



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN CIENCIAS HUMANAS Y RELIGIOSAS

**Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje.
Estudio realizado en el bachillerato del Centro Educativo “La Dolorosa”,
cantón Loja, provincia de Loja, año lectivo 2013- 2014.**

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTOR: Rivera Jumbo, María Emperatriz

DIRECTORA: Benítez Hurtado, Ofelia Lorena, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO LOJA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister

Benítez Hurtado Ofelia Lorena

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 bachillerato del Centro Educativo “La Dolorosa”, cantón Loja, provincia de Loja, año lectivo 2013- 2014; propuesto por Rivera Jumbo María Emperatriz ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 28 de julio del 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Rivera Jumbo María Emperatriz, declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en el bachillerato del Centro Educativo “La Dolorosa”, cantón Loja, provincia de Loja, año lectivo 2013- 2014, de la Titulación de Ciencias de la Educación mención Ciencias Humanas y Religiosas, siendo la Mg. Ofelia Lorena Benítez Hurtado, 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: **Rivera Jumbo María Emperatriz**

Cédula: 0701953150

DEDICATORIA

Esta tesis está dirigida a la mayor gloria de Dios.

María Emperatriz

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento y reconocimiento sinceros a:

Mi Comunidad Religiosa "Mater Dei".

La Universidad Técnica Particular de Loja, por permitirme crecer intelectualmente y de manera especial a la Mg. Ofelia Lorena Benítez Hurtado que en calidad de tutora y con gran profesionalismo, me ha brindado las orientaciones pertinentes para el cumplimiento del presente trabajo.

La Institución educativa: "La Dolorosa" a través de su Rector P. Mg. Sócrates Chinchay Cuenca.

María Emperatriz

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y SESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO.....	6
1.1. Desempeño docente.....	7
1.1.1. Definiciones de desempeño docente.....	7
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente.....	8
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	8
1.1.2.2. Motivación.....	10
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	12
1.1.2.4. Relación familia escuela.....	14
1.1.2.5. Organización institucional.....	15
1.1.2.6. Políticas educativas.....	16
1.1.3. Características del desempeño docente.....	17
1.1.4. Desafíos del desempeño docente.....	18
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	18
1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.....	20
1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.....	21
1.2. Gestión educativa.....	22
1.2.1. Definiciones de gestión educativa.....	22
1.2.2. Características de la gestión.....	23
1.2.3. Tipos de gestión.....	24
1.2.4. Ámbitos de la gestión docente.....	26
1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.....	27
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.....	28
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.....	30
1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación.....	31
1.3. Estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente.....	32
1.3.1. Definiciones de estrategias.....	32
1.3.2. Tipos de estrategias.....	33
1.3.2.1. En la gestión legal.....	33
1.3.2.2. En la gestión de la planificación institucional y curricular.....	34
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.....	35
1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.....	36
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	38
2.1. Diseño de investigación.....	39
2.2. Contexto.....	39
2.3. Participantes.....	40
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	41
2.4.1. Métodos.....	41
2.4.2. Técnicas.....	42
2.4.3. Instrumentos.....	43
2.5. Recursos.....	43
2.5.1. Talento Humano.....	43

2.5.2. Institucionales.....	44
2.5.3. Materiales.....	44
2.5.4. Económicos.....	44
2.6. Procedimiento.....	44
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	46
3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	47
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal..	47
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente...	48
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	50
3.2. Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.....	51
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación..	51
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.....	53
3.2.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	55
3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.....	57
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	57
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	57
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	58
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	60
3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.....	62
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.	62
3.3.2.2. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	63
3.3.2.3. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN.....	65
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.....	66
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.....	68
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.....	69
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.....	70
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.....	72
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.....	73
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.....	74
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.....	76
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.....	77
3.3.2.13. Resultados desglosados de la gestión del aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	78
3.4. Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.....	80
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.....	80
3.4.2. Nivel de importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.....	82
3.4.3. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.....	84
3.5. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.....	86
3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global).....	87
CONCLUSIONES.....	89
RECOMENDACIONES.....	90
BIBLIOGRAFIA.....	91
PROPUESTA.....	92
ANEXOS	
Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo	
Anexo 2: Carta de entrega-recepción del informe de los resultados de la investigación	
Anexo 3: Modelo de los instrumentos de investigación	
Anexo 4: Fotografías de la institución educativa y de los encuestados	

RESUMEN

El trabajo investigativo responde al proceso de cambio que experimenta la educación en nuestro país, tiene como objetivo, determinar el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje, en el bachillerato del centro educativo La Dolorosa, durante el año lectivo 2013 - 2014, considerando los siguientes ámbitos: gestión legal, planificación institucional y curricular, el liderazgo y comunicación para su caracterización y análisis.

Se utilizan diferentes métodos de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, asimismo técnicas apropiadas para la investigación y la aplicación del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y el registro de observación de las actividades docentes, se obtuvo la información para establecer que los resultados obtenidos son satisfactorios y alentadores, con promedios que garantizan el nivel de actualización de los docentes y la responsabilidad de una adecuada adaptación a los lineamientos propuestos por el Ministerio de Educación.

Considero oportuno recomendar una mayor atención a los puntos vulnerables que aún no permiten que el proceso de enseñanza – aprendizaje alcance niveles óptimos de aplicación a fin de dar respuestas concretas a las exigencias educativas.

PALABRAS CLAVES: docente, desempeño docente, proceso de enseñanza - aprendizaje, educación.

ABSTRACT

This project responded to the changes that the educational system in our country is going through. Its main purpose was to determine teachers' performance in relation to the teaching-learning process within the senior years at the La Dolorosa educational center, during the academic year 2013–2014, considering the following areas: legal management, institutional and curricular planning; and leadership and communication for categorization and analysis.

Different quantitative, exploratory and descriptive methods were used as well as other appropriate research techniques for the investigation and application of the self-assessment questionnaire regarding the teachers' performance and a record of observation of teaching activities. We managed to obtain sufficient information to determine that the results were both satisfactory and encouraging, with overall averages which guarantee that the teacher's level is up-to-date and that there is an adequate responsibility towards the guidelines proposed by the Ministry of Education.

We strongly recommend greater attention to the weaknesses that still do not allow the teaching – learning process to reach its full potential in order to meet concrete educational requirements.

KEY WORDS: teacher, teaching performance, teaching – learning process, education.

INTRODUCCIÓN

El trabajo de tesis del Programa Nacional de Investigación sobre el Desempeño docente en el proceso de enseñanza - aprendizaje “Estudio en centros educativos del Ecuador”, específicamente en la Institución Educativa La Dolorosa, es una investigación que tiene como objetivo: 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.

Para alcanzar esta finalidad, es necesario recordar que en el nuevo contexto educativo, según Medina y Salvador (Didáctica General 2010), la **“enseñanza es la actividad genuina del docente”** y por los relevantes cambios y transformaciones que se están dando en la educación de nuestro país, el desempeño profesional del docente es un tema pedagógico considerablemente difundido en la actualidad que está motivando a que el docente sienta la necesidad fundamental de prepararse progresivamente para afrontar los retos que exige el nuevo siglo.

En una perspectiva diferente, este trabajo de investigación permite considerar al docente como el eje del proceso educativo y aspira a revelar el nivel de aplicación de la Nueva Reforma propuesta por el Ministerio de Educación y a establecer los parámetros de participación en la elaboración de los proyectos internos de la Institución.

Para la UTPL como entidad gestora de la investigación, es muy importante presentar al Ministerio de Educación un trabajo fundamentado sobre el desempeño docente en el proceso enseñanza - aprendizaje en los centros educativos del país con el fin de mostrar hasta donde se ha llegado en la aplicación de la Reforma Educativa, asimismo la importancia que reviste esta investigación, por las fortalezas y debilidades que se han detectado en el trabajo de los docentes de la Institución Educativa “La Dolorosa”, es un aporte valioso para evaluar el desempeño de los docentes y tomar medidas que permitan avanzar en este camino de mejoramiento y calidad educativa del centro; para los docentes es la oportunidad de establecer un punto de referencia de su accionar educativo y finalmente para mí como agente investigador es una ventaja tener la oportunidad de aprender y relacionar las formas de enseñanza y descubrir en lo que se refiere a los nuevos procesos de enseñanza - aprendizaje, permitiéndome ser parte de esta etapa de transición en la educación del país, al mismo tiempo me ha permitido encaminarme hacia la obtención

de un título en esta Área. Ha sido gratificante realizar esta investigación ya que se ha contado con la apertura y colaboración incondicional de los directivos, docentes y alumnos del centro educativo, como también contar con los medios necesarios para cumplir con esta tarea, motivada por el interés de conocer los logros obtenidos en la educación del país en los últimos años.

Para el desarrollo de la presente investigación se ha planteado algunos objetivos específicos como: fundamentar teóricamente el desempeño docente en los diferentes ámbitos en los que se realiza su gestión, para ello se determinó la frecuencia con la que el docente realiza las diversas actividades inherentes a la gestión docente, identificando el nivel de conocimiento que poseen los docentes para desempeñarse en los diferentes ámbitos en los que realiza su actividad, analizando el desempeño docente de los ámbitos de la gestión del aprendizaje, de liderazgo y comunicación, a través del contraste de los resultados de la autoevaluación y la observación al desarrollo de las clases y planteando una estrategia pedagógica como propuesta a partir de la identificación de un ámbito problemático de la gestión docente.

Estos objetivos fueron logrados mediante la observación directa a los docentes, con la aplicación de los instrumentos de autoevaluación y el análisis de los resultados que revelaron porcentajes que permitieron determinar el nivel de desempeño profesional de los docente en la institución educativa.

Por otra parte, las fuentes bibliográficas provienen de la biblioteca de la UTPL, de la Casa de la Cultura y de la Gobernación de la ciudad de Loja. La bibliografía fue contrastada con la realidad de nuestro país.

Para corroborar su cumplimiento, este trabajo se presenta en los siguientes capítulos:

En el capítulo I se presenta el marco teórico, definiendo y caracterizando el desempeño docente, la gestión educativa y las estrategias para mejorar los procesos de la gestión del docente, porque un docente de calidad facilita oportunidades de aprendizaje a todos los alumnos, contribuyendo a la construcción de una mejor sociedad, específicamente en referencia al desempeño docente en nuestro país, se trata de promover en el aula un nivel de enseñanza que alcance los aprendizajes establecidos por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato, observando además los estándares de desempeño profesional docente planteados en el marco del Buen Vivir, las características y desempeños generales y básicos necesarios para desarrollar un proceso de enseñanza - aprendizaje de calidad.

En el capítulo II se abordan los aspectos relacionados con la metodología: diseño, contexto, participantes, métodos, técnicas e instrumentos de investigación y los recursos, elementos indispensables para la realización de la investigación. Aspectos importantes que permitieron establecer los procedimientos y técnicas que han sido utilizados para el desarrollo de la investigación, como las de tipo cuantitativo, cualitativo, exploratorio y descriptivo utilizados de acuerdo a la naturaleza del trabajo para tener la información estadística necesaria para establecer la realidad del desempeño de los docentes en el proceso enseñanza - aprendizaje para determinar el problema de estudio.

En el capítulo III, se exponen los resultados, análisis y discusión del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal, de la planificación institucional y curricular, de la gestión y del liderazgo y comunicación, con el fin de establecer mediante las calificaciones los promedios y porcentajes obtenidos en la aplicación de la autoevaluación del docente y del registro de observaciones de las actividades docentes. Además el rol que desempeñan los recursos humanos, materiales e institucionales y económicos.

Finalmente, en el capítulo IV, después de haber realizado el análisis y discusión de los resultados, se procede a establecer las conclusiones, de éstas las recomendaciones y como parte concluyente se plantea para la Institución educativa una propuesta basada en la planificación y aplicación del currículo buscando el fortalecimiento del desempeño docente.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente.

El desempeño docente es el accionar que realiza el o la profesional en el quehacer educativo a fin de lograr un aprendizaje significativo y por consiguiente el logro de competencias en los estudiantes, desde esta perspectiva lo dicho coincide con las concepciones que el Ministerio de Educación, (2013. p. 14) en la Guía para la buena práctica del docente de Educación General Básica, sostiene que “las buenas prácticas docentes son acciones, actividades y estrategias planificadas y ejecutadas por los profesionales de la educación con vocación, compromiso y sentido de responsabilidad en el proceso de enseñanza”, es decir involucra el desempeño eficiente del docente, tomando en cuenta todos los aspectos que implica la ejecución de una clase, que parte desde la planificación y provisión de todos los instrumentos y recursos necesarios para efectuar una clase.

Tomando las premisas antes sostenidas se podría manifestar que el desempeño docente al ser acciones y actividades planificadas y previamente reflexionadas, estas acciones o la labor educativa, guardan una estrecha relación con la cambios y actualización permanente tanto en la parte pedagógica como de conocimientos científicos, de tal forma que los procesos académicos que se efectúa en una institución respondan a los requerimientos de la sociedad del conocimiento, esta idea concuerda con la siguiente premisa: “los nuevos planeamientos educativos deben partir de la consideración de los nuevos horizontes sociales y culturales” Revista Universitaria de formación del profesorado (1989, p. 54) Este planeamiento incluye esencialmente cambios actitudinales en los agentes educativos, por lo que mediante un trabajo cooperativo en la actividad diaria en el aula no solo debe estar centrado o prestar interés tan solo a los contenidos del currículo, si no que la educación debe responder a las necesidades sociales, donde la formación holística sea la bandera que el sistema educativo debe promover y conseguir en cada uno de los educandos, esto se puede lograr mediante un trabajo arduo y a través de un acompañamiento periódico hacia los estudiantes, de tal forma que el niño crezca en todas las esferas.

El docente, en su tarea diaria ha de poseer sin duda alguna, bases sólidas de formación profesional, de manera que la actividad mediadora y orientadora que ejerce durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, rinda los frutos socialmente esperados por una comunidad, porque como se ha evidenciado el trabajo que realiza el docente en el aula, no

es solo una aplicación de conocimientos producidos por otros, sino un espacio de elaboración, transformación y movilización de saberes de generación en generación a fin de que la cultura de un pueblo no se reduzca, sino que cada día siga consiguiendo mayor sentido de identidad y pertenencia, potencializado desde la acción educativa.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.

La formación académica y profesional del docente debe ser un requisito primordial si efectivamente queremos que la educación alcance buenos resultados que ayuden a que los seres humanos seamos más humanos y sociables, por ello la (UNICEF, 2009) propone que “La formación de los docentes (futuros guías, orientadores y educadores de niños y niñas) junto con la capacitación, perfeccionamiento y especialización de aquellos que ya se encuentran ofreciendo sus servicios en los centros educativos, constituyen estrategias centrales cuando pensamos en el derecho a una educación con equidad, calidad y pertinencia”. Esta idea implícitamente nos manifiesta que la formación del profesional más la correlación con la experiencia del día a día ha de garantizar un accionar profesional a cabalidad. Un especialista, independientemente de la profesión a la que haga referencia, sabe cómo desenvolverse en su campo profesional, por eso es que la educación al ser la base de la formación social debe contar con los mejores profesionales a fin de que nuestro sistema sea cada vez más eficiente y más incluyente.

La formación y actualización permanente del docente es un aspecto trascendental para garantizar la calidad de la educación dentro del proceso académico, puesto que el profesional de la educación según lo afirma Owens, (1976) “debe actuar como un mediador e investigador del entorno, como motivador y puente entre el medio ambiente de la población escolarizada y el mundo científico”. Aunque el docente no es el centro o el protagonista principal en el proceso de construcción del conocimiento, no es menos cierto que este debe poseer la solvencia y los medios profesionales que lo hagan capaz de intervenir como un acompañante de los aprendizajes, ya que debe orientar y hacer las funciones de un facilitador, de modo que el estudiante pueda unir o consolidar con habilidad los conocimientos previos con los nuevos de la clase. Esto depende en gran medida que la acción de los docentes debe estar previamente planificada y organizada para así lograr la consecución de los fines educativos.

Es evidente que, en la medida que los docentes se capaciten permanentemente, realizarán mejores prácticas y elevarán la calidad de la educación. Señalando que la capacitación por más buena que sea no sustituye la formación inicial, por lo que estos dos aspectos son íntimamente incluyentes a la hora de poner en juego las competencias en su desempeño profesional, en consecuencia lo que se puede generalizar es que la formación inicial del profesional de la educación, sea acorde a las necesidades que la sociedad requiere y sobre todo con una base sólida en valores y conocimientos, a fin de que las futuras generaciones, alcancen los resultados esperados y/o deseados para la vivencia de una sociedad en armonía y contribuyan de manera efectiva el buen vivir de nuestra patria.

De acuerdo Romero Santander Cristina, (2008) en su libro Gerencia y Calidad de la educación asevera que dentro de la formación inicial los docentes deben poseer entre otras competencias, las siguientes a saber:

- a. Dominio de las lenguas maternas (nativas) del alumnado donde se desarrolla el quehacer educativo
- b. Conocimiento de la realidad natural y socio-cultural ambiental del centro escolar
- c. Actitud positiva y abierta hacia el citado entorno y hacia su papel de animador e investigador del mismo;
- d. Participación en la vida comunitaria extra-escolar.

Estos aspectos indican que el docente debe ser un buen observador en el sentido figurativo y un conocedor de la realidad circundante con la única visión de que aplique de manera adecuada lo conocimientos, tanto en el aspecto pedagógico como en el didáctico, convirtiéndose en algo cierto y fundamental para una verdadera transformación de la educación ecuatoriana.

“Un plan de formación dentro de una institución debe enfatizar en la creación de una cultura de calidad y el desarrollo de la capacidad investigativa, mediante estrategias que permitan al docente ‘aprender a aprender’, ya sea en las diversas áreas del conocimiento en los que va a enseñar, como en los saberes técnico- pedagógicos”, (UNICEF 2013), este criterio expuesto se refiere a los requerimientos que nuestro sistema educativo busca conseguir en todos sus niveles, al implementar los estándares de calidad como metas a las que debe llegar. Cada uno de los años de educación básica, en este sentido exige que el trabajo diario se lo haga desde el punto de vista de la excelencia académica para alcanzar las metas educativas previstas.

Para alcanzar la excelencia académica, los docentes se ven en el desafío de formarse continuamente en los ámbitos pedagógicos y técnicos en la ciencia en la que se especializó, además deben estar atentos a todas las manifestaciones en las que se pueda detectar problemas de aprendizaje a fin de que durante el proceso se mejoren cada una de las dificultades, al mismo tiempo establecer los aspectos positivos que deberían mantener, fortalecer y seguir desarrollando a través de la formación, acompañamiento e investigación permanente.

Los profesionales que quieran mantenerse al ritmo de los cambios que la sociedad exige, tienen todos los medios y recursos tecnológicos para mantenerse en formación continua, al igual que tiene la oportunidad de conformar círculos de estudio, donde puedan compartir experiencias exitosas en el ámbito académico y así todos se encaminen hacia una misma dirección y logren poner en práctica una acción reflexionada en su labor cotidiana.

En la actualidad, desde el Ministerio de Educación a partir del año 2010 se han venido planteando prioridades de la política educativa en las que se ha tomado en cuenta la promoción y el establecimiento de estrategias que fortalezcan la profesión docente y se consideran diversas acciones de formación continua, por ejemplo la evaluación que tuvieron que rendir los docentes a nivel nacional a fin de detectar las fortalezas y debilidades. Analizando el transcurso de los últimos años, y en tanto seamos capaces de asumir los desafíos planteados, nos es posible guardar esperanzas de un fortalecimiento significativo de la profesión docente.

Ciertamente nuestro país y, en particular nuestro sistema educacional, enfrentan hoy nuevos retos; lograr una educación de calidad cuando nuestras escuelas acogen a todos los niños, niñas y jóvenes e incluirlos en el marco de una sociedad del conocimiento que exige cada vez más la formación de personas competentes y actualizadas coloca al docente frente a la responsabilidad de adquirir una formación permanente en su ámbito de estudio.

1.1.2.2. Motivación

De acuerdo a Pintrich, P. y Schunk. D. (2006, p. 5), la motivación se deriva del verbo latino movere (<<moverser>>). La idea del movimiento está implícita en las ideas de sentido común sobre motivación, supone algo que queremos alcanzar, algo que nos mueve y que nos ayuda a completar y/o conseguir las tareas planeadas o anheladas. En definitiva, lo que se puede decir de acuerdo a la idea de los autores antes citados es que la motivación es un

conjunto de fuerzas internas o de rasgos personales, de respuestas conductuales a determinados estímulos que el individuo experimente.

Las teorías conductuales y del condicionamiento consideraban que la motivación era aquello que incrementaba o mantenía una respuesta a un estímulo, según fuese la recompensa o el refuerzo. El punto de vista cognitivo, más contemporáneo, define que son los pensamientos de los individuos, sus creencias y emociones los factores que más influyen en la motivación.

La motivación implica la existencia de unas metas por conseguir, las mismas que dan ímpetu y dirección a la acción en este caso de los profesionales de la educación y estudiantes, lo que es una realidad inminente es que la motivación está presente en cada una de las acciones del ser humano, puesto que como personas siempre tenemos alguna aspiración que lograr y una frustración por evitar.

De acuerdo a lo expuesto en la Enciclopedia de la psicología, (2004, p. 43), se puede deducir y relacionar con las puntualizaciones presentadas en los párrafos anteriores que la motivación implica una actividad física y mental. La actividad física conlleva cierto esfuerzo, persistencia y otras acciones manifiestas, la actividad mental por su lado incluye un abanico de acciones cognitivas como la planificación, ensayos mentales, organización, supervisión, toma de decisiones, resolución de problemas y evaluación de cada proceso. La mayoría de las actividades en las que los profesionales y todas las personas en general tienen que desempeñar siempre deben estar organizadas y clarificadas para así alcanzar el propósito deseado. Configurar y dirigirse hacia una meta es un momento importante y a menudo muy difícil, porque involucra un compromiso, un desafío y dar los primeros pasos con acierto y con la confianza viva de que todos somos capaces de alcanzar lo que nos proponemos, manteniendo durante el trayecto hacia la meta acciones motivadoras. Cualquier actividad motivada está garantizada para alcanzar el éxito.

Dentro del ámbito educativo la motivación guarda una estrecha relación con el aprendizaje y el rendimiento. “La motivación puede afectar tanto a un nuevo aprendizaje como a la ejecución de habilidades aprendidas, a las estrategias y a los comportamientos” (Pintrich. P. y Schunk, D. 2006, p. 6). Las actividades como los ejercicios y las prácticas implican la ejecución de habilidades ya adquiridas, no obstante, el mayor tiempo de la clase se pasa aprendiendo hechos, creencias, diferentes roles sociales, conceptos, destrezas, estrategias, algoritmos y comportamientos.

Para comprender mejor el efecto de la motivación en la actividad escolar, sería conveniente imaginar la actitud de los estudiantes cuando se les invite a revisar un material ya conocido, probablemente los estudiantes no estarían muy entusiastas con esa actividad y sería evidente la apatía hacia la misma. Para provocar motivación en los estudiantes se debería ofrecer estímulos, como: darles un tiempo libre al final de la actividad, ofrecerles una puntuación para aquellos que terminaren la actividad propuesta en menor tiempo, etc.

La motivación sin duda alguna es el pequeño motor o energía que mueve, ya estrictamente en lo académico, la motivación influye directamente en el aprendizaje de cada uno de los estudiantes al momento de construir y asimilar conocimientos, habilidades o destrezas, de igual forma influye en los docentes, porque como hemos dicho la motivación depende del estado de ánimo de las personas y su predisposición a efectuar una determinada actividad ya sea física o intelectual.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante.

La educación es el agente social más importante de la humanidad, por cuanto la acción educacional humaniza a las personas y las forma para la vida, dentro de este contexto, la figura y el rol del docente, actor protagónico del proceso educativo, adquiere el carácter de agente social según lo propone Postic, (1982). De la acción escolar que el docente ejerce se puede inferir que éste llega a influenciar en sus alumnos para bien o para mal, no solo en el ámbito académico, sino también en el aspecto social y personal de cada uno. Surgiendo aquí la importancia de que cada profesional efectúe una acción consciente, reflexiva y enmarcada en los aspectos morales, a fin de sembrar semillas fértiles en los estudiantes.

La acción que el docente ejerce en el aula y la relación que tiene con sus estudiantes, adquiere importancia cuando, la forma cómo ésta se ejerce y se manifiesta constituye un obstáculo o una dificultad en el proceso de enseñanza-aprendizaje (Stubbs y Delamont, 1978), es decir que el aprendizaje depende de muchos factores tanto personales como del entorno, sin embargo dentro del aula, a más de la disposición de los estudiantes, depende de las condiciones propicias o climas de aprendizaje que el docente pueda facilitar durante el proceso de enseñanza - aprendizaje.

La experiencia de la interacción maestro- estudiante, adquiere una visión relevante, tanto para el docente como para los estudiantes. La institución educativa se constituye en un segundo hogar, y por el mismo hecho las relaciones que se cultiven dentro de ella, deben

ser cordiales, respetuosas e incluyentes en la diversidad que nos caracteriza como especie humana, es decir la tarea educativa trasciende en la vida de cada individuo, puesto que es aquí donde en muchos casos se forman hábitos, conductas y actitudes frente a la sociedad y a la vida misma.

El ejercicio de la autoridad y las relaciones del docente en el aula dependen en gran medida del saber y del conocimiento como elementos a través de los cuales el docente ejerce y fundamenta su autoridad frente a los estudiantes (Becerra, G. y Cols, 1987; Remedi, 1990; Pasillas, 1987). El dominio del conocimiento es un aspecto elemental dentro del trabajo en el aula, la influencia y las competencias profesionales que el docente manifieste en cada una de sus clases le hace merecedor del respeto y consideración de sus alumnos, que obtendría como resultado final la autoridad en su salón de clase. Autoridad implica que el docente es una persona que ayuda a crecer de manera individual y colectiva a los alumnos, en este sentido guarda relación con lo que asevera Romero Santander, C. (2008, p. 12), que: “el docente no sólo educa, no es quien llega al aula y hace gala de su conocimiento o de recursos pedagógicos para mantener el control de un grupo, es la persona que aprende del alumno al compartir sus conocimientos permitiendo el desarrollo de un pensamiento individual”.

Las clases son ámbitos de actividad en los que profesores y estudiantes interactúan constantemente. Los profesores hacen preguntas, administran premios y castigos, elogian y critican, responden a las interrogantes y peticiones de ayuda de los estudiantes, y ofrecen asistencia cuando experimentan dificultades.

El trabajo cotidiano del docente es eminentemente interactivo. El profesor trabaja con sujetos y su función es crear las condiciones propicias para que los alumnos y alumnas logren aprendizajes que les permitan integrarse de una manera proactiva al mundo en el que les toca desenvolverse. En este sentido Tardif. (2004), expresa que: “enseñar es actuar con otros seres humanos y en esas interacciones, se produce un juego sutil de conocimientos, reconocimientos y papeles recíprocos, modificados por las expectativas y las perspectivas negociadas entre el profesor y sus alumnos”. Por tanto, la actividad de enseñanza aprendizaje es una actividad participativa entre estudiantes y docente, por ello esta actividad debe estar dirigida desde el punto de vista de la pluralidad ya que cada persona tiene actitudes diferentes que en la escuela se vinculan y se manifiestan tal como son, hacen, sienten, piensan, dicen y toman una actitud frente a la vida. Por esto, es

importante que la acción educativa sea incluyente, fomente el respeto y la aceptación hacia la diversidad.

1.1.2.4. Relación familia escuela.

La familia es uno de los recursos más valorados, que le permite al profesional de la educación lograr un notable conocimiento del alumno. Lo confirman Becher y Epstein, (1982), al manifestar que: “La implicación de los padres en la escuela tiene una influencia positiva, tanto en la escuela en general como en los estudiantes y profesores” (p.13), es de suma importancia involucrar a los padres y/o representantes en la función educativa, porque la educación y formación de los hijos y estudiantes, dependiendo del papel que desempeñen cada uno de los involucrados, es responsabilidad de todos. Sin embargo, debe señalarse que la injerencia o el control parental y de la comunidad en las escuelas puede incrementar la probabilidad de que exista conflicto entre los intereses de los padres de familia y los docentes, cuando confunden sus roles, en la actualidad el ritmo de trabajo está impidiendo de alguna manera que los padres brinden el acompañamiento adecuado en las tareas de sus hijos o representados, pretendiendo de que solo la escuela y los profesores los eduquen.

Vale la pena mencionar que la acción de los docentes es una acción formadora, puesto que como siempre se ha sostenido el hogar es la primera escuela de la vida para cada individuo, difícilmente se lograría alcanzar una formación holística, sino hay la conexión y contribución de padres de familia y la institución educativa. Desde este punto de vista se le puede atribuir parte del fracaso escolar de los estudiantes al descuido o escaso apoyo de los padres en el hogar, la concepción mercantilista hace que muchas personas consideren que a los hijos (estudiantes) les basta con que les faciliten todos los recursos didácticos y económicos, para posteriormente olvidarse en el sentido académico, sin comprender de que los niños de manera especial, necesitan de mucho afecto y comprensión debido a su maduración en el aspecto bio-psico-social.

Vázquez, J. (2005, p. 65), presenta otro de los elementos importantes para lograr esta meta, al escribir que: “La comunicación es una de las herramientas eficaces para buscar una comprensión entre todos los actores de la institución educativa” hoy en día toda organización social vive inmiscuida e influenciada por los nuevos escenarios globales los mismos que inciden y obligan a emprender rápidas transformaciones. La educación no es ajena a este fenómeno y, por esta razón, el sistema educativo enfrenta importantes desafíos

para dar respuestas oportunas y pertinentes a las nuevas necesidades de formación de una sociedad del conocimiento.

Para que la institución educativa camine bajo ideales y metas comunes, es importante que los padres, madres de familia y/o representantes legales mantengan una estrecha relación y apoyo mutuo a fin de que la educación de los niños y jóvenes sea de manera conjunta e intervengan asumiendo el papel que les corresponde tanto en el hogar como en la institución educativa.

1.1.2.5. Organización institucional.

“La filosofía organizacional es el conjunto de postulados, valores, creencias y compromisos que rige la vida de todos los integrantes de la institución” Munch, L.; Galicia, E.; Jiménez, S.; Patiño, F. y Pedronny, F. (2010, p. 56). Al hablar de institución se entiende a un conjunto organizado que tiene reglas y normas claramente establecidas a fin de facilitar la sana convivencia social de sus miembros.

“La organización es el establecimiento de la estructura y procesos necesarios para la sistematización racional de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, funciones y actividades, con el fin de simplificar el trabajo”. Munch, L.; Galicia, E.; Jiménez S.; Patiño, F. y Pedronny, F. (2010, p. 100). El principio de autoridad y la fijación de las funciones que cada miembro debe desempeñar dentro de la institución son sumamente importantes, para que todos caminen por la misma dirección y cada uno de ellos sepa asumir el papel que le corresponde, es evidente la importancia de la organización y comunicación oportuna a fin de que todas las acciones influyan en los resultados de la calidad institucional, caso contrario una deficiente organización conduciría a un despilfarro de los recursos institucionales.

En este aspecto hay que reconocer a la escuela como un “núcleo de relaciones asentadas dentro de un marco de acción institucional” Antúnez, S. (2004, p. 4). Esto permite ver como muchas de las decisiones de los directivos y de los diferentes actores institucionales puede hacer la diferencia en el aspecto académico, administrativo, operativo, etc. En definitiva la organización institucional tiene que ver con todos los aspectos y elementos que permiten el funcionamiento de la institución de manera coordinada y eficaz.

1.1.2.6. Políticas educativas.

En el año 2007, Ecuador ejecutó un nuevo sistema, mediante una educación de calidad y calidez, con equidad, por ello hay que comprender que, “Las políticas educativas son guías para orientar la acción; son criterios, lineamientos generales que hay que observar en la toma de decisiones sobre problemas que se repiten una y otra vez dentro de la institución”. Pedronni, F. (2006, p. 33). De acuerdo a la puntualización que hace el autor se puede generalizar que las políticas institucionales constituyen el elemento principal que dirige y orienta a todos los actores institucionales. Las políticas nacen o son formuladas a partir de la misión y los objetivos institucionales, estas pueden ser planteadas a mediano y largo plazo, junto con los objetivos que guían las alternativas de cambio y el planeamiento de estrategias para alcanzar las metas institucionales propuestas.

Al igual que Sánchez, O. (2008, p. 67) hace referencia a que “Las políticas son líneas de acción permanente que debe seguir la institución en el corto y mediano plazo, que apuntan a conseguir los objetivos y metas propuestas”. Como podemos notar las apreciaciones y concepciones de las políticas institucionales que hacen los diferentes autores, nos llevan hacia una misma idea, es decir, que las políticas institucionales son los ejes, el timón o directrices que permiten que una institución educativa pueda caminar e implementar procesos sistemáticos de tal forma que se logren las metas previstas en un determinado tiempo, y estos resultados a su vez favorezcan una visión general de la gestión institucional y los correctivos que haya que realizar en las diferentes instancias de la organización, con el objeto de potencializar el crecimiento y calidad de los servicios educativos.

Las políticas institucionales deben ser direccionadas desde los directivos de la institución, compartida y socializada con toda la comunidad educativa a fin de encaminar y llegar a la consecución de metas comunes.

En cuanto a la visión nacional de la educación y tomando las consideraciones del Ministerio de Educación (2011). Ecuador desde el año 2007, ha implantado una política educativa nacional, con la finalidad de enfrentar los desafíos de la educación y mejorar sustancialmente la calidad educativa que reciben sus ciudadanos. Ecuador viene realizando continuos esfuerzos desde el año antes mencionado para mejorar la cobertura y la calidad de la educación, concebida como servicio público, a través del desarrollo de programas y proyectos orientados a resolver problemas estructurales del sector, para ello las autoridades han propuesto entre muchos aspectos, el Plan Decenal de Educación 2006-2015, así como del Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013. Para lograr todo esto, el actual gobierno

ecuatoriano declaró que mejorar la calidad del servicio educativo es una prioridad estratégica nacional, y entre 2006 y 2012 casi triplicó la inversión en el sector. Esto deja entrever que la educación no solo depende de los órganos estatales, sino que requiere que cada uno de los actores involucrados en la educación trabaje con esmero y responsabilidad. (UNICEF 2003).

A partir desde el 2010 de manera especial, el Ministerio de Educación para cumplir lo expuesto en el acápite anterior, ha diseñado instrumentos curriculares que facilite el trabajo a los docentes, tales como: La Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica, Ley Orgánica de Educación Intercultural, reglamento a la Ley, Guías para docentes, etc. Por lo que se podría aseverar que todas las personas involucradas en el quehacer educativo, saben lo que deben hacer en miras a alcanzar lo que el sistema pide como resultados de la labor académica.

1.1.3. Características del desempeño docente.

Según el Ministerio de Educación (2013). Las características de un desempeño 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” (p.11). Hoy se habla mucho de calidad, hay que comprender que la calidad implica no solamente hacer bien las cosas, sino ponerle a ese desempeño como se diría desde el punto de vista económico el valor agregado de tal forma que la acción educativa no solo responda a los requisitos mínimos que deben cumplir los estudiantes, sino que se mire y se apunte hacia horizontes globales.

Una de las herramientas con las que el Estado cuenta para monitorear el alcance de la acción educativa son los Estándares de Desempeño Docente, los mismos que tienen como propósito establecer las características, desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.

En definitiva, lo que la educación ecuatoriana y los órganos estatales buscan, es que se forme ciudadanos competentes, propositivos, reflexivos, respetuosos en un marco de la diversidad, que practiquen la justicia social y desde el actuar cotidiano de cada individuo se aúna esfuerzos para disminuir la exclusión y la discriminación social. Cuando se alcance estos objetivos, se podría decir que desde la educación estamos contribuyendo a formar seres humanos capaces de practicar la paz social y el Buen Vivir, con todos los aspectos que este eje implica.

De acuerdo con Loera (2006), las prácticas docentes flexibles son actividades de los maestros orientadas a asegurar aprendizajes en los estudiantes. Específicamente se asocian a la configuración del ambiente áulico, la estructura de los procesos de enseñanza y de aprendizaje, y la gestión de los recursos instruccionales.

Concluyendo con las características se puede destacar que el docente debe tener la disposición para aprender de los demás y de su propia práctica, a fin de que pueda dinamizar el “saber” y el “saber hacer”, como una manera de formar educandos que sepan construir sus conocimientos y desarrollar problemas de la vida diaria, así como también ser cada vez más humanos capaces de interactuar en su entorno de manera armónica.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

Entre los principales desafíos de la acción docente en el sistema educativo actual, es responder a las necesidades de una sociedad del conocimiento, formando ciudadanos holísticamente, donde su acción educadora ejerza las funciones de orientar, apoyar y monitorear constantemente el rendimiento de los estudiantes a fin de alcanzar una mejora continua en el proceso de enseñanza- aprendizajes.

Para obtener las breves puntualizaciones mencionadas, se propone los siguientes aspectos que el docente debe adoptar para mejorar la calidad del sistema educativo.

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

Ante un mundo globalizado con cambios tan dinámicos como los que se viven actualmente y ante los retos que el contexto mundial plantea, las prácticas educativas no pueden permanecer estáticas, sin responder a las nuevas demandas sociales. “El cambio es el signo de estos tiempos y ha llevado a las sociedades a adquirir características y rasgos inéditos; Castillo, S. (2000. p. 64); como se ha mencionado antes de la cita del autor, el cambio es una realidad innegable que los países desarrollados y en vías de desarrollo estamos viviendo acrecentadamente, y muchos de los avances científicos y tecnológicos de la actualidad es justamente como producto de la educación. De ahí la importancia de que la formación no solo esté acompañado de saberes (conocimientos científicos) sino también de valores, de tal forma que los conocimientos sean utilizados al beneficio de la sociedad y se contribuya a la paz mundial.

Actualmente, la educación debe enfrentar los desafíos de una sociedad del conocimiento, Drucker, P. (2002, p. 8) fue de los primeros en caracterizar a esta nueva forma de vivir en sociedad, provocada por los cambios económicos, que él llamó sociedad del conocimiento, la caracteriza como “aquella en la cual el medio de producción ya no es el capital, ni son los recursos naturales ni el trabajo”. Por el contrario sostiene que es y será el conocimiento. El valor se crea hoy por la productividad y por la innovación. Los grupos dominantes de la sociedad del conocimiento serán los trabajadores del conocimiento. Hoy más que nunca nuestro país está intentando cambiar la matriz productiva, por lo que, el sistema educativo ecuatoriano en todos sus niveles se ve en la necesidad y obligación de formar el talento humano capaz de enfrentar las necesidades de nuestra sociedad, tanto en conocimiento como en cultura.

Drucker , (2002, p. 231), precisa “el paso a la sociedad del conocimiento coloca a la persona en el centro” sí, pero a la persona educada, desde el punto de vista económico se considera que el conocimiento es un servicio de nunca acabar, de ahí surge la importancia de una educación de calidad, puesto que la competitividad de los países y de los profesionales en general, depende en gran medida, de la fortaleza de sus sistemas educativos y de su capacidad de generar y aplicar nuevos conocimientos al servicio de sus pueblos.

Nuestro país está dando los primeros pasos para salir de una economía extractivista y pasar a ofrecer una economía de servicios, claro está que para lograr esos objetivos depende de la formación de su talento humano, y aquí recae la obligación a que se tome en serio la formación del talento humano en todos los niveles de educación, tanto en ciencia, tecnología y en valores.

Los resultados (profesionales) que el sistema educativo brinda a la sociedad directamente se manifiestan en el mundo laboral ya que este es quien requiere de profesionales competentes (conocimientos sólidos) en los que no solo operen maquinarias, sino que aporte a un sistema productivo sostenible y sustentable. En los tiempos actuales se está viviendo una tercera etapa en el proceso de industrialización, Vargas, (2000, p. 11) lo define como: “producción industrial de servicios”, ya que se da la convergencia de dos sectores de la economía.

En nuestro país se habla de un cambio de la matriz productiva, pero sin la formación de las personas es imposible sostener un sistema de cambio. La verdad es que el conocimiento del ser humano es la riqueza más grande que este puede poseer, y se podría generalizar que el

Estado ecuatoriano ya está trabajando justamente para alcanzar este propósito desde la construcción de la ciudad del conocimiento (Yachay) en la provincia de Imbabura.

Por lo antes expuesto, los docentes se ven en la necesidad de trabajar bajo el ideario de la formación holística, porque las necesidades actuales, buscan personas críticas, reflexivas, cooperantes y competentes. Por ello el trabajo en cuanto al desarrollo del pensamiento es de vital importancia implementando actividades que estimulen y desarrollen el mismo, a fin de que los estudiantes sean cada vez más reflexivos, críticos y propositivos para cambiar la realidad que los rodea. Y todo esto se puede lograr con una adecuada formación y capacitación permanente del personal docente, para que éste utilice en su labor estrategias de aprendizaje acorde con las necesidades actuales de la sociedad. Y no se siga manteniendo que tenemos sistemas de educación del siglo XXI, pero docentes del siglo XX. El mejoramiento de la calidad educativa depende de que todos los involucrados en el quehacer educativo sean conscientes de la necesidad de una participación decidida y entusiasta donde el factor común sea un proceso de mejora continua, pero con un conocimiento y certeza plena de lo que se quiere lograr.

1.1.4.2. Relación familia escuela comunidad.

En el proceso de mejorar la organización y funcionamiento del sistema educativo, se puede considerar: “Para lograr la calidad educativa es necesario que todo el personal que forma parte de la institución participe en los cambios, actualizaciones que se presente para mejorar” Nérici, I. (1973. p.118). Acotando a lo que el autor puntualiza, también es importante que se mantenga una adecuada comunicación y una participación activa de todos los actores, es imprescindible que en la institución educativa propicie un clima de trabajo favorable, de tal forma que permita el desarrollo y crecimiento personal de todos quienes forman parte de la institución, con el propósito que los miembros se sientan comprometidos y con un alto espíritu de identidad para alcanzar los objetivos comunes que vaya en beneficio de todos.

En este sentido Vásquez Valerio menciona que el papel del maestro en el desarrollo comunitario es el papel de un facilitador, que ayuda a liderar el poder potencial de la comunidad. Es decir, el docente es un agente que debe dirigir todas las propuestas de cambio y fortalecer las relaciones intra e interpersonal de los miembros de la comunidad, a fin de encaminar las acciones que los padres de familia y la comunidad educativa en general realicen por el crecimiento de la institución educativa. Es indudable que mediante

una adecuada coordinación y focalización de estrategias se puede organizar y propiciar un enrolamiento comprometido de todos los miembros.

Con todo lo dicho se puede concluir que la relación entre los miembros de la comunidad educativa, entiéndase: escuela, padres de familia y comunidad en general, debe ser, recíproca, propositiva de tal forma que busque el crecimiento y bienestar de todos sus miembros.

1.1.4.3. Fundamentación teórica de la práctica docente.

Considerando el criterio de Carcelén Reluz, C. (2012), “La práctica docente es como un largo viaje o trayecto que se detiene a contemplar la vida en las aulas, la organización de los centros, la dinámica de la comunidad educativa y la cultura profesional del profesorado”, cuando se refiere a la práctica docente, se concibe que este aspecto abarca una serie de factores ligados al desempeño profesional del docente en el quehacer educativo, puesto que como hemos visto a lo largo del desarrollo de esta investigación, implica un trabajo sistematizado, profesional, y al mismo tiempo sacrificado, porque se trabaja con seres humanos en los cuales se deja huellas para toda la vida, y tiene que emplear la creatividad y vocación para interactuar con mundos sumamente complejos, lo expreso mundos, porque cada estudiante vive y tiene una realidad distinta, y por consiguiente va a actuar en función de esa diversidad y vivencias. No hay duda que ser docente implica una gran responsabilidad y al mismo tiempo exige ser una persona sabia, capaz de comprender los cambios fisiológicos y psicológicos que el ser humano experimenta a lo largo de su etapa evolutiva, para formar a éstos en agentes sociales y cada vez más humanos.

Hablar de práctica docente, lleva a pensar en la posibilidad de “integrar en los procesos de enseñanza-aprendizaje lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual”, lo expresa Rogers, C. (1969). La formación no se la puede enfocar solo desde el punto de vista de la asimilación o acumulación de información (conocimientos), sino que, se la debe comprender a la educación desde el punto de vista global, es decir, considerando que el ser humano crece en todas las esferas y no solo en lo intelectual, por consiguiente se debe tomar en cuenta los aspectos relacionados a la persona como tal.

Pensar en una verdadera praxis educativa implica considerar la libertad, la participación, la disciplina y el esfuerzo como cuatro grandes ejes en los que se debe estructurar dicha práctica, sostenidos en la afirmación de Hernández Ruiz, (1949), “integrando lo cognitivo,

lo afectivo y la acción; educando en el respeto a la pluralidad de opciones, abierto a todo nuevo camino y al diálogo con todos, respetando y permitiendo que el otro sea y actué de acuerdo a sus convicciones”. Es decir, la práctica educativa debe formar seres humanos autónomos y responsables, así cada individuo puede decidir libremente ser el arquitecto de su propia vida.

1.2. Gestión educativa

1.2.1. Definiciones de gestión educativa.

Con respecto a este tema, se dice que, “La gestión educativa es un conjunto de procesos organizados que permiten que una institución o una secretaría de educación logren sus objetivos y metas” (Ministerio de Educación, 2013). Como se puede concluir, la gestión es el elemento que permite alcanzar los objetivos y metas que se propone una institución, para lograr resultados satisfactorios se hace imprescindible que la gestión educativa, se enmarque y siga los pasos de manera sistematizada a fin de reflejar la realidad de manera objetiva, al referir a los pasos de la gestión debe enmarcarse en momentos de; diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos. Una buena gestión es la clave para que lo que haga cada integrante de una institución tenga sentido y pertenencia dentro de un proyecto que es de todos. En otras palabras, es fundamental lograr que todos direccionen su labor en procura de mejorar los servicios institucionales.

El sistema educativo enfrenta el desafío de ofrecer una educación de calidad a todos los sectores de la población ecuatoriana. En este esfuerzo de mejoramiento de la calidad educativa, los docentes y todas las personas que están relacionadas, les corresponde un nuevo e importante rol: ser motivadores, orientadores de procesos, promotores de aprendizajes significativos y funcionales, incentivadores de la comunidad educativa para la discusión y el debate, facilitadores de recursos y promotores de la investigación y solución de problemas como fuentes de desarrollo social.

Es importante que el sistema educativo proponga un modelo integrador que implique un cambio radical en la comprensión del papel social, funciones y metas de la educación. Es decir, una educación centrada en las necesidades y posibilidades de los estudiantes y construida como un proceso alternativo, flexible, democrático, participativo y colaborativo que compromete a la institución, la familia y la comunidad en general.

La gestión educativa, no sólo es cuestión de los directivos sino también de los docentes, padres de familia y todos los actores, puesto que de cada uno depende el crecimiento o no de la institución; en este sentido, la buena y correcta administración permitirá que los recursos estén dentro de su competencia y responsabilidad.

En las instituciones educativas el término gerencia ha tomado real importancia en el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje, aplicado al campo educativo y específicamente en el aula hacer gerencia a las estrategias, los recursos de enseñanza y al logro del aprendizaje significativo. Dentro de este orden, el docente como gerente, necesita combinar las estrategias técnicas y recursos disponibles de manera eficiente, para facilitar el logro de los objetivos trazados en el proceso, en forma conjunta docente - alumno. Manteniendo siempre el liderazgo, comunicación, motivación, innovación y toma de decisiones oportunas para el feliz transcurso de la educación.

La importancia de la gestión educativa es que permite un manejo organizado y racional de los recursos de la institución a fin de alcanzar exitosamente los objetivos propuestos. Una correcta organización permite que todos los actores de la institución tengan claro las funciones que deben desempeñar a fin de ir mejorando durante los procesos las situaciones que estén dificultando un funcionamiento armónico y de esa forma se obtengan resultados satisfactorios para toda la comunidad educativa en general.

1.2.2. Características de la gestión.

Las características de una gestión educativa que vele por la calidad de este servicio, según lo propone la carrera de Educación Básica de la Universidad Nacional de Loja en su trabajo "Fundamentos teóricos metodológicos de la gestión educativa. Planificación y desarrollo comunitario" 2010-2011. Están las siguientes:

- a. Auto constructivo
- b. Democrático
- c. Participativo
- d. Desconcentrado
- e. Pertinente
- f. Flexible
- g. Dinámico

Para alcanzar resultados y objetivos comunes entre todos los involucrados en la institución, la participación de éstos debe ser dinámica y consciente de la realidad, es decir tomando en

cuenta las fortalezas y debilidades de la organización educativa a fin de poner en marcha los cambios pertinentes y las propuestas que beneficien a toda la comunidad educativa en su búsqueda de la excelencia académica.

Por otra parte se toma como referencia un trabajo del Ministerio de Educación de México (2004), titulado “Modelo de Gestión Educativa Estratégica Programa Escuelas de Calidad”, en el mismo que se resalta las siguientes características principales de la gestión educativa a saber:

- a. Centralidad en lo pedagógico.
- b. Reconfiguración, nuevas competencias y profesionalización.
- c. Trabajo en equipo
- d. Apertura al aprendizaje y a la innovación
- e. Asesoramiento y orientación para la profesionalización
- f. Culturas organizacionales por una visión de futuro
- g. Intervención sistémica y estratégica

La gestión se caracteriza por el uso de medios apropiados para lograr los resultados previstos de antemano Enciclopedia de las Ciencias de la Educación, (p. 239), de esta manera la gestión debe ir de la mano con la realidad actual (cambio acelerado), es decir que todos los actores educativos deben tener una visión compartida hacia dónde se quiere ir y cuáles son las concepciones y los principios educativos que se quieren promover, estos aspectos como elementos indispensables para la comprensión de los nuevos procesos, oportunidades y soluciones a la diversidad de situaciones, a tal punto que la planificación, acción y reflexión conjunta sea una alternativa de implementar nuevas ideas para el logro de sus objetivos educacionales; así como para romper inercias y barreras, favoreciendo la definición de metas y priorizando la transformación integral, capaz de que la institución en su conjunto pueda resolver sistemáticamente situaciones adversas, originar conocimiento y reflejarlos en la práctica.

1.2.3. Tipos de gestión

La gestión educativa es un conjunto de procesos organizados que permiten que una institución o una secretaría de educación logren sus objetivos y metas. En virtud de ello se proponen los siguientes tipos de gestión, fundamentándonos en las puntualización que Romero Santander, C. (2008. p. 16) hace en su libro Gerencia y calidad de la educación en

la que asevera que toda institución educativa debe poner en práctica a fin de ofrecer una educación de calidad.

a. Gestión institucional:

- Tener capacidad de liderazgo para administrar su centro educativo.
- Conocer y aplicar adecuadamente las normas educativas y las normas pertinentes a su función directiva.
- Poseer capacidad para solucionar controversias y conflictos.
- Tener habilidad para tomar decisiones.
- Evidenciar capacidad de comunicación y habilidad para mantener buenas relaciones con los alumnos, padres de familia y profesores.
- Crear condiciones favorables para el desarrollo de capacidades humanas de los distintos sectores educativos.
- Conocer y aplicar en su centro métodos y técnicas para elaborar el proyecto de desarrollo institucional.
- Evaluar el desarrollo de las personas a su cargo, considerando los procesos y tomando decisiones en base a resultados.

b. Gestión pedagógica:

- Organizar la acción educativa para que se desarrollen las competencias que integren habilidades, conceptos, actitudes y destrezas.
- Conocer y aplicar procedimientos de diversificación y adecuación curricular del centro educativo.
- Tener capacidad de identificar y organizar la evaluación de los elementos técnicos del proceso de aprendizaje, innovación, textos y materiales educativos.
- Manejar adecuadamente las técnicas y procedimientos de supervisión y evaluación educativa.
- Impulsar la motivación y actualización docente mediante la aplicación y conocimiento de técnicas y procedimientos adecuados.

c. Gestión administrativa

- Conocer y manejar correctamente los sistemas de personal, presupuesto, tesorería, contabilidad y control adecuados aplicables al centro educativo.
- Conocer y aplicar normas, técnicas y procedimientos de la infraestructura y equipamiento educativo.

- Tener capacidad de generar y administrar recursos financieros con un enfoque empresarial.

En la gestión educativa el (Centro Interuniversitario de desarrollo CINDA, 2012, págs. 46-48) anota los siguientes rubros de gestión docentes: La gestión del currículo, la gestión de asuntos estudiantiles, la gestión del personal docente, la gestión de los recursos materiales y de información, y la planificación y la evaluación global de la función docente. Por cierto se trata de aspectos traslapados e interactivos que solo se pueden diferenciar para efectos analíticos.

De acuerdo a los planteamientos antes expuestos se infiere que: La gestión educativa es un conjunto de procesos organizados, sistematizados, los mismos que permiten que una institución logre sus objetivos y metas. Es importante que las características esenciales que se ha resaltado en cada tipo de gestión sean aplicadas con un carácter minucioso y prolijo, porque la gestión implícitamente comprende una correcta administración de todos los recursos y talentos que la institución tenga a su haber y de esa forma alcance procesos y productos satisfactorios para todos los beneficiarios de la educación que ésta oferta.

1.2.4. Ámbitos de la gestión docente

La Constitución política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

Para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar el tipo de sociedad que se aspira, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. Adicionalmente, un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad, que en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real de acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, a la permanencia en dichos servicios y a la culminación del proceso educativo.

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren al conjunto de destrezas del área curricular que el alumno debe

desarrollar a través de procesos de pensamiento, y que requiere reflejarse en sus desempeños. En otro aspecto, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Finalmente, cuando los estándares se aplican a los establecimientos educativos, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje. (UNICEF 2012).

Considerando que los estándares son una forma de verificar los resultados del desempeño docente el mismo que se manifiesta en sus estudiantes, los docentes se ven en la necesidad de aplicar y utilizar las estrategias y recursos de manera organizada y previamente planificada, porque los resultados de los aprendizajes impartidos tengan en el educando el carácter de duraderos o significativos.

Por esta razón, Montenegro Aldana, I. (2003, P.23), dice que “La evaluación del desempeño docente se halla definida como estrategia para el mejoramiento de la calidad educativa en países desarrollados y en buena parte de los denominados, en vía de desarrollo”, porque solo así se estará garantizando el aprendizaje en los alumnos.

1.2.4.1. Ámbito de la gestión legal.

Los documentos oficiales que regulan la acción docente son los siguientes: “Constitución Política de la República, Ley Orgánica de Educación Intercultural, Reglamento a la ley de Educación, como los currículos vigentes y las normas de los establecimientos educativos son instrumentos fundamentales para su trabajo como docente” (Ministerio de Educación, Guía para la buena práctica docente de educación general básica, p. 32). El docente debe conocer todos los estamentos legales y oficiales que el sistema educativo ecuatoriano implementa para conseguir una educación de calidad, de forma general expresaría que sólo las personas que conocen sus derechos y obligaciones, así como las normativas que rigen su labor profesional, desempeñará una labor basada en la verdad, en principios y en las leyes, contribuyendo de manera efectiva al logro de una sociedad justa y equitativa.

La praxis educativa es una interacción entre sujetos con derechos y obligaciones, en este sentido es importante puntualizar que los involucrados dentro de una organización educativa y por ser esta una labor que está directamente relacionado con niños y jóvenes, deben conocer y fundamentar la labor docente apegado a los cuerpos legales antes mencionados,

y con especial énfasis en el Código de la Niñez y Adolescencia, porque nuestro país tiene en este campo derechos que protegen y amparan a los niños, niñas y adolescentes. www.oei.es/quipu/ecuador/Cod_ninez

Los profesionales de la educación, son parte del sistema educativo ecuatoriano y están llamados a ejecutar las normas legales de la educación, además sus acciones deben estar enmarcadas en dar cumplimiento a las políticas, objetivos, metas del Plan Decenal de educación, es decir, forman parte de un equipo de trabajo y sus acciones no pueden ser arbitrarias ni aisladas sino conforme la Ley de Educación lo establece.

1.2.4.2. Ámbito de la gestión del aprendizaje.

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 (Ministerio de Educación 2012). De este criterio se puede inferir que del docente depende un armonioso desarrollo de las clases dentro del aula, es decir que debe fomentar la igualdad de condiciones y oportunidades entre todos los estudiantes a fin de que estos puedan vivir en una sociedad intercultural.

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

Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad. (Ministerio de Educación, 2012).

“La gestión de la clase (manejo o dirección de la clase) se refiere a las maneras en que los profesores, mantienen el orden de sus clases”, lo manifiesta Doyle, (1986). El orden expresa la medida en que los estudiantes están actuando adecuadamente, de manera que la clase pueda funcionar. El orden no necesariamente significa que los estudiantes estén quietos y pasivos, aunque puede que sí, dependiendo de los acontecimientos que deben producirse; Sin embargo, hay habitualmente límites aceptables al orden. El orden se define de acuerdo con el tipo de ambiente que se necesita, dadas las demandas instruccionales depositadas sobre los estudiantes, pero se debe dejar en claro que el orden es un requisito

esencial dentro del aula para que estudiantes y docentes puedan comprender y comunicarse bajo un mismo idioma.

El autor afirma: “El hombre puede considerarse como un aprendiz permanente, dado que, incluso las actividades de más escaso rango intelectual por el realizadas requieren un adiestramiento que tuvo que apropiarse y desarrollar” Castillo, S. y Polanco, L. Enseña a estudiar... aprende a aprender, (2005, pág. 38), esta afirmación concuerda con un lema de la UNESCO **aprendizaje a lo largo de la vida** con el objeto de fomentar a educación de adultos, a la vez que se superaba la idea tradicional de limitar el tiempo de aprendizaje a unas determinadas edades. Como consecuencia el aprendizaje permanente se ha convertido en la actualidad como una pieza clave de la economía basada en el conocimiento y en la sociedad de la información.

Por su parte, el estado tiene la obligación de garantizar estas condiciones para que las personas puedan acceder sin ninguna limitante en los diferentes niveles de educación y el individuo ha de tener la actitud de aprender y formarse durante toda la vida; porque, “El conocimiento se ha convertido en el recurso estratégico por excelencia de las organizaciones y los territorios. Las organizaciones se ven abocadas a una carrera interminable por mejorar la gestión, por introducir parámetros de calidad total, por innovar permanentemente y adaptarse a nuevos entornos asociativos, competitivos y normativos” Castillo, S. y Polanco, L. Enseña a estudiar... aprende a aprender, (2005, p. 41). La innovación o el aprendizaje permanente trae consigo implicaciones de un cambio cultural, un cambio de mentalidad, porque no hay duda que la educación (aprendizaje) contribuya a un cambio trascendental en la sociedad.

El docente debe procurar que los estudiantes disfruten de un ambiente escolar acogedor, diferente y seguro. Por ejemplo: la sala de audio visuales, los laboratorios y las áreas deportivas de la institución, son espacios que, de acuerdo con las necesidades educativas, pueden convertirse en espacios pedagógicos que propicien el aprendizaje, etc. (Ministerio de Educación, Guía para la buena práctica docente de educación general básica, pág. 84). Si bien es cierto las orientaciones básicas están dadas por parte del Ministerio de Educación a través de los diferentes instrumentos curriculares, la aplicación de estos depende de cada uno de los maestros, sin embargo está claro que la acción del docente debe atender a las diferentes necesidades y capacidades de cada estudiantes, si es el caso inclusive de contar con algún estudiantes con capacidades especiales, debe realizar adaptaciones curriculares a fin de que todos rindan y cumplan con los requerimientos mínimos esperados.

1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación.

La planificación y la toma de decisiones son componentes integrales de la enseñanza. Los modelos instruccionales incorporan estos aspectos y los relaciona con el rendimiento del estudiante.

El instrumento que rige el quehacer educativo del docente es el currículo vigente, en este se encuentra todo lo necesario para realizar la planificación didáctica y para impartir las clases centradas en las destrezas con criterio de desempeño que ayudarán a que los estudiantes alcancen los estándares de calidad educativa que les corresponden de acuerdo al nivel en el que están.

Para que una clase sea organizada y siga un proceso lógico, el docente debe planificar las actividades a realizarse por anticipado y de esa forma pueda salir de la improvisación, por lo tanto vale comprender y considerar la planificación “como una herramienta pedagógica que tiene como finalidad organizar claramente todos los pasos que el docente debe seguir en una clase para asegurar el éxito” (Ministerio de Educación, Guía para la buena práctica docente de educación general básica, p. 37). La planificación didáctica se convierte en el insumo principal de la labor docente puesto que, en este instrumento se correlaciona las destrezas con criterio de desempeño que se quiere desarrollar en la clase, las estrategias metodológicas que se usarán para desarrollar el aprendizaje, los materiales que necesita llevar al aula y las adaptaciones que debe hacer para atender a la diversidad de sus estudiantes y la forma en que se evaluarán los aprendizajes desarrollados en la clase.

Está a la vista, la importancia de la planificación para lograr un éxito escolar puesto que este instrumento “permite organizar el tiempo y conducir los procesos de aprendizajes necesarios para la consecución de los objetivos educativos” (Ministerio de Educación, Guía para la buena práctica docente de educación general básica, 2013, p. 37). Por tanto el plan de acción (plan de clase), debe ser claro y contemplar actividades prácticas relacionadas con la cotidianidad (actividades grupales, enseñanzas a través de casos aprendizaje basado en problemas, debates, proyectos, etc.) a fin de que los estudiantes establezcan conexiones que le den sentido a su aprendizaje.

Los instrumentos de planificación el docente debe llevar no sólo por obligación o exigencia por parte de las autoridades, sino como evidencias de una buena práctica docente, ya que estos le ayudarán a marcar el camino por donde debe ir para cumplir con los objetivos

pedagógicos del año y de la asignatura. “planificar las clases evita la improvisación y reduce la incertidumbre: de esta manera docentes y estudiantes saben que esperar de cada clase” (Ministerio de Educación, 2013, p. 37).

En conclusión se pudo deducir que la planificación de las actividades a efectuarse en la clase, garantiza que los profesionales tengan un desempeño eficiente, y todo se lo haga bajo pasos organizados que los métodos y técnicas recomiendan hacerlo, la planificación de todas las acciones permite identificar los puntos débiles y las fortalezas, a fin de evaluar y tomar decisiones durante el proceso para llegar a resultados satisfactorios para todos los involucrados del sistema educativo, con el objetivo de brindar una enseñanza de calidad.

1.2.4.4. Ámbito del liderazgo y la comunicación

La actividad directiva se centra en el desarrollo de actividades de información, organización, gestión, coordinación y control. Supone una continua toma de decisiones en aspectos: administrativos, disciplina de los alumnos, relaciones externas, asignación de recursos, resolución de problemas. Debe conocer bien lo que pasa en la institución educativa, mediar en la negociación de los conflictos y tomar decisiones compartidas. Romero Santander, C. (2008, p. 13). Muchas de las veces se cree y se le atribuye que el liderazgo solo lo puede ejercer la persona que está al frente de una organización y que de este depende el buen funcionamiento de la institución, es bastante herrado considerar esta realidad, puesto que el liderazgo depende de todos tanto de directivos, docentes, personal administrativo y de apoyo, etc. En definitiva cada instancia debe cumplir con el rol establecido a fin de trabajar de manera conjunta buscando conseguir los objetivos y políticas institucionales previamente establecidas.

El liderazgo implica desarrollar una serie de capacidades y habilidades, como analizar las interrelaciones existentes dentro de un sistema, entender los problemas de forma no lineal y ver las relaciones causa-efecto a lo largo del tiempo; trabajar en equipo y desarrollar procesos para elaborar visiones compartidas; desarrollar la creatividad y mecanismos para la transferencia y difusión del conocimiento; así como generar una memoria organizacional, entre otras. Bernal (2001). La organización y la toma de mando por parte de personas específicas es clave para un correcto funcionamiento institucional, porque solo así, los miembros estarán con el conocimiento pleno donde acudir ante un determinado evento, el esfuerzo de todos los miembros de la escuela a de asegurar que los aprendizajes sean productivos para los educandos y para la sociedad en general.

De acuerdo al planteamiento de Pinza, L. (2003), el liderazgo educativo lo concibe como “el proceso de conducir a un grupo de personas en una determinada dirección por medios no coercitivos”, es decir, el papel que juega el directivo, que va más allá del desempeño del puesto en función del nombramiento, que se preocupa y ocupa del desarrollo de los procesos al igual que de las personas. Así, prima un interés superior por lograr los objetivos y cumplir las metas, que además son compartidas por el equipo de docentes, personal de apoyo, padres de familia y alumnos.

También se puede entender el liderazgo como un conjunto de prácticas intencionadamente pedagógicas e innovadoras; diversidad de prácticas que buscan facilitar, animar, orientar y regular procesos complejos de delegación, cooperación y formación de los actores educativos.

Para que un individuo pueda desarrollar un liderazgo no sólo necesita tener conocimiento del sector, sino también una visión compartida con sus colaboradores, conducirse con honestidad, compromiso con los intereses colectivos y capacidad para relacionarse con las personas. Casares (1996). Es importante que para alcanzar resultados satisfactorios, se trabaje en equipo y se mantenga una buena comunicación entre todos los miembros de acuerdo al orden establecido dentro de la organización.

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

1.3.1. Definiciones de estrategias.

El término estrategia proviene del griego estrategias que significa uso y asignación de recursos, este concepto tiene que ver con el postulado que se propone en el libro de Galicia, E. (2010, p. 62), en el mismo que se asegura que la estrategia son opciones o recursos de acción que muestran los medios, recursos y esfuerzos que deben emplearse para lograr los objetivos”. Para comprender de mejor manera vale relacionar el término estrategia con un partido de futbol, donde los directores técnicos de cada bando, hablan sobre la utilización de estrategias para ganar el partido, que transferidos a la educación resultaría una adecuada canalización de los esfuerzos y recursos para alcanzar los objetivos institucionales.

“Las estrategias son caminos o mecanismos que la institución considera viables a fin de factibilizar la ejecución de objetivos y políticas”. Sánchez, O. (2008, p. 68), es decir las estrategias son aquellas directrices que nos visibilizan con un mejor panorama del camino a

seguir para lograr resultados beneficiosos a la organización mediante el trabajo conjunto de todos sus miembros.

Para Quinan una estrategia “es el patrón o plan que integra las principales metas y políticas de una organización, y a la vez, establece la secuencia coherente de las acciones a realizar”. Una estrategia adecuadamente bien planteada, ayuda a poner orden y a asignar los recursos necesarios (prioridad) para alcanzar los objetivos y metas planteadas en un determinado periodo de tiempo que la institución educativa pretende alcanzar en su camino de calidad educativa.

1.3.2. Tipos de estrategias.

Las estrategias son caminos o mecanismos que la institución considera viables a fin de facilitar la ejecución de objetivos y políticas institucionales, de tal forma que se logren metas y resultados de aprendizaje y administrativos satisfactorios para toda la comunidad educativa. Por ello se proponen los siguientes tipos de gestión que las organizaciones educativas deben considerar en su planeamiento institucional.

1.3.2.1. En la gestión legal

De acuerdo a Murch Lourdes en su libro titulado (Administración y Planeación de instituciones educativas) hace referencia que la parte legal guarda relación con las normativas que se expiden por parte de los organismos competentes a fin de que las actividades educativas se las lleve apegado a las leyes de cada país donde desarrolla las actividades una institución educativa. Es decir en nuestra realidad vienen a constituir todos los documentos y acuerdos ministeriales que el Estado a través de su organismo en materia de educación hace para todo el sistema educativo.

En ese sentido el Ministerio de Educación (2013), manifiesta que los instrumentos legales que regulan la educación son básicamente; la Constitución de la república, Ley Orgánica de Educación intercultural, Reglamento a la Ley de Educación, el o los currículos vigentes y las normas de los establecimientos educativos. Estos instrumentos son de carácter público donde todas las personas tienen acceso y pueden conocer sin la necesidad de ser una persona relacionada a una institución educativa.

En nuestro país, el sistema educativo tanto público como privado, se encuentra sujeto a una norma general, que regula el funcionamiento del sistema educativo y de la vida de las instituciones educativas.

El órgano principal es el Ministerio de Educación y de allí las derivaciones jerárquicas que se dan de acuerdo al modelo de administración de las policías públicas, que en nuestro caso es la “administración por zonas y estos en distritos y circuitos” (Ministerio de Educación, 2012). El instrumento legal que rige al Estado en su conjunto y al sistema educativo es la Constitución Política 2008 en la que se presenta artículos que se refieren a la educación de manera especial, con miras a seguir mejorando el sistema educativo, la asamblea Nacional Legislativa en consenso con el Ministerio de Educación proponen y se expide el año 2010 la nueva Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica (AFCEGB), en el mismo año entra en vigencia la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su reglamento se dan avances significativos con el propósito de mejorar la calidad de la educación en nuestro país, en estos estamentos legales se implanta un nuevo sistema académico a partir del año 2011 en donde se trabaja bajo la denominación de parciales y la acumulación de estos se convierten en dos quimestres durante el año lectivo, todo este quehacer educativo se fundamentan en los documentos antes propuestos y demás acuerdos ministeriales, facilitando de esta forma el trabajo de docentes y directivos de las instituciones educativas, puesto que estos instrumentos establecen claramente lo que debe hacer cada instancia involucrada en la educación para conseguir aprendizajes de calidad.

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

Desde el punto de vista de Sánchez, O. (2008, p. 82), “La planeación toma decisiones, acerca de acciones futuras, que facilitan el logro de los objetivos o metas derivadas de la visión”. Por lo tanto, la planificación claramente está relacionada con la provisión anticipada de las actividades a ejecutar y de las metas a conseguir, la correcta planificación permite tomar las decisiones adecuadas a través de un seguimiento continuo de tal forma que se logre un mejoramiento a medida que se avanza por proceso cotidiano de la educación.

La planificación institucional debe estar enmarcada en los requerimientos de las políticas nacionales en el área de educación así como la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica (2010), este último documento propone los tres niveles de concreción de carácter obligatorio para todas las instituciones educativas a nivel nacional y de esta forma el Ministerio de Educación está en la capacidad de monitorear a nivel nacional, puesto que los conocimientos son estandarizados para todos los estudiantes.

La planificación curricular e institucional de manera especial, debe estar enmarcada en las políticas nacionales que la Constitución Política establece en los artículos concernientes a la educación (Art. 66 al art 79), la misma que contempla en la LOEI vigente (**Capítulo II, Art. 2 y 3**), el plan decenal para la educación, además se deben considerar las políticas mundiales declaradas por la UNESCO, en Jomtien – Tailandia (1990), los pronunciamientos de una **educación para todos**. Es decir que la acción educativa debe estar en base a lo que establece las políticas de Estado mediante sus instrumentos legales en materia educativa, tomando en cuenta la inclusión educativa como un principio que potencializa la justicia y la equidad social.

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje.

El contenido teórico y práctico que se imparte a los estudiantes debe ser actualizado, analizado e impartido de la manera más adecuada, a fin de formar los mejores profesionales que se desenvuelvan de acuerdo a las nuevas exigencias y demandas de la sociedad. Romero Santander, C. (2008, p. 9), de acuerdo a este criterio bien se podría generalizar que los docentes deben trabajar a carta cabal y no solo cumplir con lo que establece el currículo o el programa de estudio, debe ir más allá de los simples contenidos, más bien lograr que los aprendizajes sean duraderos y significativos para toda la vida y sobre todo tengan el carácter de prácticos y operativos, cosa que el estudiante pueda aplicar en situaciones de su vida diaria y de esa forma pueda dar solución a potenciales problemas que se puedan suscitar en su entorno. El maestro debe realizar una planificación detallada de la materia a dictarse en el transcurso del año escolar, preparar sus clases, hacerlas dinámicas y participativas, deberá impartir la materia de la mejor manera, para que esta sea fácil de entender por los alumnos.

No puede existir una verdadera transformación si no se toman en cuenta todos los aspectos del proceso pedagógico- académico. Los cambios no pueden darse únicamente sobre los procesos administrativos de la educación o a nivel directivo, sino que estos cambios deben ser mayormente evidentes en el quehacer del aula, donde el desempeño del docente debe ser claramente planificado, reflexionado, considerando la evaluación en todos sus niveles y clases con una forma de tomar los correctivos en el momento oportuno.

Por lo tanto, la calidad debe estar estrechamente ligada a los aprendizajes que provee la institución, entendiéndose que esta relación es dinámica entre la calidad del servicio reflejado en los aprendizajes de los estudiantes (producto), la calidad de los aprendizajes se

podría exteriorizar en manifestaciones de los educandos cuando estos se enfrentan a la realidad y encuentran soluciones a sus problemas de la vida de manera crítica y reflexiva.

“El currículo habla de una persona, por lo que se debe procurar que el personal docente mantenga un currículo, planeado, organizado, con una actualización permanente, y con un título que respalde su labor educativa” Romero, C. (2008, p. 13). Los docentes no deben enfocarse o peor aún conformarse con lograr un conjunto de contenidos curriculares o el desarrollo de destrezas, debe más bien asegurar que los alumnos desarrollen competencias que les permitan integrarse y desenvolverse con plenitud en los niveles educativos posteriores y en la vida misma y de esa forma fomenten una sociedad de inclusión y valoración entre todos sus semejantes.

1.3.2.4. En la gestión del liderazgo y la comunicación.

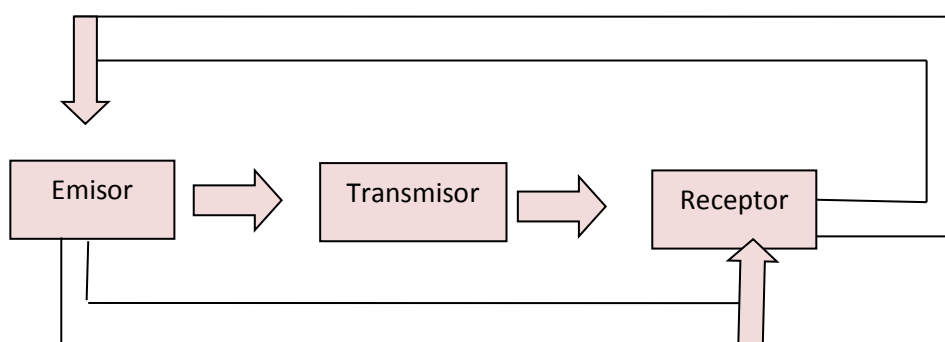
Para resaltar la importancia de este aspecto, se pone a consideración lo siguiente: “El liderazgo se dice de una persona que inspira confianza y respeto, y que posee el don de mando y la capacidad de persuasión para que la gente lo siga por convencimiento”. Enciclopedia de la Psicología, (2004, p.148) el liderazgo se lo puede concebir desde el punto de vista positivo como también negativo, en el sentido positivo se entiende cuando una persona ayuda a construir, a unificar y a consolidar una organización o grupo en el cual tiene la oportunidad de influencias y persuadir. En cambio en el sentido negativo también existen líderes que mantendrían actitudes contrarias a las expuestas del líder positivo y que no ayudarían al crecimiento de la institución.

“La acción directiva se centra en el desarrollo de actividades de información, organización, gestión, coordinación y control” Arcos, M. (2004). Esto implica que el líder debe conocer a profundidad lo que pasa en la institución educativa a fin de que pueda mediar en los conflictos y tomar decisiones compartidas en beneficio de todos los actores educativos.

“Un proceso clave en el proceso de gestión y dirección es la comunicación, que abarca desde las conversaciones telefónicas informales hasta los temas de información más sofisticados”, Patiño, F. (2010, p. 144). Los directivos para tomar decisiones acertadas requieren sistemas de comunicación eficaces e información oportuna; cualquier información incorrecta origina confusiones y errores que disminuyen el rendimiento y confianza del grupo y que van en deterioro del logro de los objetivos y las relaciones sociales dentro de la organización.

“La comunicación es el proceso a través del cual se transmite y recibe información en un grupo social”. Vázquez, F. (2004, p. 70), al ser la información y comunicación una forma de interactuar con nuestros semejantes esta debe ser reflexionada y consiente, teniendo en cuenta que la comunicación es la herramienta más importante de un grupo social para que pueda comprenderse y aceptarse dentro de la diversidad.

Para que el proceso de comunicación sea integral debe de existir retroinformación continua como se muestra en el siguiente diagrama de acuerdo al autor antes citado.



Autora: María Emperatriz Rivera Jumbo

En la actualidad se hace indispensable dentro de las instituciones educativas el uso de las Tecnologías de la Comunicación y la Información (tic), a fin de lograr una comunicación eficiente y rápida entre todos sus miembros. El proceso comunicativo dentro de toda organización debe mantener el carácter de retroalimentación permanente, porque la información y comunicación tiene la naturaleza de cambiante y relativa en un determinado tiempo y espacio. La correcta comunicación permite el funcionamiento armónico y comprensivo entre todos los actores que conforman la institución.

CAPITULO II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

Para cumplir con el propósito del trabajo se emplearon diferentes métodos, debido a que la investigación propuesta es de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, por ello los métodos se usan de acuerdo a la naturaleza del mismo, estos facilitan la explicación y permiten caracterizar la realidad del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza - aprendizaje, de tal manera, que sea posible conocer el problema de estudio tal como se presenta en la realidad bajo las siguientes características:

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

2.2. Contexto

Colegio: “La Dolorosa”. En el año de 1940 el Sr. Obispo de la Diócesis de Loja, Mons. Nicanor Roberto Aguirre, tuvo la idea de realizar la fundación de la hoy sección diurna La Dolorosa y, se resolvió hacerla con la ayuda del clero lojano, constituyéndose como primer rector el Sr. Don Francisco Valdivieso Samaniego y en 1980, se consigue del Ministerio de Educación que el Colegio Particular “La Dolorosa” se anexe al Colegio “Vicente Anda Aguirre”.

En la actualidad, cuenta con 1669 estudiantes varones y 182 estudiantes mujeres; 69 docentes masculinos y 31 docentes femeninas y 9 trabajadores en el área administrativa.

El Currículo Institucional se trabaja de acuerdo a los lineamientos emanados por el Ministerio de Educación de acuerdo a la Reforma Curricular tanto para la Educación General Básica como para el Nuevo Bachillerato Ecuatoriano, además cuenta con laboratorios pedagógicos actualizados de Química, Biología, Física, informática, Inglés, Electricidad; así como tres pizarras interactivas de última tecnología, donde re reafirma el Modelo Pedagógico Institucional “Humanista – Socio – Cultural” fundamentado en: lo Socio Cognitivo, Epistemológico, Psicopedagógico y trascendente, enmarcado en un proceso constructivista del aprendizaje, centrado en el estudiante como actor principal del proceso, para la vida desde la vida.

La misión de esta Institución educativa católica fundamenta su accionar en los principios del ministerio de la Iglesia: humanísticos, sociales, científicos, culturales y deportivos, bajo la mirada protectora de la Madre Dolorosa, ofrece a la niñez y juventud, una formación integral

que les permita desarrollar: virtudes, destrezas, competencias y práctica de valores, fundamentados en la pedagogía crítica y la teoría socio-histórica cultural, para el alcance de aprendizajes significativos, acorde a las exigencias de la ciencia, cultura, tecnología, artes, deportes y recreación a través de la investigación y su praxis; para formar entes críticos y reflexivos, que permitan el bien personal, familiar y de la sociedad, así como para el buen vivir, encaminados siempre al cambio social.

Aporta al desarrollo socio – cultural, a través del cumplimiento del pensum de estudios y normas establecidas por el Ministerio de Educación, dentro del marco de la interculturalidad-plurinacional y multiétnica. Cuenta con personal docente de calidad y de infraestructura adecuada para lograr una educación de excelencia.

Además, su visión está cimentada en el Magisterio de la Iglesia, la Tradición, las Sagradas Escrituras y lineamientos del Ministerio de Educación, propone una formación humanista, académica e innovadora, eficaz y eficiente de alto nivel académico acorde a los avances tecnológicos del nuevo milenio.

Desea llegar a la comunidad lojana ofreciendo un espacio académico – formativo, que permita desarrollar destrezas con criterio de desempeño, competencias y valores en los/as estudiantes, fundamentados en la pedagogía crítica y la teoría socio-histórica cultural a fin de promover la formación de entes: autónomos, críticos, reflexivos, propositivos, responsables, creativos y solidarios, que logren aprendizajes significativos, habilidad para aprender a aprender a aplicar, de modo que puedan dar respuestas eficientes a los requerimientos de una sociedad en constante cambio.

En esta Institución educativa, se considera al estudiante, como un fin en sí mismo, respetando las diferencias interculturales – plurinacionales y multiétnicas que involucre en su formación a toda la comunidad educativa, estimule la solidaridad y procure la relación interinstitucional en búsqueda del bien social y colectivo.

Aspira a que los estudiantes y egresados vivan la ciencia, la fe y el deporte, respetando a Dios, a la vida, a la naturaleza; inspirados en el amor maternal de la Madre Dolorosa, con profunda convicción de ser imagen y semejanza de Dios al servicio de los demás.

2.3. Participantes

Los participantes son las personas entre autoridades y docentes del Colegio La Dolorosa, quienes contribuyeron a que las clases de observación y los demás procesos de recolección de información se desarrollen exitosamente, puesto que durante todo el transcurso se

evidenció una predisposición por parte de todos los actores y un dominio de los conocimientos en los diferentes ámbitos de estudio objetos de investigación. Con la aplicación del cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente, considerando los siguientes aspectos: Gestión Legal, Gestión de la planificación Institucional y Curricular, gestión de Aprendizaje: Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje - Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje y Gestión del Liderazgo y Comunicación y el registro de observación de las actividades docentes, se pudo evidenciar que poseen dominio de los aspectos analizados.

A continuación consta el nombre de los docentes investigados y los cursos en los que se llevaron a efecto las prácticas de observación.

N°	DOCENTE	ASIGNATURA	CURSO - PARALELO
1	Dr. Victoriano Granda	Lógica y Ética	1° C y 1°D -BGU
2	Lic. Nelson Castillo	Lengua y Literatura	1°B y 1°D - BGU
3	Dr. Henry Medina	Educación para la ciudadanía	3°D y 2° A - BGU
4	Lic. Gerardo Chocho	Ciencias Sociales	1°E y 1°B - BGU
5	Lic. Teresa Guevara	Formación en Valores	2°C y 3°D - BGU
6	Estudiantes de Bachillerato de los paralelos especificados		

2.4. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos.

En concordancia con el problema de investigación, en los objetivos y la fundamentación teórica se utilizaron diferentes métodos, técnicas e instrumentos que facilitaron la recolección de la información necesaria para poder llevar a efecto dicho trabajo, de tal forma que se lograron los objetivos programados y se plantee soluciones y recomendaciones para la solución de los problemas. Para el efecto se utilizaron los siguientes:

- **Método Descriptivo:** este método permitió describir la situación real del problema para no caer una situación hipotética del mismo. Además se pudo formular las respectivas conclusiones y recomendaciones a las que se llegó luego de haber hecho el análisis e interpretación pertinente de la información recolectada, proponiendo acciones a fin de determinar los resultados o el alcance que tendrá la investigación para hacer frente al tema presentado.

- **Método Inductivo y deductivo:** permitió correlacionar los conocimientos empíricos con los datos obtenidos del desempeño docente dentro del proceso de enseñanza - aprendizaje y los demás ámbitos de estudio, mediante el análisis y la comparación de los resultados como objeto de estudio.
- **Método estadístico:** facilitó la organización la información obtenida producto de la aplicación de los diferentes instrumentos de evaluación de manera coherente y secuenciada a fin de valorarla, comprenderla e interpretarla; así, se puede presentar un porcentaje general de los resultados alcanzados durante todo el proceso de investigación.
- **Método hermenéutico:** Se pudo recopilar conceptos y referentes teóricos en las diferentes fuentes bibliográficas, las mismas que facilitaron la elaboración del marco teórico y el manejo de los conceptos sobre el tema de estudio para realizar el análisis, interpretación y correlación de la parte empírica con la parte científica y así estar en la capacidad de aplicar las posibles soluciones al problema planteado.

2.4.2. Técnicas

- **Bibliográficas:** en este sentido se emplea la lectura a fin de excluir los diferentes enfoques conceptuales con miras a la extracción del referente teórico esencial sobre los temas que implica el presente trabajo, así como la esquematización de la información con el propósito de comprender el tema de estudio y estar en la capacidad de realizar un análisis e interpretación de los resultados en base a lo que afirman los diferentes autores en el contexto educativo y así poder realizar la redacción de las conclusiones y recomendaciones con propiedad y de acuerdo a la naturaleza del trabajo.
- **De campo:** esta técnica se utilizó al momento de preparar la observación de los diferentes elementos; dentro de la institución educativa, ya que en este sentido se interactuó con los actores involucrados en dicho tema de estudio, de esa forma se obtiene información y experiencias de primera mano para poder dar las potenciales soluciones al problema de investigación.
- **La Observación directa:** se realizó en los paralelos donde contribuyeron los docentes asignados en el Bachillerato, la técnica mencionada se la aplica en base a un instrumento de observación previamente diseñado para la recolección de información sobre las diferentes temáticas referentes al presente trabajo y que en las demás

instancias del mismo serviría para organizar, interpretar y generalizar los elementos que se observaron. Así se pudo conocer efectivamente los aspectos que implica el desempeño docente dentro del proceso de enseñanza - aprendizaje.

- **Encuesta:** esta técnica se la aplicó a los docentes donde se realiza la observación, estuvo previamente diseñada por la Universidad Técnica Particular de Loja, el cuestionario se usó con la finalidad de recoger información y datos puntuales que facilitarían la organización, tabulación, análisis e interpretación sobre los ámbitos que el tema de estudio requiere.

- **Organizadores gráficos:** técnica aplicada para graficar los resultados de las observaciones realizadas en la institución, que facilitaron una mayor comprensión y análisis de los porcentajes obtenidos.

2.4.3. Instrumentos.

Los instrumentos que se aplicaron para establecer el nivel del desempeño docente en el proceso de enseñanza - aprendizaje en base a la actualización de la Nueva Reforma Curricular son:

- Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño docente en cuatro ámbitos de gestión.
- Registro de Observación de las actividades docentes.

Los instrumentos puntualizados en el párrafo anterior, aplicados a los docentes de la institución educativa, los mismos que permitieron recabar información en los diferentes ámbitos y de allí los resultados que se generalizan sobre el dominio en los diferentes niveles por parte de los docentes con los que se trabajó durante el proceso para recoger la información.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento Humano.

- Autoridades y docentes del Área Sociohumanística – Departamento de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Mg. Ofelia Lorena Benítez Hurtado, tutora.
- Rector, docentes y alumnos del Colegio La Dolorosa.
- Hna. María Emperatriz Rivera Jumbo, investigadora.
-

2.5.2. Institucionales.

- Universidad Técnica Particular de Loja
- Colegio La Dolorosa
- Biblioteca del Consejo Provincial de Loja
- Biblioteca de la Casa de la Cultura de Loja

2.5.3. Materiales.

- Computadora
- Impresora
- Internet
- Materiales de escritorio
- Bibliografía complementaria
- Cuestionarios de autoevaluación y observación a los docentes

2.5.4. Económicos.

Los gastos que demanda la presente investigación son solventados en su totalidad por la Comunidad Religiosa Mater Dei, según detallo a continuación:

Detalle	Rubro (\$)
Trasporte	200
Internet	80
Bibliografía	150
Material de Escritorio	250

2.6. Procedimiento

Una vez designado el tema de investigación, se lleva a efecto la investigación bibliográfica, por cuanto este paso brinda los conocimientos y los referentes científicos al investigador para que su accionar pueda enmarcar dentro de los términos que la investigación implica. En este aspecto se obtuvieron los referentes teóricos en la información enviada por la universidad en el EVA y en diferentes bibliotecas de la ciudad de Loja, en dicha acción se analizó y se recopiló la información relevante que a futuro consolidaría la elaboración del marco teórico, el análisis de los resultados, la elaboración de las conclusiones y sus

respectivas recomendaciones. Por lo antes dicho, los libros en los que se buscó la información fueron aquellos que guardan relación con los temas de estudio y con el ámbito educativo.

Luego de haber realizado el paso antes mencionado y una vez comprendido los referentes teóricos, se procedió a realizar la investigación de campo, en el colegio la Dolorosa de la ciudad de Loja, este paso se lo efectúa a fin de reunir información de primera mano y en el mismo donde se desenvuelve el quehacer educativo, posterior a ello una vez recabados los datos, se procede a su respectiva organización, tabulación, análisis, interpretación y su juicio de valor correspondiente a fin de correlacionar la parte conceptual con los resultados obtenidos con la intencionalidad de comparar y determinar la realidad en cuanto a la problemática de investigación. Esta información se la pudo recolectar mediante la aplicación de encuestas, cuestionarios y la observación directa, los mismos que estuvieron diseñados para obtener información muy puntual sobre los ámbitos de estudio que el presente trabajo implica. El aspecto de la investigación de campo favoreció la interacción directa con los actores institucionales donde se desarrolló la investigación, así como la valoración que personalmente se pudo hacer, evidenciando de manera objetiva la realidad en cuanto las temáticas de investigación que el trabajo implicó.

Finalmente, con todos estos elementos organizados de manera racional que involucran los pasos anteriores, se logra una visión panorámica y real del problema de investigación, lo que posteriormente facilita la estructuración del informe de investigación por cuanto ya se cuenta con la parte teórica como con los resultados obtenidos a lo largo de la investigación en la institución educativa antes mencionada. Procediendo de esa forma a elaborar la estructuración del informe de investigación, en el mismo que se reflejan de manera objetiva la descripción real del problema de investigación, así como sus resultados, conclusiones, recomendaciones pertinentes y la propuesta.

CAPITULO III
RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

3.1. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,80	98%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,00	90%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,80	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	100%
TOTAL		77,00	
PROMEDIO		9,63	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio "La Dolorosa"

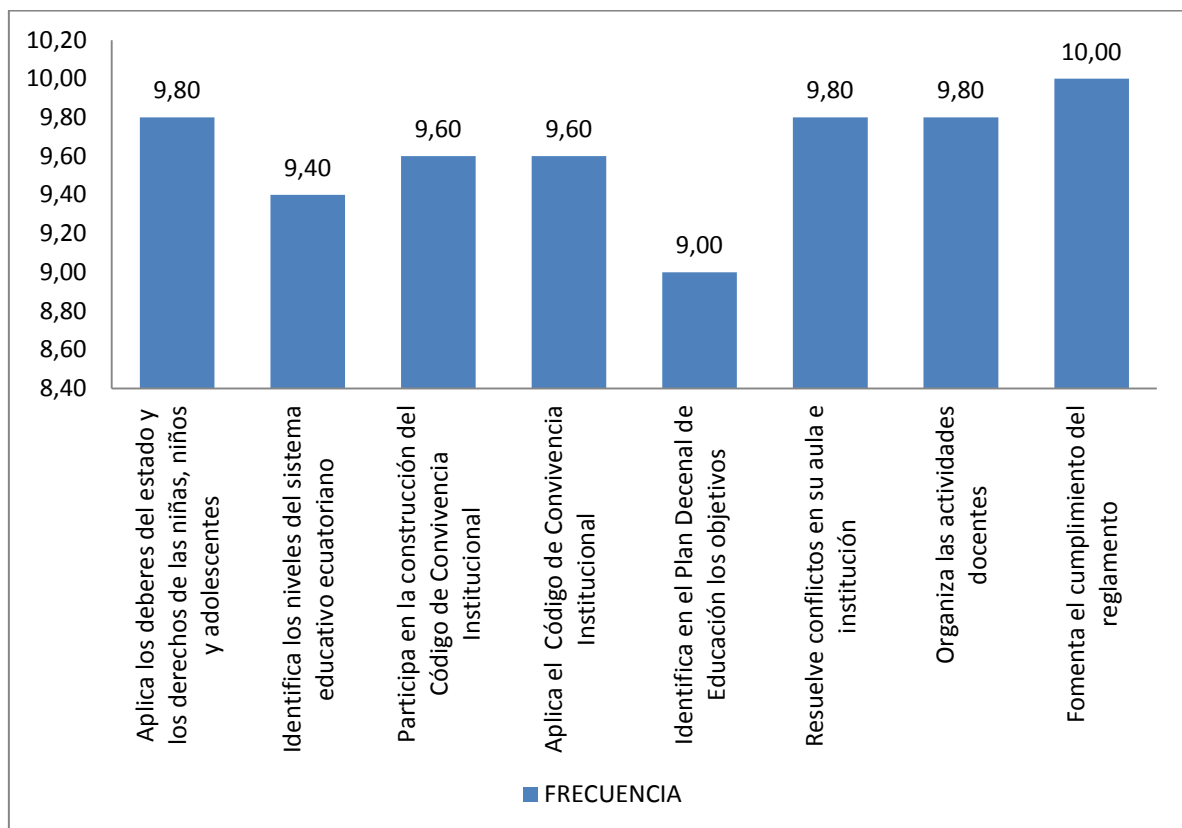


Figura 1: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio "La Dolorosa"

Mediante la aplicación del instrumento al docente investigado, los resultados obtenidos se revelan satisfactorios en cada uno de los indicadores, sin embargo al realizar el comparativo jerárquico se concluye que el indicador 1.5 (**Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos**) obtuvo un porcentaje del 90%, mientras que el indicador 1.2 (**Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano**) obtuvo un porcentaje del 94%, puntuaciones que se presentan bajas en relación a los otros indicadores, frente a lo expuesto se concluye que el docente evaluado debe considerar que el cumplimiento de estas variables que inciden en el proceso de enseñanza aprendizaje requieren de una mayor participación en la construcción y aplicación del Código de Convivencia Institucional, identificando los niveles y objetivos en el Plan Decenal del sistema educativo ecuatoriano. (Ministerio de Educación, 2013).

En definitiva, autores como Montenegro (2003, p.1), al referirse al desempeño del docente, menciona que “se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno”; por esto, los docentes deben tener un mayor conocimiento de las actualizaciones que propone el Ministerio de Educación para lograr una educación de calidad que beneficie a la sociedad.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,80	98%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	96%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,00	90%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	10,00	100%
1.7	Organiza las actividades docentes	10,00	100%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	100%
	TOTAL	77,40	
	PROMEDIO	9,68	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio “La Dolorosa”

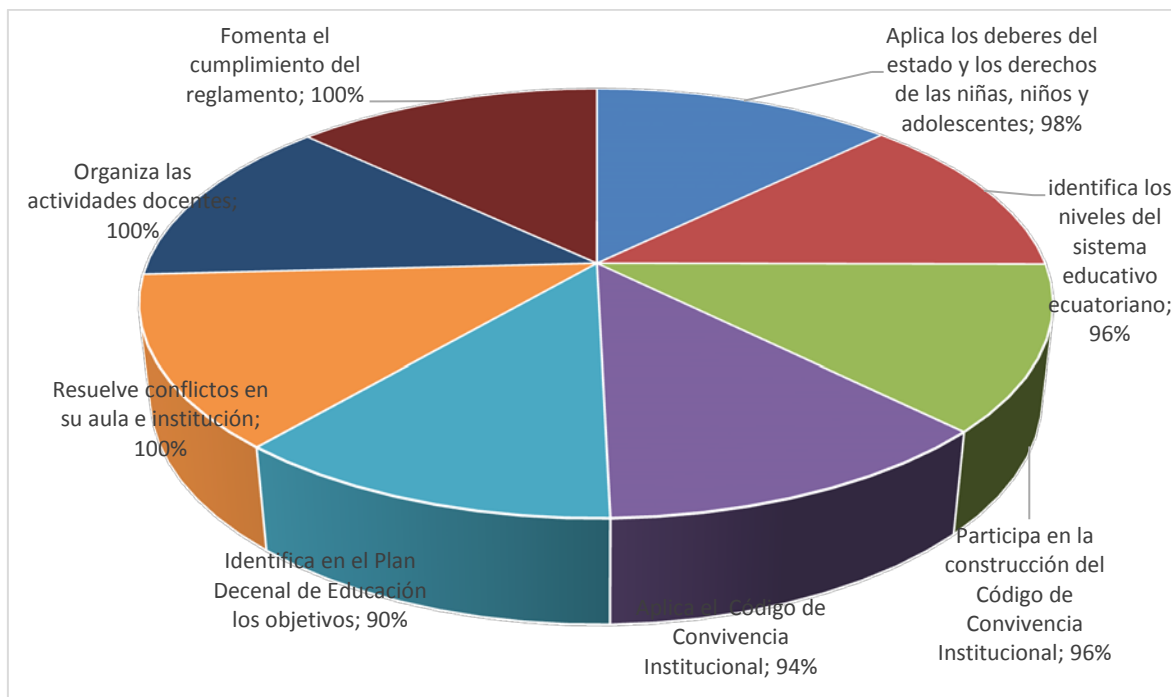


Figura 2: Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio “La Dolorosa”

En referencia a la Importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente, los resultados obtenidos son muy satisfactorios en cada uno de los indicadores, no obstante los porcentajes logrados y al realizar la comparación de los mismos, se deduce que el indicador 1.6 (**Resuelve conflictos en su aula e institución**) logra un porcentaje del 100%; asimismo los indicadores 1.7 (**Organiza las actividades docentes**) y el 1.8 (**Fomenta el cumplimiento del reglamento**) alcanzan un porcentaje del 100%. Por estas máximas calificaciones relacionadas a los resultados de los otros indicadores y ante lo expuesto se determina que el docente evaluado confiere la debida importancia a lo establecido en la Reforma Educativa, se interesa por mejorar su nivel de desempeño, actualizándose e involucrándose en todo lo que beneficie el proceso enseñanza aprendizaje, (Stubbs y Delamont, 1978), sin obviar la tarea de llegar al máximo nivel de consecución efectiva de los otros indicadores.

En conclusión, autores como (Antúnez, S. 2004, p.13) en referencia a este apartado dice que: “hay que reconocer a la escuela como un “núcleo de relaciones asentadas dentro de un marco de acción institucional”; para esto, se subraya la importancia de que en los centros educativos, los directivos y todos los actores institucionales involucrados atiendan con eficiencia y efectividad los conflictos, se organicen las actividades docentes y se fomente el cumplimiento del reglamento, igualmente para los otros indicadores, de modo que así se garantice el éxito de la acción educativa.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,60	96%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,60	96%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,40	94%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	9,00	90%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,80	98%
1.7	Organiza las actividades docentes	10,00	100%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	10,00	100%
TOTAL		77,00	
PROMEDIO		9,63	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio "La Dolorosa"

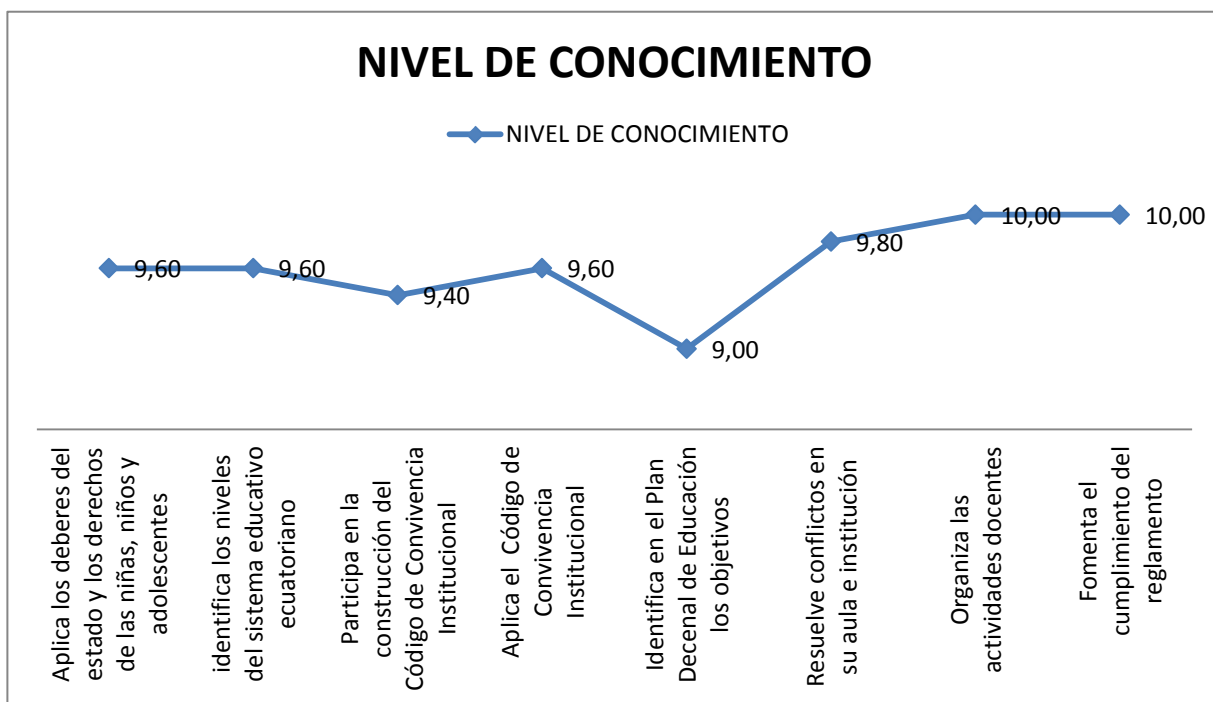


Figura 3: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio "La Dolorosa"

En lo relacionado al nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente, los resultados obtenidos, a través del elemento aplicado al docente investigado demuestran un rango satisfactorio en cada uno de los indicadores,

sin embargo, pese a que el porcentaje del 96% se repite en los indicadores 1.1 (**Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes**), 1.2 (**identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano**) y 1.4 (**Aplica el Código de Convivencia Institucional**), puntuaciones que son las más frecuentes, en cuanto a los otros indicadores, comparando los resultados se concluye que el docente debe poseer un conocimiento completo de sus deberes y derechos como también de los que corresponden a las niñas, niños y adolescentes, que ha de identificar e identificarse con los niveles del sistema educativo ecuatoriano, subrayando la gran importancia que reviste a la responsabilidad de elaborar y aplicar el PCI.

Concluyentemente, autores como Owens, (1976, p.3) refiriéndose al nivel de conocimiento de los docentes dice: “debe actuar como un mediador e investigador del entorno, como motivador y puente entre el medio ambiente de la población escolarizada y el mundo científico” por esto, para cumplir los indicadores es indispensable que el centro educativo se interese por el nivel de conocimiento que poseen sus docentes para garantizar un mejor nivel de educación.

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

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,60	96%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,60	96%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,40	94%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	96%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	100%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,40	94%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,60	96%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
2.15	Incorpora el PAA	9,60	96%
TOTAL		144,40	
PROMEDIO		9,63	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio “La Dolorosa”

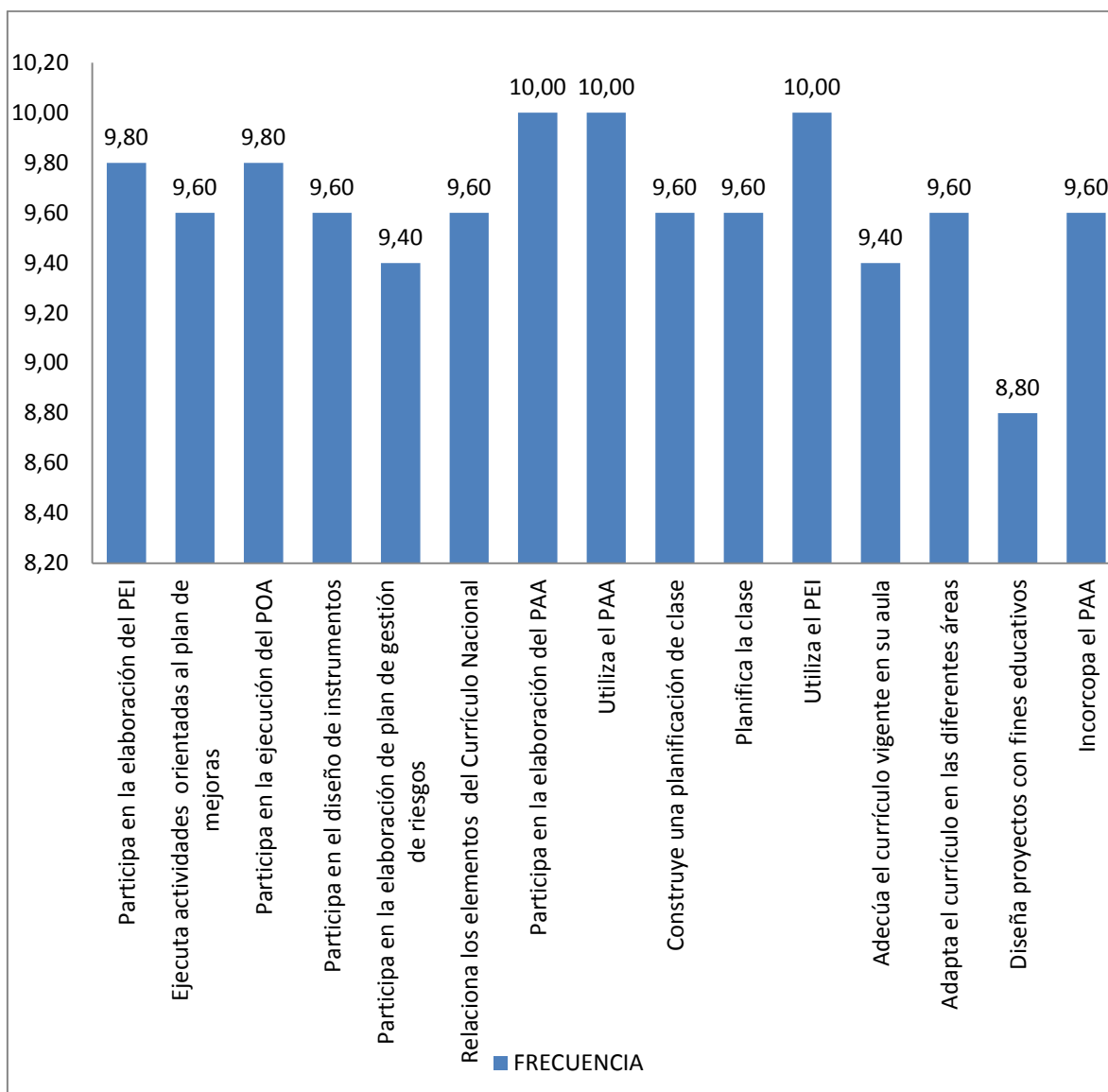


Figura 4: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación
Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado en el colegio “La Dolorosa”

Examinando los resultados de la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación, por medio de la aplicación del instrumento al docente investigado, éstos son satisfactorios en cada uno de los indicadores. En un nivel más desagregado, se puede evidenciar que los indicadores **2.7. Participa en la elaboración del PPA y 2.8. Utiliza el PAA**, obteniendo un porcentaje del 100%; sin embargo, al realizar la comparación con los demás, se concluye que el docente debe prestar mayor atención a la planificación de sus clases con la búsqueda de estrategias y recursos para conseguir los objetivos pedagógicos del año y de la asignatura. Ministerio de Educación (2013, p. 35).

Concluyendo este análisis, el Ministerio de Educación expresa: “planificar las clases evita la improvisación y reduce la incertidumbre: de esta manera docentes y estudiantes saben que esperar de cada clase” (p.37). Además, es conveniente anotar que los resultados de los

indicadores con frecuencias menores constituyen un aspecto fundamental a los que hay que conceder mayor interés, por ejemplo en la elaboración de proyectos con fines educativos porque algunos porcentajes permiten detectar un cierto grado de aversión al cambio de sistema en el área educativa. Sería un aporte muy importante para la educación, si los docentes diseñaran proyectos que parten desde una realidad que exige respuestas concretas. Cabe resaltar que se están dando pasos significativos en la adaptación a la Nueva Reforma Curricular, particularmente en el tema de la planificación y adaptación a las nuevas propuestas educativas.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,60	96%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,80	98%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,80	98%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,60	96%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,80	98%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	10,00	100%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	9,60	96%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	10,00	100%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,00	90%
2.15	Incorpora el PAA	9,60	96%
TOTAL		145,20	
PROMEDIO		9,68	97%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado en el colegio "La Dolorosa"

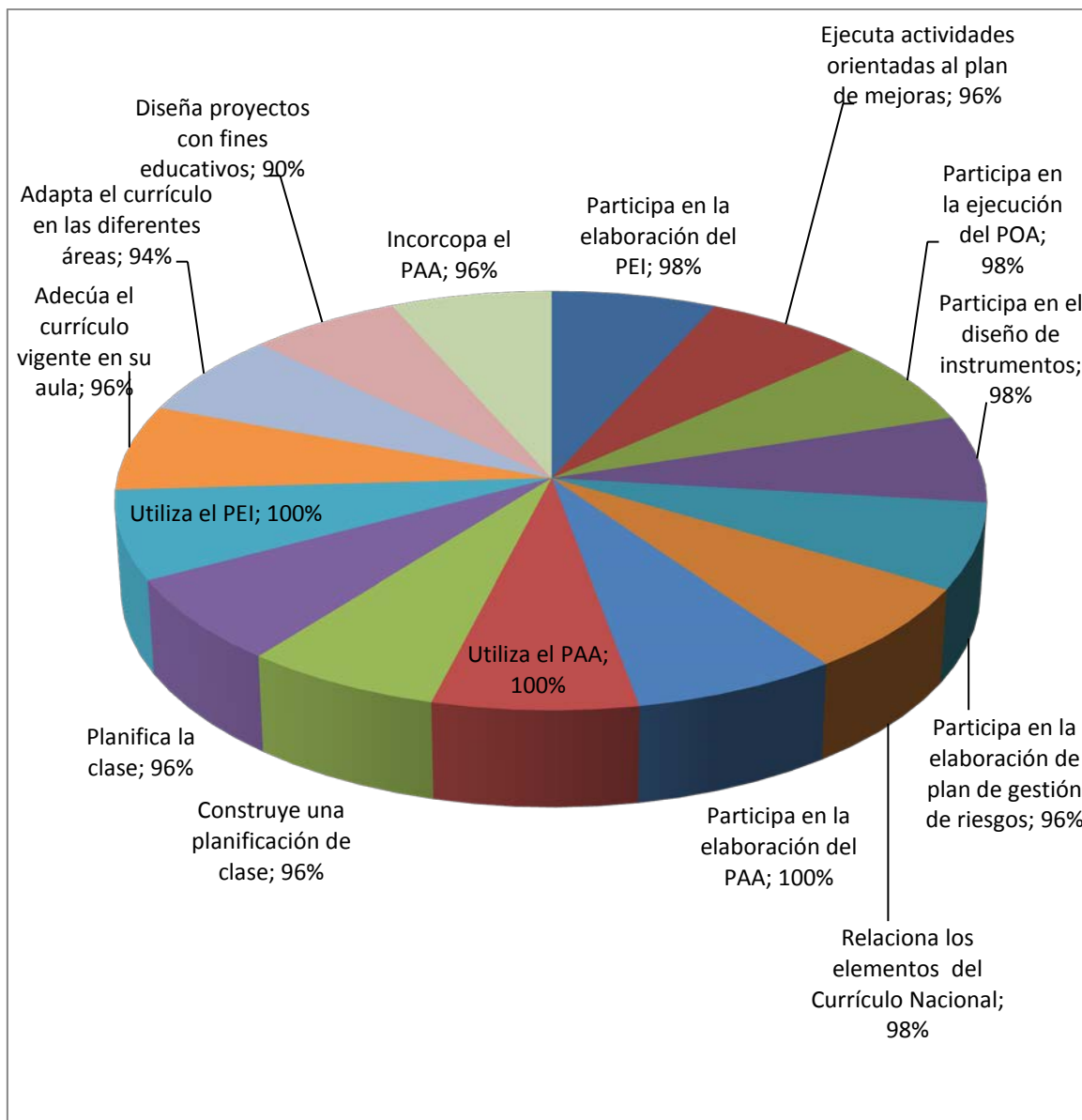


Figura 5: Importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente
Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado en el colegio "La Dolorosa"

Para conocer la importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente, con la aplicación del instrumento de investigación, se obtienen resultados que indican un nivel satisfactorio en cada uno de los indicadores, comparativamente se muestra que el indicador 2.14 (**Diseña proyectos con fines educativos**) con un porcentaje del 90% y el 2.13 (**Adapta el currículo en las diferentes áreas**) alcanza una frecuencia de 94%, siendo las puntuaciones más bajas entre los indicadores, lo que determina que el docente debe tomar conciencia que la educación, en términos de planificación, se encuentra en un proceso de transición desde las formas tradicionales hasta las nuevas exigencias que deben adaptarse al nuevo sistema educativo. Hay que comprender y considerar a la planificación "como una herramienta pedagógica que tiene como finalidad organizar claramente todos los pasos que

el docente debe seguir en una clase para asegurar el éxito” (Ministerio de Educación, Guía para la buena práctica docente de educación general básica. p.34).

La planificación didáctica se convierte en el insumo principal de la labor docente puesto que, en este instrumento se correlaciona las destrezas con criterio de desempeño que se quiere desarrollar en la clase y las estrategias metodológicas que se usarán para desarrollar el aprendizaje. Por lo tanto, es evidente que el sistema educativo en nuestro país, propone cambios significativos en la planificación que favorecen el éxito escolar.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,80	98%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,60	96%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,60	96%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,80	98%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,40	94%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,60	96%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,80	98%
2.8	Utiliza el PAA	10,00	100%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,80	98%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,40	94%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
2.15	Incorpora el PAA	9,60	96%
	TOTAL	143,60	
	PROMEDIO	9,57	96%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado en el colegio “La Dolorosa”

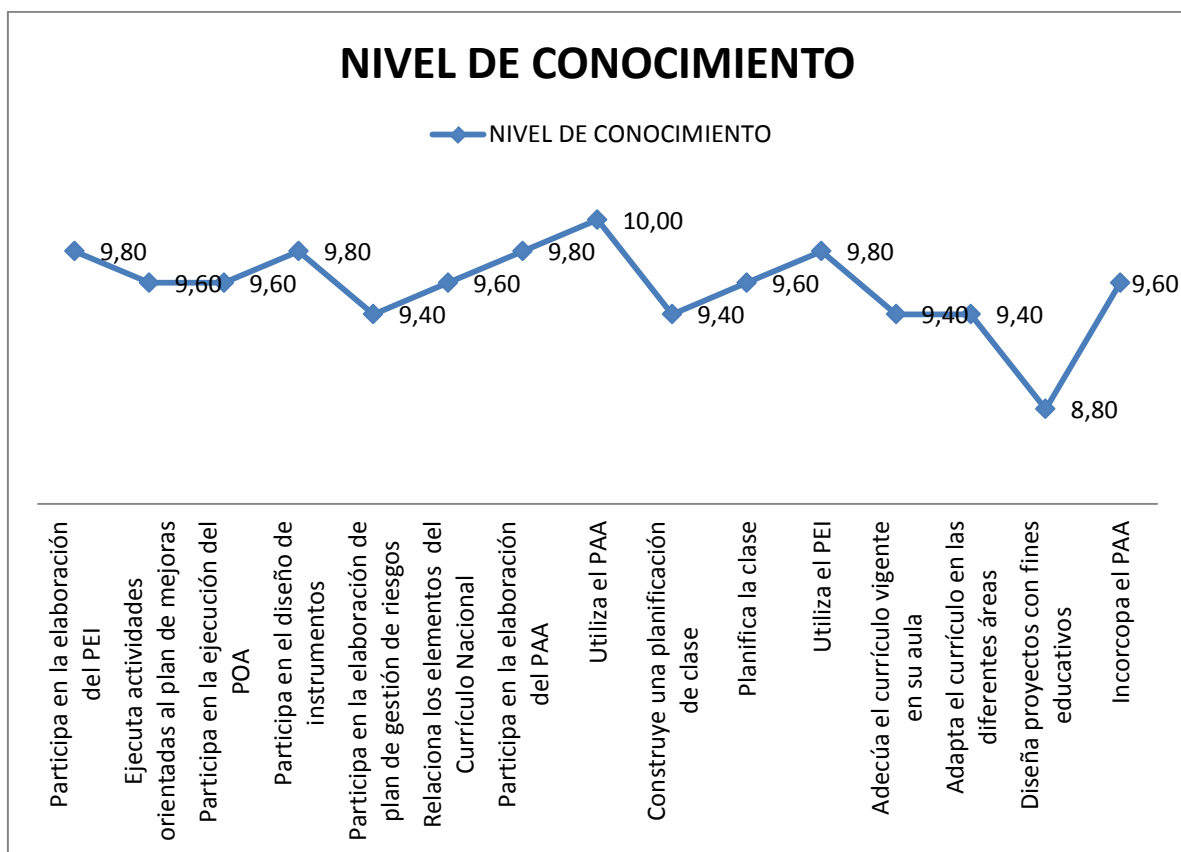


Figura 6: Conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado en el colegio “La Dolorosa”

Analizando los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento al docente investigado, en lo que se refiere al nivel de conocimiento en el ámbito de la planificación, éstos son satisfactorios en todos los indicadores, pero al comparar el orden de los porcentajes se concluye que el indicador 2.8. (**Utiliza el PAA**), obtuvo el 100%, este porcentaje es el más alto respecto de las demás indicadores, ante lo manifestado, se determina que el docente evaluado debe admitir que es de vital importancia la planificación para su desempeño docente, puesto que de ésta depende el descubrimiento de las fortalezas y debilidades en el proceso de la enseñanza aprendizaje, éste proceso permite corregir los errores e impulsar las estrategias que permitan el logro de los objetivos.

Finalmente, en la Guía para la buena práctica docente de educación general básica del Ministerio de Educación, (p.35) propone que “planificar las clases evita la improvisación y reduce la incertidumbre: de esta manera docentes y estudiantes saben que esperar de cada clase” para ello los educadores deben comprender que planificar es una tarea fundamental en la práctica docente que le permite relacionar la teoría con la práctica pedagógica ya que de ésta depende el éxito o el fracaso de su labor educativa.

3.3. Desempeño profesional en el ámbito de la gestión

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	9,80	98%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,80	98%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	100%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
	TOTAL	97,40	
	PROMEDIO	9,74	97%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado en el colegio “La Dolorosa”

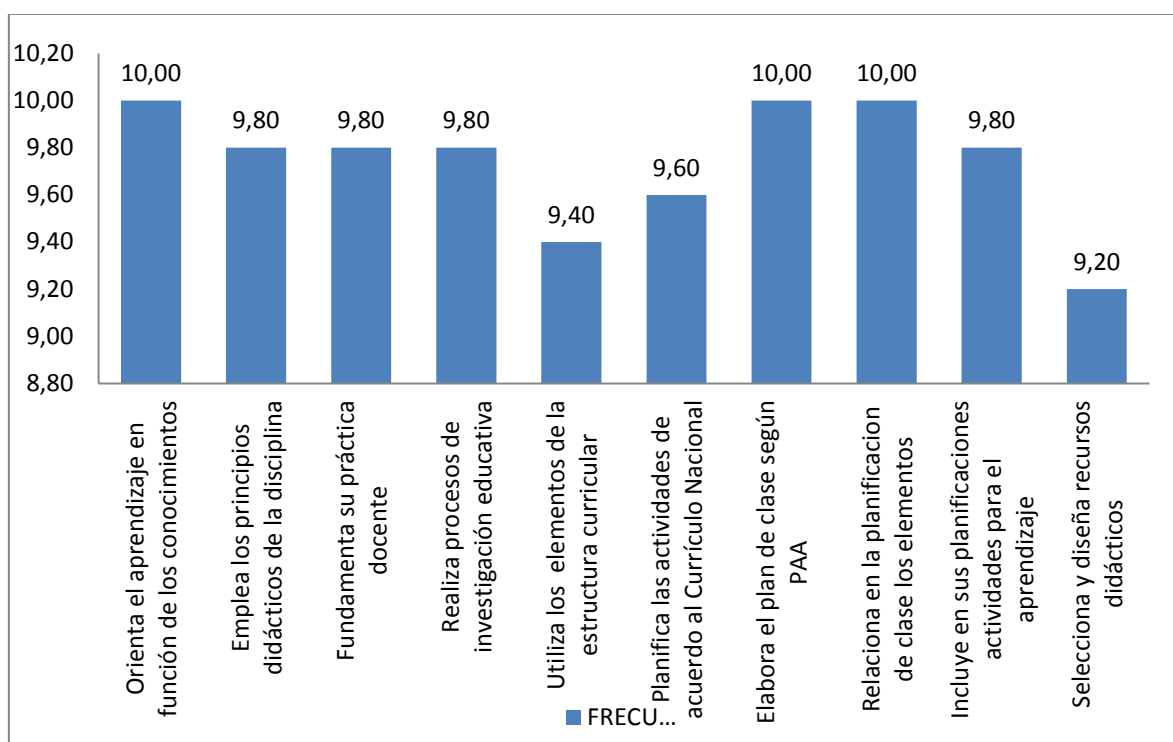


Figura 7: Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado en el colegio “La Dolorosa”

Los resultados alcanzados mediante la aplicación del material al docente investigado se revelan satisfactorios en cada uno de los indicadores, empero al realizar el comparativo

jerárquico, se determina que el indicador 3.10 (**Selecciona y diseña recursos didácticos**) obtuvo un porcentaje del 92%, mientras que el indicador 3.5 (**Utiliza los elementos de la estructura curricular**) obtiene un porcentaje del 94%, puntuaciones que son bajas en relación a los otros indicadores, ante lo expuesto se concluye que el docente evaluado debe saber que la planificación es una herramienta esencial en el aspecto de la enseñanza, que no se debe limitar a una sola forma de planificar porque ésta encuentra su fundamento en principios teórico-prácticos como axiológicos, como lo proyecta el (Ministerio de Educación 2013). Para concluir, “La gestión educativa es un conjunto de procesos organizados que permiten que una institución o una secretaría de educación logren sus objetivos y metas” lo expone Romero Santander, 2008. (p.27).

A este efecto, las instituciones educativas han de motivar y orientar el trabajo creativo de los docentes que presentan propuestas innovadoras para desarrollar su potencial y su creatividad dando aportes favorables para se pueda contar con recursos didácticos acorde a la planificación establecida dentro de la organización del plan de clase para que todo sea en beneficio de los alumnos.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10,00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10,00	100%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,80	98%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,80	98%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	100%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,60	96%
	TOTAL	98,40	
	PROMEDIO	9,84	98%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado en el colegio “La Dolorosa”

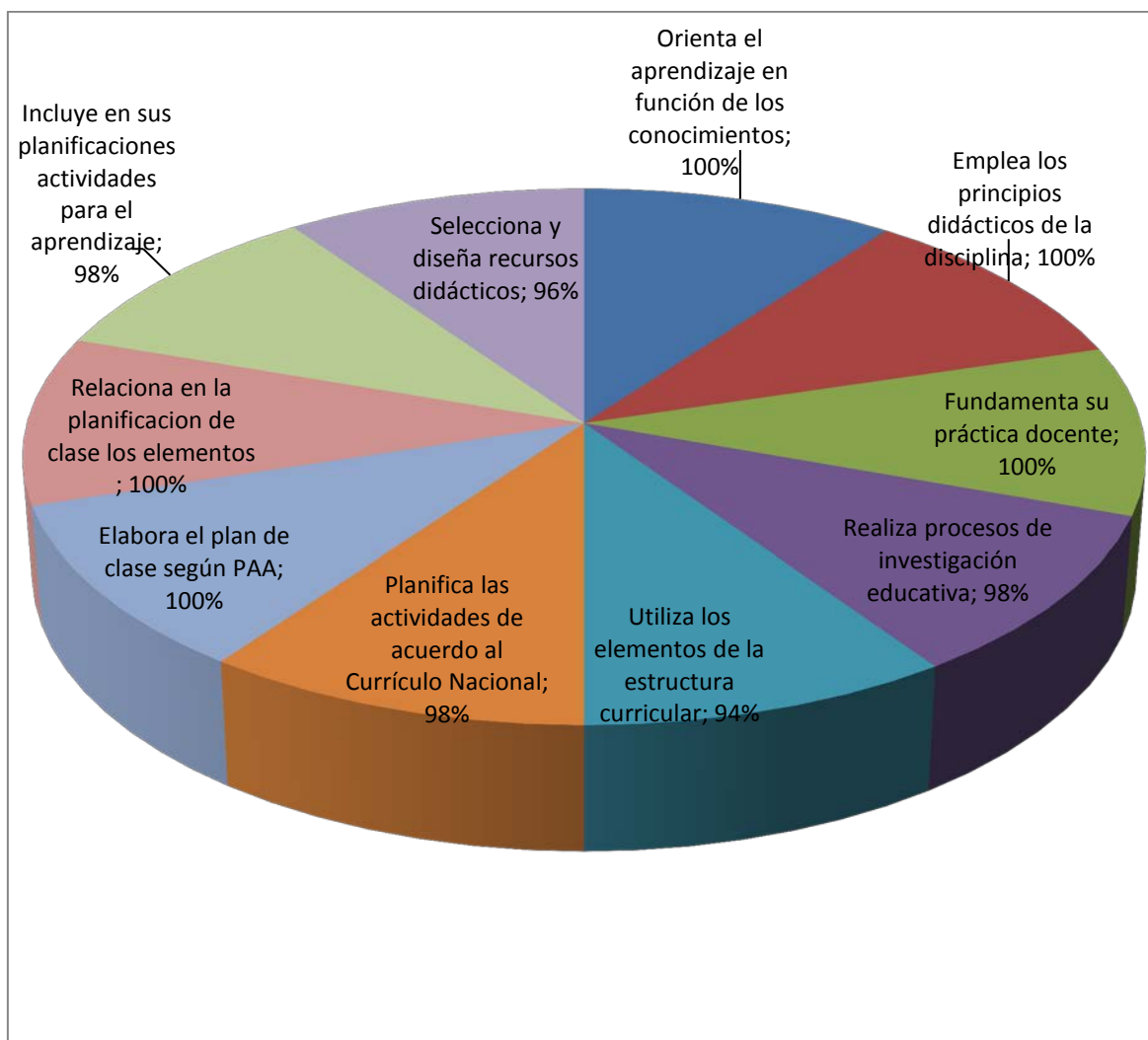


Figura 8: Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso
Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado en el colegio "La Dolorosa"

En cuanto se refiere al nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso, los resultados que se dan por la aplicación del instrumento al docente investigado son satisfactorios en cada uno de los indicadores, cabe resaltar que los indicadores: 3.7 (**Elabora el plan de clase según PAA**) y 3.8 (**Relaciona en la planificación de clase los elementos**), alcanzaron un porcentaje del 100%, puntuación máxima en relación a los otros indicadores sin dejar de subrayar que otros indicadores como el 3.5 (**Utiliza los elementos de la estructura curricular**) obtuvo un porcentaje del 94%, al que hay que darle la atención que requiere.

Ante lo manifestado, se determina que el docente subraya la importancia del proceso de planificación observando y cumpliendo minuciosamente las estrategias que garantizan "el desafío de ofrecer una educación de calidad a todos los sectores de la población ecuatoriana" (p.23), por esta razón los centros educativos deben manejarse con una visión de futuro en la que están inmersos varios componentes del desarrollo social.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	10,00	100%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	10,00	100%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10,00	100%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,80	98%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,60	96%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	10,00	100%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,20	92%
TOTAL		98,00	
PROMEDIO		9,80	98%

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado en el colegio "La Dolorosa"

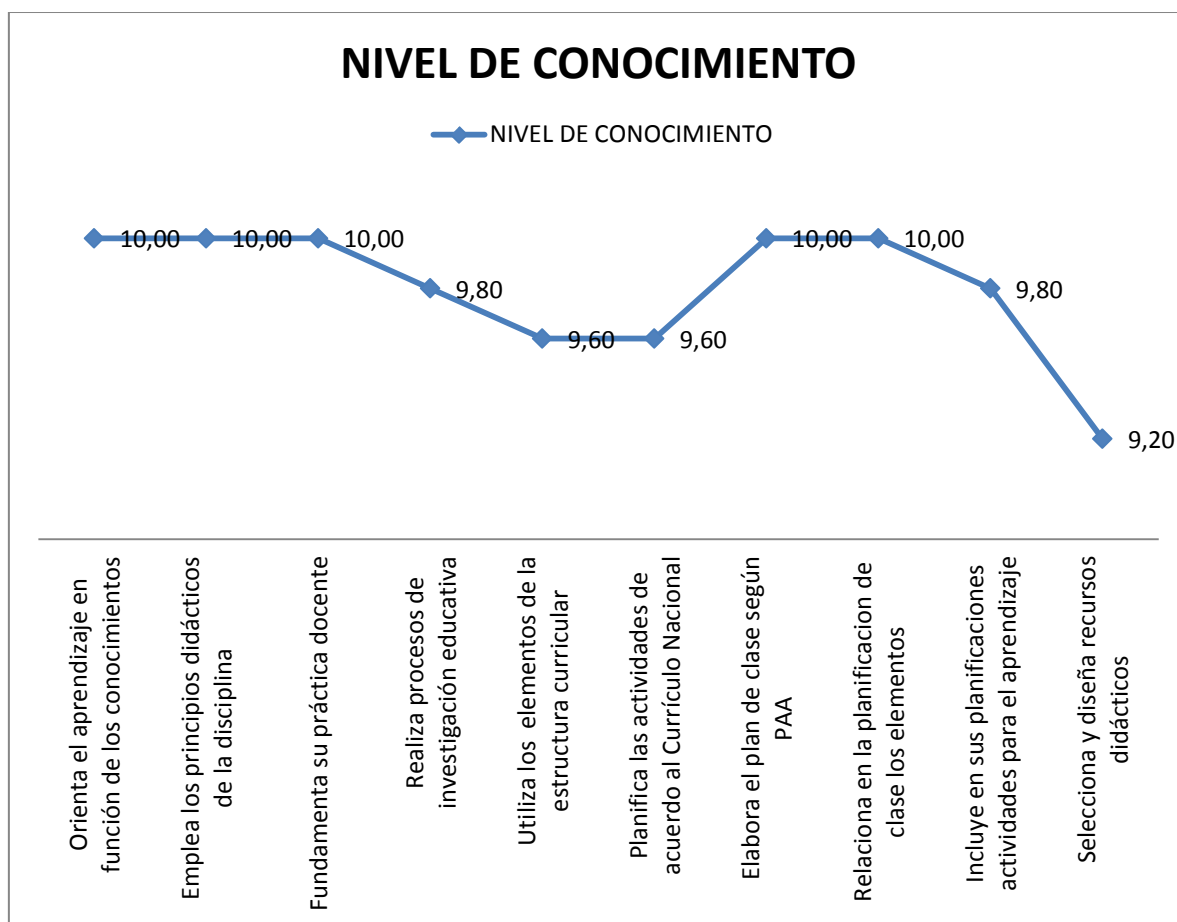


Figura 9: Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso
Fuente: Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente aplicado en el colegio "La Dolorosa"

Para evaluar el nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso, por la aplicación del instrumento al docente investigado, los resultados son satisfactorios en cada uno de los indicadores, sin embargo, realizando la comparación entre ellos, se determina que los indicadores: **3.6 (Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional)**, obtuvo un porcentaje del 96%, convirtiéndose en el indicador con calificación intermedia; por lo expuesto, se señala que es alentador el hecho de encontrar un porcentaje elevado de docentes que planifican sus clases con responsabilidad, lo que favorece la buena formación de los alumnos. Es importante que quienes aún no han alcanzado el máximo nivel de cumplimiento de la planificación, para evaluar el nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso, por la aplicación del instrumento al docente investigado vayan asumiendo la responsabilidad de hacerlo para poder ofrecer una educación de calidad y que el docente evaluado debe estimar conveniente la necesidad de poseer vastos conocimientos acerca de los elementos fundamentales del proceso de enseñanza aprendizaje, tales como, la planificación, ejecución y evaluación.

En conclusión, autores como (Tardif, 2004, p.10), expresa que: "enseñar es actuar con otros seres humanos y en esas interacciones, se produce un juego sutil de conocimientos, reconocimientos y papeles recíprocos..." para lograr esto, es necesario que la actividad educativa incluya a todos los actores, fomente el respeto y acepte la diversidad como garantía de que se está cumpliendo con los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación.

3.3.2. Ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,60	9,90	96%	99%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,80	9,80	98%	98%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	9,90	100%	99%
TOTAL		29,40	29,60		
PROMEDIO		9,80	9,87	98%	99%

Fuentes: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicados en el colegio "La Dolorosa"

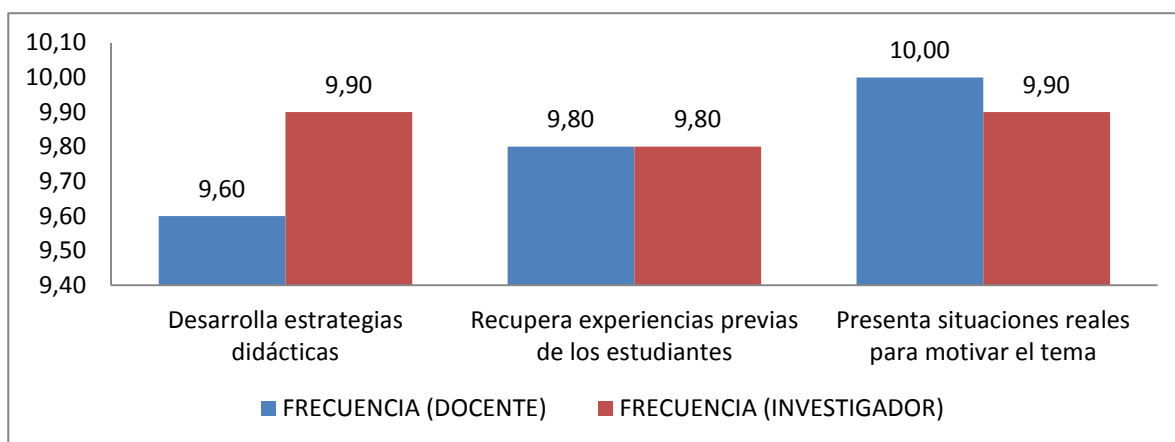


Figura 10: Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza aprendizaje

Fuentes: 10: Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicados en el colegio "La Dolorosa"

En la etapa inicial de los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, los resultados alcanzados son satisfactorios en cada uno de los indicadores, pero al compararlos, se determina que el indicador 3.11.1 (**Desarrolla estrategias didácticas**) obtuvo un porcentaje del 96%, desde la visión del docente y el 99% desde la del

investigador, puntuaciones que marcan una diferencia del 0.30% en relación a los demás indicadores, ante lo expuesto, se concluye que el docente debe manejar y organizar las actividades y técnicas como parte de una estrategia que le permitan trazar el camino que han de seguir los alumnos para adquirir el conocimiento, atendiendo a la realidad sociocultural del contexto en el que va a realizar el proceso, porque la relación que logre con los estudiantes puede constituirse en una ventaja o desventaja en el proceso enseñanza aprendizaje (Stubbs y Delamont, 1978, p.9).

Por último, el mismo autor al referirse a este aspecto dice: “es decir que el aprendizaje depende de las condiciones propicias o climas de aprendizaje que el docente pueda facilitar durante el proceso de enseñanza aprendizaje” (p. 9), para conseguir esta meta, el docente debe buscar la forma más idónea para desarrollar sus actividades.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	9,90	98%	99%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,60	9,90	96%	99%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,40	9,90	94%	99%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10,00	9,90	100%	99%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,40	9,90	84%	99%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	8,80	9,80	88%	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	9,90	100%	99%
	TOTAL	66,00	69,20		
	PROMEDIO	9,43	9,89	94%	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicados en el colegio “La Dolorosa”

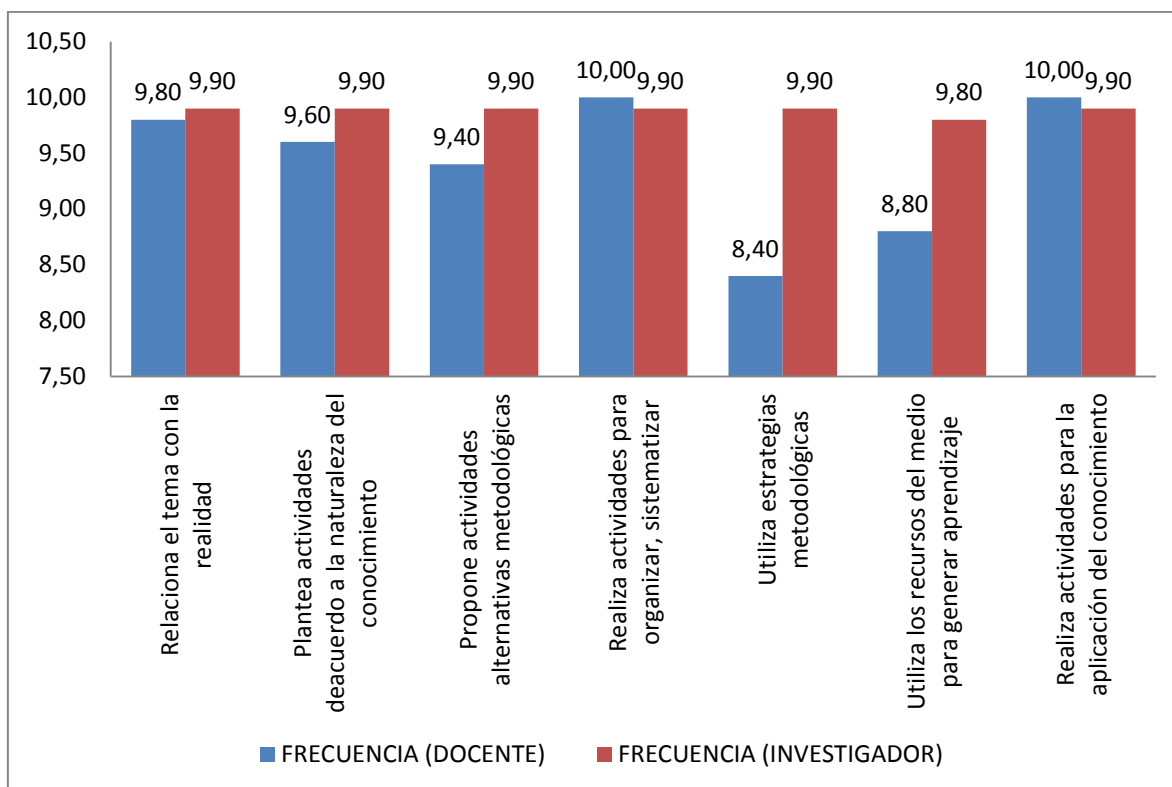


Figura 11. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Desarrollo

Fuentes: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicados en el colegio “La Dolorosa”

En la fase del desarrollo, los resultados conseguidos en la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador son satisfactorios en cada uno de los indicadores, sin embargo, al realizar el comparativo jerárquico se concluye que el indicador 3.12.5 (**Utiliza estrategias metodológicas**) obtuvo un porcentaje de 84% para el docente y 99% para el investigador, puntuaciones que marcan una diferencia de 1,50%, manteniendo cierta relación diferencial con los resultados de la etapa inicial y son las más notables respecto a los otros indicadores, ante lo expuesto se infiere que el docente considera que el uso de las estrategias metodológicas ayuda a que los alumnos se apropien del conocimiento, es lo que propone el Ministerio de Educación (2013) en la Guía para la buena práctica del docente de Educación General Básica, sosteniendo que **“las buenas prácticas docentes son acciones, actividades y estrategias planificadas y ejecutadas por los profesionales de la educación con vocación, compromiso y sentido de responsabilidad en el proceso de enseñanza”**, para lograrlo, el docente debe ser eficiente al presentar todos los aspectos que implica la ejecución de una clase, desde la planificación micro curricular y provisión de todos los instrumentos y recursos necesarios.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	9,90	94%	99%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	9,90	100%	99%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,00	9,90	80%	99%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	9,90	94%	99%
TOTAL		36,80	39,60		
PROMEDIO		9,20	9,90	92%	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicados en el colegio "La Dolorosa"

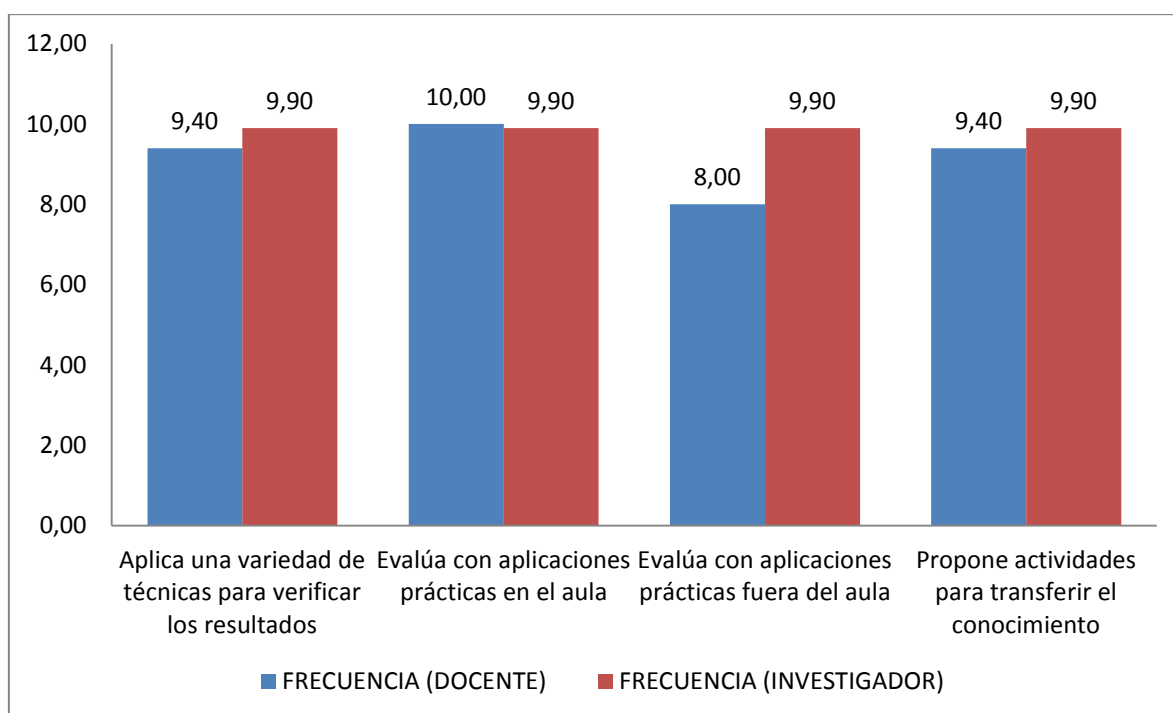


Figura 12: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. Evaluación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicados en el colegio "La Dolorosa"

Analizando la etapa de evaluación, los resultados obtenidos son satisfactorios en cada uno de los indicadores, aunque al compararlos, el indicador 3.13.2 (**Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula**) obtuvo un porcentaje del 100% desde la percepción del docente y el 99% del investigador, siendo las puntuaciones que presentan el mínimo porcentaje de diferencia respecto de los otros indicadores, por lo dicho, se puntualiza que la tarea del maestro en su interacción frecuente con los alumnos es la de evaluar los avances de cada uno, recordando que la evaluación en el aula es parte integral del proceso de enseñanza aprendizaje que está tomando nuevos enfoques tanto en su forma cualitativa como cuantitativa.

Asimismo, cabe señalar que la evaluación no se aplica únicamente dentro del aula y tampoco responde únicamente a modelos preestablecidos, sino que como lo establecen los otros indicadores, se puede dar también fuera del aula y aplicando varias técnicas. Complementariamente, (Romero Santander, C. 2008.) al referirse a este tema dice que es necesario **“manejar adecuadamente las técnicas y procedimientos de supervisión y evaluación educativa”** (p. 28), para esto los educadores han de tener presente que la evaluación puede poseer varios significados aunque su esencia siga siendo la de recoger información que revele actitudes, inclinaciones y rendimiento de los alumnos para evidenciar que en la Institución existe un gran interés por mejorar la calidad educativa.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,80	9,87	98%	99%
3.12	DESARROLLO	9,43	9,89	94%	99%
3.13	EVALUACIÓN	9,20	9,90	92%	99%
	TOTAL	28,43	29,65		
	PROMEDIO	9,48	9,88	95%	99%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicados en el colegio “La Dolorosa”

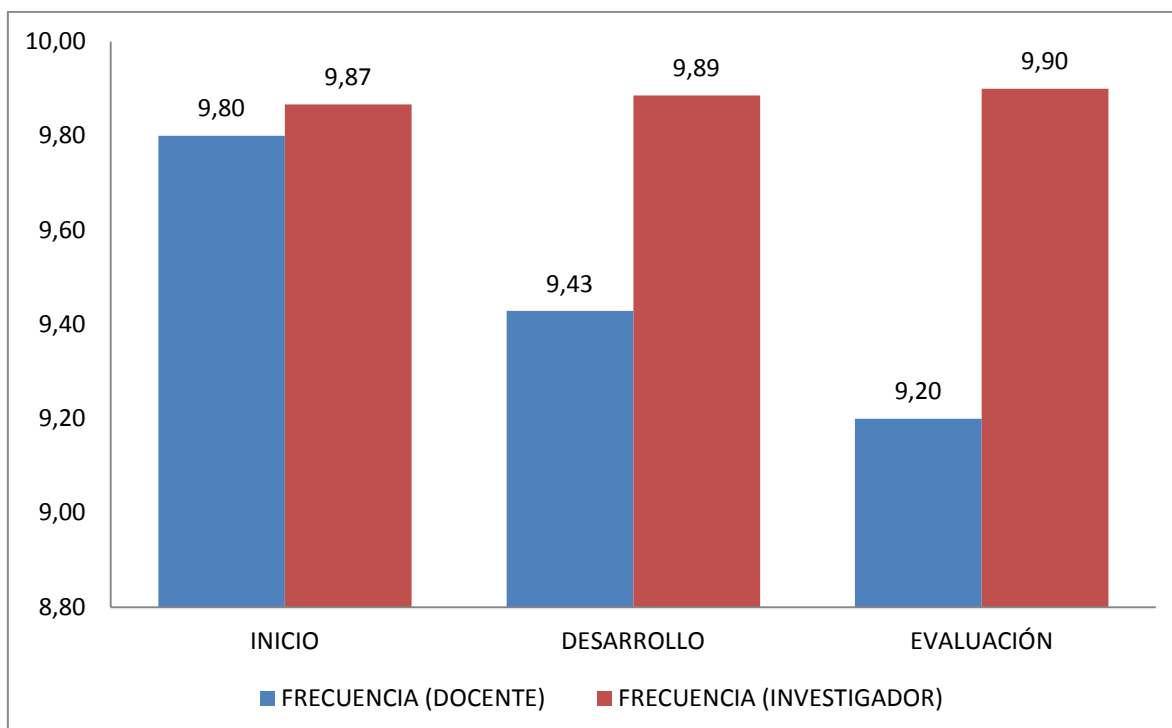


Figura 13. 12 Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. VISIÓN GLOBAL

Fuentes: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y registro de observación de las actividades docentes aplicados en el colegio “La Dolorosa”

La visión global, respecto de la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, muestra resultados satisfactorios en cada uno de los indicadores, no obstante al efectuar el comparativo jerárquico se evidencia que el indicador 3.13 (**Evaluación**) alcanzó un porcentaje del 92% desde la visión del docente y 99% según el investigador, puntuación que presenta el margen de diferencia más alto en relación a los demás indicadores, ante lo manifestado, se infiere que al docente evaluado le corresponde admitir que la evaluación no está dirigida solo a los alumnos, sino también para los docentes; ya que como lo manifiesta Romero, C. 2008, cuando se trata del docente, se habla de una persona que planea, organiza, que se actualiza permanentemente (p.42).

Finalmente, Castillo y Cabrerizo mencionan que **“aunque no se puede cargar sobre la responsabilidad de los docentes los defectos del sistema escolar o los debidos a las deficiencias culturales y sociales de los alumnos”**, los centros educativos deben velar para que todos los actores del proceso sean parte activa siguiendo las normativas del Ministerio de Educación.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,60	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	100%
TOTAL		29,20	
PROMEDIO		9,73	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el colegio "La Dolorosa"

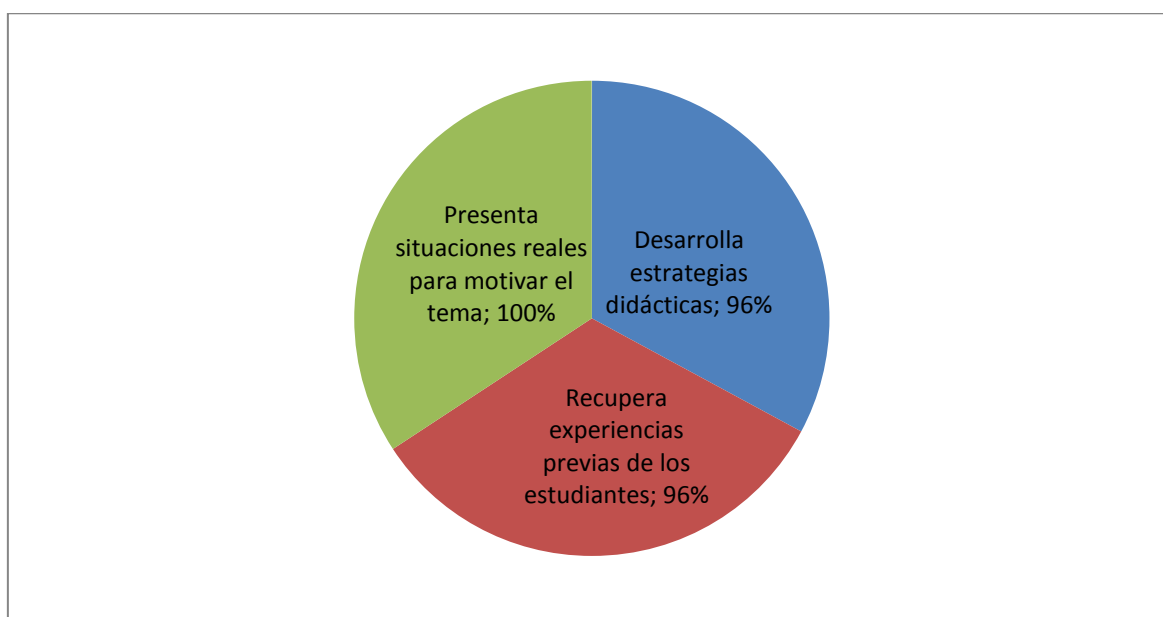


Figura 14: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección, ejecución del proceso enseñanza aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el colegio "La Dolorosa."

Los resultados logrados en la fase inicial del nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente son satisfactorios en cada uno de los indicadores, aunque al realizar la comparación entre ellos, se establece que el indicador 3.11.3 (**Presenta situaciones reales para motivar el tema**) obtuvo un porcentaje del 100%, que es la calificación máxima en relación con los otros indicadores, ante lo planteado, se determina que los docentes poseen un dominio de las áreas de conocimiento y de las competencias pedagógicas que lo acreditan para realizar profesionalmente la función docente, asimismo los demás resultados determinan que son docentes capaces de tomar decisiones, establecer innovaciones siendo responsables de sus propios actos, de ahí, la importancia de que cada profesional efectúe una acción consciente, reflexiva en base a los aspectos morales, de manera que se pueda difundir mensajes positivos a los estudiantes (p.9).

Concluyendo, autores como (Stubbs y Delamont, 1978, p.9) manifiestan que “el aprendizaje depende de muchos factores tanto personales como del entorno” para ello es indispensable que la calidad profesional y moral del educador le permitan motivar y obtener de los alumnos los conocimientos previos que le van a permitir desarrollar el tema y que los docentes sean coherentes en su misión de formar personas íntegras que respondan a las exigencias de los tiempos.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	10,00	100%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,80	98%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,60	96%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,80	98%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,80	88%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,20	92%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	100%
TOTAL		67,20	
PROMEDIO		9,60	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el colegio “La Dolorosa”

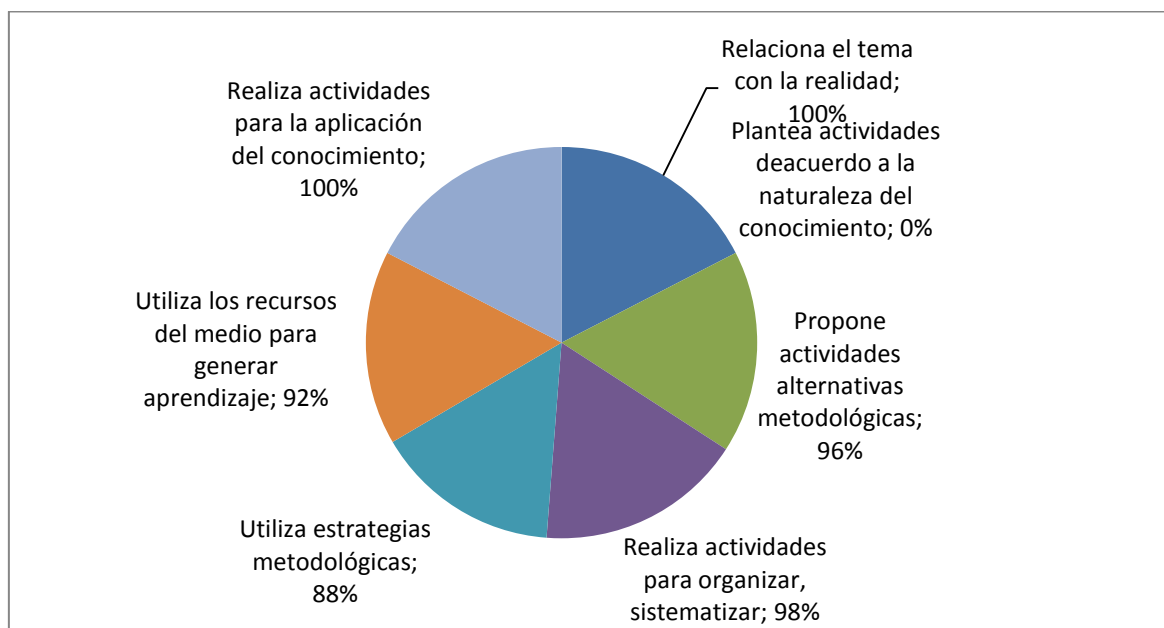


Figura 15: Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje. DESARROLLO

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el colegio “La Dolorosa”

Los resultados adquiridos en la fase del desarrollo en la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje desde la percepción del docente son satisfactorios en cada uno de los indicadores, empero, al compararlos se concluye que los indicadores 3.12.1 (**Relaciona el tema con la realidad**) y el 3.12.7 (**Realiza actividades para la aplicación del conocimiento**) alcanzan un porcentaje del 100%, puntuación que se revela como las más altas en proporción a los otros indicadores, frente a lo referido se deduce que el docente va adquiriendo nuevas habilidades, destrezas, conocimientos, valores, etc., a través del estudio y de la experiencia, los mismos que son trasmitidos a los alumnos para que desarrollen su potencial creativo, reflexivo y propositivo de modo que puedan promover el cambio de estructuras en la sociedad empezando por su propio entorno (p.20).

Además, el (Ministerio de Educación, 2012, p.31) expresa que: “Los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad”, es por eso que en los centros educativos se debe fomentar la actualización permanente de los docentes en miras a la consecución de los objetivos establecidos en la programación general.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,80	98%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	10,00	100%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,40	84%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,60	96%
	TOTAL	37,80	
	PROMEDIO	9,45	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el colegio “La Dolorosa”

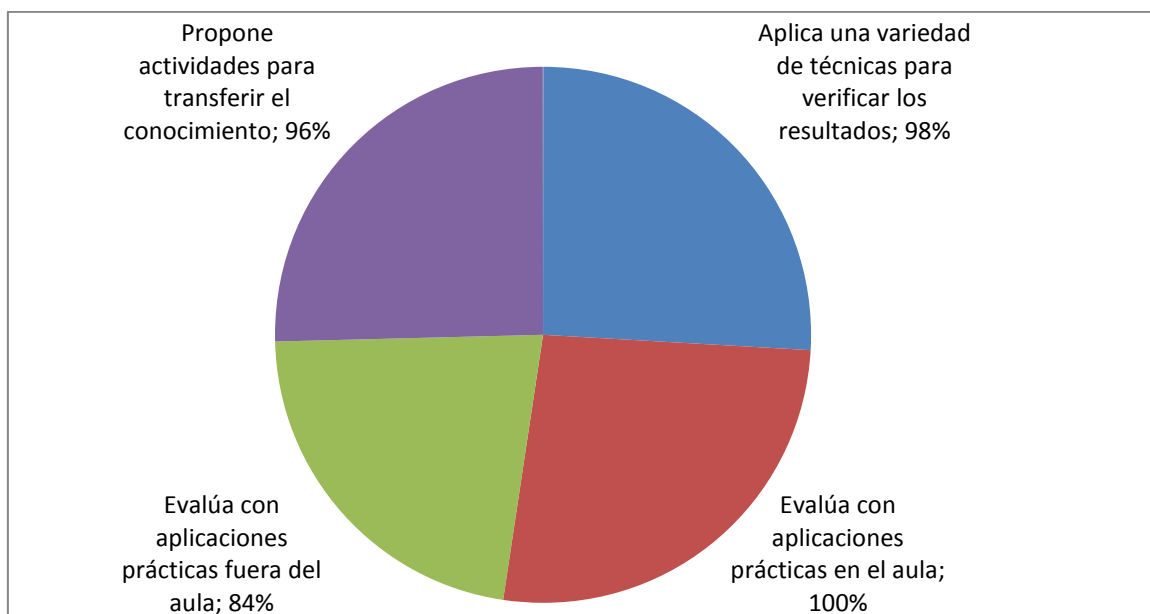


Figura 16. Evaluación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el colegio “La Dolorosa

Los resultados obtenidos en la fase de evaluación, son satisfactorios en cada uno de los indicadores, sin embargo al realizar el comparativo jerárquico se establece que el indicador 3.13.3 (**Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula**) obtuvo un porcentaje del 84%, mientras que el indicador 3.13.4 (**Propone actividades para transferir el conocimiento**) con un porcentaje del 96%, puntuaciones que representan la menor calificación en referencia a los otros indicadores, por lo manifestado, se considera que la evaluación sigue constituyendo la herramienta básica para promover el aprendizaje y mejorar los logros obtenidos, siempre y cuando se aplique de manera adecuada, cuando se trata de evaluar fuera del aula se busca asegurar el máximo beneficio para los alumnos y su desarrollo integral, considerando que esto pueda resultar mucho más atractivo e interesante, debido a que el cambio de actividad les genera mayor atención y les permite adquirir mayor experiencia.

Además como lo manifiesta (Romero Santander, C. 2000, p.10, 8) “el docente no sólo educa... es la persona que aprende del alumno al compartir sus conocimientos, permite el desarrollo de un pensamiento individual” para ello es necesario que el docente considere el aula como un microsistema de aprendizaje en donde se dé una constante transformación y en donde los estudiantes interactúen con él no únicamente para lograr un conocimiento sino también para buscar la solución a los problemas.

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. VISION GLOBAL

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,73	97%
3.12	DESARROLLO	9,60	96%
3.13	EVALUACIÓN	9,45	95%
	TOTAL	28,78	
	PROMEDIO	9,59	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el colegio “La Dolorosa”

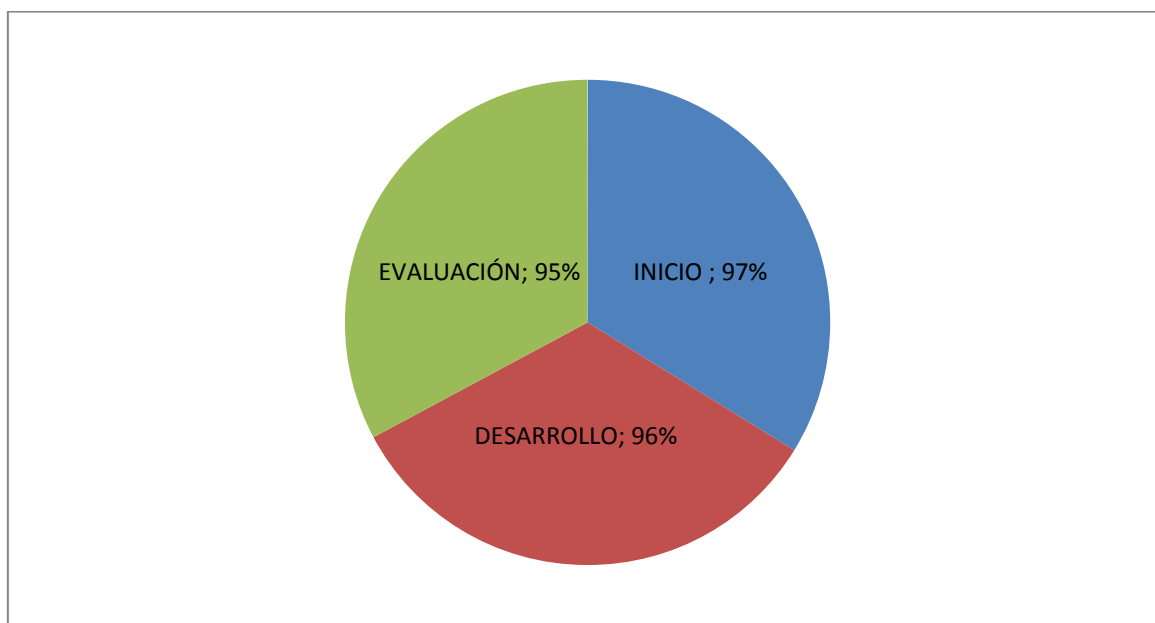


Figura 17. Visión global

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el colegio “La Dolorosa”

Examinando los resultados de la visión global del nivel de importancia en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente son satisfactorios, en cada uno de los indicadores, sin embargo haciendo la comparación se infiere que el indicador 3.13 (**Evaluación**) con un porcentaje del 95%, es la puntuación más baja entre los demás indicadores, frente a lo expuesto, se considera que el docente evaluado debe mostrar mayor interés al tema de la evaluación, ha de considerar que tanto las estrategias como técnicas y métodos sirven para evaluar y obtener excelentes resultados ya que las estrategias son planes generales para manejar las tareas de aprendizaje, y son también el camino para llegar a los resultados deseados.

También debe recordar que la evaluación ha tenido grandes transformaciones en su aplicación, las nuevas formas de evaluar exigen cambios de estructuras dentro y fuera del aula, también las puntuaciones de los otros indicadores revelan resultados aproximados, en definitiva, autores como (Castillo y Cabrerizo 2010) dicen que: **“La evaluación sigue asumiendo la gran responsabilidad de regular y orientar el desarrollo de todos los elementos de los procesos de aprendizaje y de enseñanza”** (p.18).

Finalmente, es necesario resaltar la importancia de la evaluación ya que está intrínsecamente relacionada con el proceso educativo.

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

Tabla 18. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje. INICIO

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,60	96%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	10,00	100%
	TOTAL	29,20	
	PROMEDIO	9,73	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el colegio “La Dolorosa”

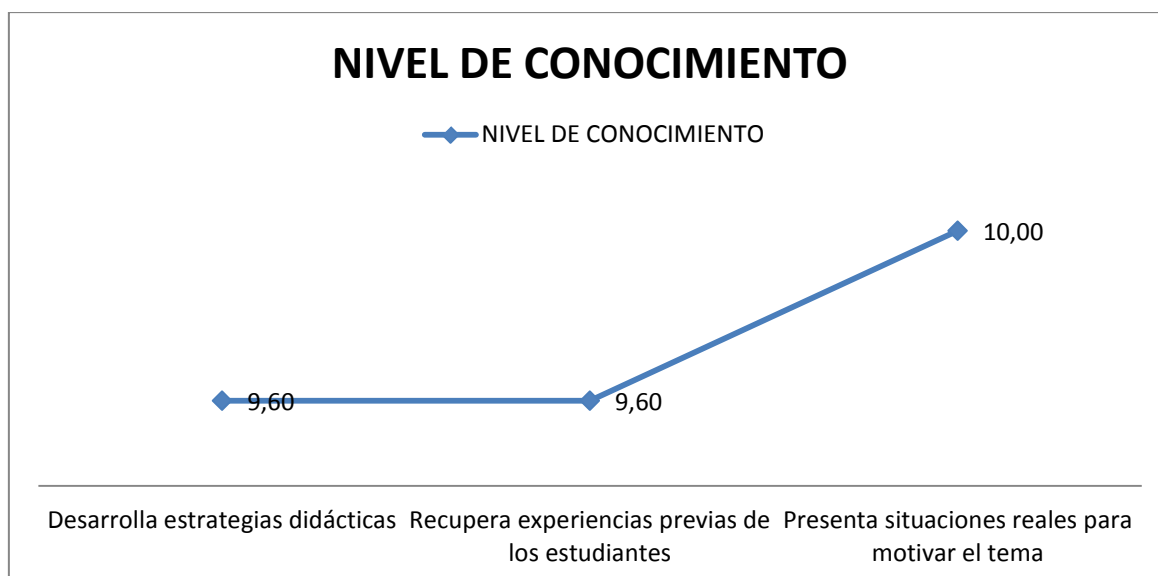


Figura 18: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje. INICIO

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el colegio “La Dolorosa”

Analizando los resultados conseguidos en la fase inicial del nivel de conocimiento del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, se muestran satisfactorios en cada uno de los indicadores, sin embargo, al realizar el comparativo, se concluye que los indicadores 3.11.1 (**Desarrolla estrategias didácticas**) y 3.11.2 (**Recupera experiencias previas de los estudiantes**) obtuvieron un porcentaje del 96%, puntuación que es la más baja en relación al otro indicador, ante lo expuesto, se deduce que el docente ha de desarrollar todo su potencial creativo y el de los alumnos, proponiendo experiencias que le permitan organizar, relacionar el tema con la realidad mediante los conocimientos previos, experiencia y motivación.

Es preciso que el docente se forme y se actualice permanentemente para garantizar una buena calidad de educación (p.3). Finalmente, (Owens, 1976) afirma que se “**debe actuar como un mediador e investigador del entorno, como motivador y puente entre el medio ambiente de la población escolarizada y el mundo científico**”, para ello es menester que se insista en el papel del docente como facilitador para orientar y guiar el conocimiento, además de la responsabilidad que tiene de aplicar los métodos y estrategias adecuadas de acuerdo al tema que se va a desarrollar en clase.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	98%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,80	98%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,60	96%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	10,00	100%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	8,60	86%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,00	90%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	10,00	100%
	TOTAL	66,80	
	PROMEDIO	9,54	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el colegio “La Dolorosa”

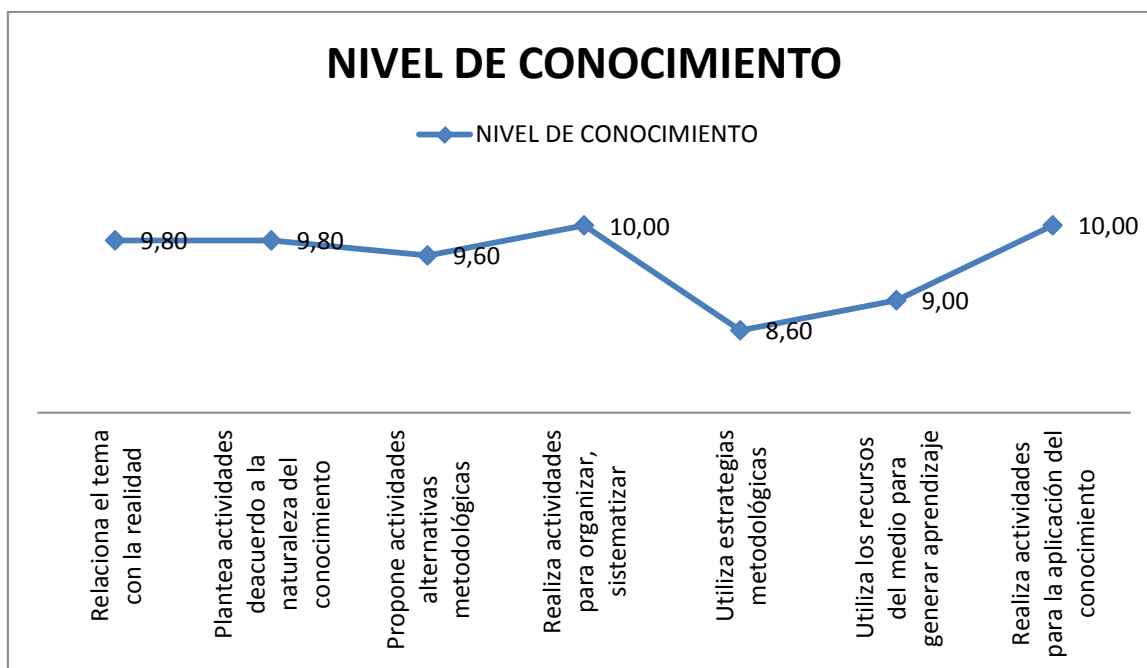


Figura 19. Desarrollo

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el colegio “La Dolorosa

Comparando los resultados alcanzados en la etapa del desarrollo del nivel de conocimiento en el ámbito de la ejecución del proceso enseñanza aprendizaje desde la percepción del docente son satisfactorios en cada uno de los indicadores, sin embargo, al realizar la comparación se determina que los indicadores 3.12.5 (**Utiliza estrategias metodológicas**) obtuvo un porcentaje del 86%, mientras que el indicador 3.12.6 (**Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje**) con una frecuencia 90%, son las puntuaciones más bajas en relación a los demás indicadores, frente a lo mencionado, se concluye que el docente debe emplear una metodología ordenada para obtener determinados objetivos, del mismo modo debe tener en cuenta que el uso de los medios no solamente transfieren información, sino que pueden servir como intermediarios entre la realidad y los estudiantes. Además, se trata de usar las estrategias que le permitan al docente **“aprender a aprender”** en todas las áreas (UNICEF, 2013 - p.4).

Finalmente, se determina que los centros educativos deben proveerse de profesionales de la educación que garanticen la formación y educación de los estudiantes mediante estrategias que motiven y orienten a un mayor conocimiento. Analizando este proceso, los docentes deben apuntar a un nivel de conocimientos acorde a las necesidades del educando, el mismo que propone actividades alternativas y metodológicas que le permiten cumplir con lo planificado.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,00	80%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	94%
TOTAL		36,60	
PROMEDIO		9,15	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el colegio "La Dolorosa"

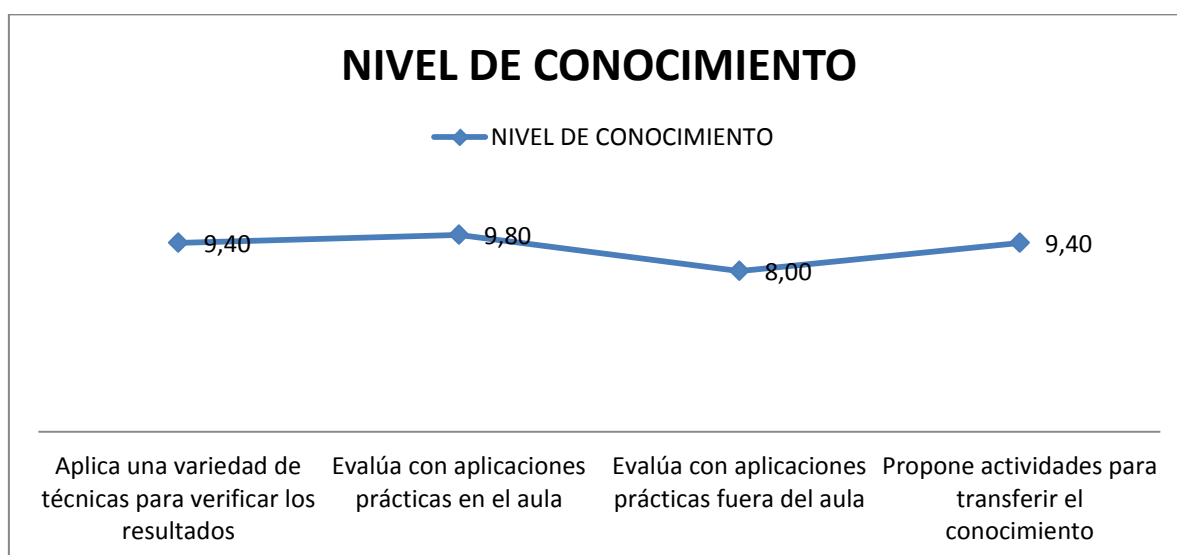


Figura 20: Evaluación

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el colegio "La Dolorosa"

Examinando los resultados alcanzados en la fase de evaluación, son satisfactorios en cada uno de los indicadores, pero al realizar el comparativo jerárquico se determina que los indicadores 3.13.1 (**Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados**) y el 3.13.4 (**Propone actividades para transferir el conocimiento**) obtuvieron un porcentaje del 94%, puntuación que es la más baja respecto de los otros indicadores, ante lo expuesto, se concluye que el docente puede utilizar técnicas apropiadas para verificar los resultados, su aplicación dependerá de las condiciones del grupo y del ambiente físico ya que puede combinar las estrategias, técnicas y recursos de manera eficiente. (p.24). Autores como (Romero Santander, C. 2008) afirman que: **“hay que fomentar la motivación y**

actualización docente mediante la aplicación y conocimiento de técnicas y procedimientos adecuados” (p. 27).

Finalmente se determina que el centro educativo cuente con los medios necesarios que ayuden a los estudiantes a alcanzar su máximo nivel de conocimiento y que los docentes posean un amplio conocimiento en cuanto a las actividades y técnicas creativas, para que en base a los resultados obtenidos en la evaluación propongan nuevas alternativas para mejorar la calidad de la educación.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	94%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,00	80%
	TOTAL	27,20	
	PROMEDIO	9,07	91%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el colegio “La Dolorosa”

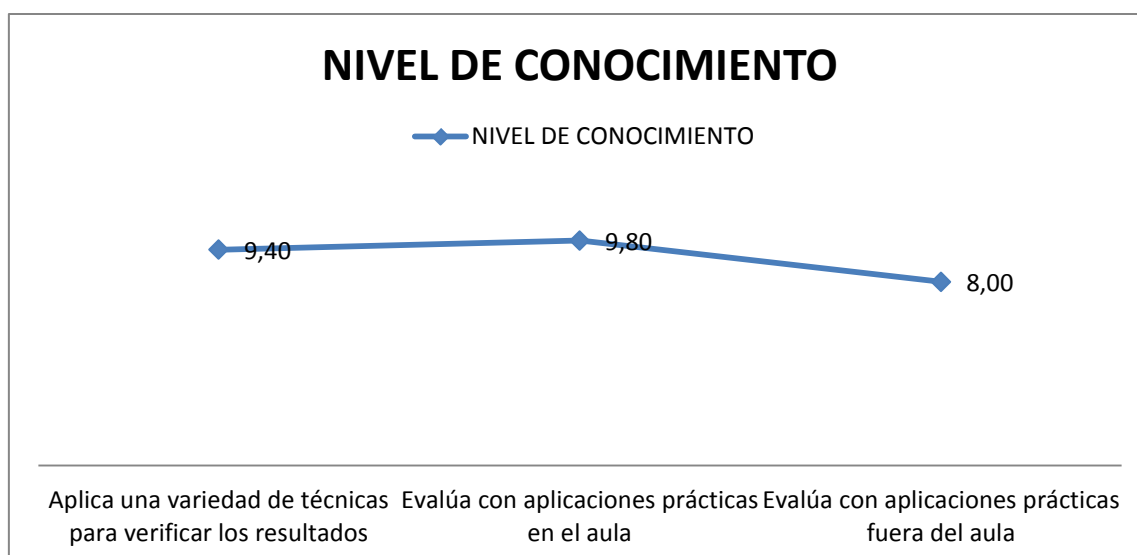


Figura 21: Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje Visión global

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el colegio “La Dolorosa”

El nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde su percepción, es satisfactorio, según lo revelan las puntuaciones de cada uno de los indicadores, sin embargo, a partir del análisis global, se detecta que el indicador 3.13 **(Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula)** obtiene un porcentaje del 80%, constituyéndose en la calificación más baja en relación a los demás indicadores, por esta razón, vale la pena examinar la percepción que el maestro tiene al identificar los pasos pertinentes a la hora de enseñar: buena planificación, adecuada metodología y evaluación, de acuerdo al entorno en el que se desarrolle el proceso de enseñanza – aprendizaje, para esto, el docente cuenta con las normas del Plan Decenal de Educación (2006 – 2015) para mejorar la calidad y equidad de la educación.

La evaluación al ser parte integrante de la enseñanza, requiere ser aplicada con precisión y con las más variadas formas de motivación para que el alumno no solo responda a un cuestionario esquemático sino que tenga la oportunidad de analizar y responder con acciones prácticas que le permitan, a más de medir un nivel de conocimiento, desarrollar todo su potencial creativo y analítico, estableciendo límites y posibilidades en sus decisiones que corresponden a la vida, en este sentido, la educación cumplirá con la función de formar personas íntegras en todos los aspectos. En definitiva, el docente tiene la responsabilidad de crear y promover situaciones nuevas para que los alumnos puedan rendir su máximo esfuerzo.

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

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

Tabla 22. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje

Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje			
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
Inicio	9,80	9,73	9,73
Desarrollo	9,43	9,60	9,54
Evaluación	9,20	9,45	9,15

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el colegio “La Dolorosa”

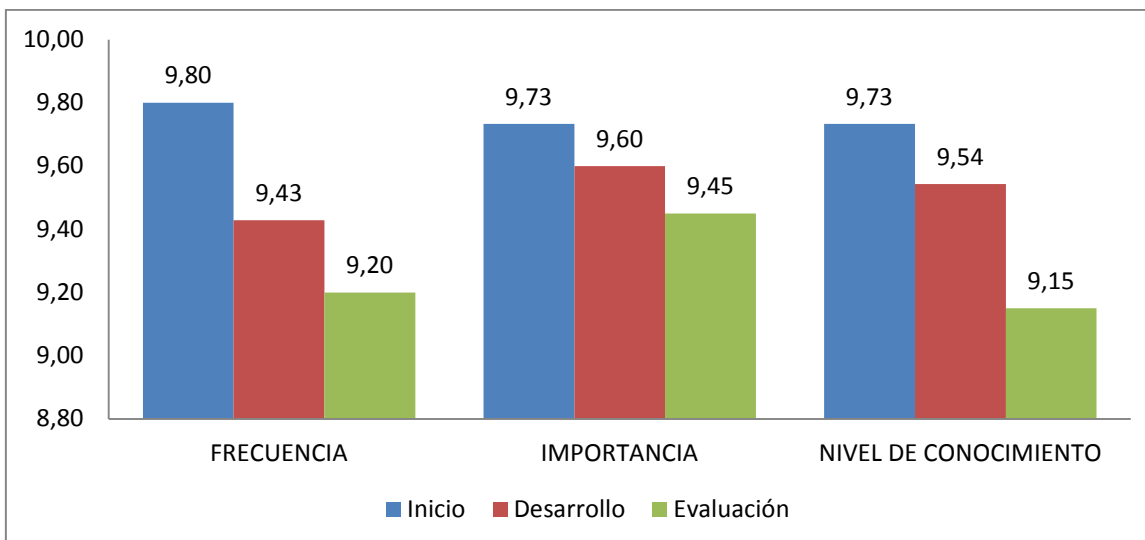


Figura 22: Resultados desglosados

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño aplicado en el colegio "La Dolorosa"

Analizando los resultados desglosados en la gestión del aprendizaje, estos son satisfactorios, en cada uno de las etapas, sin embargo, al compararlas se infiere que el nivel de conocimiento en la etapa de **(Evaluación)** alcanza una frecuencia de 9,20 en la etapa inicial; de 9,45 en el desarrollo y 9,5 en la evaluación, siendo los promedios más bajos en relación a las otras etapas, ante lo expuesto, se confirma que en la tabla 17 ya se exponen las consideraciones pertinentes sobre el tema. En definitiva, por la reiteración de análisis sobre este aspecto, urge que el docente confiera mayor atención al tema de la evaluación ya que está básicamente relacionada con el proceso educativo.

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,80	9,90	98%	99%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,20	9,90	82%	99%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,20	9,90	82%	99%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,20	9,90	92%	99%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	9,90	96%	99%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	9,90	100%	99%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	9,80	94%	98%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	9,80	100%	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	9,90	100%	99%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	9,90	98%	99%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,60	9,80	86%	98%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	9,90	92%	99%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	9,90	100%	99%
TOTAL		122,00	128,40		
PROMEDIO		9,38	9,88	94%	99%

Fuentes: Cuestionario de autoevaluación del desempeño y registro de observación de las actividades docentes aplicados en el colegio "La Dolorosa"

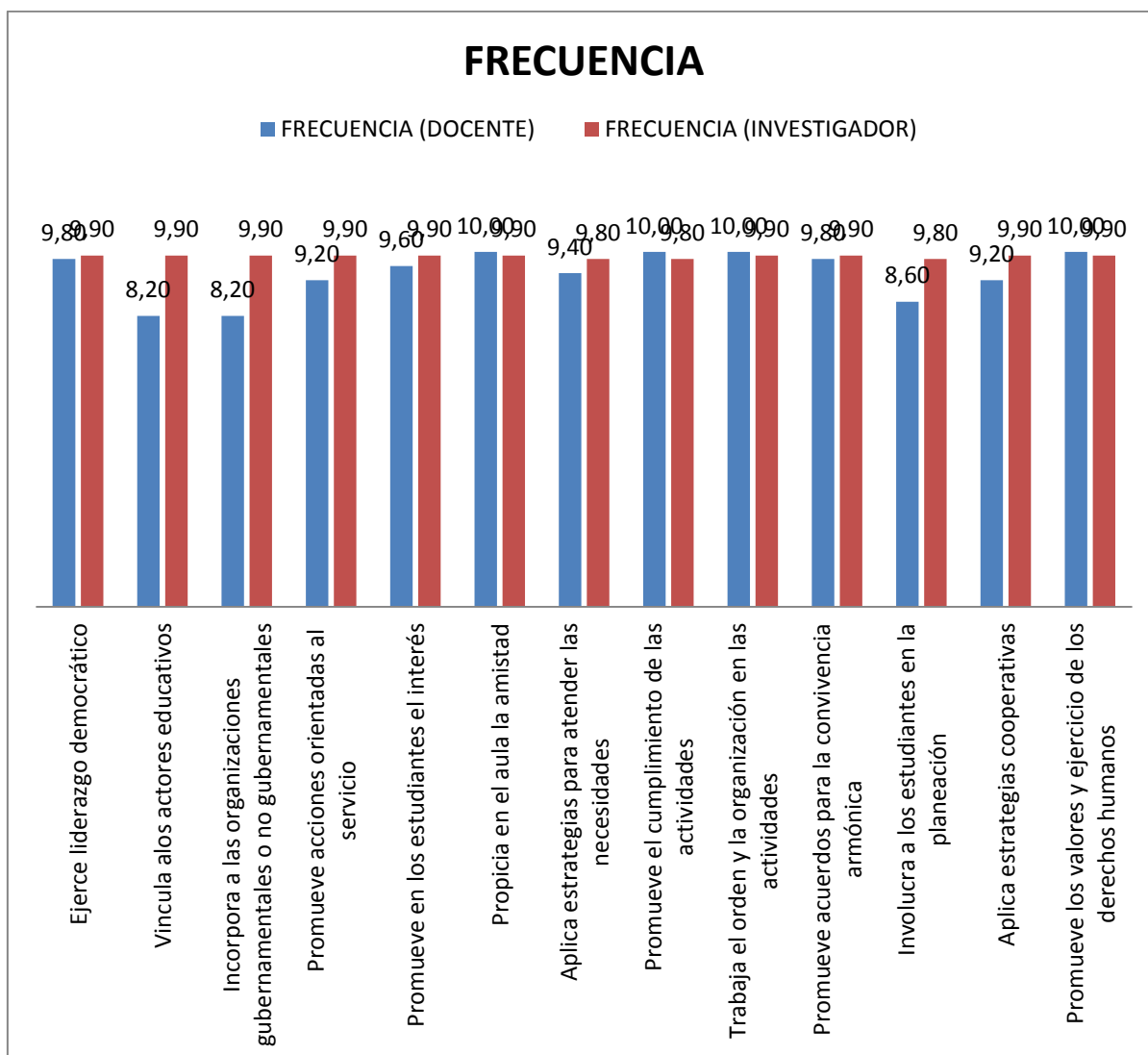


Figura 23: Frecuencia del desempeño profesional del liderazgo y comunicación desde la percepción del docente y la observación del investigador

Fuentes: Cuestionario de autoevaluación del desempeño y registro de observación de las actividades docentes aplicados en el colegio “La Dolorosa

Los resultados obtenidos en la frecuencia del desempeño docente en el ámbito de liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador, son satisfactorios en cada uno de los indicadores, no obstante, al compararlos, se deduce que los indicadores 4.2 (**Vincula a los actores educativos**) y 4.3 (**Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales**) obtuvieron un porcentaje del de 82% según la percepción del docente y 99%, según el investigador, puntuaciones que son bajas en relación a los otros indicadores, por lo manifestado, se determina que los directores, docentes, alumnos, padres de familia y autoridades educativas como actores principales del proceso educativo, tienen su función específica pero todos deben tener una sola visión que les permita promover los procesos educativos y trabajar por su consecución (p. 26). Finalmente, autores como (Arcos, M. 2004) escriben: “La acción

directiva se centra en el desarrollo de actividades de información, organización, gestión, coordinación y control” Esto implica que el líder debe conocer a profundidad lo que pasa en la institución educativa a fin de que pueda mediar en los conflictos y tomar decisiones compartidas en beneficio de todos los actores educativos (p.42); en concomitancia con lo anterior, el desempeño profesional, el liderazgo y la comunicación tienen un valor significativo, ya que un líder es el que enseña, guía y orienta, el que ayuda a desarrollar las capacidades necesarias para alcanzar los fines que el grupo tiene planteados, el líder educativo establece una buena comunicación con sus alumnos, lo que le permite acercarse a sus necesidades para encontrar la solución.

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

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

N° DEL ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	10,00	100%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,60	86%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,60	86%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,60	96%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	10,00	100%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	10,00	100%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,00	90%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	94%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
	TOTAL	124,40	
	PROMEDIO	9,57	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado

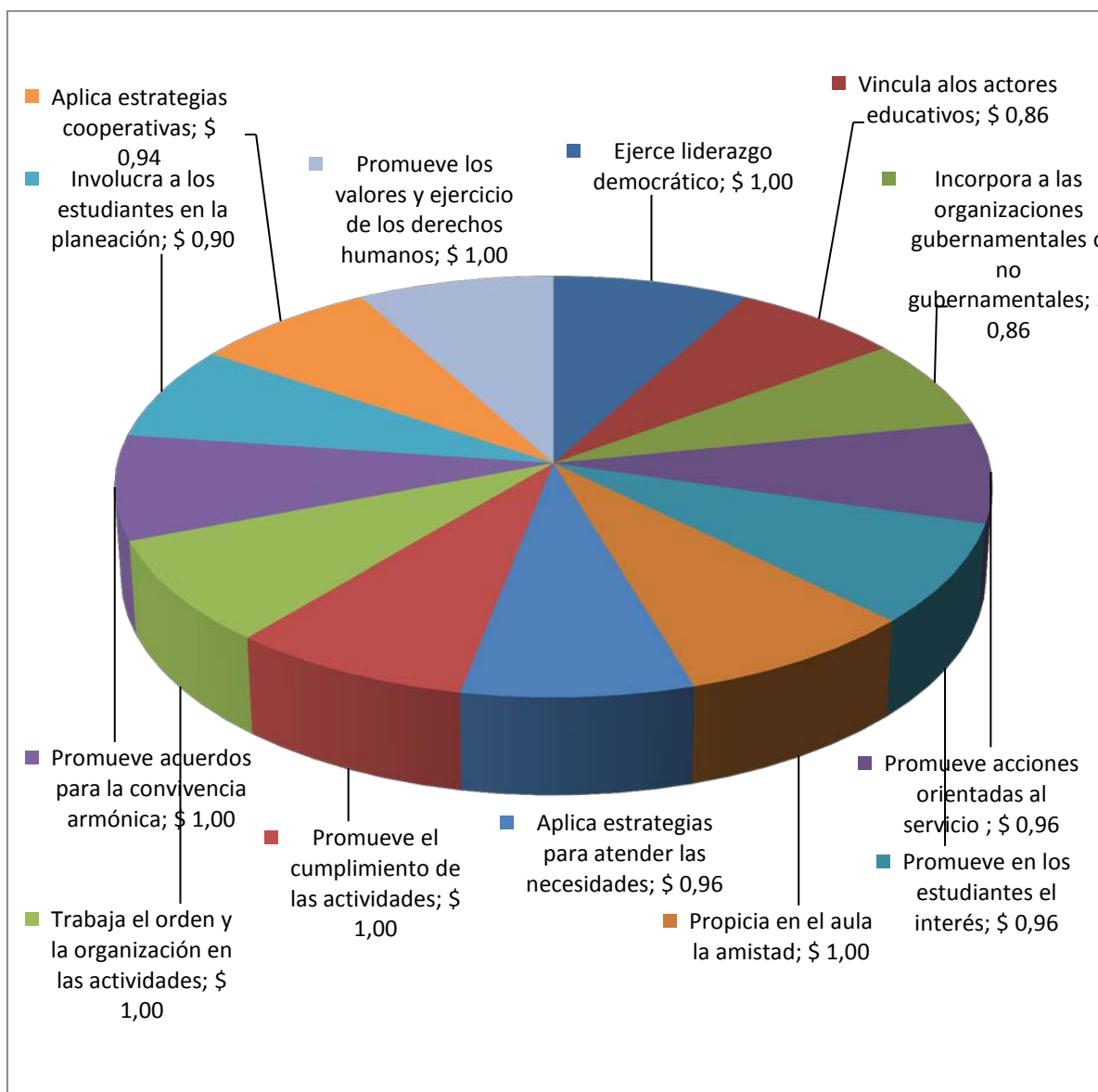


Figura 24: Importancia del ámbito de liderazgo y comunicación en el desempeño docente
Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio “La Dolorosa”

Los resultados sobre la importancia del ámbito del liderazgo y comunicación en el desempeño docente, se muestran satisfactorios en cada uno de los indicadores, sin embargo, al realizar el comparativo jerárquico, se determina que los indicadores 4.1 (**Ejerce liderazgo democrático**), 4.10 (**Promueve acuerdos para la convivencia armónica**) y 4.13 (**Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos**) alcanzaron un porcentaje del 100%, puntuación que alcanza el máximo nivel de calificación frente a los otros indicadores, ante lo mencionado, se concluye que el líder o lideresa pedagógico/a deben ser ejemplo de acción y libertad, de compromiso y de responsabilidad, deben convertirse en modelos de los alumnos, ante todo en la búsqueda imperiosa de convertirse en grandes

seres humanos que favorezcan la integración de cada miembro y que participe según sus propios recursos.

Autores como (Romero Santander, C. 2008, p.36) mencionan que el líder: “debe conocer bien lo que pasa en la institución educativa, mediar en la negociación de los conflictos y tomar decisiones compartidas” Concluyendo, el centro educativo debe promover la vocación de líderes, motivando a los estudiantes a vivir con sentido de grupo pero potenciando sus capacidades personales para que con la colaboración de cada uno se llegue a alcanzar un mismo propósito. El liderazgo y la comunicación son esenciales, si se quiere innovar la educación y así crear seres competentes y competitivos la cual se convierte en su misión educativa.

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

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

Nº DEL ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENT AJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,80	98%
4.2	Vincula a los actores educativos	8,20	82%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,20	82%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,40	94%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,40	94%
4.6	Propicia en el aula la amistad	10,00	100%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	94%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	10,00	100%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,80	98%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,80	98%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	8,40	84%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,00	90%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
TOTAL		121,40	
PROMEDIO		9,34	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio “La Dolorosa”

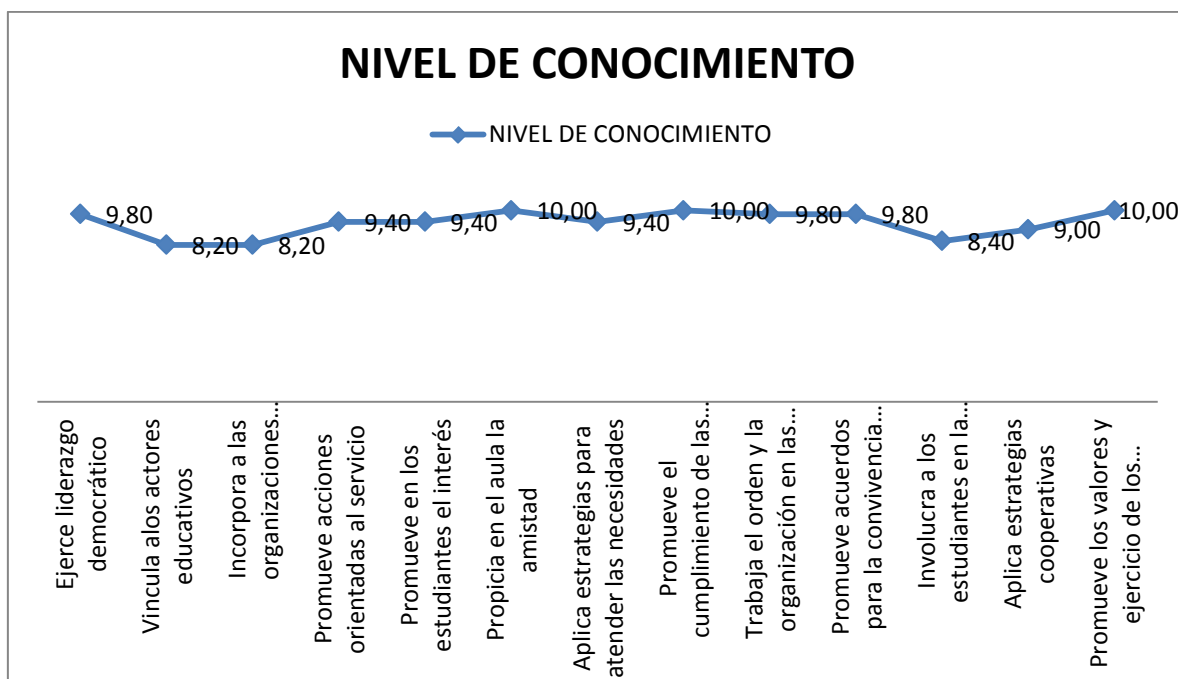


Figura: 25 Conocimiento que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio “La Dolorosa”

En cuanto al nivel de conocimiento, los resultados obtenidos, son satisfactorios en cada uno de los indicadores, no obstante al compararlos entre sí, se infiere que se han establecidos grupos de indicadores con frecuencias iguales, por ejemplo los indicadores. 4,8 (**Promueve el cumplimiento de las actividades**) registra un porcentaje del 100%; 4,4 (**Promueve acciones orientadas al servicio**), 4,5 (**Promueve en los estudiantes el interés**) alcanzan un porcentaje del 94%, en relación a los demás indicadores que presentan porcentajes variados, ante lo explicado, se determina que dándose un nivel de equilibrio entre las puntuaciones, el docente evaluado debe tomar en cuenta que el verdadero líder educativo estimula a que cada elemento pueda dar su mayor esfuerzo, recordando que está en un constante crecimiento hasta llegar a una empatía que le permite descubrir las necesidades, los conflictos, esperanzas y temores de los estudiantes, buscando el momento oportuno para impartir el conocimiento y continuar en el empeño de formar seres humanos que descubran su gran potencial de protagonismo, de un liderazgo basado en el amor que constituye la esencia del ser humano. Según Pinza, L. (2003, p.36).

El liderazgo educativo se concibe como “el proceso de conducir a un grupo de personas en una determinada dirección por medios no coercitivos” en definitiva, es de vital importancia que los docentes tengan un amplio conocimiento sobre el liderazgo y la comunicación, para que así puedan desempeñarse de una forma significativa dentro de su labor profesional

como docentes que imparten una educación de calidad, que es la exhortación que llega a través de las directrices del Ministerio de educación.

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

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

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,80	9,87
	Desarrollo	9,43	9,89
	Evaluación	9,20	9,90
	Visión Global	9,48	9,88
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,38	9,88

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio "La Dolorosa"

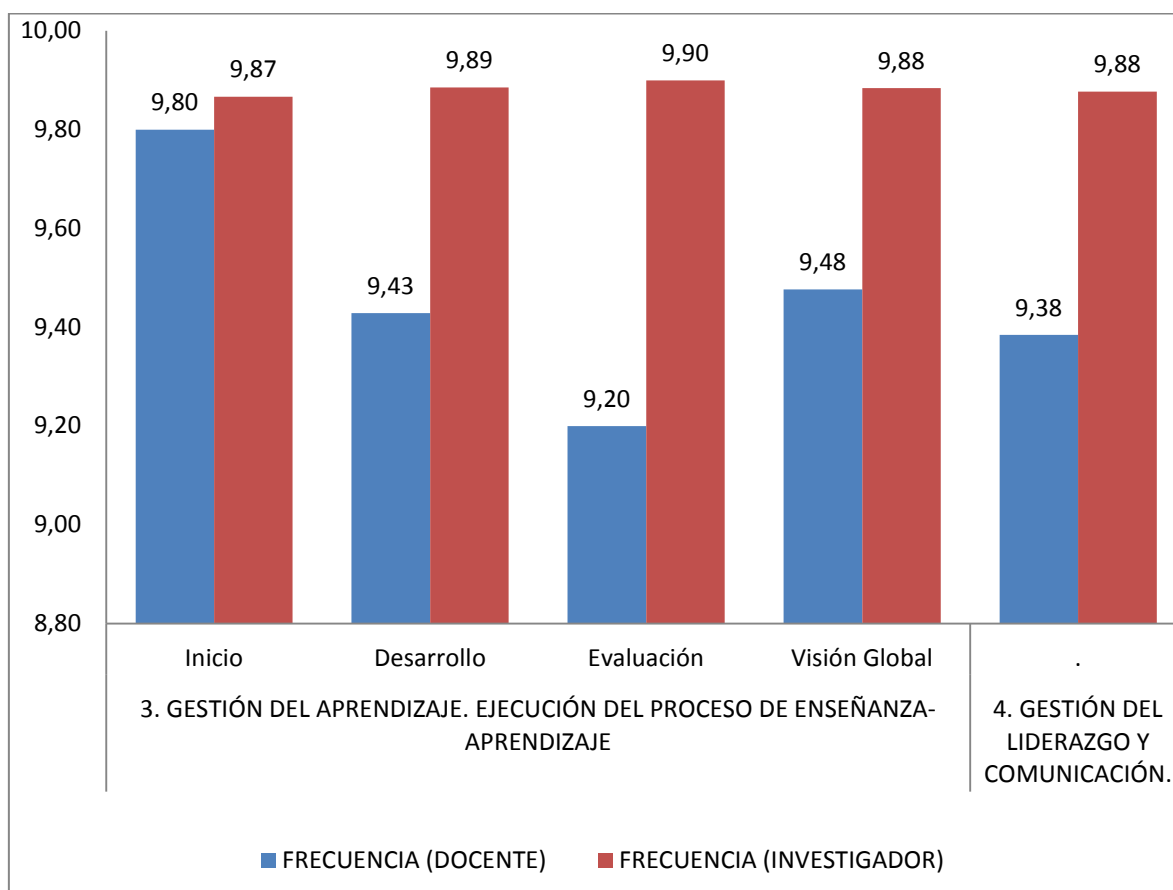


Figura 26. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio "La Dolorosa"

Comparando los resultados obtenidos por la aplicación de los cuestionarios de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes, se concluye que éstos son satisfactorios, los docentes de la institución educativa responden a los planteamientos de la Nueva Reforma Educativa, aunque es necesario subrayar las diferencias existentes entre las etapas de la gestión del aprendizaje y la ejecución del proceso enseñanza – aprendizaje, para determinar que la evaluación requiere mayor atención en la promoción de los procesos educativos.

Pese a que los porcentajes de diferencia son mínimos, no se debe desestimar ningún aspecto, lo mismo se puede decir en relación al liderazgo y comunicación, como ya se ha explicado en los análisis precedentes.

3.6. Desempeño profesional del docente (análisis global)

Tabla 27. Desempeño profesional del docente

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,63	9,68	9,63
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,63	9,68	9,57
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,74	9,84	9,80
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,48	9,59	9,07
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,38	9,57	9,34

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio “La Dolorosa”

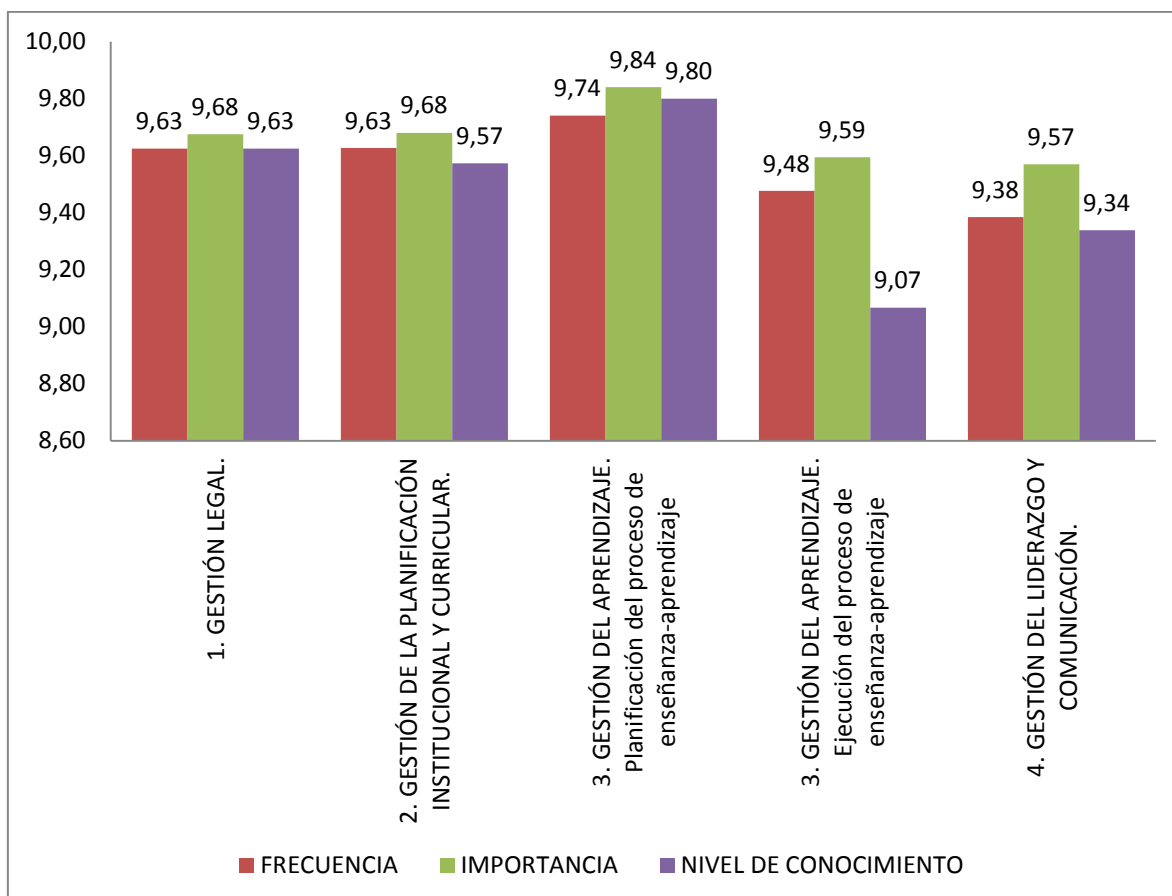


Figura: 27. Desempeño profesional del docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente aplicado en el colegio "La Dolorosa"

Desde el análisis global sobre los resultados de desempeño profesional del docente, en los ámbitos de la gestión: legal, de planificación institucional y curricular, del aprendizaje. Planificación y ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje y del liderazgo y comunicación, se determina que son resultados satisfactorios con una frecuencia mayor al 9,8, que revelan la gran capacidad de autoanálisis y autocrítica del docente evaluado, así como su potencial de desarrollo en vías de mejorar su profesionalismo, sin embargo, es preciso subrayar que el ámbito de la ejecución del proceso de enseñanza – aprendizaje, logra una frecuencia de 9,7, puntuación que ayuda a descubrir una realidad que hay que afrontar, porque evaluar el desempeño del docente, significa asumir un nuevo estilo de reflexión que le permita en primer lugar avanzar en su preparación y mejorar su accionar. De acuerdo con Carcelén Reluz C. 2012, (p.20), quien afirma: "La práctica docente es como un largo viaje o trayecto que se detiene a contemplar la vida en las aulas, la organización de los centros, la dinámica de la comunidad educativa y la cultura profesional del profesorado". En definitiva, la evaluación al docente beneficia el perfeccionamiento de su labor profesional como especialista en el área educativa.

CONCLUSIONES

- Los niveles de frecuencia, importancia y nivel de conocimiento han alcanzado un promedio superior al 9,5 (95%) que representa un nivel satisfactorio en el ámbito de desempeño profesional de la gestión legal; por lo tanto, se deduce que los docentes de la Institución educativa conocen y aplican la LOEI y el Código de la Niñez y la Adolescencia.
- El desempeño profesional en la elaboración del PEI y del Micro currículo basados en los lineamientos de la actualización de la Nueva Reforma educativa es activo, pues los niveles de frecuencia, importancia y nivel de conocimiento están entre los promedios de 9,57 y 9,68.
- En cuanto al desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador se ejecutan todos los procesos de enseñanza aprendizaje. Sin embargo, en lo referente a la evaluación fuera del aula, se presenta mayor diferencia entre las dos percepciones (porcentajes: 80% y 99%), debido a que la infraestructura no es propicia para el desarrollo de actividades externas.
- En lo referente al ámbito del liderazgo y comunicación, los promedios de las diferentes etapas presentan una mínima diferencia entre los resultados del cuestionario de autoevaluación del desempeño docente y del registro de observación de las actividades docentes, lo que demuestra que se aplican los lineamientos establecidos por la autoridad de educación (promedios de 9,38 y 9,88).
- En cuanto al desempeño profesional del docente dentro de la Institución hay un trabajo conjunto a través de una comunicación asertiva, ejerciendo un liderazgo positivo y promoviendo nuevos líderes. Sin embargo, queda trabajo por hacer en lo que respecta a la cooperación interinstitucional gubernamental y no gubernamental con el objetivo de elevar los estándares de educación.

RECOMENDACIONES

- Los docentes de la institución educativa deben incluir los objetivos estratégicos del Plan Decenal de Educación para consolidar la Reforma educativa.
- Mejorar la planificación micro curricular que advierte debilidades en su aplicación, así lo verifican los resultados del cuestionario de autoevaluación y el registro de observación de las prácticas docentes, a través de talleres dirigidos a los docentes de la institución. .
- Reforzar el uso de las estrategias metodológicas y la evaluación práctica fuera del aula, según los resultados del registro de observación de las actividades docentes, gestionando el uso de espacios adecuados para las diferentes actividades, según el requerimiento de las áreas de estudio.
- Observar las innovaciones y reformas que plantee la máxima autoridad educativa, vinculando los actores educativos.
- Incorporar las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para optimizar la convivencia institucional, por parte de las autoridades de la institución.

BIBLIOGRAFÍA

1. Castillo, S y Polanco, L. (2005), Enseña a estudiar... aprende a aprender, Madrid España. Graf. Ilustres
2. Enciclopedia de la psicología
3. Montenegro Aldana, I (2003) Evaluación del desempeño docente
4. Mouch, L y Galicial, E. (2010) Administración y Planeación de instituciones educativas, México Editorial Trillas
5. Ministerio de Educación y Cultura. (2006). Plan Decenal de Educación. Recuperado el 12 de 06 de 2014, de UNICEF:
http://www.unicef.org/ecuador/nacionalidades_y_pueblos_indigenas_web_Parte3.pdf
.
6. Pintrich, P y Schunk, D. (2006) Motivación en contextos educativos; teoría, investigación y aplicaciones. España.
7. Romero Santander, C (2008). Gerencia y Calidad de la educación
8. Sánchez, O. T. (2008) Planificación estratégica aplicada a la educación, CADEU, Corporación para el desarrollo de la investigación universitaria
9. Skinner. (1985) Psicología de la educación, España, Martínez Roca editorial.
10. Vázquez, F. (2006) Modernas estrategias para la enseñanza, México, Euroméxico

PROPUESTA

Dentro del análisis investigativo se ha podido determinar aspectos de relevante importancia; existe falta de inclusión de algunos objetivos del Plan Decenal de Educación, debido a que algunos docentes no aplican las normas que el Ministerio de Educación exige sin excepción, lo cual ha limitado que la institución educativa se desarrolle equilibradamente.

De igual manera, no existe la participación responsable de todos los miembros de la institución, en la elaboración de Plan de Gestión de Riesgos, porque no se da el conocimiento y el apoyo de organismos especializados para que preparen al personal y se solucione las necesidades emergentes.

Dentro del sistema de aplicación del currículo se determina que se debe cumplir principalmente con proyectos educativos que vayan orientados a solucionar los conflictos que nacen en el proceso educativo.

Los más indicados para proponer diseños de proyectos con fines educativos, son los docentes, quienes constantemente comparten experiencias con los estudiantes y por ende conocen la realidad de las necesidades prioritarias en la educación.

Así mismo, es indispensable la utilización de estrategias metodológicas para no centrarnos únicamente en la enseñanza en el aula, buscar nuevos mecanismos que se puedan aplicar en diferentes sectores, por ejemplo: tener contacto directo con el tema analizado en la clase mediante la experimentación presencial con los actores involucrados.

Finalmente, puedo manifestar que debido a la falta de apoyo de los diferentes organismos gubernamentales no se ha podido solucionar necesidades básicas e importantes que tienen las instituciones educativas, lo cual limita el normal desarrollo en la formación de los futuros profesionales.

ESTRATEGIA

ÁMBITO	LEGAL <input type="checkbox"/> PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR <input checked="" type="checkbox"/> APRENDIZAJE <input type="checkbox"/> LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN <input type="checkbox"/>		
➤ PROBLEMA IDENTIFICADO:			
De los resultados obtenidos en la investigación, la falta de aplicación del currículo, es determinante en las limitaciones dadas en el proceso de enseñanza – aprendizaje.			
➤ NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:			
Jornada de Innovación en los conocimientos de planificación curricular “Céntrate en el conocimiento y aplica el currículo”			
➤ OBJETIVO:			
Involucrar a los docentes de la institución educativa “La Dolorosa” en la elaboración de proyectos innovadores sobre planificación curricular en las diferentes áreas, para el año lectivo 2014 - 2015.			
ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTO	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Actividad 1:</p> <p>Reunión con las autoridades de la institución para hacerles conocer la propuesta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Socializar y solicitar la autorización para la ejecución de la presente estrategia. - Elaboración de un cronograma y delegación de funciones entre el personal administrativo y de apoyo, para la preparación de las reuniones de trabajo, en lo referente a logística. 	<p><u>Humanos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Autoridades - Administrativos - Personal de apoyo <p><u>Materiales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Local debidamente equipado. - Solicitudes dirigidas al Ministerio de Educación - Circulares dirigidas a los docentes 	<ul style="list-style-type: none"> - Suscripción de acuerdo para la ejecución de la estrategia. - Las autoridades conocen la propuesta.
<p>Actividad 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inauguración de la jornada - Analizar el contenido del currículo nacional por áreas para su aplicación en conformidad a lo establecido. 	<p><u>Día 1</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Saludo, ambientación y motivación de acuerdo a los requerimientos de la reunión de parte del coordinador del equipo y de los delegados del Ministerio de educación. - Las autoridades del plantel dividen a los 	<p><u>Humanos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Delegado del Ministerio de Educación - Autoridades - Docentes - Administrativos - Personal de apoyo 	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de asistencia de las autoridades y docentes - Instaurar la autoevaluación permanente a los docentes de la

<p>- Diagnóstico sobre la aplicabilidad del currículo nacional.</p>	<p>docentes para formar grupos de trabajo, nombrar coordinador y secretario de acuerdo al Área y nivel al que pertenecen, para se establezcan diálogos en donde se detecten las dificultades en la aplicación de la planificación curricular.</p>	<p><u>Materiales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Material de oficina - Marcadores - Computadora - Cámara de fotos - Imprevistos 	<p>institución, por parte de las autoridades, padres de familia y estudiantes en cada quimestre.</p>
<p>Actividad 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Crear momentos de consenso, donde el docente pueda exponer estrategias metodológicas acordes al área de estudio. 	<p><u>Día 2</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Saludo, ambientación y motivación de acuerdo a los requerimientos de la reunión de parte del coordinador del equipo y de los delegados del Ministerio de educación - Una vez identificadas las dificultades de planificación curricular, por parte de los docentes, se forman estratégicamente grupos de trabajo, para involucrarlos en la búsqueda de solución a los problemas encontrados - Ubicar espacios adecuados, donde se pueda intercambiar criterios en base a los contenidos del currículo. - Proveer el material necesario a los docentes, con el fin que se incluyan en las posibles soluciones a las falencias existentes. 	<p><u>Humano:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Delegado del Ministerio de Educación - Autoridades - Docentes - Administrativos - Personal de apoyo <p><u>Materiales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Material de oficina - Marcadores - Computadora - Cámara de fotos - Imprevistos 	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de asistencia de autoridades y docentes

<p>Actividad 4:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de una guía práctica de planificación curricular por áreas y niveles educativos 	<p><u>Día 3</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Realización de foro para extraer conclusiones de la temática tratada - El secretario del grupo de trabajo será el encargado de recopilar y redactar las diferentes alternativas de solución propuestas por los docentes a cada problema identificado. - Una vez elaborada la mencionada guía será digitalizada en un Cd. 	<p><u>Humano:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Delegado del Ministerio de Educación - Autoridades - Docentes - Administrativos - Personal de apoyo <p><u>Materiales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Material de oficina - Marcadores - Computadora - Cámara de fotos - Imprevistos 	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de asistencia de autoridades y docentes - Digitalizar guías
<p>Actividad 5: Clausura del evento</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Socialización con todos los participantes de la jornada - Entrega de cd y diplomas 	<p><u>Humano:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Delegado del Ministerio de Educación - Autoridades - Docentes - Administrativos - Personal de apoyo <p><u>Materiales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Diplomas - Cd - Computadora - Cámara de fotos - Imprevistos 	<ul style="list-style-type: none"> - Entrega de diplomas - Entrega de cd.
<p>BIBLIOGRAFIA:</p>			
<p>Ministerio de Educación y Cultura. (2006). <i>Plan Decenal de Educación</i>. Recuperado el 12 de 06 de 2014, de UNICEF: http://www.unicef.org/ecuador/nacionalidades_y_pueblos_indigenas_web_Parte3.pdf</p>			

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.

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



Reforzado.
16-20 se realiza
los préstamos de
Asociación



**ANEXO 8. CARTA DE ENTREGA-RECEPCIÓN DEL INFORME DE LOS
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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

ANEXO 3



ANEXOS

ANEXO 4. CUESTIONARIO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO:**

- Nombre de la Institución:
- Tipo de Institución:

Pública	Municipal	Particular	Fiscomisional
---------	-----------	------------	---------------
- Ubicación geográfica:

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

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

- Sexo F () M () 2. Edad () años 3. Años de experiencia docente ()
- Posee título relacionado con la docencia. SI () NO ()
- Nivel de estudio:

Bachiller	Profesor	Tercer nivel	Cuarto nivel
-----------	----------	--------------	--------------
- Nivel de Educación en el que trabaja:

Inicial	Básica	Bachillerato	Básica y Bachillerato
---------	--------	--------------	-----------------------
- Modalidad de trabajo:

Presencial	Semipresencial	Distancia
------------	----------------	-----------
- Relación laboral:

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

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

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

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



AMBITOS	Nº DEL ÍTEM	INDICADORES	Frecuencia	Importancia	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. <small>Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje</small>	3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos científicos del área que enseña.			
	3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina que imparte en la planificación de la clase.			
	3.3	Fundamenta su práctica docente en principios pedagógicos y didácticos.			
	3.4	Realiza procesos de investigación educativa para fortalecer su práctica docente.			
	3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular para construir su planificación de clase.			
	3.6	Planifica las actividades considerando los ejes transversales del Currículo Nacional.			
	3.7	Elabora el plan de clase tomando en cuenta el Plan Anual de Asignatura (PAA).			
	3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos: objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos e indicadores de evaluación.			
	3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje que permitan la participación permanente de los estudiantes.			
	3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos adecuados para el desarrollo de la destreza con criterio de desempeño.			



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

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO 5. REGISTRO DE OBSERVACIÓN AL PROCESO DIDÁCTICO PEDAGÓGICO DEL DOCENTE

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:			
Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

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

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

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

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

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

ANEXO 4



Colegio: La Dolorosa





Dr. Victoriano Granda



Lic. Nelson Castillo



Dr. Henry Medina



Lic. Gerardo Chocho



Hna. Teresa Guevara - sdb