado de anticipar y prever con la finalidad de un uso efectivo del tiempo y la priorización pedagógica que el docente desea lograr y agilizar en sus educandos.

De acuerdo al currículo de Educación Básica del año 1996 y la revisión del 2009, la gestión de planificación institucional según el Grupo Santillana (2009) considera las siguientes características:

- Los objetivos formativos que deben alcanzar los educandos.
- Los contenidos que deben aprender para alcanzar los objetivos propuestos.
- Las destrezas con criterio de desempeño que se espera que logren los educandos a través de aprendizajes significativos y funcionales. Estas deben generar desarrollo holístico es decir completo.

- Las actividades que deben permitir a los educandos aprender contenidos y desarrollar habilidades, destrezas, actitudes y valores para alcanzar los objetivos educativos.
- Las estrategias de aprendizaje seleccionadas por los educadores para que los alumnos realicen actividades y así alcancen los objetivos propuestos.
- Recursos para el aprendizaje, Evaluación y tiempo (p.9).

Se concluye, que en el sistema educativo ecuatoriano se está implementando por primera vez un modelo Pedagógico homogéneo sustentado en los principios del constructivismo y la pedagogía activa según este enfoque se debe partir la planificación en todas las instituciones educativas donde permita alcanzar el logro de los objetivos plasmados centrados en un proceso de enseñanza y aprendizaje sistemático y ordenado. Por lo tanto el docente debe ofrecer a sus educandos mediación social y mediación instrumental para alcanzar el aprendizaje y el desarrollo institucional.

En cuanto a la gestión curricular, se debe realizar un análisis previo, en la actualidad no se puede enseñar bien sin pedagogía. Pero enseñar bien es un arte más difícil, que exige tener claro para dónde se va, como aprende y se desarrolla el alumno, qué tipo de experiencias son más pertinentes y eficaces para la formación y el aprendizaje del estudiante, y con qué técnicas y procedimientos es más efectivo enseñar; en fin es un tema complejo pero no imposible de ejecutarlo bien, para cumplir a cabalidad es fundamental conocer la esencia del currículo, entonces se mencionará al autor experto en esta rama Posner (1998) quien considera que “ es un objeto de acción simbólico y significativo para maestros y alumnos, encarnado en palabras , imágenes, sonidos, juegos a lo que fuere[...]” (p.5). Se hace hincapié que es un proceso educativo, una secuencia de procedimientos con criterios muy claros de enseñanza que solo se puede comprobar en una clase, cuyo objetivo fundamental es desarrollar procesos de construcción por parte de profesores y estudiantes a través de la aplicación de un currículo flexible, abierto, pertinente, creador e individualizado; es decir que sea pertinente para trabajar con los estudiantes de manera dinámica, reflexiva y participativa.

Por otro lado al hablar de gestión curricular como nuevo enfoque en la esfera educativa, se debe tomar en cuenta que se trata de orientar al maestro en analizar las condiciones concretas, las necesidades reales y los recursos del ambiente en que se trabaja, se empeñe en una mejor educación como proceso de desarrollo del educando y como medio de transformación del mundo y de la sociedad en que vive, así lo expresa la autora Lizcano (1997) quien considera como: “un conjunto de principios y normas que orientan al proceso educativo mediante la formulación de objetivos; determina las áreas de formación y los criterios para la organización

de actividades complementarias, establece la metodología y los criterios de evaluación y fija pautas para la aplicación y administración” (p.44).

En conclusión se puede inferir que toda gestión curricular es producto del trabajo tesonero en sus tres niveles de concreción que se articula a través de su primer nivel que recae en la responsabilidad de las autoridades educativas del país quienes deben garantizar que todos los egresados cuenten con las mismas destrezas; le corresponde al Ministerio de Educación, Zonales y Distritos difundir las nuevas propuestas curriculares; luego llega a su segundo nivel que son los planteles educativos donde sus gestores. Autoridades y docentes deben garantizar y enriquecer lo establecido y finalmente en su tercer nivel es el momento de aplicación en el aula, responsabilidad que recae en el maestro.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

Ante la necesidad imperiosa de implementar políticas educativas reformistas, debido a un diagnóstico previo donde los alumnos egresan de la escuela básica, bachillerato e incluso de las universidades con enormes lagunas en los conocimientos básicos acerca del mundo en que viven; además, no comprenden gran parte de lo que se enseña. Luego de haber recibido una educación en la que se tratan con claridad principios importantes y accesibles de la física, la biología, matemática, Lengua y Literatura e Historia, muchas personas siguen manteniendo una concepción completamente errónea del mundo que les rodea; ante estos cuestionamientos se plantea como estrategia la gestión de aprendizaje que según el autor Perkins (1997) considera que la respuesta es simple “Necesitamos un aprendizaje reflexivo; necesitamos escuelas en donde predomine el pensamiento y no sólo la memoria; necesitamos lo que el sagaz analista Rexford Brown denominó, en su estudio reciente “el alfabetismo de la reflexión” (p.20). En referencia se puede inferir que la gestión del aprendizaje se encarga de insertar estrategias metodológicas que permitan no solo memorizar los contenidos, sino más bien que el aprendizaje gire en torno del pensamiento y en donde los estudiantes aprendan reflexionando sobre lo que aprenden sea eterno; convirtiendo al aprendizaje una consecuencia del pensamiento, que permita retener, comprender y usar activamente el conocimiento mediante experiencias del aprendizaje y los alumnos reflexionen de lo que están aprendiendo esa es la tarea del docente del nuevo milenio que tiene como función aplicar la gestión de aprendizaje en el aula.

Por otro lado hay que meditar una frase muy criticada en nuestra sociedad que hace énfasis a lo siguiente: “*Clase pasada, clase olvidada*”. En donde se expone que los estudiantes repiten lo

mismo hasta la fecha del examen y luego se olvidan, este tipo de aprendizaje repetitivo Paulo Freire la denominó “*Educación Bancaria*”, porque el educador deposita los conocimientos en la mente del educando y solo se preocupa de introducirlos en su memoria; este tipo de educación más que formar, informa, más que educar. Ante este problema aparece un nuevo enfoque socio-crítico con una nueva postura sobre la gestión del aprendizaje donde se destaca el principio de enseñanza-aprendizaje. En términos del autor Giné (1998), el aprendizaje consiste en “un proceso dinámico e interactivo que no es el resultado de una copia idéntica de los contenidos enseñados, sino que su interiorización supone una elaboración personal y única, cada vez compleja” (p.67). Se puede concluir que este enfoque está encaminado de desterrar a la educación tradicionalista y conductual en vencer a la memorización de contenidos, por una nueva propuesta donde la gestión del aprendizaje está centrada en un desarrollo integral del individuo, donde el estudiante desarrollan actitudes habilidades o destrezas; y actitudinales, donde los aprendices desarrollan actitudes o valores para su vida.

Para finalizar como ya se expuso en capítulos anteriores la nueva reforma educativa se centra el en modelo pedagógico constructivista y pedagogía crítica, entonces se hace necesario analizar desde este tipo de enfoque cuales los principios que todo gestor del aprendizaje debe tomar en cuenta en su planificación y en el momento de interactuar con sus educandos; por eso se hará referencia del autor Colom y et al. (2002) quienes destacan los siguientes principios de la gestión del aprendizaje:

- a) El sujeto que aprende se enfrenta de manera activa y selectiva con el objeto de conocimiento y asimila de acuerdo con el significado que le dan los esquemas que posee previamente.
- b) Tanto el proceso de aprendizaje como sus resultados dependen en gran medida de los conocimientos previos del sujeto que aprende.
- c) Los aprendizajes resultan significativos para el sujeto cuando los puede estructurar y organizar de acuerdo con sus conocimientos previos.
- d) En el proceso de aprendizaje se van construyendo de manera progresiva nuevas estructuras, cada vez más complejas y de nivel superior, a partir de las anteriores menos desarrolladas.
- e) El sujeto tiende a construir nuevas estructuras cuando constata la insuficiencia de las anteriores.
- f) Aprender es una actividad cognitiva autoestructurante y no un proceso de recepción pasiva.
- g) Aunque el sujeto es el constructor de su propio aprendizaje, éste está condicionado tanto por variables internas (maduración, capacidad, factores emocionales) como externa (contexto ambiental, recursos, relaciones interpersonales) (p.221).

Todo este conjunto de normas didácticas le servirá al gestor educativo tomar muy encuentra para un aprendizaje innovador y reflexivo, facilitará su tarea de enseñar y la respuesta de sus

estudiantes será como respuesta un aprendizaje significativo, porque no va a permitir una simple captación de informaciones, sino lograr una mentalidad de pensar, meditar y reflexionar entre las informaciones poseídas y las nuevas; pero el aprendiz debe ser el protagonista, donde permita una interacción entre: alumno-alumno; y alumno-profesor; entonces es el rol conductor del profesor el que da sentido al aprendizaje.

1.3.2.4. En la gestión el liderazgo y la comunicación.

La gestión desde el ámbito del liderazgo que es una nueva filosofía de dirección para movilizar todos los recursos de la organización, principalmente las potencialidades humanas en el logro de objetivos educativos. Además incrementa la calidad de trabajo al dinamizar la comunicación, el compromiso y la capacidad del conjunto para conseguir la calidad total; a través de una visión del futuro lo que implica que los líderes “sueñen” con un mejor futuro para la institución y aumente la capacidad de diseñar un plan para llevarla al destino deseado, este plan es el P.E.I; finalmente tener una habilidad de comunicación determina conciliar los objetivos de la gente con la misión en la organización, donde la jerarquía de poder es sustituida por el compromiso de las personas y la responsabilidad que todos comparten para obtener los mejores resultados en campo educativo.

La gestión del liderazgo conlleva al dirigente de una organización presentar características de líder, en función del desarrollo de su personalidad, capacidad laboral y la de compromiso con la sociedad y la comunidad; por lo que el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación y dirigida a través de procesos de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. Al respecto el autor Mazacón (2000) define al liderazgo gerencial como: “el proceso de dirigir e influir a las actividades de los miembros del grupo relacionadas con las tareas” (p.113). Se concluye que para el liderazgo deben existir colaboradores y subordinados, los seguidores del líder deben ser el eje para conseguir los anhelos deseados para el adelanto de la institución; el líder debe delegar que es una técnica que permite hacer mejor uso del recurso del tiempo y detectar carencias personales e institucionales.

En cuanto a la gestión de la comunicación constituye hoy en día un elemento indispensable en toda gestión del ser humano, de allí que la comunicación se convierte en una herramienta útil para ganar simpatía en una organización o institución; tal como lo expresa el autor Mazacón (2000) que: “comunicarse quiere decir poner en común: informaciones, mensajes y datos que expresan sentimientos, ideas, conceptos, aspiraciones, sueños y todo lo hermoso y maravilloso de lo que el ser humano es capaz de crear, producir, reproducir y compartir” (p.34). Por lo

expuesto se puede deducir que el fenómeno de comunicación es esencial en las relaciones de las personas; por eso en la oficina, en el aula, es importante que los involucrados que laboran en ella, dentro de una institución, conozcan y apliquen los beneficios que aporta al crecimiento de las personas.

En conclusión la gestión de liderazgo y de comunicación es un proceso útil para toda organización e institución que confabulan para el progreso del sistema educativo, sin olvidar que todos somos gestores por naturaleza; pero hay que tener liderazgo y una buena comunicación para: dirigir, coordinar y administrar los recursos existentes en los establecimientos destinados al campo del saber; de allí que se podría decir que un buen líder es aquel que dedica mucho de su tiempo a la comunicación con sus compañeros o colaboradores, transmitiendo buenas ideas. Se concluye que la habilidad y destreza que debe tener una persona en la comunicación se centra en la capacidad de estimular o motivar al resto, hacia el desafío de un gran cambio, en este caso en el ámbito de educación, compromiso sólido entre autoridades, docentes, padres de familia y estudiantes; debe existir liderazgo y una comunicación horizontal y no vertical; es decir sin mirar el cargo o función que desempeña en las instituciones educativas.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Diseño de Investigación

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

2.1.1. Transversal

Este tipo de investigación se aplicó en el momento de recopilar datos de las encuestas aplicadas a los docentes y en la observación directa de la hora clase pedagógica, siendo de tal manera un momento único para su análisis e interpretación de resultados.

2.1.2. Exploratoria

Se empleó al explorar el medio donde se va a ejecutar la investigación, al ser seleccionada el Colegio de Bachillerato “Primero de Abril” realizando un análisis previo de los docentes excogitados por las autoridades del establecimiento para que sean objeto de observación.

2.1.3. Descriptivo

Se aplicó al indagar a la población examinada siendo la variable la observación el desempeño del docente; en los ámbitos de gestión, planificación institucional y curricular, de aprendizaje, liderazgo y comunicación.

2.2 Contexto

El Colegio de Bachillerato “Primero de Abril” nombre que lleva en honor a que nuestra Jurisdicción que fue elevada a categoría de provincia, con fecha 1 de abril de 1851; es un tipo de institución fiscal, ubicada en el sector urbano de la ciudad entre las calles hermanas Páez y Avenida Oriente (Junto a la ESPEL); la Institución tiene 42 años de existencia al servicio de la juventud estudiosa de la ciudad y provincia; fue creada mediante decreto del No 1476 del presidente de la república de aquel entonces Dr. Velasco Ibarra; Con fecha 6 de enero de 1972 el Sr. Prefecto Provincial de Cotopaxi Lic. José Gabriel Terán Varea recibe del Sr. Ministro de Educación la contestación a su oficio N. 1233 – CPC - P en el que pedía se dé el nombramiento de “Primero de Abril” al colegio de recién creación; iniciando sus funciones pedagógicas y administrativas el día lunes 10 de enero de 1972.

Actualmente cuenta con 1345 educandos y 68 docentes; ofertando los siguientes niveles de

educación: Educación Básica Superior (novenos y décimos años) y de Bachillerato: General Unificado, Internacional y Técnico Profesional (Informática-Contabilidad) y en los próximos días se convertirá en Unidad Educativa Mayor con la anexión de las Instituciones: María Montessori e Isidro Ayora.

2.3. Participantes

Para el desarrollo de la investigación fue indispensable recurrir a cinco docentes que fueron seleccionados por las autoridades de la Institución, la muestra estaba representada por tres maestros de sexo masculino y dos femenino, comprendidos entre la edad de 40 a 49 años; la mayoría pertenecen al área de las Ciencias experimentales como: Biología, Matemática, Química y en menor proporción de: Lengua Extranjera y de Historia-CC.SS; siendo educadores que tienen más de una década de experiencia, que poseen título de cuatro nivel, es decir de posgrado; prestando sus servicios profesionales en el Bachillerato General Unificado y en su nueva modalidad de estudio de carácter exigente como es el Bachillerato Internacional.

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos

Los métodos empleados en el presente estudio fueron los siguientes:

2.4.1.1. Método Descriptivo. Se aplicó al explicar y analizar la realidad educativa de la institución sobre el desempeño del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, observando sus horas pedagógicas con la finalidad de obtener y registrar datos sobre el accionar del educador.

2.4.1.2. Método Analítico-Sintético. Se utilizó al momento de realizar un estudio detallado sobre el desempeño del docente en sus cuatros ámbitos de estudio: Legal, aprendizaje, Institucional-curricular y de liderazgo comunicación hasta llegar a conclusiones globales de cada caso estudiado y analizado.

4.1.3. Método Inductivo y Deductivo: Como es un método que parte de principios particulares hasta llegar a leyes generales; este tipo de método contribuyó desde el momento de detectar el problema que presenta los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje; siendo sus debilidades en la: planificación micro-curricular y el liderazgo-comunicación, planteándose una

propuesta de mejora en uno de éstos ámbitos.

2.4.1.4. Método Estadístico. Este método fue útil al tabular, ordenar, organizar la información recogida a los docentes de la Institución y al observar por varias ocasiones la labor pedagógica, se pudo extraer datos válidos y confiables para el análisis e interpretación de resultados y poder extraer conclusiones sobre el tema de investigación sobre el desempeño de los docentes en sus diferentes ámbitos de estudio.

2.4.1.5 Método Hermenéutico. Se utilizó en la recolección de información bibliográfica de diferentes autores expertos en educación con la finalidad de aportar en el desarrollo del marco teórico, al citar diferentes posturas sobre el tema de estudio, facilitando su interpretación teórica en los ámbitos: legal, institucional-curricular, aprendizaje y de liderazgo-comunicación.

2.4.2. Técnicas

2.4.2.1. Técnicas de investigación bibliográfica.

Para el análisis de la información teórica y empírica se utilizó las siguientes técnicas:

- **La lectura**, como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos conceptuales y metodológicos sobre gestión pedagógica y clima de aula, recurriendo a una variedad de fuentes bibliográficas.
- **El resumen o paráfrasis**, se sintetizó la información de manera coherente y lógica a través de la comprensión de los temas sobre cada ámbito de gestión del docente y poder redactar con comprensión del contexto a través de análisis crítico.

2.4.2.2. Técnicas de investigación de campo.

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

- **La observación**, de tipo directa al recurrir al lugar de los hechos es decir a la institución y observar la clase de los docentes; además se aplicó la observación no participativa es decir que el investigador solo apreció la clase sin comentario alguno, pero sus observaciones se registraron en algunos indicadores de las fichas de observación.
- **La Encuesta**, de tipo estructurada, es decir previamente elaborada su cuestionario, aplicada a cinco docentes de la Institución sobre aspectos relacionados con el proceso de enseñanza-aprendizaje en 4 ámbitos: Legal, Institucional-curricular, Aprendizaje y

Liderazgo-comunicación.

2.4.3. Instrumentos.

Para la presente investigación se utilizó los siguientes instrumentos:

- ***Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión:*** que contiene diversos indicadores relacionados con el desempeño del docente en sus tres niveles: frecuencia que determina el número de veces que el docente lo aplica; importancia que determina el grado de preferencia de los docentes y el conocimiento del saber que tiene los docentes sobre un indicador específico. Donde se cumplió con el objetivo, se identificó el desempeño docente en los ámbitos de la gestión: legal, de la planificación institucional y del currículo, del aprendizaje y liderazgo y comunicación; reflexionando sobre el nivel de gestión y práctica docente (anexo 3).
- ***Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de aprendizaje y de liderazgo y comunicación:*** dicho instrumento fue útil para el investigador en el momento de registrar e identificar la información de las clases observadas en dos ámbitos específicos: Gestión de aprendizaje que a su vez contiene tres fases: inicial, desarrollo y evaluación y finalmente la Gestión de Liderazgo y Comunicación (anexo 2).

2.5. Recursos

2.5.1. Talento Humanos

Se contó con la colaboración del señor Rector de la Institución, quien autorizó la intervención en la selección de docentes, aplicación de encuestas como la observación de clases en el aula; además existió la participación directa de cinco docentes de las diferentes asignaturas encargados de realizar una autoevaluación y la observación de clases pedagógicas a través de la participación del investigador.

2.5.2. Institucionales

Para la ejecución de la investigación, se pueden contar aportes significativos de la institución ejecutora de la investigación que constituye la UTP (Universidad Técnica Particular de Loja) aportando con orientaciones metodológicas, dotación de una abundante y variedad de bibliografía, de igual manera pusieron disposición del (EVA); por otro lado la Institución que fue

objeto de estudio facilitó contar con el espacio físico, los recursos tecnológicos existentes en las aulas al ser aplicados como recurso didáctico y pedagógico, de igual forma los estatutos, reglamentos, y reseña histórica del centro educativo.

2.5.3. Materiales

Los recursos materiales empleados corresponde: suministros de oficina, bibliografía , artículos científicos, documentos oficiales de la UTP y de la Institución Educativa, además tecnológicos como laptop, Pen-drive, impresora, cámara fotográfica; fotocopias de autoevaluaciones y registros de observación, memoria científica de la tesis, encuadernación y anillado del informe final.

2.5.4. Económicos

Para la ejecución de la investigación, su inversión corresponde a \$ 352,75 (Trescientos cincuenta y dos dólares, con setenta y cinco centavos), los mismos que fueron solventados por el investigador sin fines de lucro. A Continuación se detalla el plan de gastos:

Aspecto	Cantidad	Costo U. \$	Costo total \$
Fotocopias	1200	0,02	24,00
Adquisición Bibliográfica	6	30,00	180,00
C.D	4	1,00	4,00
Impresiones	650	0,05	32,50
Anillados	3	1,75	5,25
Encuadernación	3	6	18,00
Memory Flash	1	-----	12,00
Transporte	-----	-----	20,00
Suministros de oficina	-----	-----	25,00
Imprevistos (10%)	-----	-----	32,00
Total			352,75

2.6. Procedimiento

El procedimiento metodológico que se realizó durante el proceso de recolección y sistematización de información; se puede clasificar en 4 momentos:

2.6.1. Para el acercamiento del centro educativo

Para iniciar el proceso investigativo, en primer instancia se seleccionó la Institución educativa; con previa autorización de las autoridades se procedió a explorar el ambiente educativo del colegio de Bachillerato “Primero de Abril”, identificando a los docentes seleccionados para su observación de hora pedagógica y la aplicación de encuestas con una autoevaluación sobre su desempeño profesional; de igual forma se contó con la colaboración y apertura cordial en la solicitud de documentos oficiales de la Institución, al facilitar la reseña histórica del centro educativo.

2.6.2. Para aplicación del cuestionario y registro de observación

Para la aplicación de las encuestas y el registro de observación, se ejecutó a partir de la aprobación de la carta de autorización para observar el desarrollo de clase de los cinco docentes nominados; para ese requisito fue indispensable fotocopiar 5 cuestionarios de autoevaluación del desempeño del docente, de igual forma 20 registros de observación para consignar durante 4 horas clases por maestro.

Posteriormente se procede al diálogo directo con cada docente para coordinar el día y hora para aplicar la autoevaluación y observación de los períodos de clase. En donde se apreció el desenvolvimiento de los docentes frente a sus educandos, verificando cada etapa del proceso pedagógico y didáctico; valorando su desempeño con una escala del 1 al 10.

2.6.3. Para la codificación de los instrumentos

En la codificación de los instrumentos, fue indispensable la verificación del código personal como encuestador en el EVA, llenando la matriz de codificación del cuestionario de desempeño del docente y el registro de observación, siendo el código institucional registrado como P.A (Primero de Abril) procediendo al ingreso de datos personales de los cinco docentes encuestados y finalmente ingresar los resultados de las clases observadas por cada educador.

2.6.4. Para tabulación de los Instrumentos

En este último momento se realizó la tabulación de los instrumentos, sistematizando los resultados en la plantilla electrónica; luego se elaboró los cuadros y gráficos descriptivos, los mismos que permitieron efectuar el análisis sobre el desempeño de los docentes por cada ámbito de gestión y nivel de desempeño de los mismos.

CAPITULO III
RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

Tabla 1.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,40	12%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	12%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,80	13%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,60	12%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,60	12%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	13%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,80	13%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,80	13%
	TOTAL	77,40	100%
	PROMEDIO	9,68	

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

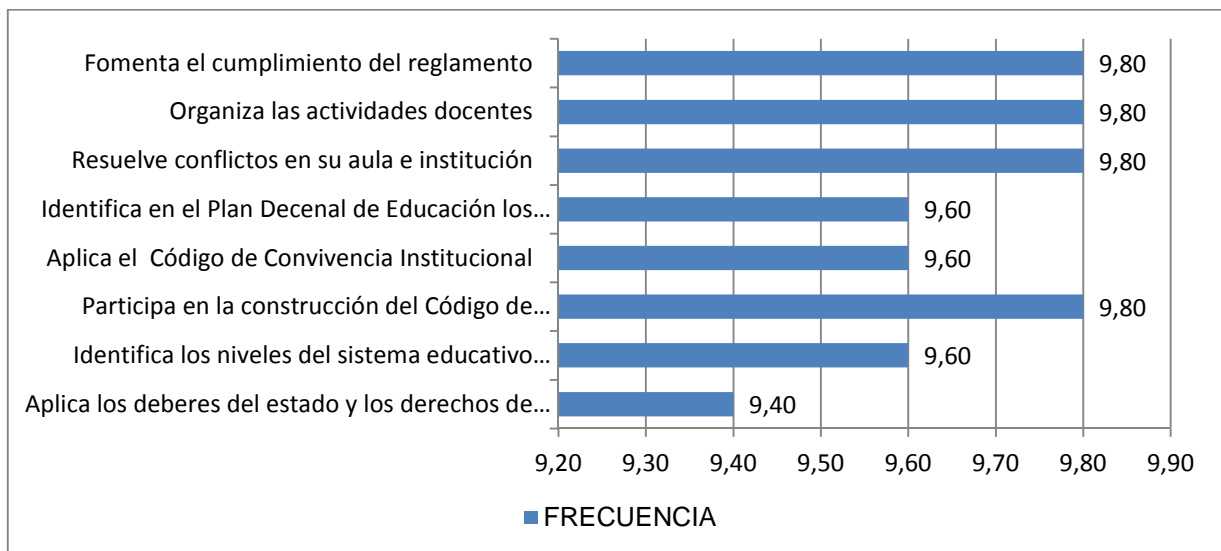


Figura 1

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Al analizar los datos obtenidos de la tabla 1, se puede evidenciar desde el punto de vista de la frecuencia que constituye el número de veces que reiteradamente el docente ejecuta la actividad en cuanto al desempeño profesional de la gestión legal, en su totalidad se encuentra dentro del criterio de excelencia; siendo el mayor valor 9.8 que representa al 13%, éstos

valores se encuentran entre los indicadores: de la participación activa en la construcción del código de convivencia, resuelve conflicto en su aula e Institución, organiza las actividades docentes y fomenta el cumplimiento del reglamento, tal como lo estipula el Marco Legal Educativa propuesto por el Ministerio de Educación (2012) donde hace énfasis que está fundamentado en : “Constitución de la República, La Ley Orgánica de Educación Intercultural y el Reglamento a dicha ley [...] por lo tanto hacen viables los profundos cambios del servicio educativo” (p.9). Por lo expresado todo docente posee el Marco Legal para revisar y actuar legalmente cuando las circunstancias lo ameriten; mientras que en menor proporción corresponde al valor de 9,4 siendo su equivalencia del 12% que constituye al indicador: aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes; concluyendo que éste ámbito los docentes no presenta dificultades, debido a que periódicamente existen casos particulares en el aula o institución que debe resolverlo apoyados en la leyes y reglamentos de la educación.

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

Tabla 2.

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	10,00	13%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	10,00	13%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	10,00	13%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	10,00	13%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,60	12%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	12%
1.7	Organiza las actividades docentes	10,00	13%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	13%
	TOTAL	79,40	100%
	PROMEDIO	9,93	

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

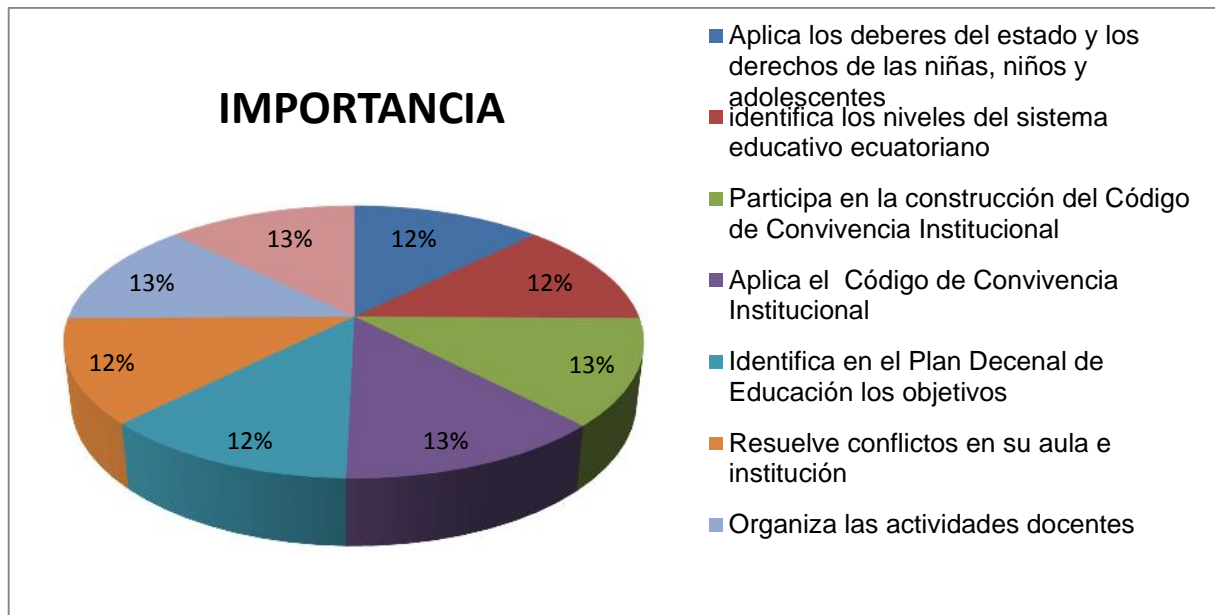


Figura 2

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Según se observa en la tabla 2, en todos sus indicadores alcanza el criterio de excelencia en cuanto a la prioridad que genera el docente en el ámbito de la gestión legal obteniendo su máximo valor de 10 que representa a 13 % en los siguientes indicadores: aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano, participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional, aplica el Código de Convivencia Institucional, Organiza las actividades docentes, fomenta el cumplimiento del reglamento; mientras que el menor valor alcanzado es de 9.60; sin embargo se encuentra dentro del criterio máximo correspondiente al indicador de: Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos. Se podría inferir que los docentes encuestados dan una gran importancia a su gestión legal cumpliendo lo que estipula el Marco Legal Educativo al ser partícipe directo en la elaboración de documentos legales internos como es Código de Convivencia, que según los actores consideran que es un instrumento técnico-legal que permite vivir en armonía entre los miembros de la comunidad educativa; por otro lado valoran las políticas educativas de Plan Decenal de Educación; pero en ciertos casos no está tan claro sus objetivos, por lo que es indispensable que los educadores verifiquen los logros que desea alcanzar con aquel plan reformista en educación. A lo mencionado es menester aclarar que la actuación del docente frente a sus metas, objetivos y resultados, deben ser evaluadas, lo cual permitirá definir el índice de gestión de la institución para medir su desempeño. Así pues en una revista experta en el ámbito educativo Guerrero (2006) define como el "resultado obtenido

de confrontar las metas planeadas, los estándares y el desempeño logrado” (p.56). Se concluye que la acción de todo docente debe establecer gestiones gerenciales en el aula como es el caso de la ejecución de los Proyectos Pedagógicos de Aula (PPA), donde no se establecen criterios para su ejecución que vayan en beneficio de los alumnos, lo cual puede atribuirse a la falta de formación docente que pudiera obstaculizar el rendimiento académico de los alumnos.

Infiriendo que éste nivel evaluado en comparación con los dos niveles restantes alcanza el máximo promedio del 9.93 que constituye el criterio de excelencia por parte del docente, dando prioridad a su acción de gestión legal.

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

Tabla 3.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,00	12%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	12%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	13%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	13%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,20	12%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,40	13%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,60	13%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	13%
	TOTAL	74,60	100%
	PROMEDIO	9,33	

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

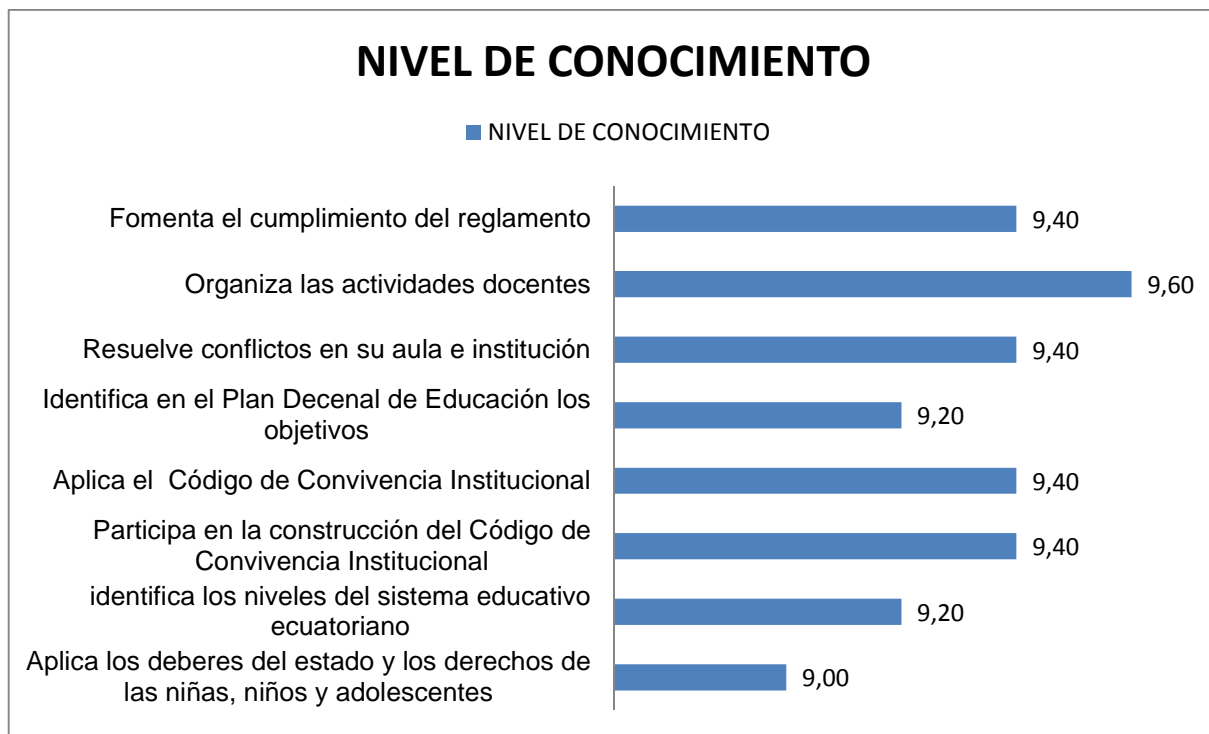


Figura 3

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Según la tabla 3, se puede apreciar que todos sus indicadores se encuentran dentro del criterio de excelencia siendo el máximo valor el de 9,60 que representa en que los docentes organizan las actividades desde el punto de vista del nivel de sus conocimientos, donde cumplen a cabalidad sus tareas de acuerdo a las exigencias de la gestión legal; mientras que el punto mínimo logrado con un 9 que equivale al 12% es en el indicador: aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes, donde se puede inferir que los docentes expresaban que solo se da a conocer sobre los deberes del Estado y los derechos de los educandos; pero debería citarse también sobre sus derechos y reconocimientos por la gestión desempeñada; concluyendo que los docentes están un poco inconformes al tratar sobre sus obligaciones que debería complementarse con sus derechos a una vida digna y estimulante.

Tal como lo expresa el propio Ministerio Educación (2011) en su Capítulo Cuarto, Art.10.- Derechos. Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos: "Recibir una remuneración acorde con experiencia solvencia académica y evaluaciones de desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes, sin discriminación de alguna naturaleza" (p.14). Infiriendo al comparar los tres criterios de calificación de los indicadores de cada ámbito, determinando que la fortaleza radica en dar importancia a su gestión legal, con la finalidad de

evitar sanciones o amonestaciones por el incumplimiento de algún principio que regula el buen desempeño del docente; mientras que su debilidad se prioriza en el desconocimiento de asuntos relacionados con el plan de mejora, al plantear alternativas para impulsar el rendimiento de los educandos en casos especiales. Se concluye que debería ponerse en marcha la revisión y análisis exhaustivo de la propuesta educativa legal como estrategia motivadora con la finalidad de equilibrar la gestión legal en cuanto a sus derechos y deberes.

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

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

Tabla 4

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	7%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	7%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,80	7%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,60	7%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,40	6%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,80	7%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	7%
2.8	Utiliza el PAA	9,80	7%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	7%
2.10	Planifica la clase	9,80	7%
2.11	Utiliza el PEI	9,60	7%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	7%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,80	7%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,60	7%
2.15	Incorpora el PAA	9,60	7%
	TOTAL	145,80	100%
	PROMEDIO	9,72	

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

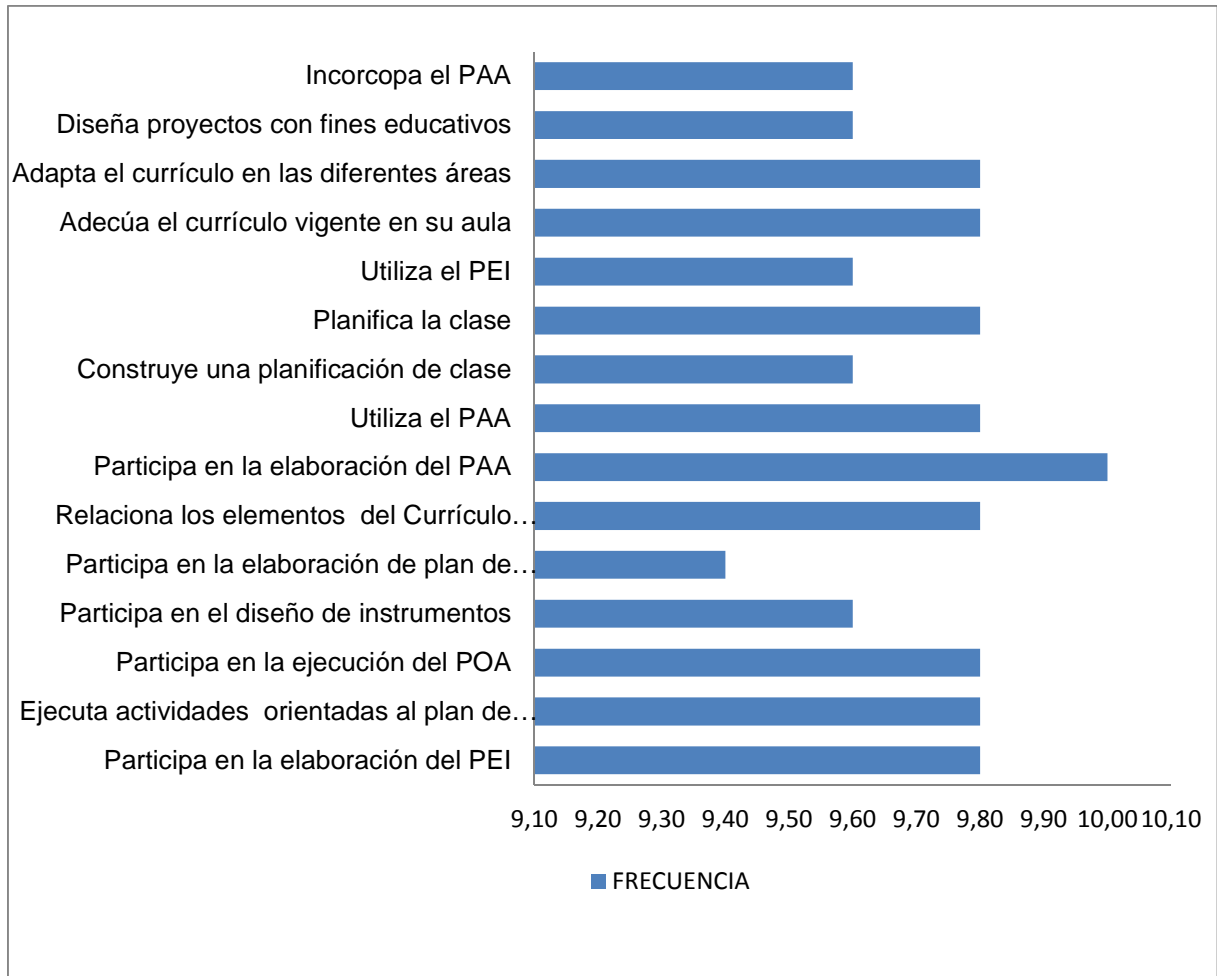


Figura 4

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

En el ámbito de Gestión de Planificación Institucional y curricular correspondiente al nivel de frecuencia se puede observar que en la totalidad de los indicadores existe un criterio de excelencia; siendo su valor máximo de 10 y 9,80 que equivalen al 7% siendo en su orden en aspectos relacionados con: participa en la elaboración del PAA (Plan Anual de la Asignatura), seguido de participa en la elaboración del PEI (Proyecto Educativo Institucional), ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras, participa en la ejecución del POA (Plan Operativo Anual), relaciona los elementos del Currículo Nacional, planifica la clase, Adecúa el currículo vigente en su aula y adapta el currículo en las diferentes áreas; mientras que el valor mínimo registrado es del 9.4 se hace referencia a la participación en la elaboración de plan de gestión de riesgos; deduciendo que según el número de veces que ejecuta sus acciones lo docentes se encuentra involucrados en planificaciones meso-curriculares; es decir en actividades relacionados con la institución y en planificaciones micro-curriculares tal es el caso de planes

anual hoy conocido como integrador y por bloques como el de clase debido que es un diseño curricular obligatorio de carácter anual, mensual, semanal y diario que todo docente debe cumplir en el quehacer educativo.

Al respecto el Ministerio de Educación de Bolivia (2007) considera que “en la planificación a nivel micro se distinguen dos tipos de planeamiento, el Plan Anual de Centro Educativo (POA anual) y el Proyecto Educativo Institucional (PEI) “(p.34), por lo expuesto los docentes a través de planificaciones micro-curriculares como es la elaboración de POA, PEI y planes de bloques, clase; son el soporte del trabajo tesorero que debe cumplir cada docente de carácter obligatorio.

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

Tabla 5.

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	10,00	7%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	7%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,80	7%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,40	6%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	7%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	10,00	7%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	7%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	7%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	7%
2.10	Planifica la clase	10,00	7%
2.11	Utiliza el PEI	9,80	7%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	10,00	7%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,80	7%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,40	6%
2.15	Incorpora el PAA	9,80	7%
	TOTAL	147,00	100%
	PROMEDIO	9,80	

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

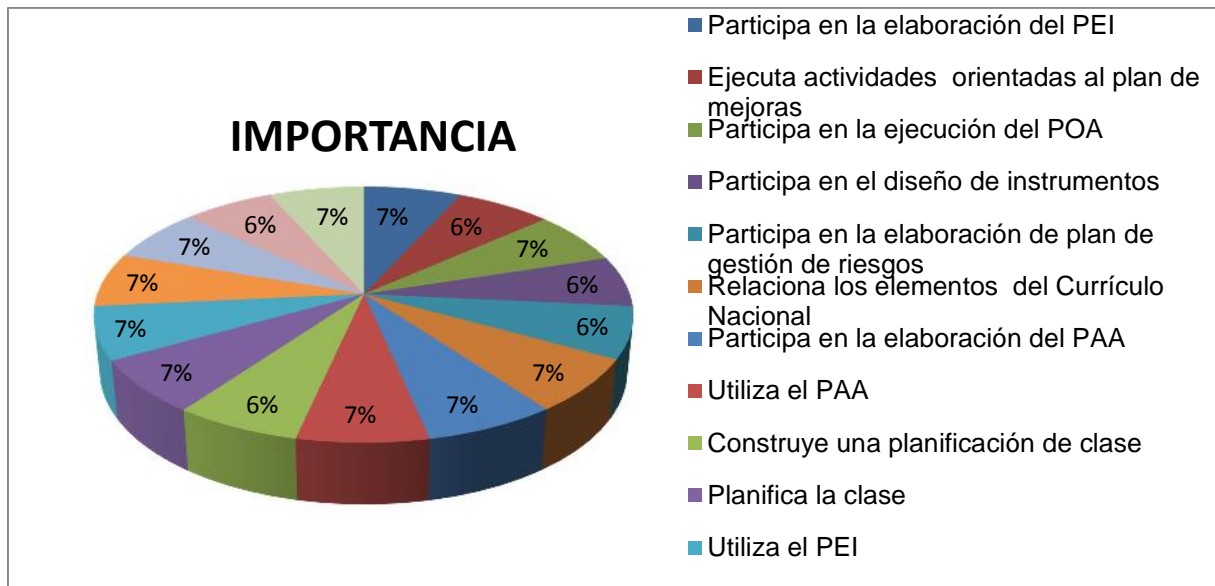


Figura 5

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

En referencia a la tabla 5 sobre el nivel de importancia que ofrece los docentes en la gestión de planificación se puede apreciar que se encuentran el criterio de excelencia, obteniendo una media aritmética de superioridad en su equivalencia de 9,80; llegando a su punto máximo de 10 que equivale al 7% en los siguientes indicadores: participa en la elaboración del PEI, relaciona los elementos del Currículo Nacional, participa en la elaboración del PAA, Utiliza el PAA, planifica la clase, adecúa el currículo vigente en su aula; mientras que el valor mínimo alcanzado con un 6% se demuestra en dos ítems: Participa en el diseño de instrumentos y diseña proyectos con fines educativos; se puede concluir que los docentes brindan prioridad a la planificación micro-curricular relacionados con el nuevo currículo nacional, debido a que existen lineamientos curriculares por cada asignatura que deben cumplirlos de manera homogénea; por otro lado se evidencia una importancia en el diseño de instrumentos de evaluación como los cuestionarios, pero según los propios encuestados expresaban que falta aplicar otros tipos de instrumentos como la lista de cotejos, diario de campo que aún no están tan claros; y finalmente diseñan proyectos con fines educativos relacionados con ciencia y tecnología en virtud que la mayoría de encuestados pertenecen a las ciencias experimentales como Biología, Física, Matemática y Química.

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

Tabla 6

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	7%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	7%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,80	7%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,40	6%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,40	6%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,80	7%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	7%
2.8	Utiliza el PAA	9,80	7%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	7%
2.10	Planifica la clase	10,00	7%
2.11	Utiliza el PEI	9,80	7%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,80	7%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	7%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,60	7%
2.15	Incorpora el PAA	9,60	7%
	TOTAL	146,00	100%
	PROMEDIO	9,73	

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

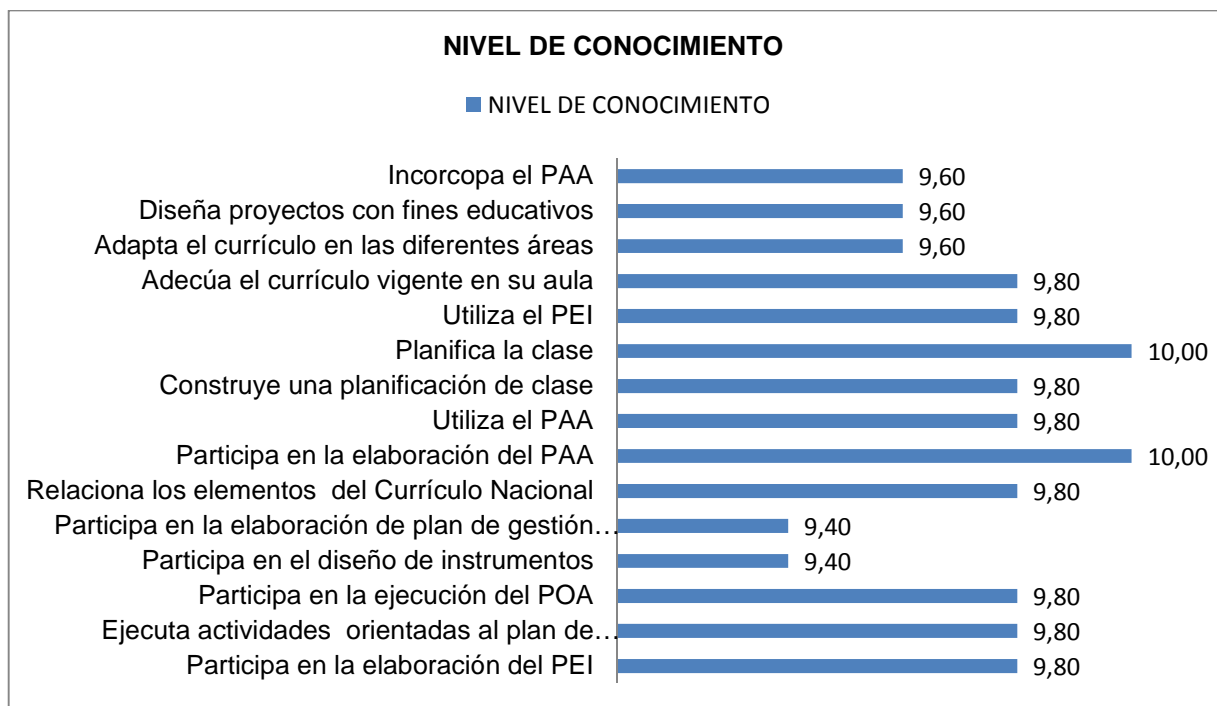


Figura 6

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Según la tabla 6, que determina el nivel de conocimientos de la gestión de planificación de los docentes, todos sus indicadores se encuentran en el criterio de excelencia siendo su valor máximo 10 que equivale al 7% recayendo en dos preguntas formuladas: participa en la elaboración del PAA y planifica la clase; mientras que se evidencia dos indicadores que obtiene el menor puntaje con 9,4 que representa al 6% que corresponde a: participa en el diseño de instrumentos y participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos; concluyendo que los docentes tienen un alto nivel de conocimientos en planificaciones micro curriculares debido a que todos los días lo ejecutan de manera obligatoria y son presentadas en sus informes semanalmente o porque en las guías de los docentes que son entregadas por el Ministerio de Educación se encuentran todas las planificaciones. Al respecto la autora Lizcano (1997) resalta que “En la elaboración de planificaciones será necesario que en las sugerencia en actividades y metodologías y en particular en las indicaciones para la evaluación, se preste atención a los procesos, que a los contenidos conceptuales [...]” (p.192). se deduce que el docente debe poner atención al cumplimiento: de los objetivos, actividades, selección de contenidos, metodología y los recursos a emplear, finalmente en cuanto a la evaluación de aprendizajes constituye el aspecto fundamental del planeamiento; mientras que existe una pequeña diferencia de conocimientos en cuestiones de participación en planes que la Institución desarrolla; infiriendo que una de sus razones es porque no se involucran directamente en su diseño, por no ser parte de la comisión; pero sin embargo tienen conocimientos de dichos planes porque son socializados por los responsables de su elaboración.

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

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

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

Tabla 7

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	10%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	10%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	10%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,80	10%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,80	10%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	10%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	10%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	10%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el	9,80	10%

	aprendizaje		
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	10%
	TOTAL	98,20	100%
	PROMEDIO	9,82	

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

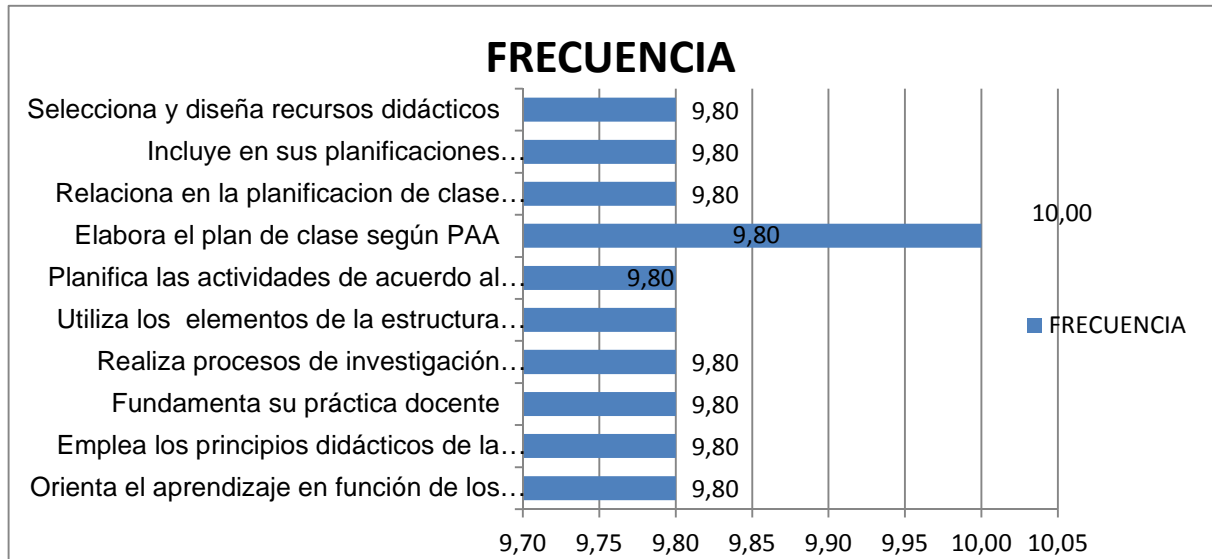


Figura 7

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

En la presente tabla se aprecia que todos sus indicadores se encuentran en el criterio de excelencia y en el valor máximo que corresponde al 10% dentro de la gestión del docente; donde el mayor valor alcanzado corresponde a la elaboración del plan de clase según el Plan Anual de la Asignatura, mientras que el resto de indicadores en que se hace referencia a la planificación; los maestros repiten periódicamente el proceso que conllevan a una excelente planificación insertando elementos relacionados con: la didáctica, planificación, investigación, práctica docente y actividades coherentes a la gestión del aprendizaje; infiriendo que todos éstos elementos son: planificados, coordinados y ejecutados con anticipación para la clase pedagógica; convirtiéndose en una de las fortalezas de los docentes debido a que alcanzan el promedio global del 9,82 que representa al criterio de excelencia en su desempeño profesional de la planificación dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Se complementa con lo citado por la autora Almeida (2003) quien señala que el desempeño del docente: "Es un proceso de enseñanza-aprendizaje, que implementando medios de enseñanza se convierte en un factor clave del proceso didáctico. Ello favorece que la comunicación sea bidireccional entre sus protagonistas y permite establecer de manera más afectiva el aprendizaje" (p.120). Se deduce que el aprendizaje tradicional debe ser remplazado con la

incorporación de procesos didácticos en los que se utilice elementos tecnológicos, visuales, auditivos, físicos, entre otros, solo ahí se puede hablar de verdaderos aprendizajes vividos y creativos.

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

Tabla 8

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	10%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	10%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10,00	10%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,80	10%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,80	10%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	10%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	10%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	10%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	10%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	10%
	TOTAL	98,60	100%
	PROMEDIO	9,86	

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

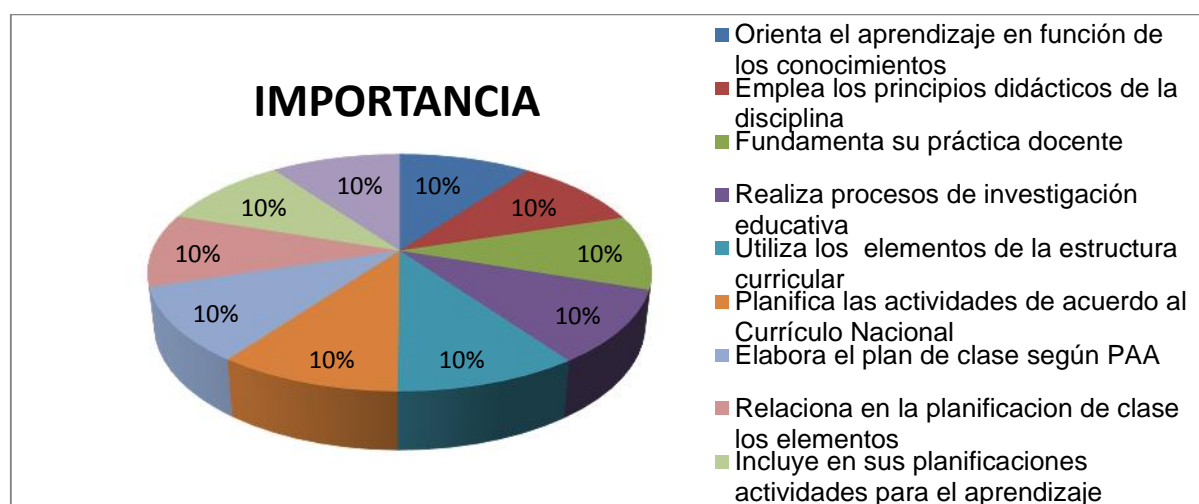


Figura 8

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Según se aprecia en la tabla 8 en cuanto al nivel de importancia que brindan los docentes en la gestión de planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje; se encuentran dentro del criterio de excelencia en todos los indicadores, obteniendo la equivalencia máxima porcentual

del 10%; sin embargo por su valor existen dos ítems que arroja resultados máximos que representan a: orientan el aprendizaje en función de los conocimientos y elabora el plan de clase según PAA; mientras que el resto de indicadores arroja un valor del 9,80 haciendo referencia a la prioridad que brinda el educador en planificación, investigación, labor pedagógica y actividades relacionadas con el proceso de enseñanza-aprendizaje; deduciendo que los docentes en las planificaciones micro-curriculares presentan un gran interés en su elaboración por ser instrumentos curriculares de carácter obligatorio que tienen que presentar en cada clase, bloque y anualmente; que según los encuestados es un requisito llevarlo en su portafolio de trabajo por la supervisión de aula que realizan periódicamente las autoridades de la institución.

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

Tabla 9

° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	10%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	10%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	10%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,80	10%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	10%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	10%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	10%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,80	10%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	10%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,60	10%
	TOTAL	98,00	100%
	PROMEDIO	9,80	

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

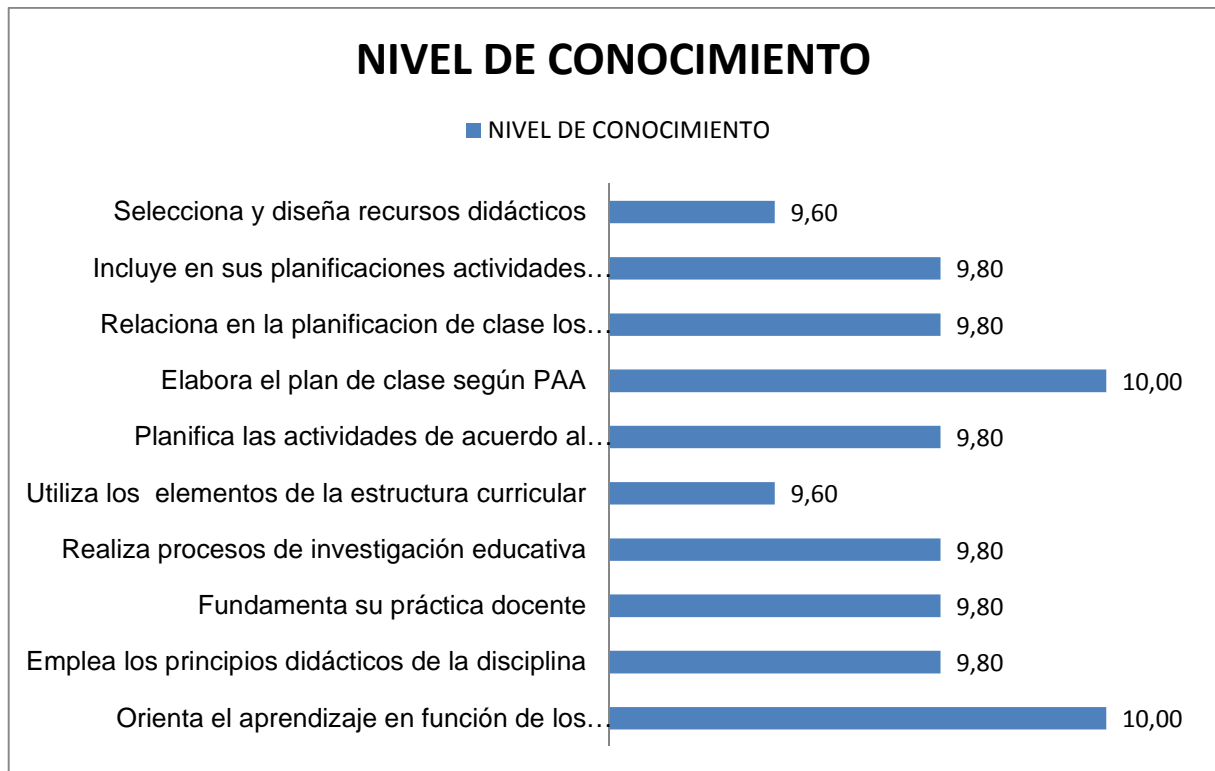


Figura 9

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Al examinar la tabla 9, sobre el nivel de conocimiento que presentan los docentes en el ámbito de gestión del aprendizaje se puede apreciar que en su totalidad los indicadores alcanzan el criterio de excelencia y con un grado porcentual máximo del 10%, observándose que de los 10 indicadores existen dos en un alto nivel de conocimientos en cuanto a: orienta el aprendizaje en función de los conocimientos y elabora el plan de clase según PAA; mientras que el valor mínimo asignado de 9.60 lo constituyen: utiliza los elementos de la estructura curricular, selecciona y diseña recursos didácticos; concluyendo que el primer momento del alto puntaje se denota un elevado nivel de conocimientos en aspectos relacionados con el aprendizaje y plan de clase que son dos elementos esenciales que se requieren en su proceso pedagógico; mientras que en el nivel de valor mínimo se hace referencia a cuestiones didácticas relacionadas con la elaboración de material de apoyo que es una de las debilidades que se detectó en los docentes al no contar con material concreto o tecnológico; utilizando la pizarra en la mayoría de casos como instrumento didáctico y por otro lado es muy limitante el uso de elementos de la estructura curricular como por ejemplo, la secuenciación, donde su tiempo es incorrectamente distribuido durante el proceso de enseñanza-aprendizaje en la hora pedagógica.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje

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

Tabla 10

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,80	8,85	33%	35%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	8,15	33%	33%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	7,95	33%	32%
	TOTAL	29,40	24,95	100%	100%
	PROMEDIO	9,80	8,32		

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

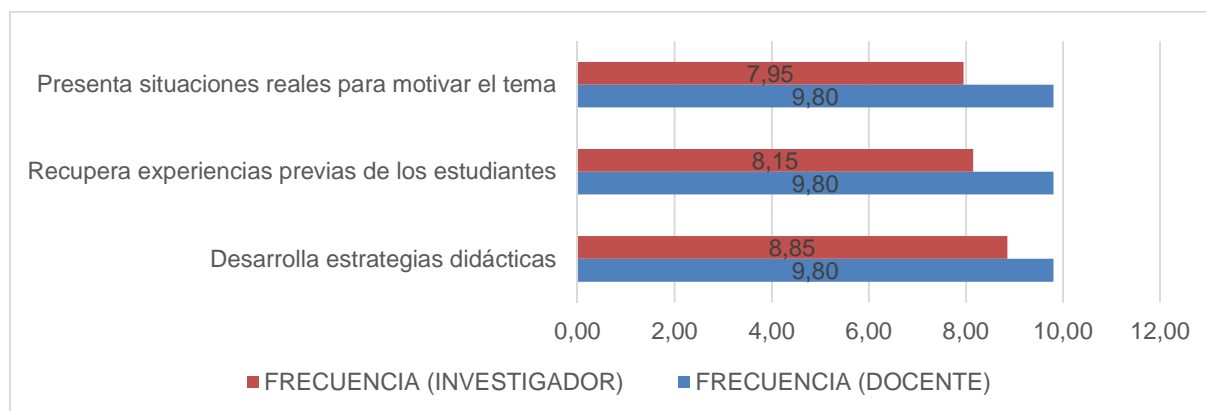


Figura 10

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Al observar la tabla 10, en dos dimensiones de evaluación entre el investigador y el docente, sobre el ámbito de gestión del aprendizaje dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje; al comparar y contrastar el número de veces que repiten; los docentes en sus actividades de la gestión de aprendizajes; existen marcadas diferencias, por un lado la frecuencia del docente en todos sus indicadores llegan al criterio de excelencia, mientras que por parte del investigador

llega al criterio de Muy Buena; siendo los valores máximos alcanzados en los ítems: Desarrolla estrategias didácticas y recupera experiencias previas de los estudiantes; mientras que el último indicador que corresponde a: presenta situaciones reales para motivar el tema, se exhibe una marcada divergencia que según el maestro se encuentra en la escala de excelencia, mientras que para el investigador se encuentra en el nivel de buena; concluyendo que según los docentes en la elección del proceso de enseñanza están cumpliendo muy bien su aplicación; pero según la apreciación de la hora clase es muy limitante la repetición de actividades en cuanto a la motivación; más aún si constituye una estrategia didáctica para fomentar en el educando el interés por aprender, más bien se notó estudiantes pasivos, desmotivados por la curiosidad de aprender. Es un indicador que requiere de un tratamiento especial por parte del docente con la finalidad de contribuir en la dinámica de la clase.

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 elección del proceso de enseñanza-aprendizaje DESARROLLO.

Tabla 11

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	8,30	14%	14%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	8,30	14%	14%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,80	8,25	14%	14%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	8,30	14%	14%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	10,00	8,60	15%	15%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	8,40	14%	14%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	8,50	14%	14%

	TOTAL	68,60	58,65	100%	100%
	PROMEDIO	9,80	8,38		

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

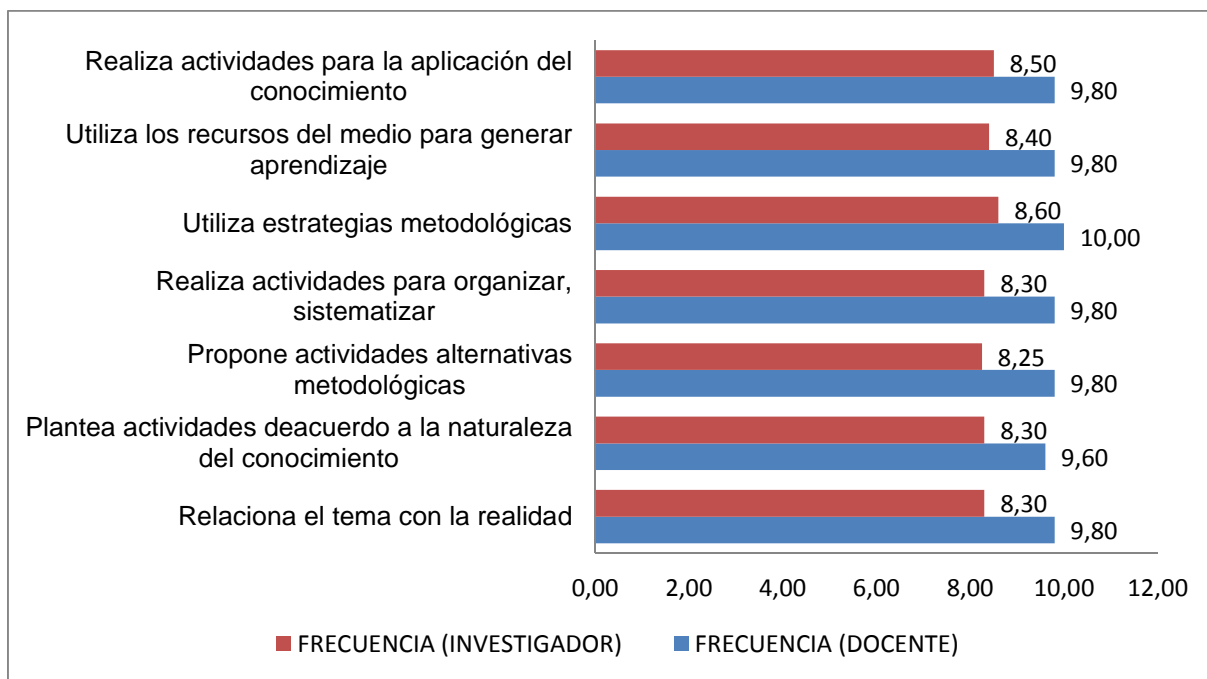


Figura 11

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

En la tabla 11 se observa el nivel de frecuencia, es decir el número de repeticiones que el docente ejecuta la actividad en el ámbito de la gestión del aprendizaje, según la percepción de dos observaciones ejecutadas: del docente y del investigador; al comparar sus respuestas se puede concluir que según los educadores se encuentran en el criterio de excelencia en todos sus indicadores siendo su valor máximo de 10 en la utilización de estrategias metodológicas periódicamente; mientras que el punto mínimo según la percepción del investigador que alcanza en este nivel y ámbito; corresponde a proponer actividades alternativas metodológicas, llegando a la conclusión que el docente debe adoptar nuevas propuestas metodológicas con actividades activas para que los educandos se estimulen dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje; siendo indispensable motivar al maestro en prever estrategias motivadoras al denotar que sus estudiantes no se sitúan en el aprendizaje.

Para reforzar lo expresado es indispensable citar al autor Izquierdo (2000) quien resalta que “el docente es capaz de concebir su rol como orientador de aprendizaje, para lo cual es indispensable utilizar la didáctica, que es una rama de la pedagogía y se refiere a los métodos y

medios para cumplir los objetivos de la educación” (p.61), se puede deducir que el rol del maestro contemporáneo es convertirse en el mediador de los aprendizajes, es decir salir de lo tradicional, proponiendo innovadoras estrategias metodológicas que impulsen la participación activa del discente.

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 elección del proceso de enseñanza-aprendizaje EVALUACION.

Tabla 12

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	98%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	92%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,80	98%
	TOTAL	38,60	
	PROMEDIO	9,65	97%

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

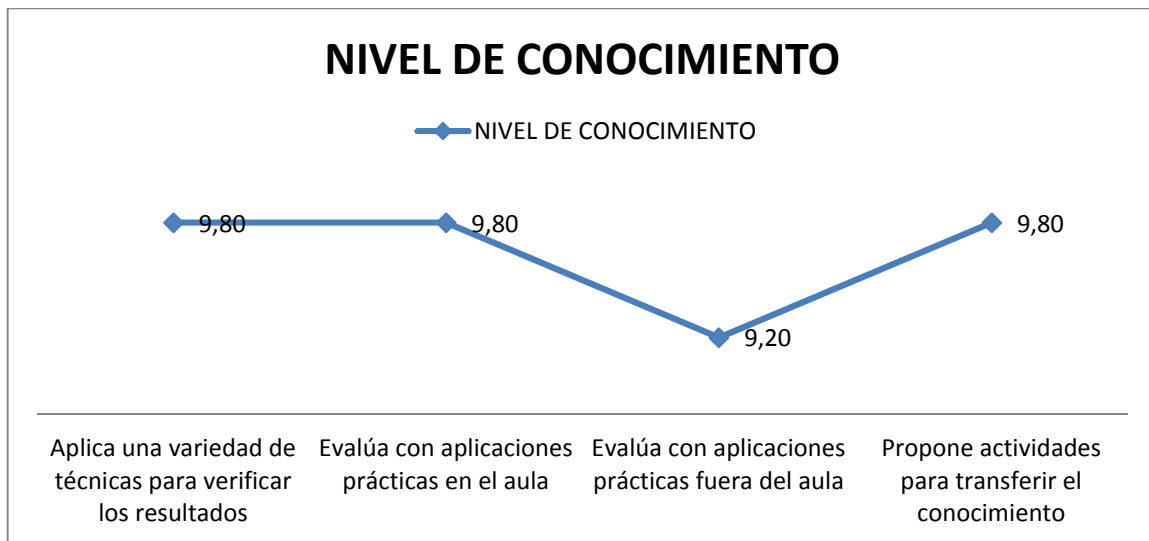


Figura 12

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

En relación a la pregunta 12 que contiene indicadores relacionados con el ámbito de gestión del aprendizaje dentro del proceso de evaluación en donde se realiza una apreciación desde el punto de vista del docente y del investigador, se evidenció una marcada diferencia en cuanto a sus resultados; así tenemos que desde el punto de vista del docente encuestado dentro de la

frecuencia de que evalúa con aplicaciones prácticas en el aula y propone actividades para transferir los conocimientos alcanza el valor máximo del 100% mientras que desde el punto del investigador constituye el 88% y el 79% respectivamente es decir se encuentra en un nivel inferior que la percepción del propio docente; por otro lado el nivel mínimo alcanzado corresponde a aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados y evalúa con aplicaciones prácticas desde la perspectiva del docente se encuentra dentro del 98% mientras que existe un contraste con el investigador al obtener resultados inferiores e incluso preocupante al llegar en el primer caso a 88% y en el segundo aspecto evaluado llega a 65% que representa un indicador que hay que poner mucha atención en la práctica del proceso formativo de los educandos, implementando dentro del proceso de evaluación actividades prácticas fuera del aula es decir en los laboratorios existentes en la Institución porque se comprobó que es muy limitante las prácticas en los laboratorio de las Ciencias experimentales; se puede deducir que según los docentes encuestados se encuentran en un nivel de excelencia, pero sin embargo desde una realidad más convincente que corresponde la investigador quien determina que el proceso de evaluación que aplican los docentes a sus estudiantes son más teóricas que prácticas ; además se pudo comprobar con los actores del aprendizaje que muy rara vez realizan prácticas en los laboratorios; de ahí que es indispensable concienciar a los docentes que en las horas complementarias se encarguen de fortalecer los aprendizajes significativos y prácticos, como actividades para transferir conocimientos.

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 elección del proceso de enseñanza-aprendizaje VISIÓN GLOVAL.

Tabla 13

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,80	8,32	33%	34%
3.12	DESARROLLO	9,80	8,38	33%	34%
3.13	EVALUACIÓN	9,90	8,00	34%	32%
	TOTAL	29,50	24,70	100%	100%
	PROMEDIO	9,83	8,23		

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

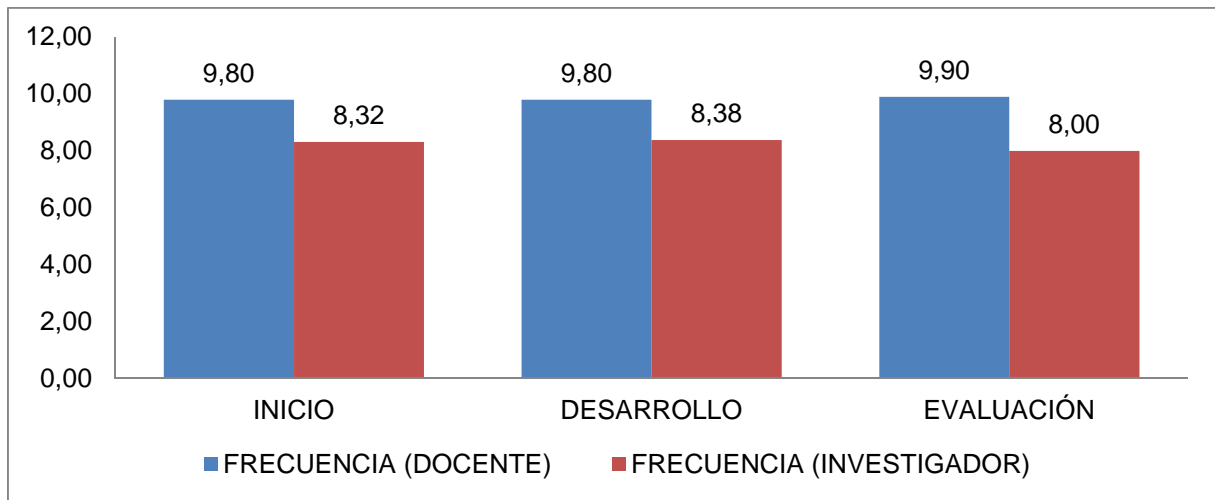


Figura 13

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

En relación a la tabla 13, se exhibe tres indicadores que se relacionan con el proceso de enseñanza-aprendizaje en sus fases de: inicio, desarrollo y evaluación, identificándose un criterio diferente entre el docente; que según su apreciación se encuentran en el criterio de excelencia siendo su punto máximo el de la evaluación, con un 9,90 que equivale al 34% haciendo referencia a la fase de la evaluación; mientras que el investigador considera que todos los indicadores se encuentran dentro del criterio de muy buena, siendo el mínimo valor el de 8/10 con su grado porcentual del 32% que equivale al mismo indicador descrito por el docente; es decir en la fase de la evaluación es muy limitante en cuanto al número de repeticiones que se ejecuta dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje; infiriendo que existe una contradicción entre sus observadores siendo el criterio de los docentes llegar al nivel máximo por ser el involucrado de la encuestas; mientras que la apreciación del investigador es más confiable con sus resultados por ser neutral en la observación de la hora pedagógica; por lo tanto es importante que los docentes cumplan con la fase final del proceso de enseñanza-aprendizaje, por ser un indicador que permite identificar los logros alcanzados por los estudiantes y poder reforzar pedagógicamente a los educandos que no llegan al nivel del desarrollo de aprendizajes requeridos.

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

Tabla 14

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
-------------	-----------	-------------	------------

3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	10,00	34%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	33%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	34%
	TOTAL	29,80	100%
	PROMEDIO	9,93	

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

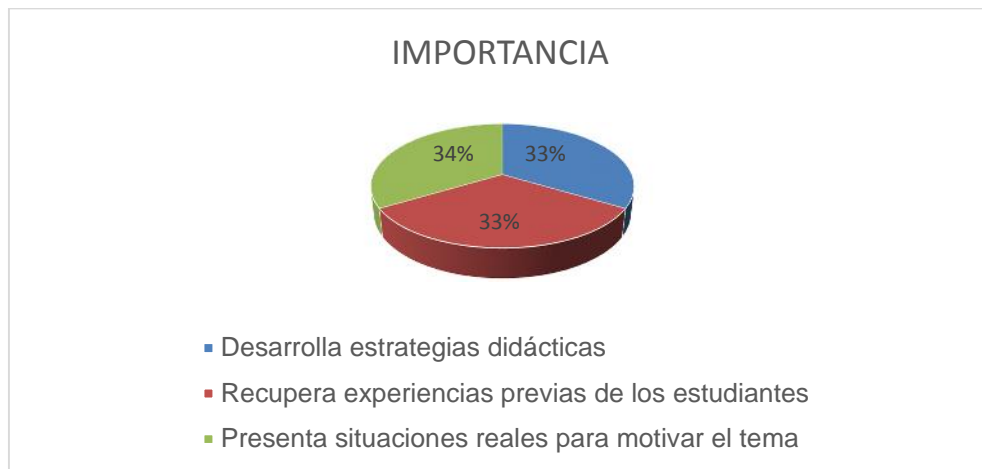


Figura 14

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Según la tabla 14 se observa tres indicadores que hace referencia al ámbito de la gestión de aprendizaje desde el punto de vista de los docentes encuestados, que según su percepción se encuentran dentro del valor de excelencia, presentando el mayor grado porcentual en el 34 % que corresponde: desarrolla estrategias didácticas y presenta situaciones reales para motivar el tema, dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, mientras que un porcentaje menor corresponde a que recupera experiencias previas de los estudiantes con su equivalencia al 33%, infiriendo que los docentes alcanzan resultados extraordinarios en aspectos relacionados con la didáctica, es decir cómo enseñar a sus educandos, y por otro lado se hace mención de un excelente nivel sobre la aplicación del aprendizaje significativo, es decir que el proceso de enseñanza parte de las experiencias previas de los educandos.

Por lo expuesto se puede relacionar con la posición de la autora Castelnuovo (2006) quien señala que: "Llamamos pedagógicamente a una mediación capaz de promover y acompañar al aprendizaje de nuestros interlocutores, entendiendo al aprendizaje como la tarea de éstos de construirse y apropiarse del mundo y de sí mismos" (p.34), haciendo referencia a lo citado se

puede inferir que la educación ecuatoriana está sustentada en un *enfoque constructivista y pedagogía crítica*, siendo actores protagónicos los estudiantes..

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

Tabla 15

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	14%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	10,00	14%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,60	14%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	14%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,80	14%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	10,00	14%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	14%
	TOTAL	69,00	100%
	PROMEDIO	9,86	

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

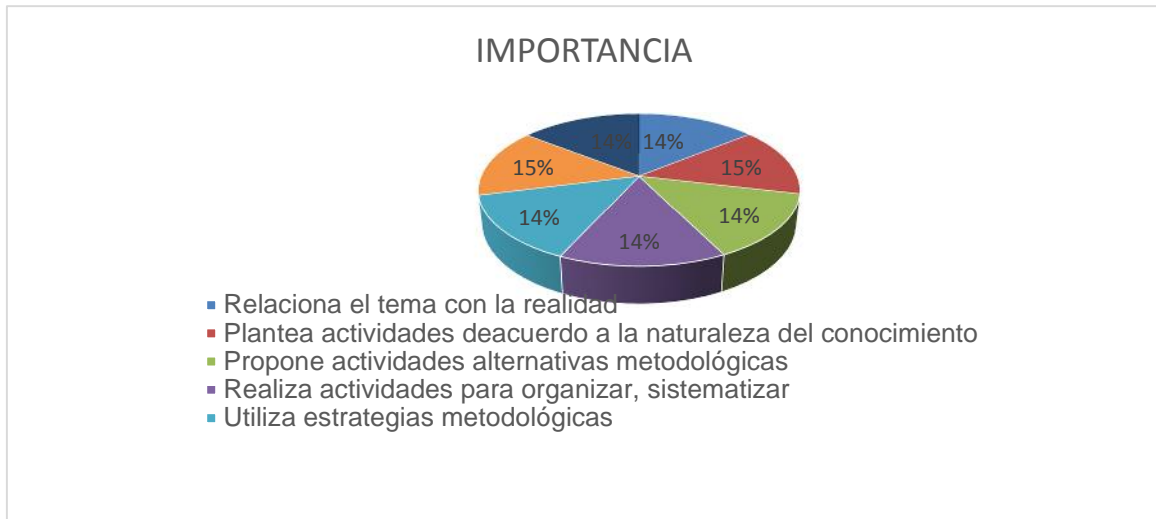


Figura 15

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

A partir de lo observado en el cuadro 15 sobre el nivel de importancia es decir la prioridad que brinda los docentes sobre la gestión de aprendizaje; según los resultados obtenidos de 7 indicadores llegan en su totalidad al criterio de excelencia; siendo tres de ellos que alcanzaron el máximo valor con el 14%, en los ítems: plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje y realiza actividades para

la aplicación del conocimiento; mientras que el menor logro con un valor del 9,60% corresponde: propone actividades alternativas metodológicas; infiriendo que los maestros en éste nivel alcanzan resultados favorables en aspectos relacionados con estrategias metodológicas aplicadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje; sin embargo son criterios del docente encuestado; deduciendo que los involucrados dan opiniones que no afecten su mística profesional; pero se denota que ponen interés en su actividades metodológicas.

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	25%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	25%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,80	25%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	10,00	25%
	TOTAL	39,40	100%
	PROMEDIO	9,85	

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

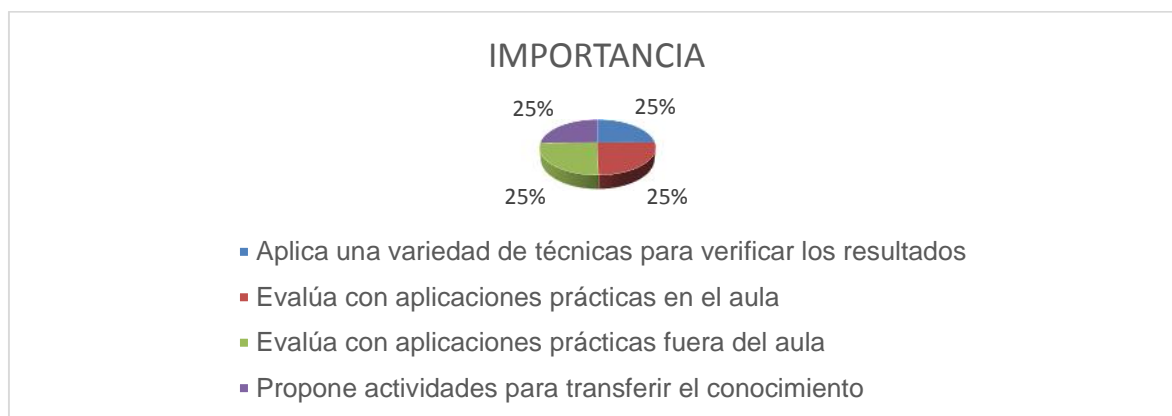


Figura 16

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Según la tabla 16 aplicada a docentes, obtienen resultados de excelencia en sus indicadores; sin embargo uno de aquellos obtuvo el valor máximo que corresponde al 25% siendo el que propone actividades para transferir conocimientos como talleres de refuerzo; el resto de ítems llega al 9,80 con el mismo porcentaje representados por: aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados, evalúa con aplicaciones prácticas en el aula, evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula; infiriendo que dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje el grado

de importancia que otorga el maestro en la evaluación de los aprendizajes proponiendo actividades, técnicas y procedimientos para verificar los resultados alcanzados al transferir los conocimientos y detectar a tiempo el refuerzo pedagógico de aquellos educandos que no obtengan los aprendizajes requeridos.

El presente análisis se relaciona con lo expresado por la autora Lizcano (1997) quien resalta que “En la elaboración de planificaciones será necesario que en las sugerencia en actividades y metodologías y en particular en las indicaciones para la evaluación, se preste atención a los procesos, que a los contenidos conceptuales [...]” (p.192), se deduce que la evaluación constituye el aspecto fundamental de la gestión de aprendizaje, donde no solo es medir los conocimientos, sino más bien ¿qué aprendió? y ¿cómo lo demuestra? el estudiante lo aprendido.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,93	34%
3.12	DESARROLLO	9,86	33%
3.13	EVALUACIÓN	9,85	33%
	TOTAL	29,64	100%
	PROMEDIO	9,88	

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

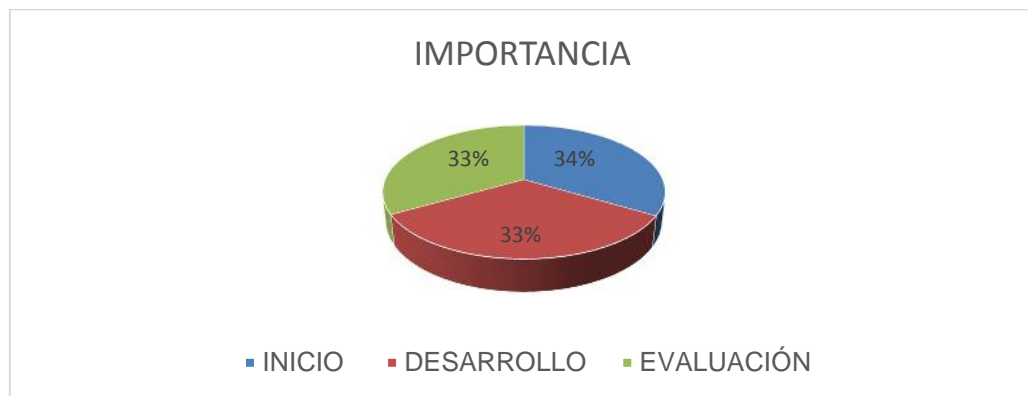


Figura 17

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

De acuerdo a la tabla 17 donde se realiza una valoración global de las fases que hay que cumplir en el proceso de enseñanza-aprendizaje en sus tres momentos que corresponde a inicio, desarrollo y evaluación alcanzan el criterio de excelencia siendo la primera fase que

alcanza su máximo valor de 9,93 que representa al 34% donde se evidencia que el punto de partida donde se inicia con las experiencias previas de los estudiantes es la más visible; mientras que el momento que obtiene el valor mínimo es el de evaluación, que no es muy frecuente en su aplicación al finalizar una hora pedagógica; concluyendo que en todos los momentos del proceso obtienen un resultado de excelencia de manera global al arrojar un promedio de 9,88 que es un nivel de alta aplicación de la gestión del aprendizaje en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, pero sus resultados no son confiables porque son opiniones de los propios docentes.

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

Tabla 18

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,80	33%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	33%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	33%
	TOTAL	29,40	100%
	PROMEDIO	9,80	

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente



Figura 18

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Al examinar la Tabla 18 se puede apreciar claramente que todos sus indicadores se encuentran equilibrados al presentar el 33% que corresponde a: desarrolla estrategias didácticas, recupera

experiencias previas de los estudiantes y presenta situaciones reales para motivar el tema, ubicándose dentro del nivel de conocimientos de excelencia donde su grado es muy superior al mínimo; destacando que los docentes conocen a profundidad sobre cada indicador; infiriendo que los docentes se encuentra en el máximo criterio del puntaje alcanzado en cuanto a sus saberes sobre aprendizajes significativos y estrategias didácticas, que son componentes indispensables para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

Tabla 19

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	14%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	14%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,80	14%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10,00	15%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,80	14%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	14%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	15%
	TOTAL	68,80	100%
	PROMEDIO	9,83	

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

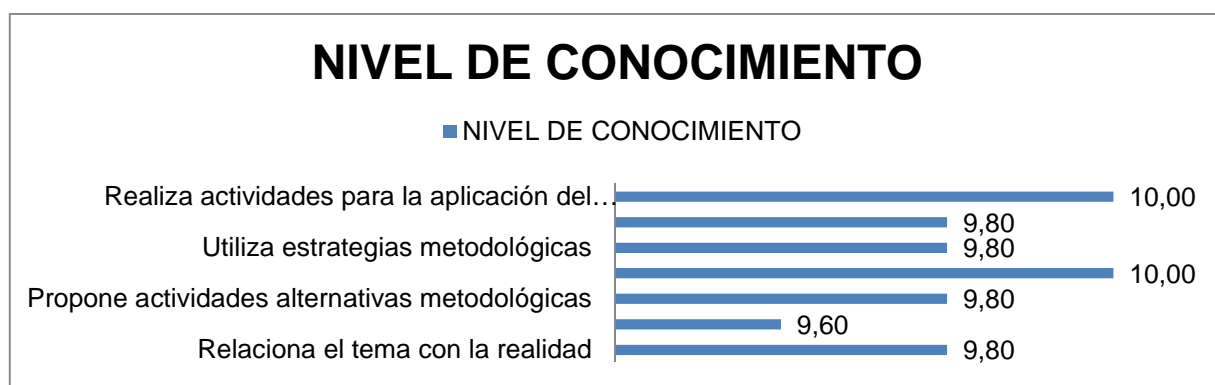


Figura 19

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

En lo concerniente a la Tabla 19 sobre el nivel de conocimientos que presentan los docentes en el gestión del aprendizaje se aprecia que en los siete indicadores logran alcanzar el nivel de excelencia, notándose que en dos de ellos, presentan resultados dentro del grado muy

superior al mínimo; mientras que el indicador que alcanza un valor inferior con un 14% corresponde a plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento; se puede inferir que de manera global obtiene un promedio de 9,83/10 que presenta un criterio de excelencia en cuanto a conocimientos del docente en cuestiones relacionados con actividades y estrategias metodológicas insertadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje; se concluye afirmativamente que los educadores conocen de manera teórica sobre estrategias metodológicas y lo aplican; pero no son técnicas activas que estimulen la atención de los estudiantes, por lo tanto se debería aplicar estrategias dinámicas e innovadoras.

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

Tabla 20

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	25%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	25%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	24%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,80	25%
	TOTAL	38,60	100%
	PROMEDIO	9,65	

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

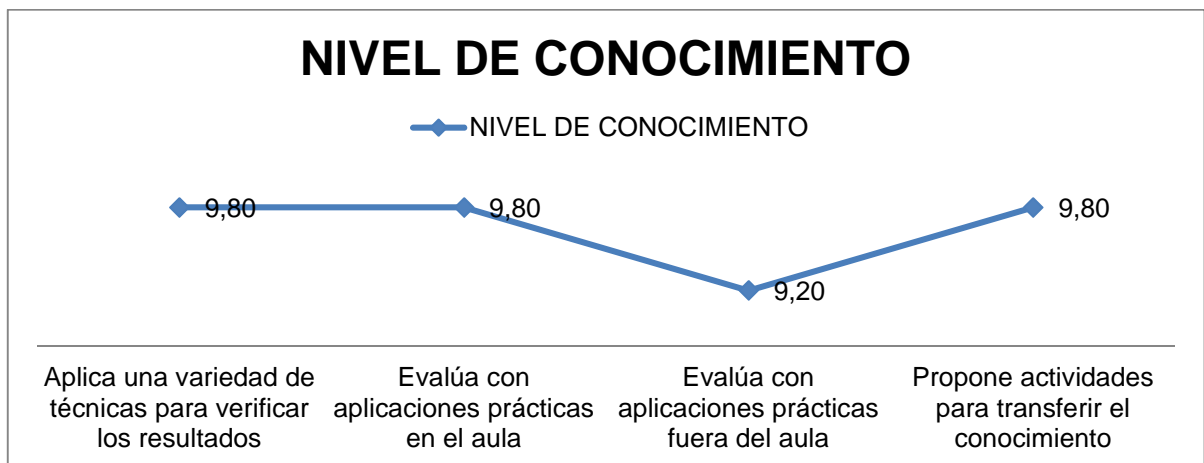


Figura 20

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

En referencia a la tabla 20 de acuerdo a nivel de conocimiento que presentan los docentes encuestados en su gestión de aprendizaje, se ubican dentro del criterio de excelencia, siendo

los indicadores que puntúan el rango más elevado en: aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados, evalúan con aplicaciones prácticas en el aula y propone actividades para transferir el conocimiento, obteniendo un valor de 9,80 con su equivalencia del 25%; mientras que el valor mínimo alcanzado corresponde a: Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula, representa al 9,20 siendo su rango porcentual el de 24%; se concluye que dentro del proceso de evaluación son de carácter práctico dentro del aula debido a que los docentes encuestados pertenecen a las áreas académicas de las ciencias experimentales como Biología, Química y Matemática ejecutan actividades prácticas, en la asignatura de inglés se encargan en la pronunciación correcta del idioma universal; mientras que en Historia aplican el campo espacial al ubicar en mapas los hechos históricos; sin embargo se evidencia en menor grado enviar tareas prácticas fuera del aula, más bien son de tipo teórico y reflexivo, por lo expuesto es necesario aplicar actividades fuera del aula con la praxis donde se relacione la teoría con la práctica.

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

Tabla 21

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	34%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	34%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	32%
	TOTAL	28,80	100%
	PROMEDIO	9,60	

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

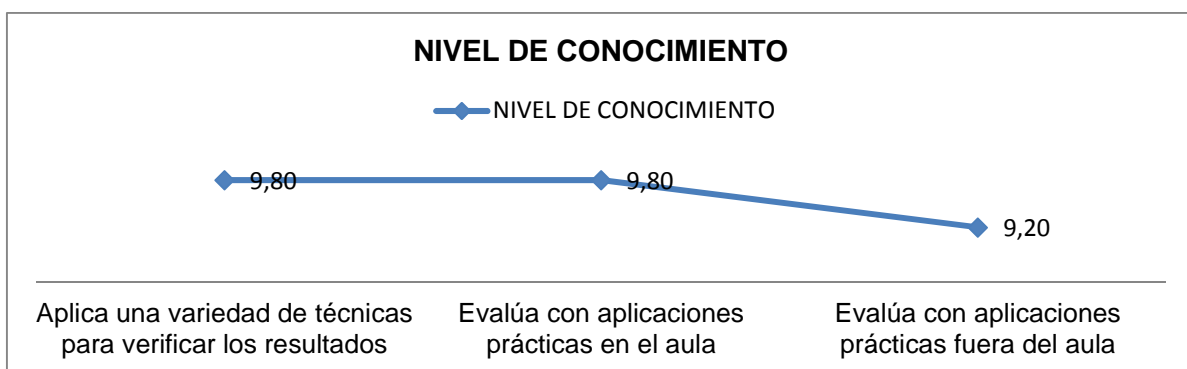


Figura 21

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Según la Tabla 21 demuestra el accionar del docente en cuanto al saber o dominio de conocimientos sobre los indicadores relacionados con el proceso de evaluación, donde se determina dentro del criterio global de excelencia con una media aritmética del 9,60. El máximo resultado obtenido lo constituye el 34% haciendo referencia al nivel de conocimiento en cuanto a: Aplica una variedad de técnicas para verificar resultados, evalúa con aplicaciones prácticas en el aula, mientras que su nivel menor con un 9,20 que representa al 32% está representada por el indicador: evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula infiriendo que persiste el mismo valor que en la tabla anterior, concluyendo que se debe aplicar técnicas y estrategias metodológicas de carácter práctico fuera del aula con la finalidad de afianzar las actividades en cuanto al “saber hacer”, que es una acción fundamental para potenciar el aprendizaje de los educandos.

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

Tabla 22

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9,80	9,93	9,80
Desarrollo	9,80	9,86	9,83
Evaluación	9,90	9,85	9,65

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

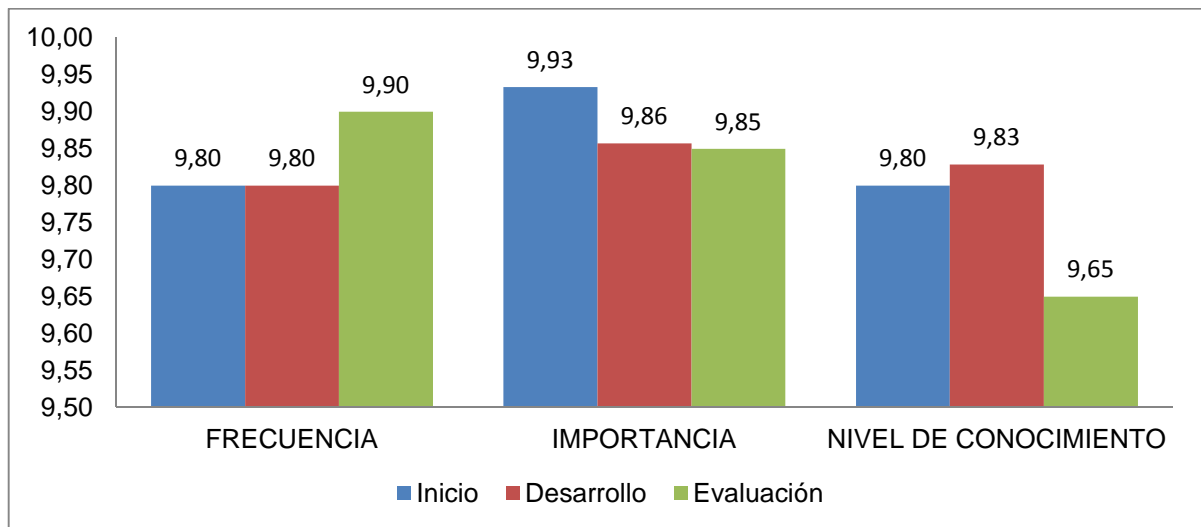


Figura 22

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

En referencia a la tabla 22 sobre el ámbito de Gestión de aprendizajes, en relación a las fases del proceso de enseñanza-aprendizaje se encuentra en el criterio de excelencia, siendo el de mayor valor la fase inicial dentro del ámbito de importancia; mientras que el valor mínimo alcanzado corresponde al proceso de evaluación en el nivel de conocimiento con el 9,65 y su alto valor registra en el nivel de importancia de la fase inicial; concluyendo que la debilidad detectada registra en el momento de evaluación del nivel de conocimiento; mientras que la fortalece se evidencia en la fase inicial, es decir los docentes aplican en cada nivel correctamente las fases de ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Para aclarar se mencionará al autor Perkins (1997) considera que “Necesitamos un aprendizaje reflexivo; necesitamos escuelas en donde predomine el pensamiento y no sólo la memoria; necesitamos lo que el sagaz analista Rexford Brown denominó, en su estudio reciente “el alfabetismo de la reflexión” (p.20), En referencia se puede inferir que la gestión del aprendizaje se encarga de insertar estrategias metodológicas que permitan no solo memorizar los contenidos, sino más bien que el aprendizaje gire en torno del pensamiento

3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

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

Tabla 23

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,80	8,75	8%	11%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,20	4,05	7%	5%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,60	2,47	8%	3%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,75	2,70	8%	3%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,80	5,70	8%	7%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	6,80	8%	8%
4.7	Aplica estrategias para atender las	9,40	7,85	7%	10%

	necesidades				
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	8,85	8%	11%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	9,40	8%	12%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	6,85	8%	9%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,80	5,05	8%	6%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	6,70	8%	8%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	4,90	8%	6%
	TOTAL	126,15	80,07	100%	100%
	PROMEDIO	9,70	6,16		

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

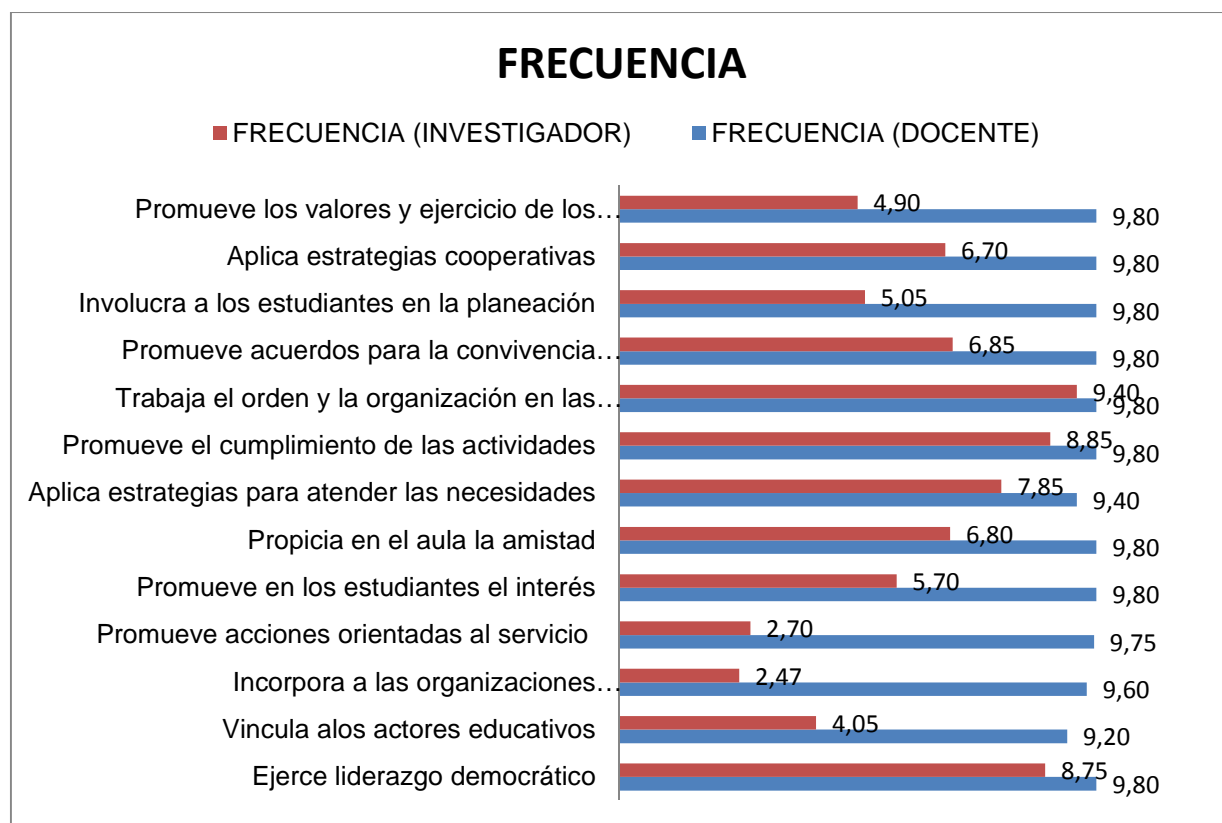


Figura 23

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

En cuanto a la tabla 23 donde se exhibe 13 indicadores relacionados con el ámbito de liderazgo y comunicación con referencia al nivel de frecuencia, es decir el número de veces ejecutada la acción de los docentes, según se puede observar los resultados desde dos criterios diferentes: en cuanto a los docentes se encuentran todos los indicadores en el criterio de Excelencia, notándose sus valores más altos en cuestiones relacionados con: ejerce liderazgo democrático, promueve en los estudiantes el interés, propicia en el aula la amistad, promueve el cumplimiento de las actividades, involucra a los estudiantes en la planeación, Involucra a los estudiantes en la planeación, promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos, es decir que según el criterio de los educadores se encuentra en un alto nivel, en cuestiones de actividades armónicas con los educandos y ejercer el liderazgo en el aula; mientras que el valor mínimo logrado corresponde al 7% se hace referencia a que vincula a los actores educativos; mientras que según lo observado por el investigador arroja resultados con valores mínimos, Siendo el valor máximo con el 12% en los ítems: trabaja el orden y la organización en las actividades, sin embargo se encuentra el criterio de muy buena; por otro lado existen indicadores que preocupa el accionar del docente que se encuentran dentro del rango de deficiente con el 3% en: incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales y Promueve acciones orientadas al servicio; infiriendo que existe contradicción en los resultados entre los encuestados y el investigador en donde en el primer caso llega al promedio de 9,70 que equivale a excelente; mientras que según la apreciación del investigador llega al 6,16 alcanzando el criterio de deficiente principalmente en indicadores que tiene relación con la acción de liderazgo y comunicación fuera de la institución al enrolarse con organizaciones gubernamentales / no gubernamentales y promueve acciones de orientar al servicio hacia los demás; concluyendo que los resultados arrojados por el investigador son más convincentes y reales por cumplir un rol neutral; por lo tanto es indispensable motivar a los docentes en ampliar y fortalecer su liderazgo en gestiones fuera de institución en aspectos relacionados con fines educativos.

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

Tabla 24

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,80	8%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,00	7%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,60	8%

4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,50	8%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,80	8%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	8%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	7%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	8%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	8%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	8%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	10,00	8%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,80	8%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	8%
TOTAL		126,50	100%
PROMEDIO		9,73	

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente



Figura 24

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

En referencia a la tabla 24 sobre el nivel de importancia, es decir sobre el grado de prioridad que brinda el docente en el ámbito de liderazgo y comunicación, en sus trece indicadores llega a una media aritmética del 9,73 que representa al criterio de excelencia; observando que el valor más alto con 10 /10 representando al 8 % se encuentra en los indicadores: propicia en el aula la amistad, promueve el cumplimiento de las actividades, promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos; es decir ejercen un gran liderazgo y comunicación en cuestiones

relacionados en la práctica de valores y el cumplimiento de las actividades de los educandos; mientras que en menor proporción con un 7% se encuentra el aspecto relacionado con: aplica estrategias para atender las necesidades, se infiere que los docentes debe implementar métodos y técnicas para atender las necesidades de los estudiantes a través de un liderazgo democrático y buena comunicación.

Para reforzar lo analizado se citará al autor Mazacón (2000) quien considera que “cuando en una organización social o comunitaria, la dirigente o personas que están al frente de la misma , se preocupan de encontrar los motivos que tiene los miembros de la organización para satisfacer sus necesidades, entonces se está hablando de liderazgo” (p.113). Entonces el liderazgo educativo se podría deducir que es un proceso de dirigir e influenciar anímicamente a la consecución de objetivos comunes en este caso la calidad educativa, pero con un liderazgo moderno es decir democrático.

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

Tabla N° 25

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,60	8%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,60	8%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,00	7%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,75	8%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,80	8%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,80	8%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,20	7%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	8%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	8%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	8%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	8%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,60	8%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	8%
	TOTAL	125,35	100%
	PROMEDIO	9,64	

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

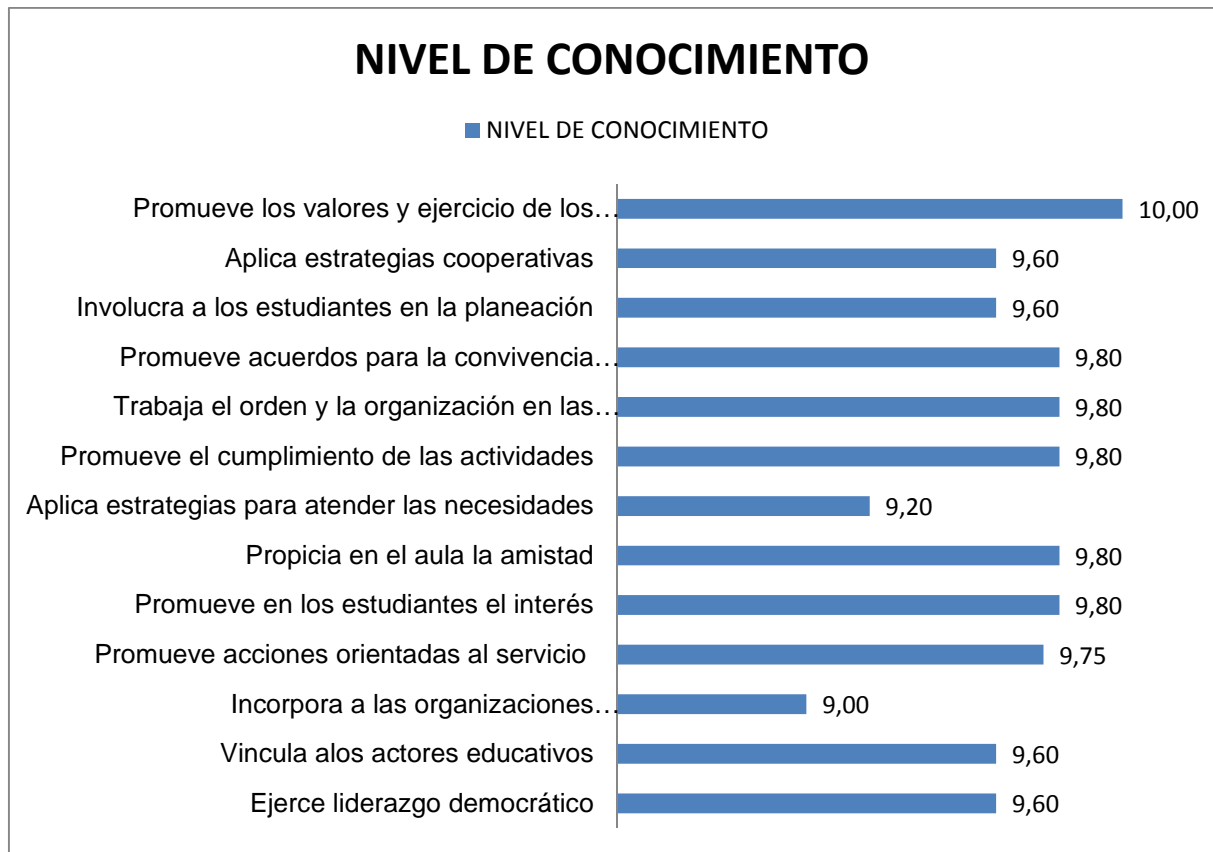


Figura 25

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Como se puede observar en la tabla 25 en la que consta 13 indicadores que hace mención sobre el nivel del saber que posee el docente dentro del ámbito de liderazgo y comunicación, encontrándose en el criterio de excelencia, pero es indispensable de acuerdo a su valor alcanzado verificar el indicador que obtuvo en mayor puntaje de 10/10 que constituye el 8% siendo el de Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos, es decir que los docentes tienen un elevado conocimiento sobre la práctica de valores y derechos humanos según se estipula en el Marco Legal Educativo; mientras que el menor valor adquirido a pesar de estar en el rango de excelencia, se observa un puntaje de 9,20 que representa al 7% que recae en el indicador: aplica estrategias para atender las necesidades; se puede deducir que en cuestiones legales relacionados sobre valores y derechos humanos los docentes tienen un alto grado de conocimiento; mientras persiste aún bajo logro en el indicador de: aplica estrategias para atender las necesidades de los estudiantes, por lo que se requiere insistir en que los docentes conozca y aplique técnicas interactivas.

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

Tabla 26

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,80	8,32
	Desarrollo	9,80	8,38
	Evaluación	9,90	8,00
	Visión Global	9,83	8,23
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	.	9,70	6,16

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

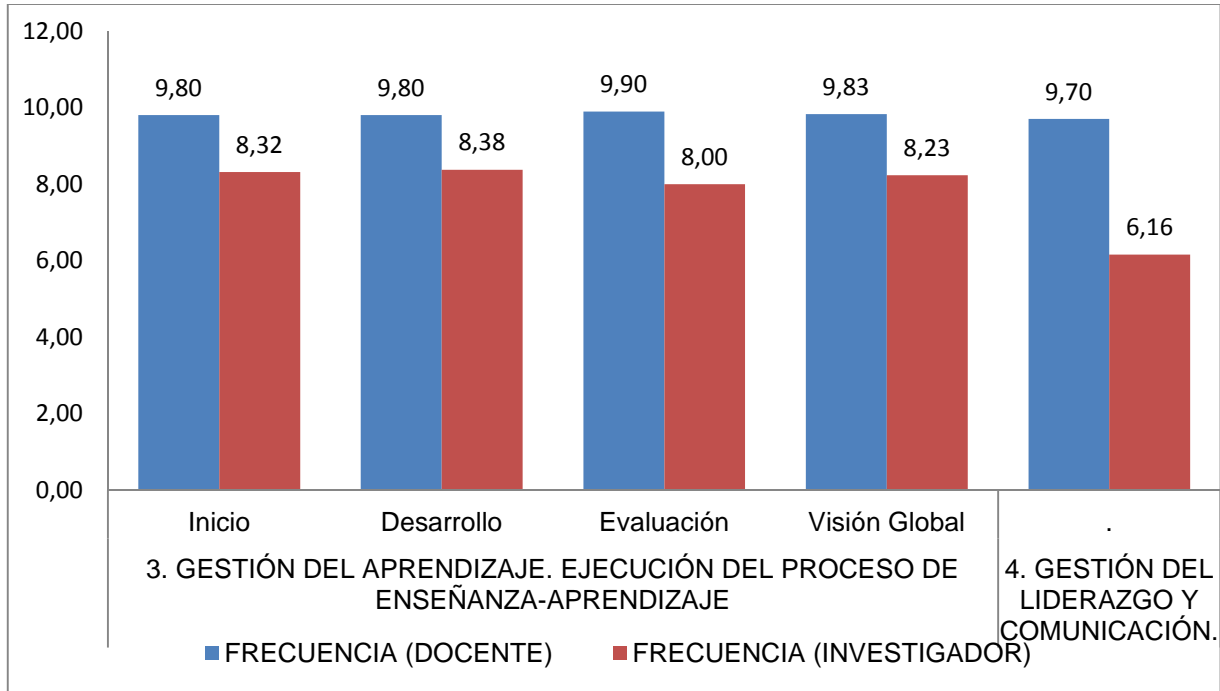


Figura 26

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Como se puede evidenciar en esta tabla 26, que trata sobre la gestión de aprendizajes en sus tres momentos del proceso de enseñanza-aprendizaje; según la comparación de los resultados obtenidos entre los implicados en la investigación, es decir que el punto de vista del docente y del investigador, concluyendo que existe una marcada diferencia en sus resultados ubicándose en el criterio de excelencia en los dos ámbitos de gestión de aprendizaje ,de liderazgo y comunicación; mientras que desde el punto de vista del investigador que constituyen los resultados más confiables por ser neutrales en la observación según su criterio se encuentra en Muy Buena en el ámbito de gestión del aprendizaje mientras que es indispensable tomar en

cuenta en el ámbito de Gestión del liderazgo y comunicación que constituye en una debilidad por alcanzar el criterio de regular siendo un indicador que no llega al mínimo aceptable; concluyendo que según la apreciación del investigador se debe fortalecer en la Gestión del Liderazgo y comunicación.

Ante lo expuesto, es necesario mencionar lo que resalta el autor Mazacón (2000) que: “Comunicarse quiere decir poner en común: informaciones, mensajes y datos que expresan sentimientos, ideas, conceptos, aspiraciones, sueños y todo lo hermoso y maravilloso de lo que el ser humano es capaz de crear, producir, reproducir y compartir” (p.34). Por lo expuesto se puede deducir que el fenómeno de comunicación es esencial en las relaciones de las personas; por eso en la oficina, en el aula, es importante que los involucrados que laboran en ella, dentro de una institución, conozcan y apliquen los beneficios que aporta al crecimiento de las personas.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 27

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,68	9,93	9,33
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,72	9,80	9,73
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,82	9,86	9,80
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,83	9,88	9,60
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,70	9,73	9,64

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

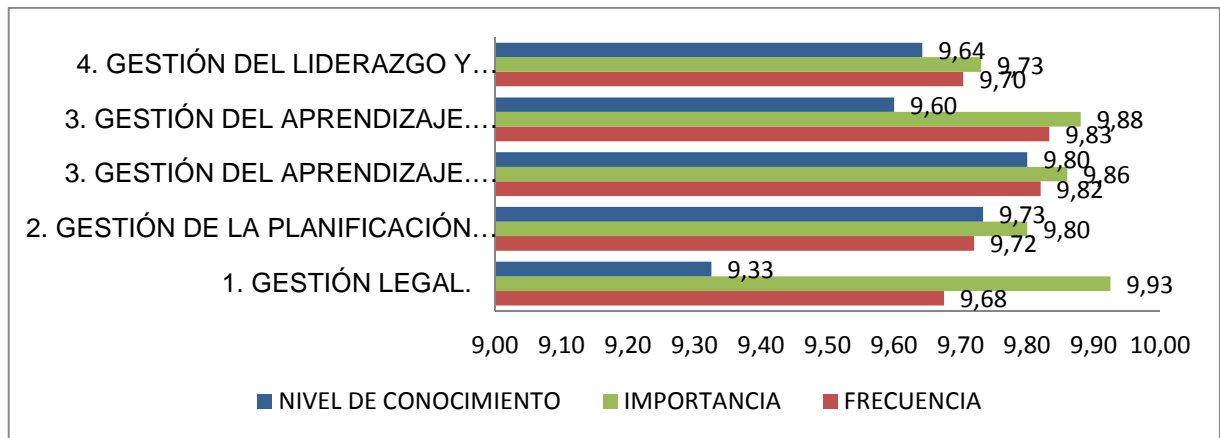


Figura 27

Fuente: cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Observando la tabla 27, en la que se aprecia los resultados globales en los cuatro ámbitos de gestión y en sus tres niveles arrojan resultados de criterio de excelencia; sin embargo al comparar y contrastar se puede observar que el mayor puntaje alcanzado en cada nivel corresponde a la gestión del aprendizaje con un promedio del 9,83; mientras que el menor resultado alcanzado se hace referencia a gestión del liderazgo y comunicación con un promedio de 9,69 puntos; y en cuanto a los niveles de análisis el más destacado corresponde a al grado de importancia es decir al número de veces que ejecuta las actividades los docentes dentro de cada ámbito: mientras que el nivel con menor grado de aceptación corresponde al de conocimientos y por el ámbito en lo legal de artículos, normas, estatutos y reglamentos que los docentes deben conocer para aplicarlos en casos especiales; se puede inferir que el nivel de importancia es la más destacada de acuerdo a su puntaje; y finalmente el de menor resultado se observa en el nivel de conocimientos; concluyendo que a los docentes deberían fortalecer cuestiones de Gestión de liderazgo y comunicación; además mejora el nivel de conocimientos.

CONCLUSIONES

Una vez concluido el trabajo investigativo de campo, al tener como evidencias los resultados de las encuestas, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

1. En cuanto al desempeño profesional en el ámbito de gestión legal, se puede denotar que los docentes conocen algunas leyes vigentes, facilitando de esta manera su intervención y participación en la elaboración del Código de Convivencia, y en resolver problemas dentro del aula e institución; debido a que es muy a menudo presenciar casos sobre el bajo rendimiento y actos indisciplinarios de los estudiantes, por estas razones cada docente posee en su manos el *Marco Legal Educativo* con la finalidad de actuar amparados en las leyes o reglamentos educativos; sin embargo existe un leve conocimiento sobre aplicar los deberes del Estado y el Código de la Niñez y Adolescencia.
2. En lo concerniente al desempeño profesional en el ámbito de planificación institucional y curricular, es una de las fortalezas en la elaboración de planificaciones de carácter meso-curricular como es en la elaboración del P.E.I (Plan Educativo Institucional) el Plan Operativo Anual (P.O.A) por áreas académicas; en cambio en las planificaciones micro-curriculares se evidencia que en las carpetas profesionales de cada docente contiene los planes anuales de las asignaturas hoy denominadas planes integrales, los planes de bloque que son aplicadas de acuerdo a las disposiciones ministeriales; por el contrario existe una debilidad en las planificaciones, por no cumplirse con lo propuesto; por falta de seguimiento y supervisión de clase de manera constante y el desconocimiento del modelo pedagógico constructivista y pedagogía crítica que está vigente en la reforma educativa.
3. En referencia al desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, desde la percepción del docente y de la observación del investigador, existen puntos contradictorios ya que los docentes consideran que aplican correctamente las estrategias metodológicas y las respectivas motivaciones a sus educandos; sin embargo, desde la percepción del investigador y por los resultados obtenidos en las encuestas y fichas de observación aplicadas a los mismos, los resultados son adversos porque se evidencia estudiantes desmotivados y pasivos, por falta de aplicación de estrategias activas; siendo este un punto negativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje. es muy contradictoria sus resultados, desde el punto de vista de los docentes consideran que correctamente aplican las estrategias metodológicas y en motivar a los estudiantes; sin embargo desde

la percepción de investigador los indicadores señalados desfavorecen en el proceso de enseñanza-aprendizaje al no emplear actividades, técnicas activas y sobretodo empezar con motivaciones al iniciar la hora pedagógica, observándose estudiantes pasivos, desmotivados, desinteresados por aprender.

4. Respecto a la pregunta que hace referencia al desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador existen un contraste de apreciaciones, según lo expuesto por los docentes ejercen un liderazgo democrático positivo dentro del aula, prevaleciendo una buena comunicación con los estudiantes en dos aspectos fundamentales: en el cumplimiento de las actividades y en la práctica de valores; mientras que el investigador infiere que los docentes presentan debilidades de ejercer el liderazgo externamente con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales y el de brindar servicio de calidez hacia los demás; ya que el liderazgo se demuestra no solo en el aula sino en también fuera de ella.

5. En lo concerniente a la valoración global sobre el desempeño del docente en sus cuatro ámbitos de gestión; se denota que en la gestión del aprendizaje presenta el mayor valor alcanzado, por la experiencia pedagógica y didáctica que presentan los educadores, es un indicador valioso para la planificación del proceso de aprendizaje; mientras que el ámbito de gestión legal se observa un bajo nivel de conocimientos principalmente en asuntos relacionados con el Código de la Niñez y Adolescencia y en aplicar los Derechos del Estado que están vigentes en la Constitución; por el contrario la fortaleza es evidente en resolver conflictos dentro del aula e Institución amparados en el Marco Legal Educativo, que todo docente está familiarizado en el momento de actuar legalmente; y por último en la gestión de planificación existe una debilidad en el desconocimiento del modelo pedagógico constructivista y la pedagogía crítica que está vigente en la nueva reforma curricular; de idéntica forma el liderazgo democrático y la comunicación es el punto más bajo en sus tres niveles.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones son las siguientes:

1. Organizar un seminario taller para docentes sobre “El código de la Niñez y Adolescencia amparado en los deberes del Estado” en coordinación con el Consejo Nacional y Cantonal de la Niñez y Adolescencia con la finalidad de difundir los derechos y responsabilidades de los infantes en el campo educativo.
2. Proponer un estándar homogéneo de planificación micro-curricular y el diseño de instrumentos de evaluación con lineamientos al modelo constructivista y pedagogía crítica que está vigente en la reforma curricular impuestas por el Ministerio de educación, de esta manera poner en práctica y dar cumplimiento a dicha actualización curricular, favoreciendo también al buen desempeño docente.
3. Gestionar en el Distrito de Educación a través del Departamento de Actualización Curricular y mejoramiento profesional, talleres sobre “Estrategias metodológicas activas en el proceso de enseñanza-aprendizaje” que tendrá como meta motivar a los docentes en el empleo de actividades y técnicas innovadoras, de esta manera despertar en el educando el interés por aprender e inter-actuar con el docente.
4. Ejercer el liderazgo democrático y la buena comunicación del docente con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales a través de acuerdos y compromisos que permitan establecer alianzas en la adquisición de recursos didácticos y tecnológicos, de esta manera ofertar una educación de calidad y calidez; además de implementar un proyecto denominado CAS (Creatividad, Acción y Servicio) hacia los sectores más vulnerables de la población, de esta manera afianzar el estilo de liderazgo de los docentes en el contorno de la comunidad educativa.
5. Socializar en forma conjunta con las autoridades de la Institución educativa sobre los ámbitos de gestión que todo docente debe conocer y cumplir, informando los resultados alcanzados por las encuestas aplicadas a través del diseño de una matriz del FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) donde se evidenciará el desempeño del docente y a la vez proponer un Plan de Mejora profesional, beneficiando de esta manera a todos los actores de la comunidad del aprendizaje.

BIBLIOGRAFÍA

- Aizpur, G. (2012). *El Proyecto Educativo Institucional* . Quito-Ecuador: ABC.
- Almeyda, O. et al. (2003). *Paradigma del nuevo enfoque pedagógico*. Lima-Perú : J.C.
- Anello, E. (1998). *Planificación Estratégica*. Quito-Ecuador : PRODEC.
- Asamblea Nacional, A. (2008). *Constitución de la República del Ecuador* . Montecristi-Ecuador: s/edit.
- Bazán, J. (2002). *Gerencia Estratégica*. Babohoyo-Los Ríos : SECED.
- Borja G y Pazmiño A (2006). *Planificación y Liderazgo Organizacional* . Quito-Ecuador : Atopos.
- Cadena, J. H. (2006). *Gestión y docencia*. Amabato -Ecuador: U.T.A.
- Carrión, E. (2005). *Modelos Pedagógicos* . Loja-Ecuador: UTPL.
- Castelnuovo, A. (2006). *Técnicas y Métodos Pedagógicos* . Quito-Ecuador: atopos.
- Coll, C. (1995). *El constructivismo en el aula*. Barcelona -España: Graó.
- Colom, A., & et.al. (2002). *Teorías e Instituciones contemporáneas de la Educación*. Barcelona- España: Ariel.
- Domening, E. (s/d de marzo de 2007). *La visión del nuevo gerente* . Obtenido de Gestipolis:
<http://www.gestipolis.com/canales8/ger/calidad-por-edwards-deming.htm>
- Editorial, Norma (2011). *Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General* . Quito-Ecuador : Norma .
- Freeman, J. (1993). *Por una educación de base de calidad*. Paris- Francia: UNESCO.
- Giné, C. (1998). *Nuevos enfoques y tecnologías proyectadas a la actualización de profesores*. Madrid-España: OEI .
- Grupo Santillana, S.A. (2009). *¿Qué es Enseñar y qué es aprender?* Guayaquil-Ecuador: Santillana.
- Grupo Santillana,S.A. (2009). *Planificación y ciclo de aprendizaje* . Quito-Ecuador : SATILLANA S.A .
- Grupo Santillana,S.A. (2010). *¿ Cómo planificar y evaluar según el nuevo referente curricular?* Guayaquil Ecuador: SANTILLANA S.A.
- Grupo Santillana, S.A. (2010). *¿ cómo trabajar el buen vivir en el coentexto educativo?* Guayaquil-Ecuador: Grupo Santillana, S.A.

- Guerrero, W. et al. (s/d de Noviembre de 2006). *Gestión del Docente y Proyectos Pedagógicos de Aula*. Obtenido de Revista ORBIS / Ciencias Humanas: <http://www.revistaorbis.org.ve/pdf/5/5Art2.pdf>
- Huerta, M. (2002). *Enseñar aprender significativamente*. Lima- Perú: San Marcos.
- Izquierdo, E. (2000). *Didáctica y aprendizaje grupal*. Loja.Ecuador : Lizett.
- Lizcano, C. (1997). *Plan Curricular*. Bogotá -Colombia : usta.
- Lozano, P. (30 de julio de 2008). *Copyright:Attribution Non-commercial*. Obtenido de Sitio web Attribution: <http://es.scribd.com/doc/4260399/MAX-WEBER-Y-LA-BUROCRAZIA>
- Mazacón, A. (2000). *Comunicación, Motivación y Liderazgo*. Babahoyo-Los Rios: MALESA.
- Mazacón, A. (2000). *Comunicación, Motivación y Liderazgo*. Babahoyo-Ecuador: MALENA.
- McGregor, D. (1996). *Como piensan las Organizaciones*. Madrid-España: Alianza.
- MEC (1998). *Los círculos de Estudio*. EB/PRODEC, 6.
- Ministerio de Educación , Bolivia (2007). *Gestión y Planificación Educativa*. La Paz-Bolivia : ESFM .
- Ministerio de Educación (2007). *Políticas del Plan Decenal. Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015*, 5-6.
- Ministerio de Educación (2011). *Derechos y Obligaciones de las y los docentes. L.O.E.I*, 14.
- Ministerio de Educación (2011). *Estándares de calidad Educativa*. Quito-Ecuador: M.E.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco Legal Educativo*. Quito- Ecuador: Editogran S.A.
- Ministerio de Educación (2012). *Qué son estándares de calidad educativa. Estándares de calidad*, 6.
- Ministerio de Educación, Guatemala (s/d de Octubre de 2008). *Proyecto Educativo Institucional -P.E.I.* Guatemala, s/est., Guatemala.
- Mosquera, Jackeline . (28 de junio de 2012). *Obtenido de Estándares de Calidad Educativa* : http://200.32.68.45/courses/1/document/Diapositivas/Presentacion._ESTANDARES_DE_CALIDAD_Junio_2012.pdf?cidReq=1
- Moushed, C. (2010). *Educación transformadora del siglo XXI*.New York: Agency for International Development.
- Murillo, J. (2004). *Querer y Poder*. Guayaquil-Ecuador: PATRIA.
- Perkins, D. (1997). *La escuela inteligente*. Barcelona-España: Gedisa S.A.
- Posner, G. (1998). *Análisis de currículo*. SantaFé de Bogotá-Colombia : Mc Graw-Hill.

Rodriguez, C. (2005). *Aprender valores y asumir actitudes* . Buenos Aires- Argentina: ARQUETIPO.

Schroder, P. (2004). *Estrategias Políticas* . México D.C: Offset Caya.

Taylor, Jim. (2004). *Motiva y estimula a tus hijos* .New-York-U.S.A: EDAF-S.A.

Tébar, L. (2003). *El Perfil del profesor Mediador*. Madrid- España: Santillana.

Tedesco, J. (1995). *El nuevo pacto educativo.Educación,competitividad y ciudadanía en la sociedad moderna*. Madrid-España: Anaya.

Villacís, J. (2000). *ABC del Liderazgo*. Quito-Ecuador : TALLPA.

PROPUESTA

Introducción:

Una vez analizado los resultados de las encuestas aplicadas a los docentes del Colegio de Bachillerato “Primero de Abril” de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi en los cuatro ámbitos de gestión y detectando el problema de los involucrados en el estudio de investigación, se realizará una propuesta innovadora que permita fortalecer el desempeño del docente dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

MATRIZ DE ESTRATEGIA:

LEGAL	<input type="checkbox"/>
PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR	<input type="checkbox"/>
ÁMBITO: APRENDIZAJE	<input checked="" type="checkbox"/>
LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN	<input type="checkbox"/>
PROBLEMA IDENTIFICADO:	
<p>Luego de realizar un diagnóstico global y el monitoreo periódico en la supervisión de clases de los docentes; se evidencia, que a pesar de tener buenos resultados según las opiniones de los propios educadores, se detectó como problema principal, la carencia de ejecutar <i>Estrategias Metodológicas Activas en el proceso de enseñanza-aprendizaje</i>.</p> <p>Este problema ha provocado en los educandos: desinterés, desmotivación, inactividad y seres pasivos; además se observa síntomas de aburrimiento en las clases; producto de una planificación tradicionalista, donde el docente mantiene técnicas memorísticas convirtiéndose las clases en monólogo, es decir, es el único encargado de transferir los conocimientos, el estudiante solo escucha; a esto se le agrega la falta de motivación antes y durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>Por otro lado en lo referente a las actividades ejecutadas en el salón de clase son muy rígidas y silenciosas con poca participación de algunos estudiantes destacados; lo que ha conllevado a permanecer callados por temor a equivocarse; deduciendo que la mayoría de los docentes no aplican las estrategias metodológicas en relación al ciclo de aprendizaje, debido al empleo de métodos y técnicas didácticas que implican que el profesor básicamente sea un expositor de materia y contenidos sin ofrecer un clima agradable en el salón de clase; sin brindar confianza y sentido de seguridad. Lo que hace pensar que en pleno siglo XXI prevalece un modelo pedagógico tradicionalista donde la disciplina es fundamental y la</p>	

exigencia de tareas; pero sin actividades de reflexión, dinamismo e interactividad entre el educador y educando, que a pesar de la actualización y fortalecimiento a los docentes en capacitaciones permanentes con el nuevo modelo pedagógico vigente como es el constructivismo y pedagogía crítica, donde se determina que el actor es el estudiante y el maestro es el orientador, guía y mediador de aprendizajes, se está incumpliendo con la política de la nueva reforma educativa.

Por lo expuesto es indispensable proponer estrategias que conlleven a renovar la mentalidad del desempeño y gestión del docente bajo nuevos lineamientos didácticos y pedagógicos para convertir el aula en un taller de debate, discusión y saberes; capaz de contribuir en la formación de estudiantes: críticos y reflexivos e interactivos.

NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:

“Estrategias metodológicas activas para el proceso de enseñanza-aprendizaje con enfoque al constructivismo y pedagogía crítica”

OBJETIVO:

- Proponer un modelo de estrategias metodológicas activas, mediante un plan de bloque con enfoque del constructivismo y pedagogía crítica para fortalecer la gestión del aprendizaje en el Colegio de Bachillerato “Primero de Abril” durante el segundo quimestre del año lectivo 2014-2015 e inicio del subsiguiente año escolar.

ACTIVIDADES:	PROCEDIMIENTO:	RECURSOS:	EVALUACIÓN:
<p>Reunión con los directores académicos de la Institución para proponer el nuevo rol del docente y de los educandos sobre el Modelo pedagógico constructivista y pedagogía crítica.</p>	<p>Informar a las autoridades sobre las debilidades detectadas en el ámbito de gestión de aprendizaje de los docentes.</p> <p>Dar a conocer la propuesta al señor vicerrector y al Consejo Académico sobre la importancia de adoptar el nuevo modelo pedagógico constructivista y pedagogía crítica.</p> <p>Motivar a los docentes sobre su nuevo rol en el</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Talento Humano Autoridades Docentes Estudiantes Investigador • Suministros de oficina Fotocopias de matrices Esferos Hojas de papel boom • Escenario Salón máximo de 	<ul style="list-style-type: none"> • La acción de los docentes se evalúa cuando asume su nuevo rol al adoptando el modelo pedagógico constructivista y de la pedagogía crítica. El instrumento para su verificación se empleará el Registro de observación. Efectuarse 1 de

<p>Elaboración de una matriz haciendo referencia a una variedad de métodos didácticos y técnicas activas que puedan orientar a los docentes en sus planificaciones micro-curriculares.</p> <p>Demostración de un modelo de plan de bloque empleando estrategias activas con actividades de reflexión, análisis, comparación de opiniones, síntesis de datos, formulación de hipótesis y confrontación de grupos aplicándolas etapas del ciclo de aprendizaje.</p>	<p>desempeño del aprendizaje y en nuevo rol del educando en su proceso de formación.</p> <p>Seleccionar métodos y técnicas activas relacionadas con la asignatura de historia.</p> <p>Fotocopiar el material diseñado para proporcionar a los docentes de cada área académica que sirvan de guía en sus planificaciones.</p> <p>Elaborar un ejemplo práctico con un bloque curricular de la asignatura de historia con estrategias activas aplicando le ciclo de aprendizaje.</p> <p>Insertar actividades: reflexivas, hipotéticas, investigativas, debates grupales, para los estudiantes como nueva alternativa de enseñanza.</p>	<p>la Institución Aula virtual</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tecnológicos Proyector de multimedia Laptop Memory flash Laser • Económicos Financiado por la institución educativa. 	<p>septiembre del 2014.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La acción de los docentes se evalúan cuando aplica en sus planificaciones métodos y técnicas activas. El instrumento que se aplicará será Lista de Cotejos. Efectuarse el 15 de septiembre del 2014. • Las acciones se aplican cuando los educadores
---	---	--	---

<p>Organización de un taller pedagógico para los docentes de la Institución con la finalidad de socializar y concienciar sobre la importancia de aplicar estrategias metodológicas activas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>Difusión del modelo propuesto en una hora pedagógica en la asignatura de historia, verificando el cambio de comportamiento de los educandos contrastando resultados entre las estrategias</p>	<p>Socializar el modelo de planificación a los docentes haciendo énfasis la inserción de estrategias con cada etapa del ciclo de aprendizaje.</p> <p>Solicitar a las autoridades el permiso correspondiente para organizar el taller pedagógico.</p> <p>Preparar el material para difundir la propuesta.</p> <p>Preparar el escenario, recursos tecnológicos y fijar fecha y hora.</p> <p>Seleccionar un curso de décimo año para una hora pedagógica de clase.</p> <p>Solicitar a los directores de área para que observen la clase demostrativa aplicando las estrategias formuladas.</p> <p>Observar el cambio de</p>		<p>demuestren en el plan de bloque con actividades de reflexión, investigación, análisis y confrontación de ideas entre estudiantes ejecutando el ciclo de aprendizaje.</p> <p>El instrumento a aplicarse será el cuestionario. Efectuarse durante cada mes del año lectivo 2014-2015</p> <ul style="list-style-type: none"> • La acción de los maestros se valora cuando aplica las estrategias metodológicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Siendo el instrumento aplicarse el Registro Anecdótico. A
---	--	--	---

<p>metodológicas aplicadas habitualmente por los docentes con el propuesto por el autor de la investigación.</p> <p>Acuerdos y compromisos con las autoridades de la institución para que ejecuten una supervisión de clases a los docentes, con el nuevo modelo vigente, con la finalidad de verificar en sus planificaciones de bloque y de clase con la inserción de estrategias metodológicas activas.</p>	<p>actitud en la participación activa de los educandos.</p> <p>Entrega de acuerdos y compromisos a las autoridades de la Institución para el seguimiento de lo planteado.</p> <p>Solicitar una evaluación general de los docentes y estudiantes sobre la validez de lo ejecutado durante el proceso investigativo.</p>		<p>ejecutarse el 26 de septiembre del 2014.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La acción se evalúa cuando los educandos cambian de comportamiento al aplicar estrategias metodológicas activas. El instrumento a aplicarse será el Registro de observación. Verificación el 31 de octubre del 2014. • Las acciones se evalúan cuando las autoridades se comprometen en la supervisión de aula verificando que los docentes apliquen
--	--	--	---

			<p>métodos y técnicas activas. El instrumento para su aplicación será la Ficha de observación. Ejecutarse quimestralmente: el 7 de noviembre del 2014 y el 27 de marzo del 2015.</p>
--	--	--	--

BIBLIOGRAFÍA:

- Almeida, O y Magallanes, M. (2003). *Paradigma del nuevo enfoque pedagógico*. Lima, Perú: J.C
- Carrión, F. (2004). *Estrategias educativas para el aprendizaje activo*. Quito, Ecuador: MEC
- Chávez, R. (2001). *Técnicas de aprendizaje Activo*. Bogotá, Colombia: UCCE.
- Huerta, M. (2002). *Enseñar a aprender significativamente*. Lima, Perú: San Marcos.
- Santillana, S.A. (2011). *Cómo planificar la clase de historia*. Guayaquil, Ecuador: Santillana.

MODELO DE PROPUESTA.


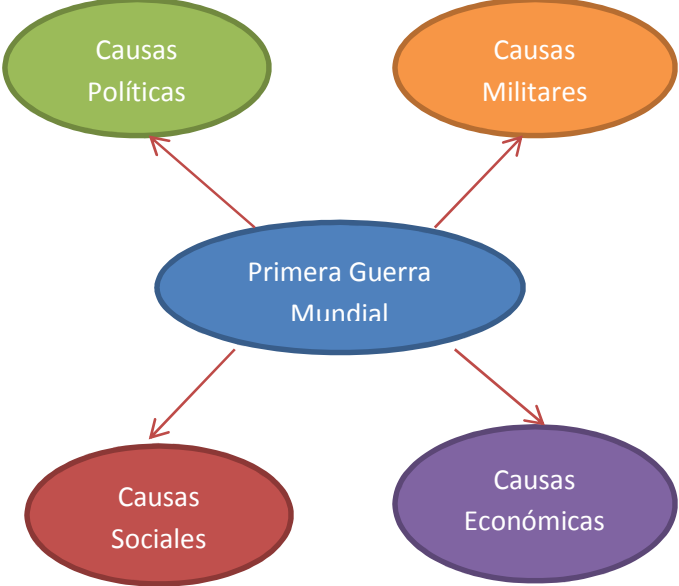


COLEGIO DE BACHILLERATO "PRIMERO DE ABRIL"



MODELO DE ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS ACTIVAS DESDE EL ENFOQUE CONSTRUCTIVISTA Y PEDAGOGÍA CRÍTICA.

Año: Décimo de Básica	Paralelo: "B"
<p>Bloqueo Curricular: La primera mitad del siglo XX</p>	<p>Eje curricular integrado: Comprender el mundo donde vivo y la identidad ecuatoriana.</p>
<p>Eje de aprendizaje: La identidad nacional y planetaria, unidad en la diversidad, ciudadanía responsable.</p>	<p>Destreza con criterio de desempeño: Identificar los antecedentes y trayectoria de la primera guerra mundial y sus consecuencias, en la geopolítica y la economía, especialmente en la recesión en Europa.</p>
<p>Objetivo educativo del bloque: Establecer la naturaleza de las guerras mundiales , de las crisis económicas y enfrentamientos que ocurrieron en el siglo XX, mediante el estudio de su impacto en la estructura productiva y la organización política de nuestros países, para valorar su influencia en América Latina y Ecuador.</p>	
<p>Indicador esencial de evaluación: Explica los hechos asociados a las dos guerras mundiales en América Latina y el mundo.</p>	

<p>Experiencia</p>	<p>✓ Reflexione sobre las siguientes interrogantes:</p> <p>¿Es posible que exista paz mientras los países se arman como si se alistaran para una guerra?</p> <p>¿Por qué razón pueden necesitar armarse los países?</p> <p>¿Qué países de Europa gastaron grandes cantidades de dinero en armas?</p>
<p>Reflexión</p>	<p>✓ Forme grupos de trabajo para contestar las interrogantes en los cuadernos, y luego socializarlas en la clase.</p>
<p>Conceptualización</p> 	<p>✓ Identifique la multicausalidad de la Primera Guerra Mundial, en una rueda de atributos.</p>  <p>✓ Invite a ubicar los bloques que se formaron para 1914 en el mapa, utilizando simbología de colores para cada uno.</p> <p>✓ Exhorte a los educandos a graficar el incidente producido en Serbia que causó el estallido de la Primera Guerra Mundial.</p> <p>✓ Identifique las consecuencias de la guerra tanto para Europa como para América en los aspectos económicos, sociales, políticos, demográficos e ideológicos.</p>

	<ul style="list-style-type: none">✓ Estimule al grupo a hacer un juicio a los altos jefes militares de Alemania✓ Solicite que todos escojan, mediante votación el caso que se requiere juzgar.✓ Prepare un acta de acusación que plantee por qué se enjuicia al acusado.✓ Reparta los papeles entre los participantes: Juez, Dos secretarios que tomen nota, cinco o siete personas que darán el veredicto a partir del análisis de los argumentos de la acusación y del defensor.✓ Organice dos equipos: el uno constituirá el grupo defensor y el otro actuará en contra del acusado. Los grupos se encargaran de buscar y exponer las pruebas. ✓ Desarrolle el juicio siguiendo estos pasos:<ul style="list-style-type: none">• Discutir y crear los argumentos• Preparar y presentar la escenificación del juicio con la presentación del juez.• El fiscal deberá elaborar la acusación y escuchar a los testigos, que responderán a las preguntas del juez, del fiscal y del defensor. A su vez el abogado defensor leerá la defensa y escuchará a los testigos.• El jurado deliberara y presentara el Benedicto.• El juez dictara sentencia.✓ Sugiera que se debata el proceso en plenaria y se llegue a conclusiones.✓ Elabore conclusiones a partir del siguiente gráfico de datos, referente a las consecuencias de la
--	--

	<table border="1" data-bbox="711 254 1377 520"> <thead> <tr> <th colspan="2" data-bbox="711 254 1377 306">Consecuencias demográficas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="711 306 1044 359">Fallecidos</td> <td data-bbox="1044 306 1377 359">9'272.000</td> </tr> <tr> <td data-bbox="711 359 1044 411">Inválidos</td> <td data-bbox="1044 359 1377 411">6'500.000</td> </tr> <tr> <td data-bbox="711 411 1044 464">Viudas</td> <td data-bbox="1044 411 1377 464">4'250.000</td> </tr> <tr> <td data-bbox="711 464 1044 520">Huérfanos</td> <td data-bbox="1044 464 1377 520">8'000.000</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="805 877 1349 909" style="text-align: center;">Gran Guerra, respondiendo a la pregunta:</p> <p data-bbox="760 978 1425 1056" style="text-align: center;">¿Cómo afectaría al desenvolvimiento del Estado estas consecuencias?</p>	Consecuencias demográficas		Fallecidos	9'272.000	Inválidos	6'500.000	Viudas	4'250.000	Huérfanos	8'000.000
Consecuencias demográficas											
Fallecidos	9'272.000										
Inválidos	6'500.000										
Viudas	4'250.000										
Huérfanos	8'000.000										
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="760 1115 1425 1346">✓ Elabore un collage sobre las consecuencias territoriales y políticas de la guerra que contenga 12 a 15 elementos y que, en el reverso , incluya la explicación de las imágenes o fotografías presentadas en el trabajo. 										

ANEXOS

Anexo 1



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

Señor(a)
RECTOR(A) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
En su despacho.

08:04
RECTORADO
Colegio de Bachillerato "Primero de Abril"
VISTO BUENO

Dr. Fernando Santana Acurio
RECTOR

Fecha: 11-12-2013

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

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:			
Investigador	Institución Educativa	Docente Investigado	N° de observación

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

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

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

Frecuencia: el cumplimiento de la actividad y su nivel de desarrollo.				
AMBITO	N°	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	1.1	INICIO	1.1.1 Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	
			1.1.2 Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	
			1.1.3 Presenta situaciones reales, 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.	
			1.2.7 Realiza actividades para la aplicación del conocimiento en el aula.	
	1.3	EVALUACIÓN	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 3

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

3. Ubicación geográfica:

Urbana	<input type="checkbox"/>	Rural	<input type="checkbox"/>
--------	--------------------------	-------	--------------------------

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

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

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

7. Modalidad de trabajo:

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

8. Relación laboral:

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

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

AMBITOS	Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
1. GESTIÓN LEGAL.	1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes proclamados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en las actividades académicas e institucionales.			
	1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano dentro de la Organización Institucional señalada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y desarrollados en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional tomando como base el Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.			
	1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional para fomentar la convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa.			

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

AMBITOS	N° DEL ÍTEM	INDICADORES			Frecuencia	Importancia	Nivel de conocimiento
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	3.11	3.11.1	INICIO	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	3.12.1	DESARROLLO	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	3.13.1	EVALUACIÓN	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados del aprendizaje.			
		3.13.2		Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula.			
		3.13.3		Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula.			
		3.13.4		Propone actividades para transferir el conocimiento a nuevos contextos.			
	4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	4.1	Ejerce un liderazgo democrático y genera altas expectativas en el aula.				
		4.2	Vincula a los actores educativos a través de proyectos de aula para coadyuvar a la solución de problemas de la comunidad.				
4.3		Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales en la ejecución de proyectos institucionales.					
4.4		Promueve acciones orientadas al servicio social comunitario.					
4.5		Promueve en los estudiantes el interés y participación en actividades cooperativas.					
4.6		Propicia en el aula la amistad y ayuda entre los estudiantes.					
4.7		Aplica estrategias para atender las necesidades individuales de los estudiantes.					
4.8		Promueve el cumplimiento de todas las actividades propuestas en el aula.					
4.9		Trabaja el orden y la organización en las actividades que se proponen en el aula.					
4.10		Promueve acuerdos para la convivencia armónica en el aula a través del cumplimiento de normas y reglas.					
4.11		Involucra a los estudiantes en la planeación y ejecución de estrategias innovadoras.					
4.12		Aplica estrategias cooperativas de integración, interacción y participación activa en el aula, que logren un objetivo común de aprendizaje.					
4.13		Promueve los valores y el ejercicio de los derechos humanos en su aula.					

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 4**COLEGIO DE BACHILLERATO "PRIMERO DE ABRIL"
CALLES HERMANAS PÁEZ Y AVENIDA ORIENTE
LATACUNGA-COTOPAXI-ECUADOR**



Panorámica de los docentes



Panorámica de los dicentes



