



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 Segundo Año de Bachillerato Unificado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz”, de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua, en el año lectivo 2013-2014

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

AUTORA: Vargas Culqui, Alba Elizabeth

DIRECTOR: Chamba Toledo, Marlon Antonio, MSc.

CENTRO UNIVERSITARIO AMBATO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister

Marlon Chamba Toledo

DIRECTOR DE TESIS DE GRADO

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación Desempeño docente en el proceso de enseñanza. Estudio realizado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz, provincia de Tungurahua, cantón Ambato, año lectivo 2013-2014, realizado por Vargas Culqui Alba Elizabeth ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto de aprueba la presentación del mismo.

Loja, Julio del 2014

MSc. Marlon Chamba

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Vargas Culqui Alba Elizabeth declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. “Estudio realizado en Segundo Año de Bachillerato Unificado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz”, de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua, en el año lectivo 2013-2014, de la titulación de Ciencias de la Educación, siendo el MSc. Marlon Antonio Chamba Toledo tutor del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos, y resultados vertidos en el presente trabajo de 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 “Formar parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajo científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

Autora: Alba Elizabeth Vargas Culqui

Cédula: 180399925 - 7

DEDICATORIA

El presente trabajo, fruto de mi esfuerzo, lo dedico a DIOS; a mis Padres y hermanos que son pilar de mi vida, quienes han sido el apoyo incondicional durante mi formación profesional; y a mi querida Congregación que con su confianza y generosidad me ha permitido formarme de manera religiosa profesional para cumplir mis anhelos y ser propiciadora de los valores éticos y morales en la sociedad.

AGRADECIMIENTO

Un profundo agradecimiento a Dios por haberme donado la vida ,el don de mi Vocación y la capacidad de responder y cumplir con los propósitos y metas de mi vida, hoy por culminar mi carrera. Actualmente, con ello a mis Padres que son la fuerza que animan mi vida.

De una manera especial quiero agradecer a mi Congregación Religiosa por su preocupación en mi formación cristiana, religiosa, profesional y que con su generosidad y confianza me han enseñado a caminar por los senderos de la Verdad.

También agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja, a la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz, por las enseñanzas impartidas para el avance de mi vida profesional; además al director del presente trabajo, por orientarme en el desarrollo del mismo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	I
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
RESUMEN	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	7
1. 1 Desempeño docente.....	10
1.1.1. Definiciones de desempeño docente	10
1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente	11
1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente.....	12
1.1.2.2. Motivación	15
1.1.2.3. Relación profesor estudiante.....	17
1.1.2.4. Relación Familia Escuela	19
1.1.2.5. Organización Institucional.....	21
1.1.2.6. Políticas Educativas.....	24
1.1.3. Características del desempeño docente	27
1.1.4. Desafíos del desempeño docente	29
1.1.4.1. Desarrollo profesional.....	30
1.1.4.2. Relación Familia-Escuela-Comunidad.....	31
1.1.4.3. Fundamentación de la práctica docente.....	31
1. 2 Gestión Educativa.....	32
1.2.1. Definiciones:.....	32
1.2.2. Características de la Gestión.....	34
1.2.3. Tipos de Gestión	35
1.2.4. Ámbitos de gestión docente	36
1.2.4.1. Ámbitos de la gestión legal.....	37
1.2.4.2. Ámbito de la gestión del Aprendizaje	38
1.2.4.3. Ámbito de la gestión de planificación	39
1.2.4.4. Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación	40
1. 3 Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente.....	41
1.3.1. Definiciones de Estrategias	42

1.3.2. Tipos de Estrategias	43
1.3.2.1. En la Gestión Legal.....	46
1.3.2.2. En la gestión de la planificación Institucional y Curricular	47
1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje	48
1.3.2.4. En la gestión de liderazgo y la comunicación	49
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	50
2. 1 Diseño de investigación	51
2. 2 Contexto	52
2. 3 Participantes	54
2. 4 Métodos, Técnicas e instrumentos de investigación.....	55
2.4.1. Métodos.....	55
2.4.2. Técnicas	55
2.4.3. Instrumentos	56
2. 5 Recursos	57
2.5.1. Talento Humano	57
2.5.2. Institucionales	57
2.5.3. Materiales.....	57
2.5.4. Económicos.....	58
2. 6 Procedimiento	58
CAPÍTULO III. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	59
3. 1 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	60
3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal.....	61
3.1.2. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente.....	62
3.1.3. Nivel de conocimiento que tiene le docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente.....	64
3. 2 Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.	65
3.2.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.	66
3.2.2. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.	67
3.2.3. Nivel de conocimientos que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.....	69
3. 3 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión	70
3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.....	70
3.3.1.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso	71
3.3.1.2. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso	72
3.3.1.3. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso.....	74

3.3.2. Ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.....	75
3.3.2.1. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje.	76
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	77
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.....	78
3.3.2.4. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL	80
3.3.2.5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	81
3.3.2.6. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO...	82
3.3.2.7. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN	84
3.3.2.8. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL	85
3.3.2.9. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje INICIO.....	86
3.3.2.10. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje DESARROLLO.....	87
3.3.2.11. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje EVALUACIÓN	88
3.3.2.12. Nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión del aprendizaje desde la percepción del docente, sección ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje VISIÓN GLOBAL.....	90
3.3.2.13. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.....	91
3. 4 Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.	93
3.4.1. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del docente y la observación del investigador	94
3.4.2. Desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación (Análisis Global)	96
3.4.3. Nivel de conocimientos que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño.	97

3. 5 Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.	98
3. 6 Desempeño profesional del docente (Análisis global)	100
CONCLUSIONES	103
RECOMENDACIONES.....	104
Bibliografía.....	106
Propuesta.....	110

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 presente trabajo investigativo está dirigido a la gestión del desempeño docente de la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz, provincia de Tungurahua, cantón Ambato, durante el período 2013-2014 y su influencia en el proceso enseñanza-aprendizaje en el campo educativo, a partir del estudio de normas de legislación educativa por parte de sus actores, tomando en cuenta la necesidad de dosificar conocimientos teóricos y llevarlos a la práctica; gracias a la disponibilidad y facilidad de manejo de folletos, recursos, materiales en nuestro medio educativo y emitidos por la el Ministerio de Educación y Cultura.

Se obtuvo una muestra de 5 profesores. Se aplicó como técnicas de investigación las encuestas, a través de instrumentos (cuestionarios), proporcionados por la Universidad Particular de Loja. La información se construye mediante observación y diálogo con 40 estudiantes, 4 autoridades y 5 padres de familia, a partir de los resultados obtenidos se construyeron cuadros y gráficos estadísticos. Como conclusión general es interesante resaltar que este planteamiento supone un cambio profundo no solamente sobre la cuestión de que, para que enseñar, sino también de cómo enseñar.

A través de un buen desempeño del docente, los estudiantes dejan de ser pasivos, mero receptores de información para transformarse en seres activos, implicados vivencialmente en los contenidos y actividades.

Palabras Claves: Desempeño docente, gestión legal, proceso enseñanza aprendizaje, currículo, liderazgo, comunicación.

ABSTRACT

This research involves the education performance managing Rodriguez Albornoz Educational Unit, it is located in Tungurahua Province, Ambato's borough, during 2013-2014 period and it also consider teaching-learning process influence on the education, it can be done through studying laws and standards of educational legislation by education stakeholders considering theoretical knowledge and practicing them. The investigation was viable based on brochures, resources and materials availability in our educational environment; some of these were issued by Education and Culture Ministry of Ecuador.

As of population, it was obtained a 5 teachers sample. Applying polls; through questionnaires, as an investigation's technical provided by Loja Private University, was possible obtaining accurate data within research's field, after that data is analyzed and tabulated in order to obtain statistics information.

Information about teachers' research was through observation and dialogue with 40 students, 4 school authorities and 5 students' parents. The results obtained in the teachers' professional development reflect on the scale averaged good yield.

Through teachers' improvement performance, students stops being passive (only information receptors), to become active beings existentially involved in the content and activities.

Keywords: Educational Performance, Legal Management, Teaching-Learning Process, Curriculum, Leadership, Communication.

INTRODUCCIÓN

El sistema educativo que tenemos en cierta manera, está equivocada al seguir funcionando como si la clave de la enseñanza estuviera en los contenidos, y como si el éxito del sistema se midiera por la cantidad de contenidos transmitidos; esta es y ha sido una fuente de sustracción tanto para los docentes como para los estudiantes, pues los contenidos se olvidan el mismo día de su enseñanza, la información retenida jamás llega a usarse.

Ha empezado una nueva era de la educación ecuatoriana, con la política vigente en la constitución, abolir este viejo esquema de aprendizajes tradicionalista y conductista, y, usar el constructivismo; la clave de una y otra manera está en la preparación del desempeño del docente, el uso de nuevas técnicas, estrategias pedagógicas y metodológicas, para conseguir una alta competencia de aprendizaje en los estudiantes.

El presente trabajo de investigación, permitió conocer y vivenciar de cerca la problemática del desempeño del docente en la Unidad educativa Rodríguez Albornoz, provincia de Tungurahua, cantón Ambato en el proceso de enseñanza-aprendizaje, dentro del campo educativo, gracias a la Universidad Técnica Particular de Loja en realizar el estudio de la titulación de Ciencias de la Educación, desarrollando la investigación a nivel nacional.

Además nos ayudó a obtener datos de la institución dentro del proceso enseñanza-aprendizaje de una forma cualitativa y constructivista, recurso muy esencial del desempeño profesional en el trabajo pedagógico del docente, para lograr en los estudiantes una educación efectiva y eficiente con un aprendizaje significativo.

Para el desarrollo del presente trabajo investigativo se buscaron antecedentes en las bibliotecas de las universidades, institutos pedagógicos-tecnológicos y páginas web, a nivel local, regional, nacional e internacional. Después de revisar la literatura se pudo constatar que existen numerosos estudios relacionados con el tema, entre los más relevantes se especifican a continuación.

JARAMILLO, M. (2012) "Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del colegio nacional femenino Rafael Chico Peñaherrera, parroquia Girón, cantón Girón, provincia del Azuay, en educación general básica y bachillerato, durante el año académico 2011-2012", cuyo objetivo general es investigar el marco teórico conceptual

sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, concluyendo:

La evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo aplicada en el colegio seleccionado, es efectiva para determinar las buenas prácticas pedagógicas en el aula, pero no se logra identificar a los docentes que consigan que sus estudiantes aprendan; por lo tanto es necesario que se incorporen nuevos instrumentos de evaluación que consideren la evolución de los aprendizajes de los estudiantes del colegio nacional Técnico Femenino “Rafael Chico Peñaherrera”

SALGADO, T. (2009) “ INNOVACIÓN DIDÁCTICA COMO EXPERIENCIA EDUCATIVA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN, EN LA ESCUELA FIXCAL MIXTA: FEDERICO GARCÍA LORCA, PROVINCIA DE PICHINCHA, CANTÓN QUITO, DE LA CIUDAD DE QUITO, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2008-2009”, cuyo objetivo general es conocer los principios, normas, recursos y procedimientos específicos, por los docentes para la formación y desarrollo instructivo-formativo de los estudiantes a través de la innovación didáctica, concluyendo:

En el proceso de inter-aprendizaje el estudio de los contenidos mediante la aplicación de la Didáctica, facilita su comprensión, permite el desarrollo de la creatividad, imaginación e investigación.

DE LA CRUZ, M. (2011) “EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA “CARLOS ESPINOSA LARREA”, DEL CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA”, cuyo objetivo general es evaluar el desempeño de los docentes del centro de educación básica general Carlos Espinosa Larrea, para identificar fortalezas y debilidades en la institución y generar un plan de mejoras, concluyendo:

Existe entropía comunicacional (docente-estudiante) puesto que el docente no acepta sugerencias, criterios, opiniones, de los estudiantes.

En calidad de docente y conocedora de la institución educativa es factible e importante el desarrollo del trabajo de investigación en función del desempeño docente en el proceso enseñanza-aprendizaje. “Estudio en centros educativos del país”, debido a que la investigadora cuenta con la preparación necesaria, con la autorización de los directivos y la

colaboración de los profesores que garantizan la efectividad de las acciones y la valoración crítica de los resultados que se obtengan, para mejorar el proceso educativo.

Existen muchos elementos que ayudarían determinar el desempeño docente como: métodos, técnicas, estrategias, liderazgo y comunicación, normas, leyes educativas, para tener la posibilidad de contextualizar el problema y tener propuestas concretas. Con esta factibilidad, a través de la investigación se determinó:

- El desempeño de los docentes de la Unidad educativa Rodríguez Albornoz, provincia de Tungurahua, cantón Ambato,
- La fundamentación teórica de los docentes en las diferentes actividades en sus funciones.
- El nivel de conocimientos que poseen los docentes en los diferentes ámbitos de actividades escolares.
- Un plan de mejoramiento como estrategia didáctica de un ámbito problemático de la gestión del docente.

Nuestro trabajo investigativo enfocó la preparación en el desempeño, estrategias, procedimientos, habilidades, destrezas, participación, que deben poseer los profesionales de la educación, para que los estudiantes alcancen el desarrollo, los logros y aprendizajes deseados en los distintos momentos y periodos de la trayectoria escolar.

En el capítulo I se aborda la fundamentación teórica como una respuesta a los antecedentes del problema detectado, donde se estudian las variables de la investigación: gestión del desempeño docente, la gestión educativa, estrategias dentro del proceso educativo, así como también la gestión del liderazgo y comunicación.

En el capítulo II, en el diseño de la investigación se establece la metodología a seguir y la modalidad del proyecto, se realiza la descripción de la población y se define la muestra, se determinan las técnicas e instrumentos para la recolección de datos y el procedimiento de la investigación, y se plantean los criterios fundamentales y básicos para elaborar la propuesta.

En el capítulo III se presenta el procesamiento de datos, análisis e interpretación de los resultados obtenidos. La información conseguida ha sido procesada estadísticamente y presentada mediante cuadros de doble entrada y gráficos circulares. El análisis cualitativo busca relacionar el problema y el marco teórico con las variables de la investigación.

En el capítulo IV se plantean conclusiones, las mismas que establecen una síntesis de los resultados más importantes de la investigación. Dichas conclusiones se relacionan con el problema, los objetivos, el marco teórico y las variables en estudio, y permiten hacer algunas recomendaciones prácticas que ayudan a la solución del problema.

En el capítulo V, se desarrolla la propuesta de solución al problema de investigación, que en este caso, es Plan de capacitación para el mejoramiento del desempeño docente en el proceso enseñanza-aprendizaje en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz, del cantón Ambato, provincia de Tungurahua y sus respectivos anexos.

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

Todo docente en su labor educativa para un desempeño eficaz, efectivo y sistemático debe tener dominio de conocimientos en el campo de la Pedagogía. El propósito de ésta parte inicial es hacer una reflexión acerca de sus actitudes pedagógicas, y la integración de sus participantes por medio de las estrategias propuestas entre la educación, el maestro y la institución.

Pedagogía, no era palabra de una ciencia; se usaba sólo como denominación de un trabajo: el pedagogo que consistía en la guía del niño. Proviene del griego antiguo (paidagogós), el esclavo que traía y llevaba niños a la escuela. De las raíces “paidos” que es niño y “gogía” que es llevar o conducir. (Celi A., 2012).

Por lo tanto Pedagogía significaba llevar o conducir al niño a la escuela. En el siglo XVIII como resultado del progreso humano el verbo “gogía” toma el significado “apoyo, personal, vivencial”. Entonces la Pedagogía es considerada como el arte o la ciencia de enseñar. Actualmente la Pedagogía ha evolucionado aceleradamente, no es la ciencia que se ocupa de la enseñanza, esto es tarea de otra ciencia pedagógica llamada Didáctica.

El fundamento pedagógico del maestro es la apertura de la construcción de aprendizajes, basado en la proyección del desarrollo de destrezas, organización e integridad de los saberes, mediante la evolución de las ciencias humanas. Para reforzar lo mencionado es importante apoyarse en el criterio de (Flórez R., 1996), quien menciona: “...la Pedagogía es la disciplina que organiza el proceso educativo de toda persona, en los aspectos psicológico, físico e intelectual tomando en cuenta los aspectos culturales de la sociedad en general”. (p. 234)

En la actualidad se asume que se debe formar a los estudiantes bajo la perspectiva paradigma constructivista, Pedagogía Nueva (Dewey, 1950; Piaget, 1970; Vigotsky, 1978) con el firme propósito de lograr individuos con capacidad de un pensamiento crítico, analítico, y socio cognitivos.

Es muy común escuchar a estudiantes decir: “qué difícil es estudiar”, o en otras ocasiones reconozcan que son malos para explorar sus conocimientos. Es por esto clave que el docente tenga conocimientos amplios de Pedagogía y pueda aplicar en su labor educativa; la competencia profesional incluye también conocimientos sobre Psicología, Didáctica. Al respecto (ORDOÑEZ, 2011) manifiesta:

...La Pedagogía como una disciplina que se mueve entre la teoría sustentada y la práctica; una disciplina que debe usar la primera para crear formas de mejorar la efectividad de la segunda en el aprendizaje de las personas, por medio de la experiencia, la observación sistemática y la investigación. (p.135).

Por tanto, no es suficiente saber leer, escribir y hacer cuentas, es necesario que los estudiantes puedan expresar oralmente y por escrito, transformándose en seres analíticos, reflexivos, sobre temas contemporáneos y puedan aplicar los conocimientos aprendidos en la resolución de problemas de la sociedad en la vida real.

La educación actual exige a que todas las instituciones educativas del país y especialmente a las técnicas, practiquen la propuesta de la escuela activa y el desafío que ésta representa. Los conocimientos adquiridos en el área educativa sean un apoyo y no se conviertan en un vacío en sus profesiones, el docente debe hacer uso de la metodología operativa más idónea en el proceso, con el fin de establecer una metodología activa, donde la ganancia no sólo es la enseñanza-aprendizaje de conocimientos, sino la instrucción de habilidades heurísticas para resolver problemas aplicados a la vida cotidiana, y el mejoramiento de los procesos meta-cognitivos de los estudiantes. Al respecto (March, 2006) dice:

Cuestionamiento del modo de concebir la relación teoría práctica, buscando espacios curriculares de integración y, metodologías de aprendizaje y enseñanza, que propicien un acercamiento a la realidad profesional como vía para conseguir un aprendizaje significativo, profundo y constructivo, que les permita seguir aprendiendo, de manera permanente, por que habrían adquirido las estructuras mentales necesarias para afrontar nuevos y complejos problemas. (p.39)

Esto es, que los conocimientos teóricos se fundamenten con los prácticos para que el docente pueda obtener un aprendizaje significativo en el estudiante, tratando con esto de relacionar la nueva información con la ya posee y, y que funcione como un punto de conexión, entre lo abstracto y lo real, por lo que es muy necesario utilizar procedimientos y técnicas adecuadas, y que estén de acorde con los desempeños auténticos de los docentes.

Dentro del proceso educativo el docente es la pieza clave, el estudiante es el protagonista. El estudiante está lleno de inquietudes, posibilidades, pero el encargado de mostrar el camino es el educador. Como fundamento del activismo, se encuentran los intereses del

educando, que se opone al método tradicionalista.(Perelló, 1995), manifiesta: “Los escritores de las nuevas orientaciones y experiencias educativas acusan verbalmente a la escuela tradicionalista”. (p.187)

Podemos, por tanto, abordar la figura del profesor desde diferentes ámbitos: como guía, orientador, ayuda..., de acuerdo con las competencias que necesitará, como persona, como agente activo y no pasivo. A continuación con criterio de síntesis, se realiza una visión comparativa:

MÉTODO TRADICIONALISTA (pasivo)

- Exposición
- Exposición del maestro
- Sujetos a la comprensión
- Pregunta el profesor
- Actividades: docente

MÉTODO OPERATIVO(Activo)

- Coloquio
- Exposición del alumno
- Libertad de comprensión.
- Pregunta el alumno
- Actividades: estudiante

1. 1 Desempeño docente

1.1.1. Definiciones de desempeño docente

Dentro de lo educativo, desde el punto de vista pedagógico los docentes tienen la responsabilidad de procesar la información de manera que los estudiantes logren un aprendizaje con desarrollo integral. Cada docente tiene un modelo de enseñanza que lo adquiere de experiencias vividas, vistas o imitadas, a través del tiempo y los aplica en su labor cotidiana, y que además depende de su formación académica.(Estrada, 2012), manifiesta “El Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal”.

El desempeño del docente es una de las funciones más valiosa del trabajo educativo, que se lleva a cabo en el desarrollo de los procesos de formación: científico-técnica y humanística de profesionales, cuyo objetivo es proyectar para la enseñanza y la práctica de valores aplicados en la resolución de problemas cotidianos surgidos de la realidad, dependiendo en gran medida del grado de conocimientos adquiridos en su formación académica cultural y pedagógica.

Y preparar a niños, jóvenes para ser libres, para sentir, pensar, elegir, decidir y actuar que le hará avanzar por el camino de la mejora personal. Ya que el camino erróneo en la preparación del moldeable sujeto no es permitido, mientras transcurre el tiempo.

Según el diccionario ideológico de la lengua española (1998), desempeñarse significa: “cumplir con una responsabilidad, hacer aquello, que no está obligado a hacer”; “Ser hábil, diestro en su trabajo, oficio o profesión”.

De manera que, el desempeño o la forma como se cumple con la responsabilidad en el trabajo, involucra de manera interrelacionada las actitudes, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizadas en cada una de las persona e influyen en la manera como actúa en su contexto, afronta de manera efectiva sus retos cotidianos e incide en la calidad global de la tarea. Puesto que las actitudes, valores, saberes y habilidades no se transfieren, sino que se construyen, se asimilan y desarrollan, cada persona puede proponerse el mejoramiento de su desempeño y el logro de niveles cada vez más altos.

(ORDOÑEZ, 2011), resume las características del desempeño del docente como un concepto pedagógico “definiéndolo como el que se construye para el aprendizaje de grupos de estudiantes desde los contextos reales de la vida cotidiana y los de las diferentes disciplinas.”

Indica que el docente debe estar preparado para resolver problemas de la vida real y afrontar a modos de pensar de las personas comunes con conocimientos en la vida diaria, así como también de especialistas de diferentes tipos que utilizan su conocimiento igualmente en el mundo real.

1.1.2. Factores que influyen en el desempeño docente

Desde el punto personal existen diversos factores que influyen en el desempeño de los profesores: las etapas vitales, las relaciones familiares, los incidentes críticos positivos, las crisis, las disposiciones individuales, entre otros. (Feixas M. , 2004), señala a través de Burke (1987) existen dos grandes dimensiones, la personal y la organizativa, que afectan al ciclo vital y profesional de los docentes. El entorno organizativo, por otro lado, influye en la carrera profesional a través de las regulaciones de la profesión, los estilos de gestión, la Administración pública, las expectativas sociales, las organizaciones profesionales y los sindicatos. Lo representa de la siguiente manera:

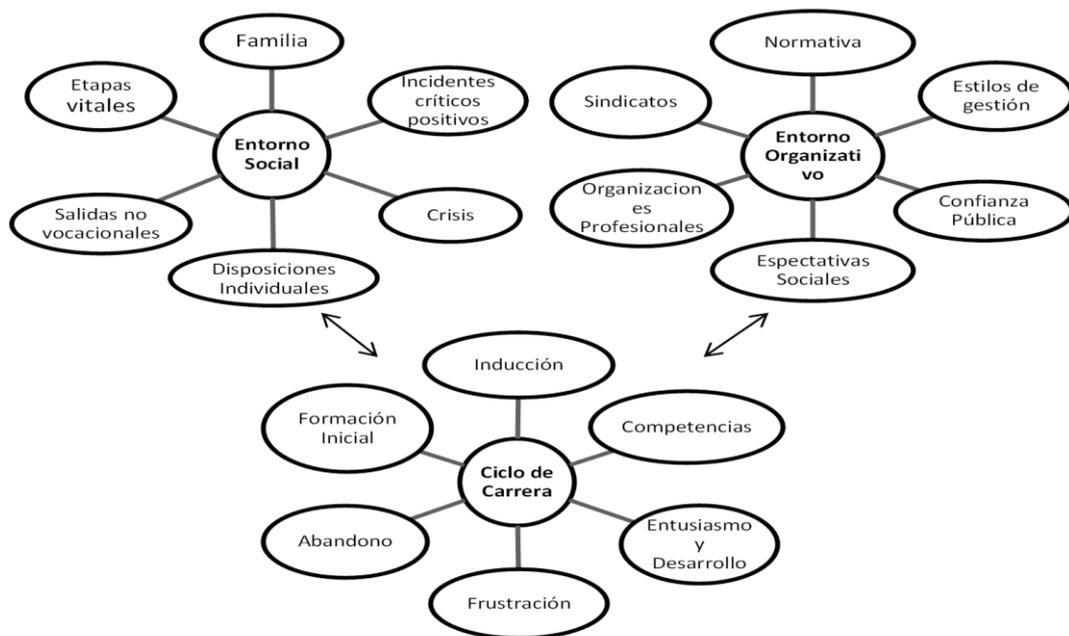


Figura 1. Factores que influyen en el desempeño docente

Fuente: Dimensiones del ciclo vital y profesional de los docentes (Burke, 1987)

La autenticidad de un desempeño del docente dentro del proceso enseñanza-aprendizaje depende de varios factores según las evidencias que se han producido de las investigaciones recientes, en las que se observan a cerca de la realidad en que vivimos todos los días como personas que compartimos: cosas, lugares, actividades, trabajos, objetivos y propósitos con comunidades conformadas por aspectos sociales, culturales y religiosas en un mundo natural, físico y cambiante, dando origen a una red interminables de problemas que inciden en los desempeños de las personas, y no es la excepción del maestro en el campo educativo, quien debe estar preparado para vencer cualquier dificultad.

Detallando, entre los factores más importantes o sobresalientes que influyen en el desempeño Docente y que se perciben en la actualidad, tenemos:

1.1.2.1. Formación inicial y capacitación del docente

La Formación docente Inicial es el espacio fundamental para cualquier proyecto de transformación educativa. Si bien la Educación es multifactorial, sin duda una de las claves del cambio es contar con un recurso docente de calidad.

Es evidente que en la medida que los docentes reciban una excelente formación inicial y continua, realizarán mejores prácticas y elevarán la calidad de la educación. Pero un asunto

debe quedar muy claro: la capacitación por muy buena que sea, no suplirá la deficiente formación inicial.

En el Ecuador en los ámbitos educativos muy poco o casi nada realizan trabajos de investigación educativa, de esta manera los aspirantes a docentes no participan en los procesos productivos de conocimiento pedagógico, dando como resultado una pobre práctica docente.

La capacitación docente es aquella que se lleva a cabo en servicio, a lo largo de toda la carrera docente. “La formación docente continua es proceso permanente y largo alcance, a través del cual se modela el pensamiento y comportamiento socio profesional del profesor”(COMERCIO, 2009)

Al respecto, el aprendizaje de la profesión depende de que el docente esté inmerso en la cultura de la escuela para socializarse y aceptar su rol profesional correspondiente. Se forma al docente como un buen reproductor del sistema de hábitos y valores de la cultura. Un plan de formación dentro de una institución de la enseñanza debe enfatizar en la creación de una cultura de calidad y desarrollo de la capacidad investigativa mediante estrategias que permitan al docente aprender a enseñar.

El sujeto construye el conocimiento a partir de su interacción con el mundo físico y social pero el producto dependerá del desarrollo de sus capacidades cognoscitivas. (Thais Castillo, 2003), manifiesta: “El conocimiento, desde la perspectiva constructivista, es siempre contextual y nunca separada del sujeto” (p.49)

Sustenta que conocer es actuar, pero conocer también implica comprender, de tal forma que permita compartir con otros el conocimiento y formar así una comunidad. La tarea del educador constructivista (teoría piagetiana), mucho más compleja que la de su colega tradicional, consistirá entonces en diseñar, y presentar situaciones que, apelando a las estructuras anteriores de que el estudiante dispone, le permitan asimilar, y acomodar nuevos significados del objeto de aprendizaje y nuevas operaciones asociadas a él. Al poner énfasis en la actividad del estudiante, una didáctica basada en teorías constructivista, como es la utilización de estrategias didácticas activas, exige también una actividad mayor de parte del educador, en el proceso educativo.

Los maestros deben tomar importancia en el desarrollo del estudiante con tendencia a la creatividad, para lo cual buscará estrategias y técnicas apropiadas, el educador tiene que: ayudar, más que dominar; comprender, más que condenar; aceptar, más que rechazar; valorar, más que despreciar; ser abierto, más que cerrado a la experiencia. Al respecto (ORDOÑEZ, 2011), cita el pensamiento de Piaget:

Piaget (1999) hablaba de actividades que debían ser percibidas por el aprendiz como necesarias y corresponder a una “realidad vivida” y de problemas de aprendizaje nacido de la cotidianidad y no artificial. De esta manera un desempeño escolar auténtico debería emplear conocimiento o destrezas para producir algo o completar una acción en situaciones reales. (p. 152)

En la actualidad los especialistas en Pedagogía han reconocido la necesidad del estudio de las estrategias para desarrollar la creatividad en el campo educativo en el proceso enseñanza-aprendizaje, y depende directamente de la formación y preparación del docente en las actividades permanentes para transmitir un aprendizaje seguro y reflexivo en los estudiantes. Y ellos mismos tendrán mucho que aportar, desde sus intereses, curiosidades y experiencias como resultado a ese diseño del desempeño guía.

Todo maestro debe estar convencido de que la creatividad no es facultad privilegiada de individuos geniales sino que todos nacemos con una cuota, no nula, de creatividad genética, potencial que puede y debe desarrollarse mediante técnicas de enseñanza y aprendizaje. Vigotsky considera que la creatividad existe potencialmente en los seres humanos, y es susceptible de ser desarrollada. El docente, debe pensar permanentemente más que en términos de creatividad en la creación de manera concreta; pues más importante que resolver problemas es orientar a los alumnos a descubrir problema.

En relación a la autoevaluación de las prácticas pedagógicas por parte del profesor (Makernan, 2001), plantea que la capacidad para autoevaluarse y mejorar por medio de la investigación y el estudio riguroso y sistemático de su práctica, es el rasgo más destacado de un profesional reflexivo, siendo una imagen atractiva para la comunidad educativa en la que ésta se desarrolla.

El planteamiento de McKernan, es que la investigación del currículum incumbe al profesor en ejercicio, “si esta idea se tomara más en serio, el currículum mejoraría espectacularmente” (McKernan, 2001; p.58). Plantea además que la escuela debe dejar de ser sólo “distribuidora del conocimiento” para pasar a ser “generadora del conocimiento”.

Tabla 1. Profesional: Restringido Y Amplio

PROFESIONAL RESTRINGIDO	PROFESIONAL AMPLIO
Elevado nivel de competencia en el aula.	Labor en el contexto más amplio de la escuela, la comunidad y la sociedad
Se centra en el niño (a veces, lo hace en la materia).	Participa en numerosas actividades profesionales (grupos sobre problemas, centros de profesores, reuniones) .
Elevado grado de destreza en el manejo de niños y en su comprensión.	Se preocupa por relacionar la teoría y la práctica.
Satisfacción de las relaciones personales con los alumnos.	Se preocupa por relacionar la teoría y la práctica.

Fuente: (Makerman, 2001). *Investigación Acción y Currículum*. Madrid: Editorial Morata.

(FARINA, 1860), "Maestros les he dado la oportunidad de poner fundamento a esta obra. Puedo decir que ustedes tienen en las manos la clave de la suerte del pueblo, y que ustedes preparan la madurez del pueblo" (p. 46)

Al respecto manifiesta, la preparación del docente es un proceso permanente, dinámico, integrado, multidimensional, en el que convergen, entre otros elementos, la disciplina y sus aspectos teóricos, metodológicos, epistemológicos, didácticos, psicológicos, sociales, filosóficos e históricos, para lograr individuos capacitados, críticos, analíticos, propositivos y creyentes de una doctrina celestial.

1.1.2.2.Motivación

Sabemos que estamos motivados para alcanzar algo cuando estamos dispuestos a luchar sin desmayo para conseguirlo, cuando estamos convencidos de que llegaremos a lograrlo. Motivar es despertar el interés. En la enseñanza, una de las preocupaciones del docente que debe ser el ejemplo de motivación radica, ¿cómo? y ¿con qué? mantener a los estudiantes interesados en los temas a desarrollarse, durante el proceso didáctico. (Carvalho, 1974), dice:

Toda enseñanza debe ser activa, es decir debe solicitar la atención, la participación, y la reacción de los alumnos, y ningún aprendizaje puede dejar de ser activo, pues el mismo se hace efectivo mediante el esfuerzo personal del que aprende, dado que nadie puede aprender por otro. Así, pues el maestro debe solicitar constantemente ya sea al comienzo o durante el transcurso de cualquier actividad escolar, la colaboración, la iniciativa, y el trabajo del alumno. (p.103)

Es labor del docente en buscar y emplear estrategias activas mediante su preparación y experiencia que motiven al estudiante a estudiar, ya que a través de las cuales se consigue a que el alumno sea activo y desarrolle su potencial creativo, analítico, reflexivo, sea cual fuese su nivel de conocimientos, con el empleo cuidadosamente planificado de actividades que obligan a pensar de un modo diferente a lo tradicional, motivándolo en forma de entretenimiento útil y contribuyendo así al incremento de la confianza y de la comprensión de contenidos. Facilidad con cuenta el maestro en la actualidad, vía internet, plataformas multimediales, software educativo interactivo, o recursos alcanzables del entorno, y pueda desarrollar estrategias educativas que motiven el proceso enseñanza-aprendizaje. El trabajo docente puede llegar a ser relevante de diferentes maneras, cada una produce una categoría de motivación que (Biggs, 2000), clasifica en:

- El trabajo que produce resultados (motivación extrínseca).
- El que la otra gente valora (motivación social).
- Una oportunidad de crecimiento personal (motivación hacia el logro).
- El proceso que conlleva hacerlo (motivación intrínseca).

Así también existen otras teorías que se consideran contemporáneas ya que representan una explicación moderna de la motivación de los empleados. Según MASLOW, las necesidades humanas están distribuidas en una pirámide, dependiendo de la importancia e influencia que tenga en el comportamiento humano. En la base de la pirámide se encuentran las necesidades más elementales y recurrentes (*necesidades primarias*), en tanto que las necesidades de desarrollo, de autorrealización y trascendencia se encuentran en la cima (*necesidades secundarias*). Dicha escala está constituida de la siguiente forma (Arias, Heredia, 2004):



Figura 2. Pirámide de motivación

Fuente: ARIAS, GALICIA, Administrador de Recursos humanos para el alto desempeño. 2004

Esta pirámide de motivación ilumina a comprender no sólo a nivel externo profesional del docente sino también en el ámbito interno e integral de la persona humana ya que nadie da de lo que no tiene, si un docente no tiene una Autoestima equilibrada de sí mismo cómo va a formar a sus estudiantes, si un docente no reconoce sus cualidades cómo va a asumir

retos sobre el estudiante, si un docente no acepta con humildad sus errores cómo va ayudar a sus alumnos a encaminarse hacia la verdad. Esto implica tener un justo concepto de sí mismo, que le ayuda a una sana estima de sí mismo, que brinda seguridad y apoyo, es dueño de sí mismo que sabe tomar decisiones en los momentos oportunos buscando el bien y el crecimiento de los demás, esto le hace un líder con capacidad de formar líderes. Entonces diríamos que ya no mira al estudiante como un medio sino como un fin.

El maestro al estar motivado cumple sus roles de desempeño satisfactoriamente, es un pleno integrador de la sociedad educativa social y al mismo tiempo se convierte en un ejemplo para sus estudiantes y colegas de trabajo. Descubre y enseña no sólo el contenido científico sino además el camino seguro para transformar al estudiante en un buen ciudadano con roles activos y participativos dentro de la sociedad.

1.1.2.3. Relación profesor estudiante

El discente es el protagonista del proceso didáctico, tiene mayor participación en la búsqueda, procesamiento y desarrollo de información; mientras que el docente es un mediador, motivador, coordinador y compañero en lugar de un mero transmisor de conocimientos. “No se cansen de estar jamás con sus alumnos... estén con ellos, trátenlos amorosamente, háganse pequeños con ellos... custódienlos” Líneas Carismáticas (p. 47)

La realidad es que el compromiso que tienen los docentes es el de ayudar a los alumnos y sacarlos adelante; más aún cuando descubren que algunos tienen talentos e interés marcados, incentivarlos a una afán de superación y además hacerlos verse como personas que son capaces triunfar frente a las adversidades.

En la marcada vida social de toda institución educativa, debe enfatizarse la inter-relación entre los actores de la comunidad educativa, siendo los principales el docente y el alumno sin olvidarse la esencia del conocimiento.

(ORDOÑEZ, 2011), manifiesta: “Estas relaciones están basadas en el respeto de la dignidad humana” (p.175). Todos los humanos tenemos los mismos derechos y distintos deberes de acuerdo a nuestras responsabilidades que se deben a la equidad de vida. En la institución confluyen personas de medios sociales muy distintos, pero que en la comunidad escolar se encuentran para trabajar por un mismo objetivo común.

Para tener una educativa académica de calidad, el proceso enseñanza-aprendizaje debe fundamentarse en la confianza y la relación en el intercambio de vivencias y aprendizajes entre estudiantes y docente dentro del ámbito educativo.

La transformación del sistema educativo nacional no vendrá de la aplicación de pruebas estandarizadas ni de decisiones burocráticas. (Poy Solano, 2013), cita el pensamiento de Gabriel Cámara Cervera, fundador de Convivencia Educativa “El cambio debe partir de abajo hacia arriba, con una relación maestro-alumno que sea auténtica,..”

Pensamiento que destaca, el desarrollo integral de formación, mediante la confianza entre docentes y estudiantes para enseñar y aprender, constituyéndose un objetivo primordial de la educación contemporánea, factor importante que elevará el auto estima y la capacidad de asimilación en el proceso de aprendizaje. Involucrar de manera directa al docente y al alumno, donde se les da la libertad, pues se trata de recuperar la relación entre una persona que quiere **aprender** y otra que desea **enseñar**.

(ORDOÑEZ, 2011), “La lucha contra la represión, la ampliación de los espacios de libertad y la defensa de la participación constituyen uno de los focos de ideas pedagógicas que ha impregnado el siglo XX.”(p.181).

Los autores antiautoritarios, pese a sus muchas diferencias, coinciden en defender la libertad como la primera condición de la educación. Una condición que se convierte en finalidad: se trata de hacer personas libres que puedan expresar los valores positivos de su naturaleza. Y una condición que es también método: la única manera de hacer personas libres es dejando que experimenten en el interior de un régimen de libertad.

Sin olvidar ninguna de las dimensiones educativas, centrar su atención en el aprendizaje de la relación con los demás, de la vida en el interior de los grupos sociales, del reconocimiento de normas, leyes, de la colectividad, y de la participación en las instituciones educativas.

La noción de interacciones plenamente compartida en la psicología contemporánea, pero existe diferencias teóricas en las formas en que se concibe la dinámica entre los actores que participan en el proceso relacional.

Una inter-relación bien definida y establecida dentro de lo educativo puede considerarse notablemente como factor importante en cuanto al desarrollo integral de los estudiantes. (ORDOÑEZ, 2011), establece a través de dos dimensiones:

a) **Relevancia cultural.**- Una institución que emplee ejemplos, ilustraciones, ejemplos, analogías, discusiones y demostraciones que sean relevantes a las culturas a las que pertenecen o esperan pertenecer los estudiantes.

b) **Actividad Social.**- Una participación tutorada en un contexto social y colaborativo de solución de problemas, con ayuda de mediadores como la discusión en clase, el debate, el juego de roles, y el descubrimiento guiado.

Actividades que inciden dinámicamente para conseguir, fundamentar y guiar la disciplina, la responsabilidad, el respeto, la solidaridad, entre los actores educativos, en el que el docente debe demostrar paciencia, ecuanimidad, prudencia y exigencia; mientras que el estudiante busca no ser discriminado, rechazado, tímido.

1.1.2.4. Relación Familia Escuela

Se hace necesario analizar la relación Familia-Escuela, en cuanto que son los dos grandes agentes socializadores responsables de la educación de los dicentes, prestando atención a las realidades en las que están inmersos, e intentando dar respuesta a las demandas que cada uno de ellos pueda presentar. Como bien expresa (Bolívar A., 2006), “la escuela no es el único contexto educativo, sino que la familia y los medios de comunicación desempeñan un importante papel educativo”.

Por lo tanto, una escuela libre se forma exclusivamente por el trabajo conjunto de padres de familia y profesores que colaboran en la administración de la institución y participan activamente en el proceso educativo de sus hijos. La escuela y la familia están estrechamente relacionadas con el objetivo de transformar a sus hijos en excelentes ciudadanos con práctica de valores. Al respecto Líneas Carismáticas manifiestan:

Entre la gran cantidad de métodos educativos, entre tantas obras pedagógicas que fueron escritas, yo encuentro que todas convergen en el de mostrar la necesidad de la educación doméstica, la importancia de poner un acuerdo entre los deberes de la familia y la disciplina de la escuela, de establecer una relación constante entre parientes y educadores, a fin de que los unos sean sucesores de los otros y se intercambien mutuamente el trabajo para lograr el mismo objetivo.(p.52)

Aporte que señala un vínculo de confianza recíproco entre padres y docentes que se cultiva en reuniones periódicas, visita a los hogares de los estudiantes, y en el trabajo común de la escuela.

Es posible un puente mediador entre escuela y familia para establecer lazos entre profesores, padres y conocimiento basados en factores sociológicos del entorno que favorezcan al desarrollo de la sociedad.

Familia y escuela deben actuar al unísono para satisfacer las necesidades que expresa y manifiesta el estudiante y, paulatinamente, introducir y potenciar el desarrollo de la adquisición de hábitos hacia la progresiva autonomía personal.

Los objetivos que se persiguen a la hora de entablar relación con las familias son el de fomentar y mantener un clima cálido y acogedor, de confianza y respeto, hacer partícipes a los padres para que se sientan parte viva de la comunidad escolar y compartir información y experiencias que ayuden mutuamente en la intervención educativa. Pero para poder dar con este clima de comunicación y cooperación, es imprescindible que se generen espacios, momentos y vías de encuentro.

(Machargo, 1997), detalla alguna de los posibles factores que originan el mal funcionamiento de las relaciones que se producen en el contexto educativo:

- La complejidad de la educación y la diversidad de intereses que confluyen en ella, junto con la discrepancia en los objetivos y expectativas que los padres y profesores se plantean, hacen difícil el encuentro y el consenso.
- La falta de modelos y estamentos que fijen las responsabilidades y competencias que ambos agentes deben desplegar.
- La desconfianza y recelo por el temor a que se adentren y se apropien del terreno de cada uno, son elementos que han dificultado y dificultan el acercamiento entre los padres y los profesores.

(García-Bacete, 2003), destaca razones por la que la familia y la escuela deben colaborar:

- La implicación de las familias en los procesos de enseñanza y aprendizaje repercute desviadamente en el rendimiento escolar de sus hijos/as

- Los límites entre las vivencias que se dan en el hogar y las experimentadas en la escuela no están claros (Modelo Bronfenbrenner).
- Los estudios sobre las escuelas eficaces, destacan que aquellos centros que ofrecen más apoyo a los padres y también a sus hijos/as, alcanzan mejores resultados, y las propias escuelas viven una mayor involucración de las familias en ellas. (Epstein, 1997; Marchesi, 2004).
- Tras los cambios que acaecen constantemente en la sociedad, hace que cada vez, haya menos recursos para que las familias y las escuelas hagan frente a sus funciones educativas, y eso genera que aún sea más necesario el trabajo cooperativo entre ambas instituciones. (García-Bacete, 2003).

Los Padres de Familia quienes participan de manera indispensable en el proyecto educativo, con responsabilidad activa para con sus hijos porque ellos son los primeros educadores y depende de ellos que sus hijos continúen con entusiasmo en la calidad educativa, por esto los Padres deben ser conscientes de la dignidad de su posición y ser partícipes junto con los maestros de esta labor. Por tanto el haber confiado a sus hijos a una Institución educativa no les exonera de sus deberes y obligaciones.

Entonces “la familia es un lugar educativo por excelencia ya que nadie puede reemplazar por nada el ambiente fraternal, caluroso, acogedor, reconfortante y complementario en el que la joven personalidad se desarrolla, abriéndose poco a poco al sol de la vida y del afecto”. (PEDAGOGOS CRISTIANOS,2010, p61)

1.1.2.5. Organización Institucional

Para (RUIZ, 2011), “El vocablo “Organización” quiere decir, en su más amplio concepto, disposición, arreglo, orden de los elementos o parte de un todo, de manera que concurren armoniosa y adecuadamente a realizar, en las mejores condiciones posibles, el fin de ese todo.” (p.4).

La Organización escolar es un campo de conocimiento que se ha desarrollado mucho en los últimos años. En el mundo de las organizaciones institucionales, más allá de las buenas intenciones, medios, recursos, ideas y competencias que permiten un mejor dominio de los aprendizajes, regulados de otro modo, de una forma más fina, con objetivos más finos, jerarquizarlos y cambiando, cuando sea necesario, las estrategias. (RUIZ, J. 2012; p.5)

Estas reflexiones nos llevan a tener en cuenta que en la organización del conocimiento de un saber, depende de factores como: cognoscitivos, epistemológicos, psicológicos, históricos, políticos. El concepto de organización institucional es dialéctico. La institución no sólo refleja el momento de lo instituido o de lo que ya existe, también se refiere a la fuerza que anuncia y realiza lo que puede llegar a ser. La institución abre las puertas a la transformación, a la creatividad social, y a la autogestión.

Las organizaciones nuevas están relacionadas con el conocimiento de las habilidades, destrezas y técnicas, con la capacidad de adaptación a nuevos entornos organizativos no estables y fijos, con la capacidad de adaptación al cambio continuo en las organizaciones y con la capacidad de adaptación a sus nuevas necesidades de tipo normativo-legislativo, comparado-técnico, percibido y sentido; situación que permite personalizar en cada organización a sus servicios y necesidades, así como a desarrollar la capacidad para vivir en la incertidumbre continua y aprender a manejar los conflictos en las organizaciones (RUIZ, 2011).

La organización institucional es un espacio de confrontación social. Y lo es porque a su nivel cristaliza el poder político y económico, así como también define el espacio de operaciones de la imaginación crítica y creadora de los integrantes y sus grupos. Es un terreno adecuado para impulsar el cambio social, en este caso del ámbito educativo.

Según (ORDOÑEZ, 2011), la organización institucional tiene múltiples significados:

La institución como sistema jurídico-político (legislación, organismos del estado)

La institución como sistema instancia social (escuela-familia)

La institución como sistema de comportamientos y conocimientos (hábitos, normas, ideologías).

La institución como conjunto de prácticas sociales (trabajo escolar)

La institución como artilugio (imprensa, tarima, pizarra)

En general, se puede decir que la Organización Institucional se ha considerado y abordado como:

- Un conocer: Ciencia.
- Un hacer: Práctica –Arte.
- Un saber hacer: Técnica – tecnología.

Ciencia, técnica y dimensión práctica a las que, a su vez, cabe aplicar una visión doble.

- Nomotética, que busca la elaboración de leyes y normas que valgan y sean aplicables a toda una población, es decir, de validez predeterminada, aséptica y universal.
- Ideográfica, que intenta la comprensión de lo singular, del caso único o de lo específico de cualquier realidad organizacional.

La propuesta de una comunidad escolar democrática como modelo organizativo de las instituciones educativas no es independiente del grupo político que las ha plasmado en las leyes educativas actuales ni de su trayectoria en política educativa. Para (RUIZ, 2011):

La Organización Institucional es creadora de un conocimiento científico sistemático y sistematizado entendido como el conjunto de (ideas, ideologías, creencias, valoraciones, proposiciones jurídicas y éticas) con capacidad para planificar y estructurar los diferentes recursos de la institución con el fin de mejorar la calidad de la institución a través de la intervención constante. (p.56)

Se trata de una propuesta cuya principal pretensión no es introducir nuevas instituciones en el aula, sino analizar y transformar las existentes, y hacerlo a partir de la libre participación de los educandos. Los educadores deben abandonar su posición de autoridad en los ámbitos del saber, la afectividad y el poder. El educador debe ser un facilitador del análisis y la autogestión.

Estamos ante un proceso de crítica socio-política y de toma de conciencia personal del rol de cada sujeto en este juego interpersonal, social y político que es la vida en un aula escolar. Mediante el análisis se trata de poner en claro las funciones de las instituciones internas y externas de la escuela.

Para la construcción del conocimiento del concepto de organización toma en cuenta factores como:

- Sistema o entidad
- Social
- Coordinada de forma consciente
- Con unos límites relativamente definidos
- Con carácter permanente
- Para el logro de una misión.

Pero no se puede olvidar que el estudio de las organizaciones se hace desde una dimensión interdisciplinar de las diferentes áreas curriculares(Figura 2) como son la:

- Economía.
- Psicología.
- Administración.
- Gestión.
- Política.
- Sociología.
- Planificación.
- Supervisión.



Figura 3. Componentes de la organización educativa
Fuente: <http://www.cetic.edu.ve/?q=node/57>

1.1.2.6. Políticas Educativas

Paulo Freire es considerado como el principal gestor del siglo XX de actividades sobre educación y política. La más obvia razón es que su entrada en la educación no se hace por la puerta de la educación, sino por los múltiples caminos de la acción. Al respecto (ORDOÑEZ, 2011), manifiesta “Los actores que sintonizan con sus primeras intuiciones y propuestas no son los actores clásicos del sistema educativo, sino agentes institucionales y sociales interesados en fomentar las reformas sociales.” (p. 203)

La propuesta educativa de Freire no apunta a cómo mejorar el modo de adquirir más conocimientos, sino cómo hacer que los educadores y educandos se tornen más conscientes y más deseosos de cambiar al mundo. En efecto, los procesos de cambio socio-político en el ámbito educativo no basta con la vocación educativa, sino el desarrollo de su

pensamiento educativo, construido mucho más con materiales filosóficos y sociológicos provenientes de la psicología educativa y de las teorías del conocimiento del hombre. (ORDOÑEZ, 2011), nos dice:

La teoría del diálogo como instrumento básico de la pedagogía liberadora ha de ser explotada y desarrollada mucho más, para que pueda incorporar su enfoque humanista al pensamiento sobre las comunicaciones y la industria cultural, principalmente en sus conexiones con el sistema educativo formal. (p. 224)

El impulso del educador debe traducirse en buscar y fomentar propuestas a un cambio pedagógico en términos de acciones, participaciones, proyectos, con sentido integrador y socializador a través de ejecuciones y prácticas pedagógicas, para de esta manera se pueda conseguir inspirar la organización de las instituciones educativas y la cultura de los sistemas, tan poco ocupados de las personas que enseñan y aprenden.

Las organizaciones educativas y culturales deben apoyarse en los movimientos de acción, para proyectar una política basada en la teoría-método-práctica beneficiando al estudiante como un sujeto colectivo y dinámico con numerosos proyectos, experiencias y programas.

(ORDOÑEZ, 2011), nos da a conocer reflexiones y propuestas de Freire en la finalidad de educación con una política del docente impulsador:

- Efectos prácticos en los educandos, basados en el modelo del constructivismo.
- La teoría del diálogo como instrumento básico de un aprendizaje significativo.
- El impulso ético que anime todo discurso.
- El conjunto de ideas para alimentar la reflexión sobre la alternativa educativa para una mundialización respetuosa de pueblos y personas.
- Aportaciones experienciales y proyecto en el campo de la escuela.
- Impulso valórico y humanizado integral.

La política en una entidad se crea especialmente por él mismo desarrollo y crecimiento de una institución, su función es que mejore la calidad educativa y sólo es posible encontrar una buena política cuando de verdad se ven logros y existe una evolución, un crecimiento,

un desarrollo del mismo sistema por su experiencia efecto del mismo aprendizaje. Y ésta debe de ser bien conocida por sus integrantes.

Ecuador viene realizando continuos esfuerzos desde 2006 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, en cumplimiento del Plan Decenal de Educación 2006-2015. Ultimas Noticias (Diciembre, 2012).

Por inclinación Vocacional y Obligación.

Este es uno de los factores internos que mueven al docente para un desempeño auténtico. Si el profesor descubre motivación personal continua, las actividades del proceso educativo lo ejecutarán con eficiencia, efectividad, sistematización y sobre todo con amor hacia sus alumnos quienes deben ser preparados para transformarse en individuos que analizan y piensan a la vez que van formándose en alma y espíritu, valores de un maestro con vocación.

En caso contrario si la persona es un docente por equivocación (obligación, presionado), sus labores educativas serán cansinas, rutinarias, sin ningún interés en el desarrollo dentro del ámbito educativo. Perjudicándolo al estudiante en el desarrollo de los conocimientos, habilidades y destrezas. Docente tradicionalista con objetivos no claros en la formación de los estudiantes, interesados solo en el enfoque cuantitativo.

Factor Político – Social y Cultural.

El intercambio de información entre compañeros que tienen diferentes niveles de conocimiento favorece al desarrollo de contenidos mediante la interacción, la experiencia del contexto, sus emociones, sus valores, provocan una modificación de los esquemas del individuo y acaba produciendo aprendizaje, además de mejorar las condiciones de la instrucción. Posición sostenida por investigadores constructivistas.

Tecnología.

Podemos comparar la construcción del conocimiento con cualquier trabajo real. El aprendizaje no es una copia de la realidad, sino una construcción del ser humano en constante investigación para que el estudiante esté preparado con los avances tecnológicos que nos ofrece el contexto.

La Familia

Factor elemental y complementario de la educación constituye la Familia. La formación integral de los estudiantes a más de la labor del docente la familia debe ofrecer estabilidad, comprensión a través de diálogos llenos de amor.

Toda institución educativa debe proponer cambios de forma continua en el campo educativo con la búsqueda de nuevas estrategias innovadoras del trabajo docente para la resolución de conflictos dentro de la comunidad educativa y se tenga un clima de motivación dentro del desempeño laboral del docente.

Al respecto (Arlenys, 2012), manifiesta: "...necesita de un docente activo y generador de participación, por una parte, pues ya no se trata de impartir conocimientos sino de producirlos a partir del contacto con los contenidos y experiencias necesarias en función de los propósitos planteados ..."

Por tanto, el desarrollo del profesor es un proceso altamente individual, cada uno sigue su propio ritmo, por lo tanto no podemos pensar en un colectivo de profesores como un colectivo homogéneo, sino que existen diferentes niveles de madurez personal y profesional.

Es interesante conocer estas variables cuando se evalúan actividades de formación en tanto pueden ofrecernos información válida para conocer el efecto de los programas que se desarrollan. Identificamos los siguientes factores que influyen en el desarrollo de la trayectoria docente:

1.1.3. Características del desempeño docente

"Educar no es dar carrera para vivir, sino templar el alma para las dificultades de la vida."(Pitágoras)

Célebre frase de un pensador innato resume que en la actualidad, uno de los objetivos de las instituciones de educación, públicas o privadas, debe ser lograr profesionales críticos, innovadores, flexibles, que sepan comunicarse bien, pensar por sí mismos en términos conceptuales, abstractos y prácticos; capaces de aprender a aprender y aprender a enseñar para transformar. Al respecto (ORDOÑEZ, 2011) manifiesta:

..Si bien las prácticas de cada disciplina responden a la lógica de la cultura académica respectiva, tienen en común cuatro dimensiones de comprensión, cada una susceptible de manifestarse en cuatro niveles diferentes de complejidad que pueden observarse en los desempeños de los aprendices: la dimensión de los contenidos, la de los propósitos, la de los métodos, y las de las formas de comunicación. (p. 153)

Desde esta visión, el conocimiento disciplinario se convierte en una herramienta para la resolución de problemas, la formulación de juicios y la modificación de la vida de los sujetos, en contraste con la perspectiva tradicional en la que se reduce a hechos y datos a dominar. El educador dentro de este marco conceptual de enseñanza debe tener:

- Calidad, sofisticación y organización de un sistema de conocimientos
- Capacidad para usar ese conocimiento en situaciones reales con propósitos específicos.
- Calidad de procedimientos para construir y validar criterios
- Capacidad de seleccionar y utilizar formas adecuadas de comunicar ideas, teniendo en cuenta las características de los sistemas y contextos educativos.

Para alcanzar el propósito ideal de generar profesionales con perfiles acordes a las necesidades del país, es urgente la introducción de cambios curriculares, docentes ejemplares con características que adopten esos desempeños. “Ellos proponen desempeños de pensamiento, construcción de conocimiento y comunicación para la comprensión, construcción y mejora de sus entornos naturales y sociales con las formas de pensar y actuar de quienes entienden los contenidos de las ciencias y sus herramientas y formas de conocimiento” ORDOÑEZ, C.(2011p. 154).

Si esto se cumple, las características de desempeños auténticos del docente exigen trabajo intelectual, al de quienes se desempeñan en la vida real en comunidades o culturas específicas, aún las científicas, académicas y profesionales, sean ellos personas comunes que usan lo que saben en sus actividades cotidianas o expertos que utilizan su conocimiento especializado en la solución de problemas propios de sus diferentes campos de acción y disciplinas. Destacando características como: liderazgo, creatividad, honestidad, negociador, transformador de la realidad.

1.1.4. Desafíos del desempeño docente

Los cambios económicos, políticos y sociales han dado la pauta para generar nuevas y constantes reformas a la educación, que han permitido valorar las necesidades e intereses de los alumnos en cuanto al proceso de enseñanza se refiere, a tal idea se abarca el pensamiento de AGUERRONDO, I. "...por tanto los profesores tienen un lugar preferencial en este arreglo ya que, junto con todos los alumnos y el conocimiento, son uno de los tres vértices del corazón de la propuesta educativa" (p. 8).

Argumentación que nos aclara que los docentes son el factor más importante en la organización y entrega de los servicios educativos. Existen actualmente investigaciones en donde indican que la calidad de los profesores y su enseñanza es pieza fundamental para explicar los resultados de los alumnos. Por tanto, los maestros son claves en el proceso del cambio educativo para asegurar el derecho de los alumnos a aprender. Las instituciones educativas están frente al desafío de formular e implementar políticas y estrategias dirigidas a contar con un cuerpo docente que disponga de las competencias profesionales y éticas para hacerse cargo del aprendizaje de los estudiantes y responder por los resultados de su trabajo. Políticas que su vez, deben asegurar las condiciones necesarias para un ejercicio pleno y satisfactorio de la profesión. ROBALINO, M, manifiesta:

...de romper la tradicional separación entre "los que piensan y los que hacen" entre "los planifican y los que ejecutan" para avanzar en procesos de formación y desarrollo de docentes con capacidades para pensar, buscar y discriminar información, crear, proponer, participar activamente en la vida escolar,... (p.2/5)

Concepción que recalca en la actualidad, invertir los roles participativos desde una posición pasiva, a un lugar protagónico de los actores educativos y obliga al docente a la búsqueda necesaria de nuevas metodologías con cambios amplios de exploración de conocimientos, teniendo en cuenta:

- Un modelo constructivista, con roles basados en una investigación acción.
- Con oferta académica de mejoras en la educación de calidad.
- Con una metodología pragmática de saberes

Y si el docente cumple una función diferente a lo tradicional, el estudiante podrá construir un andamiaje en la construcción de sus saberes, para lo cual el docente buscará:

- Innovar su forma de enseñanza con ayuda externa (Gestión educativa), y además
- Velar por el prestigio de su institución (Políticas educativas que hemos hablado)

1.1.4.1. Desarrollo profesional.

Los proyectos educativos actuales reconocen, en la mayoría de casos, la necesidad de revalorizar la profesión docente para revertir la percepción que la sociedad tiene sobre ella, recuperar su prestigio y convertirla en una profesión atractiva para los mejores profesionales. En sintonía con esta perspectiva la misma autora ROBALINO. M, dice:

El desarrollo profesional se entiende como el proceso de aprendizaje de los docentes a lo largo de toda la vida profesional que integra la formación inicial, el periodo de inserción en la profesión, la formación en servicio (entendida como programas formales dirigidos), la superación permanente en el nivel local (entre pares, en los equipos docentes) y la autoformación de los profesores, todo este proceso para garantizar el desarrollo y fortalecimiento de competencias sociales, éticas y técnicas en el marco de una profesión en permanente construcción. (p. 3/5)

Autora que sustenta, el sentido combatido con una intencionalidad explícita de la educación puesta al servicio de la criticidad y de la construcción de personas críticas que podrán y querrán, cambiar la sociedad. Ésta es la esencia del pensamiento que debe tener un docente actualizado con permanentes cambios y transformaciones dentro del proceso educativo, objetivo que se consigue si está en permanente actualización con los avances educativos. Para lo cual según el anuncio, un maestro preparado en todos los puntos del frente como demanda y producción de conocimientos requiere:

- Una formación constante y sistemática
- Una profesionalización larga
- Un modelo de profesión ligado a la práctica y a una reflexión sobre ella

Para lo cual el docente en las actividades diarias de su vida profesional debe demostrar:

- Un planificador e innovador de estrategias didácticas.
- Interesados en la calidad de la enseñanza.

1.1.4.2. Relación Familia-Escuela-Comunidad.

Hay un nuevo pacto escuela-comunidad, centrado en los aprendizajes y en los procesos pedagógicos. Al respecto (XVI, BENEDICTO, 2010), señala "... educar nunca ha sido fácil, y hoy parece ser cada vez más difícil. Lo saben bien los padres de familia, los maestros, los sacerdotes, y todos los que tienen responsabilidades educativas directas."

Una escuela con régimen de conocimientos satisfactorios, es una asociación conjunta de padres y maestros, que cumplen diferentes roles, deberes y compromisos dentro de la institución, buscando conexiones y representaciones de dimensiones externas reales, que procuran el beneficio de desarrollo integral de hijos y estudiantes, para convertirlos en unos buenos ciudadanos en beneficio de la comunidad.

Por esto las familias deben propiciar y exigir tipos de aprendizajes dinámicos y activos que deben promover hoy las escuelas, con la orientación de las autoridades del sector, de la comunidad educativa, y proponer avances tecnológicos que consideren necesarios para sus hijos, así como la forma apropiada de lograrlos.

También los docentes buscarán las directrices en el campo de currículos y clases que lleven a los alumnos a realizar acciones verdaderas, observando el contexto social, cultural, económico con sus falencias y oportunidades, con lo que auténticamente hacen quienes aplican las disciplinas en la vida real, los verdaderos profesionales, científicos y gente que actúa en el mundo con comprensión.

Cambiar concepciones probablemente necesita considerar en forma reflexiva las propias experiencias de aprendizaje efectivo de los maestros y las que son observadas en el entorno de la comunidad, especialmente las no académicas, y que los padres de familia ayuden en el trabajo educativo para conseguir aprendizajes significativos mediante el proceso constructivo.

1.1.4.3. Fundamentación de la práctica docente.

Hablar de práctica docente, nos lleva a pensar en la posibilidad de integrar en los procesos de enseñanza-aprendizaje campos referentes con lo cognitivo, lo afectivo, lo procedimental y lo conductual. A lo que se refiere, (FARINA, 1860), "La mejor escuela es la que enseña a vivir, más que a escribir bien, y además añado que el principio de toda sabiduría es el santo temor a Dios".

Al respecto, no alcanza con entrenar alumnos sólo en estrategias cognitivas y en la adquisición de destrezas procedimentales, se debe pasar de la mera acumulación de información, competencias y habilidades, a una concepción que incluya el desarrollo de la sensibilidad y los afectos de motivación, los valores, las conductas y los modos de ser y hacer; pensando en una verdadera praxis educativa que implica considerar la libertad, para los creyentes con una verdadera fe de todas nuestras acciones en el campo espiritual con Dios.

Para el docente adoptar como concepciones pedagógicas los principios de la reforma constructivista exige cambios profundos en su formación y preparación de la enseñanza. Exige también de las instituciones educativas cambios profundos en las políticas curriculares. Deben permitir realmente el proceso de enseñar y aprender no solamente limitar el tiempo de supuestos logros que se hacen artificialmente necesarios cuando funcionan con base en la transmisión de conocimientos.

Un compromiso consciente hacia la práctica reflexiva tiene tres grandes ventajas, (Feixas M. , 2004), cita el pensamiento de (Brockbank y McGill, 1998):

- Permite al profesor aprender de la práctica y, en consecuencia, potenciarla;
- Articula la práctica del profesor y el aprendizaje del estudiante desde esta reflexión;

Permite a los estudiantes ser más conscientes de sus propias perspectivas o maneras de enfocar el aprendizaje y aprender de su aprendizaje.

1. 2 Gestión Educativa

1.2.1. Definiciones:

De acuerdo al diccionario de la lengua española, “gestión proviene del vocablo latín *gestio - ōnis*, que significa acción y efecto de gestionar”, sin embargo en la misma definición, “gestión, es la acción y efecto de administrar”.

Por lo tanto el concepto de gestión ha estado asociado con el término de gerencia de empresas productivas y de servicios privadas, y no para instituciones del sector educativo. Hoy en día en el ámbito educativo es muy necesario.

(Botero, 2009), "Gestión educativa está estrechamente relacionada con el concepto convencional de gestión administrativa, y la define como: el conjunto de procesos, de toma de decisiones y realización de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación. (p. 4).

(Cotton Dana, 2009), "**La gestión educativa** es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales."

(Ministerio de Educación del Ecuador, 2004), "Gestión es la capacidad de administrar o hacer diligencias de manera eficiente para conseguir algo, como puede ser un producto, un bien o un servicio." (p. 23)

Las definiciones anteriores coinciden en el conjunto de acciones o ejecuciones que deben realizar las personas en cualquier campo cultural, económico, educativo, social, político, etc. para conseguir objetivos que se persiguen o cosas útiles para efectuar necesidades próximas para conseguir ciertos beneficios.

En el ámbito de la educación, por ejemplo, los padres de familia y la comunidad en general hacen una serie de gestiones para lograr un buen servicio educativo, el mismo que lo han identificado como acción importante para el mejoramiento de sus comunidades educativas.

En cualquier campo, que actúa el hombre necesita organizar, planificar, para cumplir a cabalidad un trabajo dentro de cualquier empresa pequeña o grande que se considera para obtener resultados beneficiosos y sentirse satisfecho de lo realizado, esto es lo que nos dan a conocer las definiciones anteriores de gestión.

Por este motivo el docente, dentro de la empresa del conocimiento debe conocer el término de gestión, para efectuar actividades operacionales dentro del campo educativo.

En el campo educativo existen diversas necesidades de orden: administrativo, político institucional, científico, pedagógico, financiero entre otros, para que la escuela tenga una proyección de desarrollo científico y cultural de los estudiantes, fortaleciendo el trabajo del campo educacional a través de las gestiones que se puedan realizar entre todos los actores educativos.

Por tanto una buena y sana política para una buen andamiaje de constante progreso de las instituciones educativas, serán las prácticas de gestión a realizarse entre comunidad y actores del sistema, para ayudar a sus hijos y estudiantes en la obtención de calidad educativa.

“A nivel macro, la gestión educativa encierra un concepto político, social y cultural”.Sander (1996). Citado por: (Ministerio de Educación Bolivia, 2007).

1.2.2. Características de la Gestión

Los sistemas educativos no se han escapado del proceso de cambio en sus replanteamientos; tomando en cuenta finalidades, alcances, organización, competencias y capacidades requeridas para desarrollar en quienes tienen a su cargo los procesos de gestión educativa. Gestión para Barrios Ríos (2007), citado por: (Berigüete, Administración y Gestión Administrativa: Perspectivas Conceptuales y Analíticas, 2010) es el:

Proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir (planificación), según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambios deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios demandados o necesarios, y la forma como se realizarán estas acciones (estrategias, acción) y los resultados que se lograrán.

A partir de las necesidades existentes, normativas, expresadas, experimentales o comparativas, la finalidad no tiene que ser una mera descripción sino la de servir a la comunidad educativa o institución a la toma de decisiones que le de acompañar ante tal situación, con preguntas como: ¿qué postura se tomará?, ¿qué compromiso adquiere la institución?, ¿cómo orientar las actividades a seguir?

No obstante, las instituciones educativas se encuentran en la misma posición de partida cuando se plantean la realización de alguna ejecución en gestión. Es importante partir del proyecto educativo institucional y de otros planteamientos a medio y largo plazo, la práctica aconseja partir de las necesidades más cercanas, como pueden ser las planificaciones específicas; y a corto plazo a partir de las situaciones problemáticas.

(Carranza E., 2000), cita lo que señala Rull: “ha de entenderse que el proyecto de gestión en instrumentos técnicos para la “gestión eficaz” es compleja,...un diseño de elaboración

participativo que implica trabajo y estudio, se ha de contar con soportes técnicos, y posiblemente con asesoramiento externo”. (p. 142)

El diagnóstico inicial tendrá en cuenta tanto los condicionamientos internos como los externos de la institución. Así, considerará tanto la normativa existente y los indicadores socio-culturales-económicos del contexto inmediato y mediato como las **características**: situación organizativa y funcional, clima escolar, nivel de implicación problemática, estilo de gestión, liderazgo, entre otros aspectos de la comunidad educativa.

Las metodologías para abordar las características de gestión del contexto mediato y delimitar las propuestas de acción según (Carranza E., 2000), pueden ser diversas, pudiéndose destacar:

- Partir de los problemas existentes
- Estudiar los procesos de discrepancias
- Analizar los procesos de demanda

1.2.3. Tipos de Gestión

No todas las instituciones educativas se encuentran en la misma posición de partida cuando se habla de gestión educativa, por cuanto se debe tomar en cuenta una serie de factores y modelos conceptuales para su caracterización. Por lo tanto, para cubrir necesidades de la institución se tendrá que realizar diferentes actividades considerando diferentes tipos de gestión.

Existen diferentes tipos de gestión, de acuerdo a juicios de pensadores, personalmente el más acertado al ámbito educativo, es la que nos presenta GIL CARMEN, en (García, 2009), la misma que identifica tres grandes procesos de gestión:

- Proyectos
- Aprendizaje
- Administrativa

Gestión de Proyectos.- Se finca en la racionalización de los recursos humanos, los apoyos financieros, y la calidad de los servicios educativos.

Gestión de Aprendizaje.- Es resultado de un proyecto institucional que responde a las necesidades específicas de la sociedad educativa.

Gestión Administrativa.- Son todos los aspectos didácticos relacionados con los aspectos académicos para que el docente enseñe y el estudiante aprenda.

A partir de las necesidades existentes de la institución educativa se interrelacionarán estos procesos de gestión que equiparán objetivos, recursos, responsables y temporalización para avanzar en el aseguramiento de calidad en la educación.

1.2.4. Ámbitos de gestión docente

Según define el diccionario de la REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: “Ámbito espacio real comprendido dentro de unos límites”. Por tanto, Ámbitos de gestión docente constituye los espacios de la institución de hacer diligencias de manera efectiva por parte del profesor.

La organización del trabajo en una institución educativa requiere, en primer lugar recalcar el rol del docente, como un profesional que tiene a su cargo el desarrollo integral de niños y jóvenes para la inclusión en una sociedad cada día más exigente, por esto su labor es siempre discutida, y debe ser considerada sus actividades en forma analítica. (Carranza E., 2000), a través de Gairín (1989), tras considerar como funciones del profesorado la instrucción, la formación y la gestión, señala que: “esta simple caracterización realizada a efecto de análisis, no supone hablar de ámbitos inconexos, antes bien íntimamente unidos y constituidos de una misma realidad” (p.190).

El docente, se supone experto en un campo de conocimientos, pero desde el momento en que se inicia en su ejercicio de la enseñanza se espera que también lo sea en Pedagogía. Sin embargo no se forma automáticamente al entrar en contacto con su labor educativa; puede ocurrir incluso que su desarrollo quede latente durante algunos años, pues la aplicación de estrategias de tipo rutinario y no reflexivo pueden ser suficientes para ejercer la docencia.

La enseñanza para que sea efectiva y eficaz necesita que el docente domine y pueda aplicar una serie de estrategias factibles y necesarias para obtener aprendizajes significativos en los estudiantes y pueda desenvolverse en forma conveniente el proceso educativo.

Al respecto(Carranza E., 2000), cita el pensamiento de Sánchez, S. (1980) “El profesor en el acto mismo de enseñar ya está orientando la actividad del alumno. Además el proceso enseñanza-aprendizaje rectamente realizado implica acciones intermitentes...” (p. 208)

La labor del profesor no es una actividad excepcionalmente realizada en determinados momentos o dirigida a determinados estudiantes. Se trata de un proceso desde que el alumno inicia su aprendizaje, debiendo adaptarse a cada uno de ellos, para lo cual debe estar preparado en todos los ámbitos: ambiente familiar, valores educativos de la sociedad, entorno social, pedagógico.

En general, según (Carranza E., 2000), suelen asignarse al profesorado las siguientes funciones:

- Programación de la enseñanza
- Desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje
- Evaluación y control del proceso educativo.
- Tutoría y educación
- Investigación, innovación, y perfeccionamiento
- Participación en la vida de la institución, en su gestión y organización.
- Relaciones con el entorno.

1.2.4.1. Ámbitos de la gestión legal

“Desde la perspectiva legal, la gestión educativa al igual que la administración pública, se basa en un conjunto de normas, leyes y decretos, reglamentos, etc.” (Danroli)

Autor que nos aclara que la labor educativa al igual que cualquier empresa pública está sujetos a normas, leyes, estatutos, que se deben cumplir en un margen de actividades. Los actores de la comunidad educativa: autoridades, docentes, padres de familia, estudiantes, están supeditados a acciones al cumplir deberes, derechos, obligaciones y compromisos de acuerdo a sus funciones establecidos y reglamentos como:

- Ley general de educación
- Constitución de la República
- Ley orgánica de educación intercultural
- Reglamento de la LOEI
- Código de convivencia institucional
- Código de la niñez y la adolescencia

1.2.4.2.Ámbito de la gestión del Aprendizaje

El maestro tiene que mediar el encuentro de sus alumnos con el conocimiento en el sentido de guiar y orientar la actividad constructiva de sus alumnos; (Ortiz, 2012), define al proceso enseñanza- aprendizaje como: “el movimiento de la actividad cognoscitiva de los alumnos bajo la dirección del maestro, hacia el dominio de los conocimientos, las habilidades, los hábitos y la formación de una concepción científica del mundo”

La definición anunciada, que en el proceso enseñanza – aprendizaje existe una inter relación dialéctica entre profesor y estudiante; el primero tiene la función de estimular, dirigir y controlar el aprendizaje de tal manera que el alumno sea participante activo, o sea “enseñar” y la actividad del segundo es recibir el mensaje, o sea, “aprender”.

Durante el proceso enseñanza-aprendizaje, los estudiantes en sus actividades realizan múltiples operaciones cognitivas que contribuyen a lograr el desarrollo de sus estructuras mentales y de sus esquemas de conocimiento. (Hernández, 1999), dice que los estudiantes aprenderán a:

...repetir, percibir, observar, leer, identificar, memorizar, recordar, recuperar, evocar, reflexionar, analizar, sintetizar, comparar, relacionar, ordenar, clasificar, calcular, aplicar, procedimientos, comprender, conceptualizar, interpretar, inferir, planificar, elaborar hipótesis, resolver, problemas, criticar, evaluar, extrapolar, transferir, predecir. Imaginar, crear expresar, representar, comunicar, usar lenguajes, prácticas, aplicar.(p. 159)

La autora propone, una serie de destrezas dentro del proceso didáctico en el ámbito educativo, al utilizar estrategias dinámicas como lo son las técnicas activas para conseguir desarrollar una serie de habilidades y facilitar de esta manera el aprendizaje en los estudiantes, por tanto los docentes están comprometidos a buscar nuevas metodologías en la enseñanza dentro del salón de clases para alcanzar dichos propósitos y objetivos.(Carvalho, 1974), dice:

Toda enseñanza debe ser activa, es decir debe solicitar la atención, la participación, y la reacción de los alumnos, y ningún aprendizaje puede dejar de ser activo, pues el mismo se hace efectivo mediante el esfuerzo personal del que aprende, dado que nadie puede aprender por otro. Así, pues el maestro debe solicitar constantemente ya sea al comienzo o durante el transcurso de cualquier actividad escolar, la colaboración, la iniciativa, y el trabajo del alumno. (p.103)

(Ministerio de Educación del Ecuador, 2004) , nos dice “...orienta también al maestro y al facilitador en el uso de los materiales y recursos didácticos para el proceso de inter-aprendizaje, motivándolo al estudiante en la corresponsabilidad de su aprendizaje.” (p. 33)

Aporte que señalan, es labor del docente en buscar y emplear estrategias activas que motiven al estudiante a estudiar, ya que a través de las cuales se consigue a que el alumno sea activo y desarrolle su potencial creativo, analítico, reflexivo, sea cual fuese su nivel de conocimientos, con el empleo cuidadosamente planificado de actividades que obligan de un modo diferente a lo tradicional, motivándolo en forma de entretenimiento útil y contribuyendo así al incremento de la confianza y de la comprensión de contenidos.

Facilidad con cuenta el maestro en la actualidad, vía internet, plataformas multimedia, software educativo interactivo, o recursos alcanzables del entorno, y pueda desarrollar estrategias educativas que motiven al proceso enseñanza – aprendizaje.

1.2.4.3.Ámbito de la gestión de planificación

Toda empresa para su desarrollo y desenvolvimiento en forma eficaz y efectiva debe realizar una planificación de actividades. Con mucha más razón lo debe llevar a cabo las instituciones educativas ya que se inter-relacionan varios elementos en su estructura, los mismos que sirven para el andamiaje de la estructura direccional de la educación.

“La planificación se refiere a todo un sistema complejo en el que se integran varios elementos con el propósito de organizar y lograr el cumplimiento de los objetivos y la misión institucional...”(Educación, 2006) p.44

Desde este punto de vista, la gestión en el campo educativo tiene su significado de “acción”, lo que hace referencia a una serie de acciones proyectadas con el fin de conseguir mejoras en la realidad. Entonces, esta acción se convierte en una gestión para conseguir recursos:

- Humanos y materiales
- Administrativos
- Materiales
- Infraestructura escolar
- Curriculares, etc.

Todo esto se reduce al ámbito institucional y pedagógico que están estrechamente relacionados. La misión del docente es justamente compendio de los dos campos. Una planificación por parte del docente se requiere contestar a las preguntas:

¿Dónde se quiere ir, y qué resultados se desea lograr?

¿Cómo llegar a lo deseado?

¿Cómo encontrar el desempeño logrado?

Las contestaciones a las preguntas anteriores dan como resultado la planificación del docente que debe ajustarse con la planificación institucional. Según (Sánchez, 2007), "La planificación anual debe estar siempre relacionada a los objetivos de la educación ecuatoriana, de la institución educativa y del área; de igual debe vincularse con los contenidos y más componentes característicos de la propia institución" (p.32).

El mismo autor (Sánchez, 2007), "La planificación de unidad didáctica es un instrumento curricular centrado en los intereses de formación del estudiante; que promueve la investigación, la creatividad,... para que sean aplicadas en la vida cotidiana".

Proyecto que constituye una gestión en planificación del docente para encontrar habilidades, destrezas, conocimientos en los estudiantes, que evita la improvisación, con sugerencias al cambio de acuerdo a la naturaleza de orden pedagógico.

1.2.4.4.Ámbito de la gestión del liderazgo y la comunicación

"Una educación descolonizadora, comunitaria y productiva, no requiere de gerentes sino de líderes y animadores del proceso de cambios en la educación. Por consiguiente consideramos que es necesario cambiar el estilo de dirección autoritario por el liderazgo"(Educación, 2006) p. 79

(Bagaria, 2012), "A la gestión y a las funciones directrices de la administración se les relaciona generalmente con las acciones de los actores dirigidas a anticipar, proyectar, organizar, decidir y evaluar los procesos y las estrategias de una organización"

Es importante que dentro de la educación, el docente cumpla con el rol de líder en la comunidad, ya que maneja, controla, vigila, guía, a grupos heterogéneos de alumnos y debe constituirse en un modelo inspirador de guía pedagógico, antes que administrador, facilitador mediante la comunicación, los procesos educativos, conductores y armonizadores de voluntades, compromiso y responsabilidad, para una correcta toma de decisiones en la gestión educativa.

Desde(Educación, 2006), menciona según Hckman algunas acciones que debe cumplir el docente líder:

- Prospera en la crisis
- Actúa previamente
- Experimenta
- Replantea
- Exalta el arte
- Persigue sus sueños
- Explora el potencial
- Busca resultados a largo plazo
- Demanda lo mejor

Las acciones del líder no se consiguen a corto plazo o son instantáneas, son acciones a largo plazo e innatas de su personalidad que mediante su accionar y reflexión se convierten en sujetos ejemplos dentro de la comunidad.

(Bagaria, 2012), cita el pensamiento de JimKouzes en cuanto que las características de un líder son: “honesto, progresista, inspirador y competente.”

Es decir, un líder en la educación debe tener su propia autonomía en sus actividades, que desarrolle confianza de los miembros de su alrededor, y que inspire futuro prometedor en su accionar.

1. 3 Estrategias para mejorar los procesos de la gestión docente

(Carranza E., 2000), afirma:

Estamos viviendo un periodo de cambio..., porque las circunstancias sociales, económicas, políticas y culturales que vive el mundo de hoy, a raíz de la revolución científica y tecnológica exigen establecer nuevos esquemas de interpretación de la realidad, ...y nuevos modelos educativos que permitan formar al hombre que ha de ser el ciudadano del próximo siglo. (p.12)

Sustentación, que los sistemas educativos tal como han venido funcionando durante los últimos tiempos han agotado sus estrategias, han perdido su efectividad. No es posible seguir mantener sistemas educativos con criterios obsoletos y caducos, es necesario iniciar nuevas etapas de desarrollo educativo que vayan a satisfacer necesidades prioritarias de los pueblos.

1.3.1. Definiciones de Estrategias

La palabra estrategia deriva del latín *strategia*, que a su vez procede de dos términos griegos: *stratos* “ejército” y *agein* “conductor”, “guía”. Por lo tanto, el significado primario de estrategia es el arte de dirigir las operaciones militares.(Castaño Albeiro), cita las definiciones de algunos pensadores sobre estrategia, como:

ALFRED CHANDLER JR “Como la determinación de metas y objetivos básicos de largo plazo de la empresa, la adopción de los cursos de acción y la asignación de recursos necesarios para lograr dichas metas”.

FRED DAVID “Las estrategias son los medios para lograr los objetivos. Diferentes estrategias empresariales incluyen la expansión geográfica, diversificación, adquisición de competidores, obtención de control sobre los proveedores o distribuidores, desarrollo de productos, entre muchas otras cosas que afecten directa o indirectamente a la organización.”

CHANDLER J. “La estrategia es determinar los objetivos y las metas fundamentales a largo plazo, adoptar políticas correspondientes y asegurados recursos necesarios para llegar a esas metas”

KENNETH, ANDREW. “La estrategia es el conjunto de misiones y objetivos principales o metas, así como políticas y planes esenciales para realizar esas metas, presentados en la forma de selección de actividades a que la empresa se consagra o va a consagrarse.”

Tomando en cuenta las definiciones anteriores, se puede argumentar que en el ámbito educativo, entendemos por estrategias aquellas líneas de actuación que el sistema educativo establece para conseguir los fines establecidos. Las estrategias son todos los medios, actividades o procedimientos que el docente realiza para conseguir el aprendizaje o la transmisión de los conocimientos en los estudiantes, desde la orientación hasta los recursos dentro del proceso educativo.

1.3.2. Tipos de Estrategias

Citemos algunas definiciones sobre estrategias, habilidades, procedimientos, de algunos pensadores:

(Castellanos S, 2002), "Las estrategias comprenden el plan diseñado deliberadamente con el objetivo de alcanzar una meta determinada,..." (p. 86).

(Danilov, 1978), "...cualquier método de enseñanza constituye un sistema de acciones del maestro, dirigido a un objetivo,..." (p. 57)

(González M, 1995), "...las habilidades resultan de la sistematización de acciones subordinadas a un fin consciente". (p. 117)

(Silvestre O, 2001), "Un procedimiento para el aprendizaje es una conjunto de acciones ordenadas y finalizadas, es decir, dirigidas a la consecución de una meta"(p. 8)

El docente en el proceso enseñanza-aprendizaje al emplear estrategias en la transmisión de conocimientos requiere, tanto de habilidades, procedimiento, y técnicas que pueden ser utilizadas; como señala (López Noguero, 2007), "...que consiguieran motivar al alumno hacia un aprendizaje dinámico, participativo y útil en lo que respecta a determinar las secuencias de actividades seleccionadas, ordenadas y secuenciales más acorde para el grupo de alumnos que tenga en su aula"(p. 30)

Concepción que define, si el docente en la enseñanza desea conseguir resultados satisfactorios, debe tomar en particularidad las actividades que realizarán los estudiantes para conseguir aprendizajes significativos, considerando características y condiciones de todos y cada uno de los alumnos. Por consiguiente la estrategia dependerá de la actividad a realizarse. Existiendo entonces, una gran cantidad de estrategias y técnicas didácticas que toman el nombre de acuerdo al tipo de actividad a realizarse, para lo cual es importante conocer el contenido y el tema de estudio, destacándose tres grandes grupos de técnicas: motivacionales (dinámicas, juegos), de aprendizaje, y participativo (grupal). Veamos algunas características generales de estrategias o técnicas activas:

Tabla 2. Recapitulación de información: Tipos y características de técnicas activas

Estrategia o técnica	Aplicaciones	Roles
Simulación y juegos	Para contenidos que requieren la vivencia para hacerlos significativos.	Profesor: maneja, dirige, interroga, la dinámica Alumno: activo, analítico propositivo, experimenta
Basado en problemas	Para promover la participación de los estudiantes.	Profesor: miembro del grupo, facilita, ejemplifica Alumno: juzga, trabaja, investiga.
Panel de Discusión y debate	Motivar a los alumnos a investigar sobre contenidos del curso.	Profesor: moderador, facilitador, neutral Alumnos: atento, analítico, inquisitivo.
Lluvia de Ideas	Motivar para la participación de los alumnos en un proceso de trabajo grupal	Profesor: moderador, facilitador, motivador. Alumnos: participa, aporta.

Fuente: Dirección de Investigación y Desarrollo Educativo. ESTRATEGIAS Y TECNICAS DIDÁCTICAS (2005)

A continuación señalamos, según (ORDOÑEZ, 2011), las estrategias didácticas activas que el maestro puede usar:

- Aprendizaje basado en problemas
- Método de proyectos
- Técnica del debate
- Juegos, de negocios y simulaciones
- Investigación
- Sistema de instrucción personalizada
- La técnica de la pregunta
- Conferencia de un experto.
- Paneles.
- Debates.
- Seminarios, entre otros

Estándares Para Evaluar El Desempeño Docente

“Nadie puede negar que la evaluación educativa es una actividad compleja, pero al mismo tiempo constituye una tarea necesaria y fundamental en la labor del docente”. (Sánchez, 2007) p.57.

Según (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011), “Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo.”

Y es que, efectivamente, si la evaluación se considera como apreciación de un sistema de valores preexistente y condicionado por una determinada concepción ideológica de la educación con fines para satisfacer necesidades de los actores, situación compleja porque dentro del proceso enseñanza-aprendizaje puede evaluarse completamente todo, implicando: acción docente, contexto físico y educativo, programas, currículo, con proyecciones de alcances de las instituciones educativas y calificarlas por categorías intención llevada a cabo por el actual régimen político. Al respecto(Sánchez, 2007), manifiesta:

Solamente evaluando puede el maestro conocer el resultado de su labor, los motivos de sus éxitos, las causas de sus fracasos, sus potencialidades y sus limitaciones, las diferenciales individuales, lo adecuado del currículo y las fortalezas y las debilidades de la institución (p.57)

Necesariamente, que el docente debe revisar su labor en la preparación pedagógica y metodológica, la utilización y manejo de los recursos didácticos, el tipo de textos y más materiales que emplea, ser consciente en forma fundamental, una nueva concepción y práctica del proceso educativo y que se comprometa con el inicio de un verdadero cambio educativo. Entre los estándares que podemos deducir del anuncio, para evaluar los desempeños del docente citamos:

- Juicio sobre el grado de desarrollo de los conocimientos, actitudes, destrezas, cualidades, competencias y capacidades.
- Valoración de fortalezas y debilidades
- Análisis que se realiza a lo largo del proceso educativo
- Actividad relacional entre actores de la comunidad educativa

Así pues, la evaluación proporciona información acerca del cumplimiento de objetivos, contenidos de formación, sobre los procesos y resultados educativos de los actores de educación, siendo la labor del docente el núcleo primordial para optimizar el aprendizaje.

1.3.2.1. En la Gestión Legal

Entre los actuales retos de la educación ecuatoriana es precisamente mejorar el ámbito educativo, haciéndole incluyente como principal actor al estudiante, que mediante sus formas de pensar y actuar sea crítico, analítico, reflexivo, propósito de las actividades escolares y pueda aplicar sus conocimientos en la vida cotidiana. Para lo cual el docente como inspirador de confianza y teniendo como marco legal a normas, estatutos, leyes vigentes de la sociedad ecuatoriana, está en sus deberes y obligaciones de buscar mecanismos y estrategias dentro de su metodología de enseñanza para conseguir una educación de calidad.

(Ramirez, 2012), “La escuela como centro del desarrollo educativo comunitario deberá redefinir sus planes, dar respuesta al entorno social, orientar los recursos que estén a su alcance y ser más independiente, esto implica la colaboración activa de padres, maestros, alumnos y del director como líder de la escuela en general”

En la implantación de las reformas curriculares de educación de los últimos tiempos se puede dar cuenta en forma rápida los cambios que propone el Ministerio de Educación, el trabajo del docente es encontrar nuevos cambios dejando a un lado lo tradicional, implicando a los todos los actores educativos en el desarrollo integral, mediante planes y programas de educación, utilizando como medio factible a los procesos de gestión.

Según (Sánchez, 2007), propone considerar los siguientes aspectos como estrategias para cumplir con el objetivo de una educación de mejoras como marco legal (síntesis):

Legislación.- Relacionada con las funciones administrativas

Regulaciones, normativa o directrices que afecten de forma significativa a la organización educativa

Informes y directrices.- Atención de quejas o reclamos

Normas relevantes para la organización educacional

Pasos necesarios que el docente debe tomar en cuenta al momento de evaluar al estudiante y que es el resultado de su labor educativa.

1.3.2.2. En la gestión de la planificación Institucional y Curricular

No todas las instituciones educativas se encuentran en un mismo nivel de ejecución laboral educativa, otras más, otras menos, pero el fin que persiguen debe tener la misma dirección, con un enfoque progresivo de acciones en el planteamiento de sus planificaciones en el campo educativo.

Al respecto (Carranza E., 2000), aclara “Un grupo no se crea por mandato legislativo ni por simple asignación de tareas y recursos; es preciso establecer una dinámica de trabajo en equipo, utilizar técnicas de grupo adecuadas, crear una atmósfera participativa, crear, en definitiva, un entorno adecuado” (p.214).

Es importante que el profesor se sienta seguro ser miembro de un equipo de trabajo. Debe tener entre sus objetivos ayudar a la creación de un espacio propio de actuación para los departamentos y equipos docentes del ámbito institucional. Brindar apoyo decidido y respaldar iniciativas, fomentar adecuadas relaciones, mejorar la variedad de actividades pedagógicas, implementar sistemas flexibles de enseñanza, gestionar en cuanto a materiales y recurso didácticos, entre otros.

(Carranza E., 2000), manifiesta “No es suficiente medir el progreso del alumnado;..., se necesita entrar en el diagnóstico de los procesos que pretenden ser mejorados, tener la información directa de las estrategias docentes y de su influencia sobre el aprendizaje,” (p. 216)

En una institución educativa es importante su perfil en educación, teniendo éxitos en sus actividades cuando existen sistemas cooperativos e interactivos de sus actores que permitan valorar la calidad de educación en la comunidad o institución.

El mismo autor (Carranza E., 2000), establece una serie de actividades que servirán como estrategias en el área pedagógica para un buen rendimiento académico institucional:

- Establecer un mismo lenguaje de comunicación
- Aumentar la cooperación y el diálogo profesional
- Mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje con clima de confianza
- Introducir nuevas metodologías de enseñanza
- Comunicar y extender innovaciones educativas
- Desarrollar habilidades, destrezas, de comunicación interpersonal, y de planificación
- Impulsar la investigación

1.3.2.3. En la gestión del aprendizaje

Los maestros deben tomar importancia en el desarrollo del estudiante con tendencia a la creatividad, para lo cual buscará estrategias y técnicas apropiadas, el educador tiene que: ayudar, más que dominar; comprender, más que condenar; aceptar, más que rechazar; valorar, más que despreciar; ser abierto, más que cerrado a la experiencia. Al respecto (ORDOÑEZ, 2011), cita el pensamiento de Piaget:

...hablaba de actividades que debían ser percibidas por el aprendiz como necesarias y corresponder a una “realidad vivida” y de problemas de aprendizaje nacido de la cotidianidad y no artificial. De esta manera un desempeño escolar auténtico debería emplear conocimiento o destrezas para producir algo o completar una acción en situaciones reales. (p. 152)

En la actualidad, numerosos especialistas del sistema educativo han llegado a la conclusión que el dominio y aplicación de las estrategias didácticas contribuyen el desarrollo en la creatividad del pensamiento en el proceso enseñanza-aprendizaje. El propósito de la educación es lograr un pleno desarrollo de habilidades y destrezas en su potencialidad en los estudiantes para integrarlos a la sociedad, con autonomía e intereses propios, y para eso es indispensable dentro la enseñanza el conocimiento de estrategias didácticas.

El maestro debe estar convencido de que la creatividad no es facultad privilegiada de personas geniales sino que todos nacemos con una cuota, no nula, de creatividad genética, potencial que puede aprovechar y desenvolverse mediante estrategias de enseñanza y aprendizaje. Así, Vigotsky considera que la creatividad existe potencialmente en los seres humanos, y es susceptible de ser desarrollada.

Según (Carranza E., 2000), las estrategias a destacar para el cambio educativo son las siguientes:

- Ampliación de la escolaridad obligatoria
- Equilibrio entre comprensibilidad – diversidad
- Concepción del currículum abierto
- Autonomía de los centros educativos
- Nueva concepción del docente: tareas de formación profesional

1.3.2.4. En la gestión de liderazgo y la comunicación

Habíamos tratado que la gestión de liderazgo en la institución educativa constituye un gran potencial para la mejora, el desarrollo profesional y que su aprovechamiento depende en gran medida de las acciones o estrategias de sus líderes que juegan un papel fundamental y decisivo en la organización y crecimiento de una institución. Al respecto (Carranza E., 2000), señala “En una organización donde la educación constituye el fin primordial, el liderazgo pedagógico debe ocupar un lugar importante. Los miembros de los equipos directivos deberían no ser sólo gestores o administradores, sino también buenos profesionales de la enseñanza”.(p. 179)

Se refiere, a que el factor esencial en el funcionamiento de una institución recae en el apoyo didáctico de su líder, que debe centrar su preocupación en funcionamiento óptimo escolar, teniendo en cuenta que un liderazgo pedagógico consciente ayuda al desarrollo formal e integral de los estudiantes, así como también en el buen desenvolvimiento de los docentes y padres de familia.

Al criterio de (Carranza E., 2000), se detallan las siguientes características para un liderazgo efectivo en instituciones efectivas:

- Liderazgo centrado en la calidad de la enseñanza
- Proyecto educativo penetrante y ampliamente comprendido
- Clima de enseñanza seguro y ordenado
- Conductas docentes que reflejen altas expectativas en los estudiantes
- Empleo de medidas del rendimiento discente como base para la evaluación de los programas.

El liderazgo de la rectoría de una institución no sólo parece en primer lugar, sino que las demás características deben guardar una estrecha relación con ese liderazgo, para una buena marcha de la institución.

CAPÍTULO II METODOLOGÍA

2. 1 Diseño de investigación

Hernández (2006) señala que el diseño de investigación constituye “El plan o estrategia que se desarrolla para obtener información que se requiere en una investigación”. En razón que el estudio de investigación se trata sobre el Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje en la Unidad Educativa “Rodríguez Albornoz”, el trabajo utiliza algunos: enfoques, modalidades básicas y tipos de investigación.

Enfoque

Enfoque Cualitativo.- Mediante la cual se pudo identificar la naturaleza de la realidad del desempeño en el proceso enseñanza-aprendizaje por el docente, su estructura motivacional, aquella que dio razón plena del comportamientos y sus manifestaciones. Por lo tanto lo cualitativo implica e integra los desempeños auténticos del docente para deducir la comprensión en el proceso educativo.

Enfoque Cuantitativo.-Se utilizó para la recolección y el análisis de los datos, como elemento constitutivo del método científico para las preguntas de investigación, fue necesario la medición numérica, el conteo y usualmente en la utilización de elementos estadísticos para establecer patrones de comportamiento de la población investigada, su diseño no responde a un modelo experimental.

Modalidad básica de la investigación

Investigación de campo

En esta investigación se tiene la oportunidad de conocer de cerca lo que sucede en el proceso educativo en el área del desempeño profesional docente en la Unidad Educativa “Rodríguez Albornoz”, ubicada en el cantón Ambato, provincia de Tungurahua, utilizando el método científico.

Bibliográfica-documental

Se utilizó la investigación bibliográfica, la misma que facilitó conocer, comparar, conceptualizar, ampliar, y profundizar enfoque mediante teorías, conceptualizaciones, y

criterios de diferentes autores sobre el tema. Para el desarrollo necesariamente se consultó en libros, tesis de investigación, revistas, internet, folletos y documentos relacionados con la investigación.

Tipos de investigación

Exploratorio

Este tipo de investigación tiene la finalidad de explorar y buscar todo lo concerniente con el problema objeto de estudio, para llegar a tener una idea clara de la realidad y en consecuencia proponer alternativas para mejorar situaciones del Desempeño Profesional Docente en la Unidad Educativa “Rodríguez Albornoz”

Descriptivo

Las fases de ésta investigación son:

- Se realiza la caracterización del evento, a través de un estudio descriptivo de los factores influyentes sobre el desempeño del docente en el ámbito educativo
- La incidencia del desempeño docente en el proceso enseñanza-aprendizaje.

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

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

2. 2 Contexto

Según la Guía Didáctica de ciencias de la Educación en formación y preparación, la Universidad Técnica Particular de Loja tiene como propósito obtener un conocimiento amplio sobre el desempeño docente en el proceso enseñanza-aprendizaje de Educación General

Básica y de Bachillerato Unificado del Ecuador, en cuanto a descubrir, interpretar, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causa y efectos, predecir su ocurrencia; este proyecto obedece su ejecución.

El presente trabajo de investigación permitió recopilar información real sobre el desempeño y las principales competencias, en la Unidad Educativa “Rodríguez Albornoz” perteneciente a la Congregación de las Hermanas Maestras de Santa Dorotea Hijas de los Sagrados Corazones; ubicada en el cantón Ambato, provincia de Tungurahua.

Esta institución cuenta con una amplia y sólida estructura física, rodeado de canchas deportivas y jardines, biblioteca, laboratorios de cómputo, química - física y de inglés, salones pedagógicos y de música con autoridades y personal docente responsables de su misión identificados con el carisma de las Hermanas Doroteas y sobre todo con los valores cristianos y morales bajo el lema “Suavidad y Firmeza” para lograr la excelencia académica y el liderazgo profesional, comprometidos con un servicio solidario en la sociedad y la Iglesia, proactivos ante los cambios y exigencias de cada época.

La Institución fue fundada el 24 de octubre de 1957, con el nombre de Escuela Rodríguez Albornoz, ubicada en la ciudadela La Vicentina, parroquia La Matriz del cantón Ambato, provincia de Tungurahua, en un inicio la obra contaba con 106 estudiantes y siete profesores, a cargo de la Srta. Inés Rodríguez Albornoz; su fundadora, quien creó esta obra con el fin de ayudar a la niñez y juventud de estratos sociales bajos de la ciudad de Ambato.

En el año 2000, la obra pasó a manos de las **HERMANAS MAESTRAS DE SANTA DOROTEA HIJAS DE LOS SAGRADOS CORAZONES**, con la misión de la formación humana- cristiana de la niñez y juventud con su propia filosofía y principios con los cuales fue creada, de conformidad con el Sistema Educativo Ecuatoriano.

A partir del año lectivo 2001-2002, la Institución amplió sus servicios y creó el octavo año de Educación Básica, luego noveno y décimo para las estudiantes que querían completar la educación básica.

En el año lectivo 2005-2006 obtuvo la aprobación del segundo y tercer año de Bachillerato en Ciencias Especialización químico - biológicos Promotores de Salud. Actualmente esta prestigiosa Institución brinda sus servicios desde Inicial 2 hasta el Tercer Nivel de Bachillerato General Unificado, según resolución N° 010-CPB-DPE-P vigente desde el 1

junio del 2006, expedida por el Ministerio de Educación del Ecuador, y consta con la siguiente población:

- 1 Coordinadora General de la Institución
- 1 Rectora del Bachillerato General Unificado.
- 1 Vicerrector del Bachillerato General Unificado
- 1 Directora de Educación General Básica
- 33 Docentes de la Institución
- 1 Inspector de la Institución.
- 25 Estudiantes de educación inicial, 642 estudiantes de Educación General básica, 110 estudiantes de Bachillerato General Unificado.

2. 3 Participantes

Muestra

La presente investigación desarrolló con población finita, con el número docentes. Siendo necesario considerar 15% de los docentes en los ámbitos:

Docente	Ámbito
Música	Auditiva
Música	Apreciación
Educación para la ciudadanía	Analizar principios de democracia
Educación para la ciudadanía	Dialogar y escuchar, construir acuerdos
Historia y Ciencias Sociales	Comprensión de interrelaciones sociales
Historia y Ciencias Sociales	Aplicación Crítica de conceptos
Lengua y Literatura	Comunicación oral y escrita
Lengua y Literatura	Estética Integral Literatura
Desarrollo del Pensamiento Filosófico	Cuestionamiento con bases en conocimientos relevantes
Desarrollo del Pensamiento Filosófico	Evaluar argumentos, hechos y creencias

2. 4 Métodos, Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Métodos

Dentro de la investigación de campo el propósito fue comprobar en la institución educativa si el desempeño del docente es efectivo en el proceso enseñanza-aprendizaje, en donde se utilizó los métodos: descriptivo, inductivo, analítico, sintético, estadístico y hermenéutico.

El método descriptivo, aportó en el análisis del objeto de investigación, influye en el conocimiento y explicación del mismo.

El Método Inductivo, permitió establecer informaciones particulares de los actores educativos sobre el desempeño docente para obtener afirmaciones generales de los hechos.

El Método Analítico, constituyó el factor importante para la visualización pormenorizada del problema en estudio tomando en cuenta la situación real de la unidad educativa y el desempeño profesional del docente.

El Método Sintético, sirvió para elaborar la síntesis y lograr la integración de las partes constitutivas de nuestro estudio dando lugar a conclusiones y recomendaciones.

El Método Estadístico, a través del cual se elaboró cuadros y gráficos logrando la relación de datos mediante porcentajes correspondientes.

El Método Hermenéutico, influye en el análisis de los datos recolectados sustentados en bases bibliográficas.

2.4.2. Técnicas

Los datos recolectados de la realidad del desempeño de los docentes de la unidad educativa “Rodríguez Albornoz” se lo realizó a través de técnicas como: observación, encuesta y entrevista a los actores educativos.

La encuesta es una de las técnicas más utilizadas la cual se apoyó en un cuestionario previamente elaborado con preguntas concretas para obtener respuestas precisas,

mediante la observación y entrevista, que permitieron una rápida visión de la práctica pedagógica y el desempeño del docente en relación a los ámbitos de gestión.

La observación, es una técnica aplicada directamente por la investigadora, quien se limita a observar sin influir en los procesos didácticos pedagógicos de los docentes; permite obtener información sobre la práctica del docente en el aula.

2.4.3. Instrumentos

Para recabar la información pertinente al estudio en referencia, fue necesario el diseño establecido por el Ministerio de Educación (2011), tomando como fundamento tanto los estándares de desempeño docente como las competencias profesionales en el ámbito educativo.

El trabajo de investigación incluye los siguientes instrumentos:

- Cuestionario de autoevaluación del desempeño del docente en cuatro ámbitos de gestión.
- Registro de observación de las actividades docentes en los ámbitos de: aprendizaje, liderazgo y comunicación.

El objetivo del cuestionario fue identificar el desempeño del docente en los ámbitos de la gestión: legal, planificación institucional, y del currículo, del aprendizaje y comunicación; con el fin de reflexionar sobre el nivel de gestión docente y de esta manera mejorar su labor diaria en la práctica de la unidad educativa “Rodríguez Albornoz”

Instrumentos que sirvieron para la auto-evaluación y coevaluación de los desempeños de docentes dentro de los ámbitos, en los que se tomaron en cuenta factores: cumplimiento de actividades, nivel de conocimiento e importancia a su labor educativa, entre los actores educativos de la unidad educativa “Rodríguez Albornoz”

Considerando relevantes en los docentes, dimensiones como: socialización, habilidad, destreza en el campo pedagógico, aplicando normas y reglamentos de la ley de educación.

Información válida con respuestas que sirvieron para comprobar los objetivos que apoyados en el marco teórico sirvieron para elaborar nuestra propuesta.

2. 5 Recursos

2.5.1. Talento Humano

Para la realización del proceso de investigación se contó con la colaboración directa:

- Asesor de tesis
- Personal de apoyo
- Docentes
- Estudiantes de Bachillerato General Unificado de la Unidad Educativa “Rodríguez Albornoz”
- Psicólogo orientador del establecimiento

2.5.2. Institucionales

- Unidad Educativa “Rodríguez Albornoz” del cantón Ambato, provincia de Tungurahua, además:
- Materiales de escritorio
- Computadora
- Bibliografía
- Internet
- Copias
- Transporte

2.5.3. Materiales

GASTOS	VALOR
Matrícula	590
Pasajes	100
Copias, anillados, empastado, cds, impresiones, Internet	200
Expediente de grado	220
GASTO TOTAL	1.110,00

2.5.4. Económicos

Los recursos económicos fueron financiados en su totalidad por la investigadora de acuerdo al presupuesto.

2. 6 Procedimiento

- Se elige la Unidad Educativa “Rodríguez alborno” , perteneciente a las Hermanas Doroteas, específicamente a 5 docentes de Primero a Tercer año de Bachillerato General Unificado en concordancia al sistema recomendado, ubicada en la zona urbana de la ciudad de Ambato, constituida como institución particular y con jornada de trabajo matutina.
- Presentación ante las autoridades de la institución para solicitar autorización de ingreso a la institución, y entrevista con docentes. Exposición de objetivos, alcance de la investigación y compromiso de entrega de un reporte con los resultados y propuesta aplicable según la necesidad de formación de los profesores.
- Recolección de información institucional, asignación por parte de autoridades de la institución 5 profesores con sus respectivas salas de clase en 2 procesos didácticos correspondientes a 4 periodos.
- Preparación de documentos de autorización por cada profesor e instrumentos de investigación.
- Ejecución: se entrega al docente el cuestionario de autoevaluación del desempeño, previa socialización; observación de las actividades del docente en el aula, clasificación de etapas del proceso y valoración del registro de observación.
- Codificación y tabulación de Datos.

CAPÍTULO III
RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

El proceso del análisis de los datos recogidos se presenta estructurado en cuatro apartados, correspondientes a los cuatro instrumentos de recogida de datos utilizados para la investigación: el cuestionario del desempeño docente de la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz, y la entrevista. Además comprende los logros en la efectividad de las prácticas pedagógicas expresada en términos de satisfacción para la comunidad educativa en las áreas básicas.

En este Capítulo se analiza los instrumentos cuantitativos:

Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Desempeño profesional en el ámbito de la planificación

Desempeño profesional en el ámbito de la gestión.

Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación

Los resultados de la investigación del desempeño profesional del docente en los diferentes ámbitos, considera la estructura de los diferentes sistemas de la institución para realizar el análisis actual y el mejoramiento de los logros alcanzados en los estudiantes dentro del proceso enseñanza-aprendizaje.

En concreto se presentan los análisis cuantitativos y cualitativos de los cuestionarios utilizando la Estadística Descriptiva, y un análisis inferencial mediante la comparación entre las variables.

3. 1 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

El cuestionario de docentes ha estudiado el desempeño profesional de los participantes en el ámbito de la gestión legal, las referidas a los datos personales y profesionales de los maestros participantes, las relacionadas con la formación inicial del profesorado, con especial atención a la conexión existente entre la teoría y la práctica y, por último, las que hacen referencia al proceso enseñanza-aprendizaje y al perfil del docente. Según Perelló, J. (1995) "...el trabajo es un valor humano, y por lo tanto es un valor cultural" (p. 45)

Por tanto es de vital importancia la formación del docente para el desarrollo de labores educativas diarias, puesto que así se puede garantizar la sostenibilidad a futuro de los avances y logros alcanzados por el modelo educativo actual. Siendo necesario conocer de cerca las funciones del desempeño docente en la gestión legal, en lo que se refiere a frecuencia, importancia y conocimientos.

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

A continuación se detallan los resultados que se obtuvieron en la investigación a través de los instrumentos de las encuestas y observación en clase.

Tabla 3. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,20	92%
1.2	Identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,40	94%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,40	84%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,40	84%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,60	96%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,80	98%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
TOTAL		73,40	
PROMEDIO		9,18	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Alboroz**

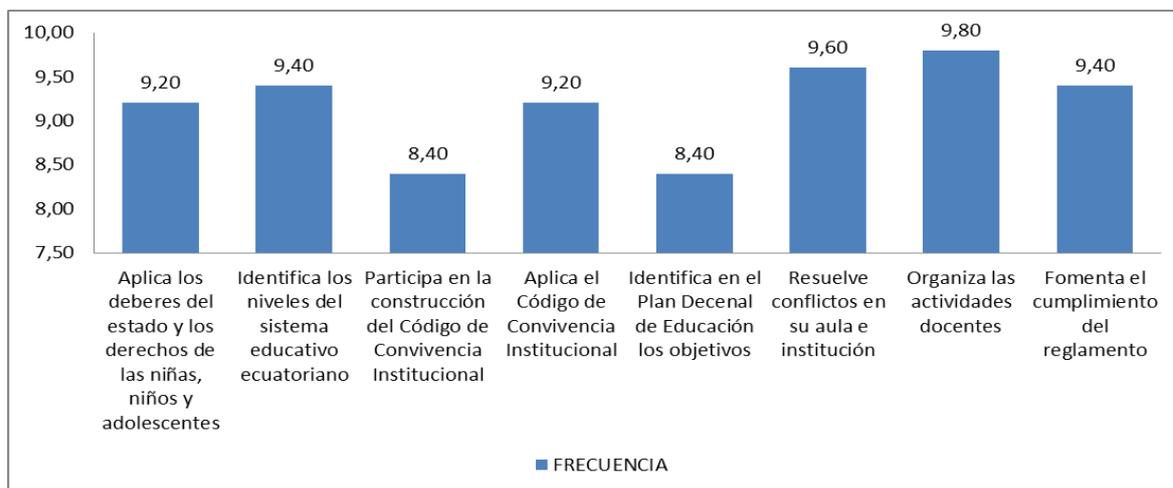


Figura 4. Nivel de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión legal

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Alboroz**

Observando el análisis de los resultados del instrumento investigativo se pudo identificar que los encuestados afirman estar interesados con frecuencia del desempeño docente en el ámbito de la gestión legal con promedios equivalentes en la escala muy buena sobresaliendo con 9,8 el indicador 1.7 organiza las actividades docentes correspondiente a un 98%. El 84% corresponde a un nivel satisfactorio en los indicadores 1.3 y 1.5, participa en la construcción del código de convivencia institucional e identifica el plan decenal de educación los objetivos, políticas y metas en proyectos con 8,4 respectivamente.

Los resultados reflejan que el docente con frecuencia dentro del desempeño docente está comprometido en conocer y aplicar leyes, normas, principios que conforman la estructura política educativa que preside las instituciones en las actividades educativas escolares, impulsada por diversos grupos sociales, constituyéndose en guías de acción y útiles para los maestros que tienen la responsabilidad directa de la formación de los estudiantes, creados con intereses formativos sociales, culturales y científicas. Así señala (Estrada, 2012), “El Desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal”.

No obstante los docentes en el campo del desempeño profesional tienen que actuar y participar con frecuencia en la construcción del código de convivencia institucional, así como también en identificar en el plan decenal de educación, los objetivos, políticas y metas, mediante la construcción de proyecto en las actividades educativas, la práctica de valores aplicados en la resolución de problemas cotidianos surgidos de la realidad, dependiendo en gran medida del grado de conocimientos adquiridos en su formación académica cultural y pedagógica.

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

Tabla 4. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	8,80	88%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	9,20	92%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	9,60	96%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,80	88%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,20	92%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
	TOTAL	73,40	
	PROMEDIO	9,18	92%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

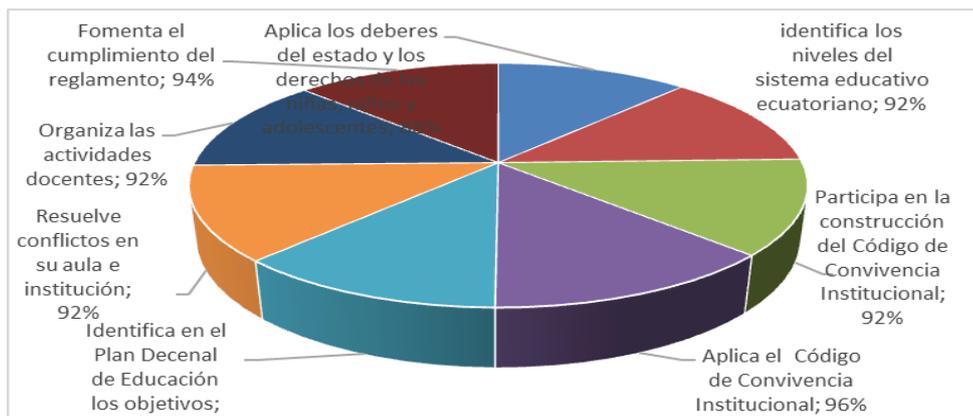


Figura 5. Nivel de importancia del ámbito de la gestión legal en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

Los docentes encuestados señalan dar importancia al ámbito de la gestión legal en el desempeño docente con promedios muy buenos, sobresaliendo con un 96% el indicador aplica el código de convivencia institucional con 9,6. Con un 88% se distingue la escala satisfactoria, en los indicadores 1.1 y 1.5: aplica los deberes del estado y derechos de los niños, niñas y adolescentes, e identifica el plan decenal de educación los objetivos, políticas y metas concretadas en proyectos con 8,8 cada uno de ellos.

La ideología de los docentes en la mayoría es dar importancia al sistema jerarquizado de ideas y valores, políticos, jurídicos, religiosos, morales, estéticos, y filosóficos, que en conjunto constituyen las concepciones de las instituciones educativas entre el pensamiento y el ser de los estudiantes. Así (Carranza E., 2000), aclara “Un grupo no se crea por mandato legislativo ni por simple asignación de tareas y recursos; es preciso establecer una dinámica de trabajo en equipo, utilizar técnicas de grupo adecuadas, crear una atmósfera participativa, crear, en definitiva, un entorno adecuado” (p.214).

Sin embargo los docentes deben considerar que los estudiantes tienen problemas al adaptarse al medio, a la sociedad, por esto es importante considerar los procesos para priorizar en aplicar deberes del estado y derechos de los niños, niñas y adolescentes, así como también identificar el plan decenal de educación los objetivos, políticas y metas mediante la elaboración de proyectos educativos, y asegurar una educación eficaz e integral dentro de las instituciones.

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

Tabla 5. Nivel de conocimiento que tiene le docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente

ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
1.1	Aplica los deberes del estado y los derechos de las niñas, niños y adolescentes	9,00	90%
1.2	identifica los niveles del sistema educativo ecuatoriano	9,20	92%
1.3	Participa en la construcción del Código de Convivencia Institucional	8,60	86%
1.4	Aplica el Código de Convivencia Institucional	8,80	88%
1.5	Identifica en el Plan Decenal de Educación los objetivos	8,20	82%
1.6	Resuelve conflictos en su aula e institución	9,20	92%
1.7	Organiza las actividades docentes	9,20	92%
1.8	Fomenta el cumplimiento del reglamento	9,40	94%
TOTAL		71,60	
PROMEDIO		8,95	90%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

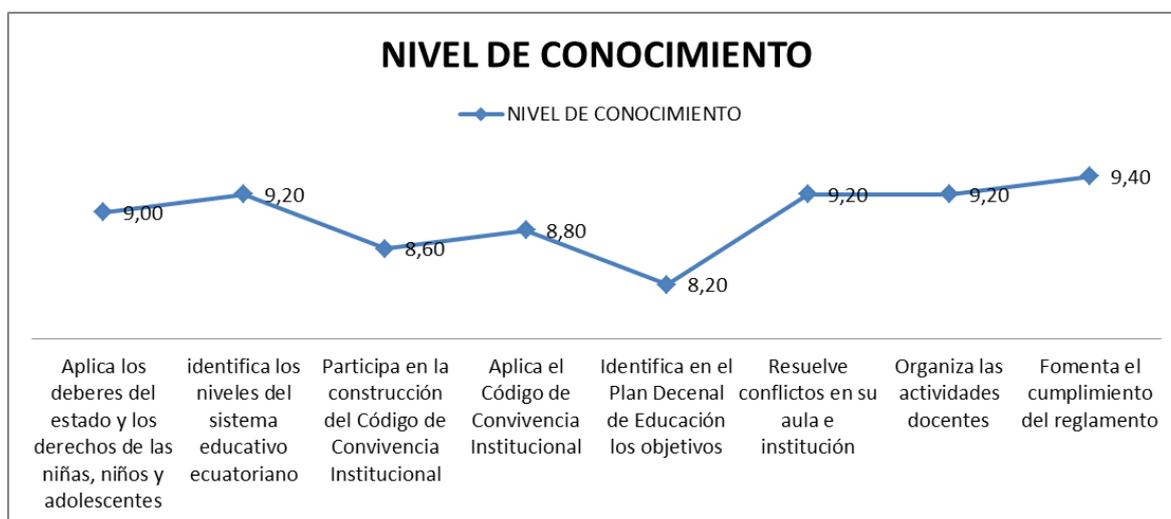


Figura 6. Nivel de conocimiento que tiene le docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

La línea poligonal señala el nivel de conocimiento que tiene el docente en el ámbito de la gestión legal para su desempeño, con promedios muy buenos en el que sobresale con un alto porcentaje del 94% el indicador 1.8 fomenta el cumplimiento del reglamento con 9,4. El 82% pertenece a la escala satisfactoria, en el indicador 1.5 identifica el plan decenal de educación los objetivos, políticas y metas concretadas en proyectos con 8,2.

Gran parte de los colaboradores coinciden con los resultados en las tres fases: frecuencia, importancia, y el nivel de conocimientos que los docentes tienen en su desempeño

profesional en el ámbito de la gestión legal. Lo que significa que los maestros están seguros de su preparación académica dentro de la actividad educativa para alcanzar sus propósitos, en el fortalecimiento de la institución, para satisfacer sus demandas, necesidades o intereses educativos en favor de los estudiantes, con perspectivas de un nuevo modelo de gestión escolar, y que motivarían como multiplicadores en el futuro. Recordemos lo que manifiesta al respecto (Arlenys, 2012), "...necesita de un docente activo y generador de participación, por una parte, pues ya no se trata de impartir conocimientos sino de producirlos a partir del contacto con los contenidos y experiencias necesarias en función de los propósitos planteados ..."

Para obtener estudiantes activos, participativos es necesario que el docente conozca criterios y normas doctrinarias de la legislación educativa que sustente o fundamente su ideología, y un sistema de concepciones en lo que se refiere a los indicadores en aplicar el código de convivencia institucional e identificar el plan decenal de la educación.

3. 2 Desempeño profesional en el ámbito de la planificación institucional y curricular.

El docente es un profesional preparado para guiar, orientar, estimular al estudiante dentro y fuera del aula de clase proporcionándole toda oportunidad de participación en el campo educativo, en constante relación con directivos, padres de familia en general con la comunidad. Al respecto Perelló, J. (1995) afirma "Educar, no con los libros, sino con la naturaleza. No dar al niño todo hecho; hacer que aprenda el mismo por su cuenta" (p. 86)

No forzar al estudiante decir lo que oyó, sino lo que él piensa: es señal de indigestión devolver el pan como se lo comió.

Para lo cual es importante saber y conocer resultados de los desempeños de los docentes en el ámbito de la planificación, en cuanto se refiere a la frecuencia, importancia y nivel de conocimientos.

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

Tabla 6. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

ÍTEM	INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,20	92%
2.2	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,80	98%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,40	94%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,60	96%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	8,80	88%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,80	88%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,40	94%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,00	90%
2.11	Utiliza el PEI	9,20	92%
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	9,20	92%
2.15	Incorpora el PAA	9,00	90%
TOTAL		139,00	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

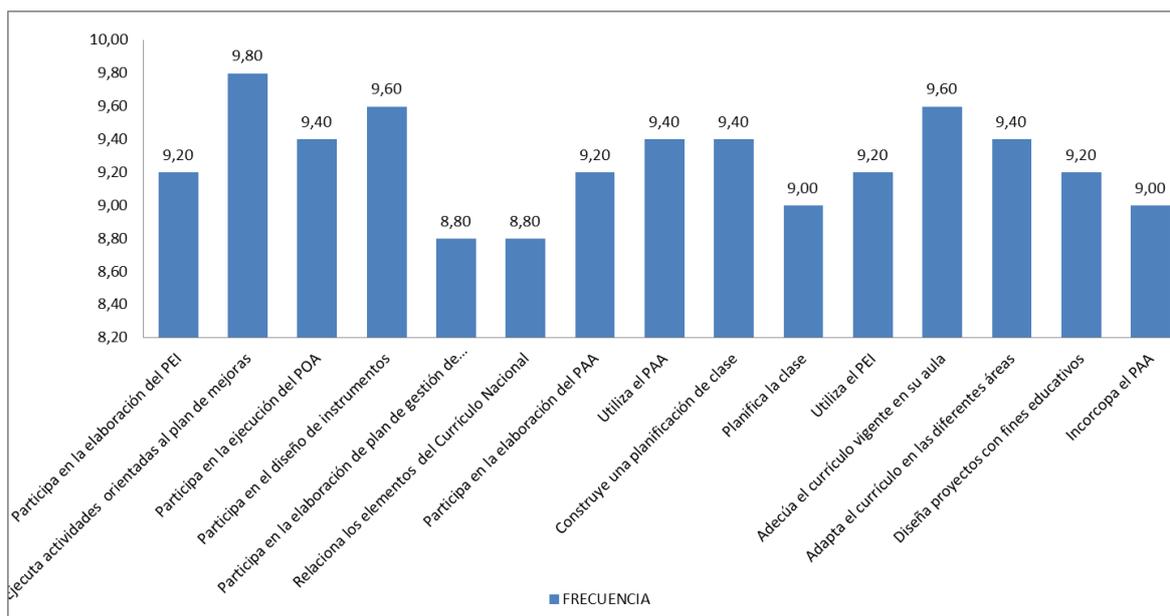


Figura 7. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

Los profesores encuestados manifiestan que los niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la planificación lo realizan con promedios muy buenos en la que sobresale con un 98% el indicador 2.2 ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras con 9,8. Con un valor del 88% se demarca la escala satisfactoria, en los indicadores 2.5 y 2.6:

participa en la elaboración de plan de gestión de riesgo y relaciona los elementos del currículo nacional con 8,8 cada uno, distribuidos respectivamente.

La mayor parte del personal docente está consciente de que frecuentemente la planificación de las actividades dentro del proceso didáctico es de gran beneficio y utilidad en la transmisión de conocimientos, a fin de facilitar el aprendizaje significativo de los temas y el uso adecuado, oportuno de recursos didácticos que estén al alcance de los estudiantes, consiguiendo que los actores fundamentales se constituyan en analíticos, críticos y propositivos mediante actividades en proyectos reales. Así transfirmos lo que señala (FARINA, 1860), “Maestros les he dado la oportunidad de poner fundamento a esta obra. Puedo decir que ustedes tienen en las manos la clave de la suerte del pueblo, y que ustedes preparan la madurez del pueblo” (p. 46).

Los docentes que no relacionan la naturaleza con los conocimientos no planifica, y perderán espacios y etapas en los estudiantes, jamás abandonarán lo memorístico, lo mecánico, por tanto los maestros deben lograr realizar con eficiencia un proyecto o programa para relacionar los elementos del currículo nacional y participar directamente en la elaboración de plan de gestión de riesgos, con beneficio individual, social y colectivo.

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

Tabla 7. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente.

ÍTEM	INDICADORES	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,40	94%
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	9,20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	9,20	92%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,40	94%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9,40	94%
2.10	Planifica la clase	9,20	92%
2.11	Utiliza el PEI	9,80	98%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,60	96%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,00	90%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	9,20	92%
2.15	Incorpora el PAA	9,60	96%
TOTAL		141,60	

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

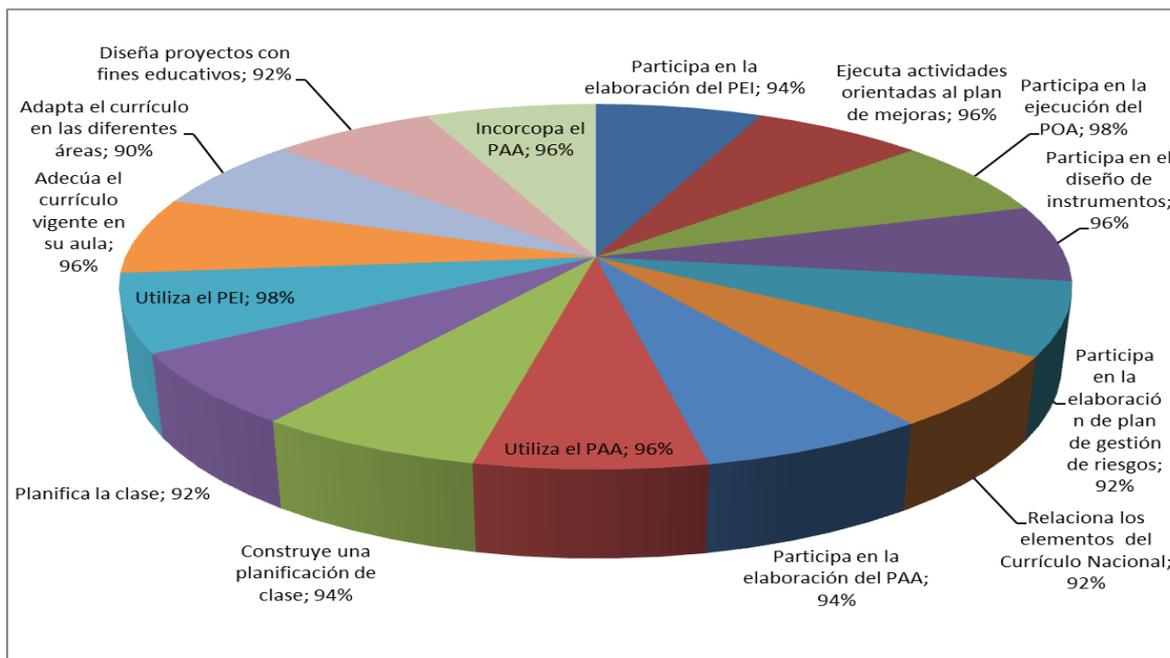


Figura 8. Nivel de importancia del ámbito de la planificación en el desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

La mayoría de los docentes manifiesta dar importancia al ámbito de la planificación en el desempeño docente con promedios equivalentes a la escala muy buena en la que sobresale con un 98% el indicador 2.3, mismo que ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras con 9,8. Y con un 90% en la misma escala señala con valores ligeramente bajos a la media en el indicador 2.13 adapta el currículo en las diferentes áreas con un valor de 9. Factores que se deben tomar en cuenta para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje.

Todos los docentes afirman que es de importancia el ámbito de la planificación en el desempeño docente, constituyéndose un aspecto de vital jerarquía para la formación y participación activa de los actores educativos y de la institución, estando sujetos a las atenciones de las demandas sociales, permitiendo una nueva escuela dentro del proceso educativo. Fortaleza que se debe aprovechar en beneficio de la institución en el campo de preparación y formación, con perspectivas de convertirse en multiplicadores en las actividades de gestión. Recordemos “La planificación se refiere a todo un sistema complejo en el que se integran varios elementos con el propósito de organizar y lograr el cumplimiento de los objetivos y la misión institucional,...”(Educación, 2006) p.44

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

Tabla 8. Nivel de conocimientos que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente.

ÍTEM	INDICADORES	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
2.1	Participa en la elaboración del PEI	9,20	92%
2.2.	Ejecuta actividades orientadas al plan de mejoras	9,40	94%
2.3	Participa en la ejecución del POA	9,60	96%
2.4	Participa en el diseño de instrumentos	9,40	94%
2.5	Participa en la elaboración de plan de gestión de riesgos	9,20	92%
2.6	Relaciona los elementos del Currículo Nacional	8,80	88%
2.7	Participa en la elaboración del PAA	9,20	92%
2.8	Utiliza el PAA	9,60	96%
2.9	Construye una planificación de clase	9,80	98%
2.10	Planifica la clase	9,60	96%
2.11	Utiliza el PEI	9,40	94%
2.12	Adecúa el currículo vigente en su aula	9,00	90%
2.13	Adapta el currículo en las diferentes áreas	9,40	94%
2.14	Diseña proyectos con fines educativos	8,80	88%
2.15	Incorpora el PAA	9,20	92%
TOTAL		139,60	
PROMEDIO		9,31	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

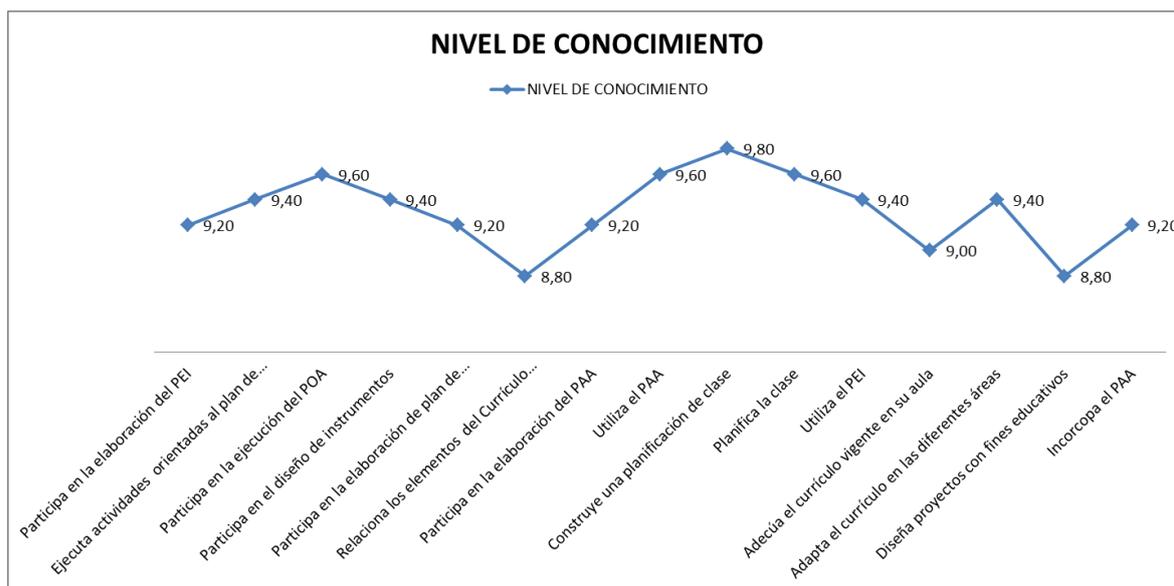


Figura 9. Nivel de conocimientos que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

Según el gráfico la mayoría de los encuestados indica el nivel de conocimientos que tiene el docente en el ámbito de la planificación para su desempeño docente se mantiene en la región enmarcada con promedios muy buenos en la que sobresale con el 98% el indicador 2.9 construye una planificación de clase con 9,8. Y con un 88% indica que el nivel de

conocimientos se mantiene en la región enmarcada aceptable, con un valor correspondiente a 8,8 en los indicadores 2.6 y 2.14: relaciona los elementos del currículo nacional y diseña proyectos con fines educativos. Factores que se deben tomar en cuenta para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje.

Resultados que se relacionan con los niveles anteriores del desempeño profesional del en el ámbito de la planificación institucional y curricular, lo que significa que los docentes están interesados en leyes y normas educativas emitidas por el ministerio de educación para llevar a efecto sus funciones en forma efectiva, enfoques y orientaciones que facilitarán en el desarrollo de procesos de capacitación y perfeccionamiento académico, fortaleza que se debe tomar en cuenta para mejorar en la preparación de los docentes en el campo educativo. Al respecto recordemos lo que señala(ORDOÑEZ, 2011), “Los actores que sintonizan con sus primeras intuiciones y propuestas no son los actores clásicos del sistema educativo, sino agentes institucionales y sociales interesados en fomentar las reformas sociales.” (p. 203).

3. 3 Desempeño profesional en el ámbito de la gestión

3.3.1. Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.

El nivel de conocimientos, la planificación, la ejecución de actividades educativas dentro del proceso enseñanza-aprendizaje es de vital importancia en la formación de los docentes, para mejorar la relación con directivos, padres de familia y en general con la comunidad. Al respecto Perelló, J. (115) señala “Los medios para alcanzarlos son: Conocer a sí mismo (INSTRUCCIÓN), dominarse a sí mismo (VIRTUD), y orientarse hacia Dios (RELIGIÓN)”. (p. 88)

Factores considerados como semillas, que deben fructificar la labor del docente en su planeación intencionada, siendo la educación lo que actualiza esta potencia.

Para lo cual es importante saber y conocer resultados de los desempeños de los docentes en el ámbito de la gestión en los niveles: frecuencia, importancia y conocimientos.

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

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

ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,60	96%
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	10,00	100%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,20	92%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,40	94%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	98%
TOTAL		96,20	
PROMEDIO		9,62	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

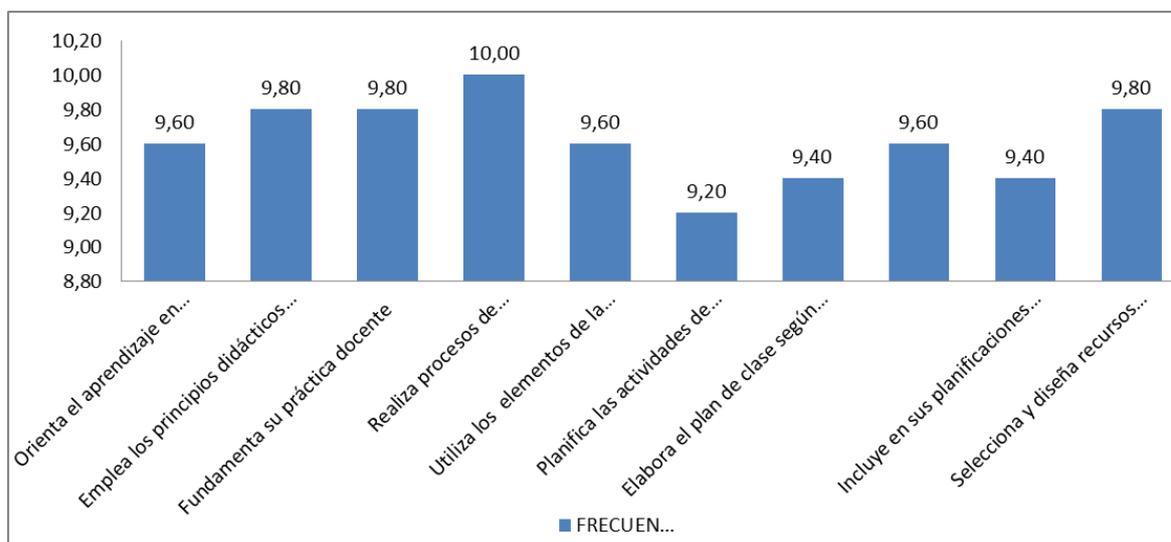


Figura 10. Nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

Los docentes encuestados manifiestan con relación al nivel de frecuencia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje con promedios altos, sobresaliendo con el 100% el indicador 3.4 realiza procesos de investigación educativa con el máximo valor 10. En la misma escala muy buena en un 10% señala con un valor del 92%, se aprecia el indicador utiliza los elementos de la estructura curricular con 9,2.

Observando el análisis todos los docentes están conscientes de su desempeño profesional, consideran a la educación como un medio serio para formar ciudadanos creativos, se preocupan del desarrollo multifactorial de las capacidades, del desarrollo de la inteligencia, las demandas del entorno y respuestas de los estudiantes y su adaptación. Frecuentemente sus paradigmas son constructivistas generadas por la interacción entre sujeto-objeto, centrándose los procesos educativos del maestro (como enseña) y del alumno (como aprende), preocupándose además del entorno y de la vida en el aula. Recordemos lo que manifiesta (XVI, BENEDICTO, 2010), "... educar nunca ha sido fácil, y hoy parece ser cada vez más difícil. Lo saben bien los padres de familia, los maestros, los sacerdotes, y todos los que tienen responsabilidades educativas directas."

Fortaleza que se debe tener muy en cuenta para lograr un cambio positivo en la educación de las instituciones educativas, considerando recursos, herramientas e instrumentos didácticos como el PAA, planificación de actividades de acuerdo al currículo nacional, entre otros.

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

Tabla 10. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	98%
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	10,00	100%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,40	94%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,20	92%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	9,60	96%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,80	98%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	98%
	TOTAL	96,60	
	PROMEDIO	9,66	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

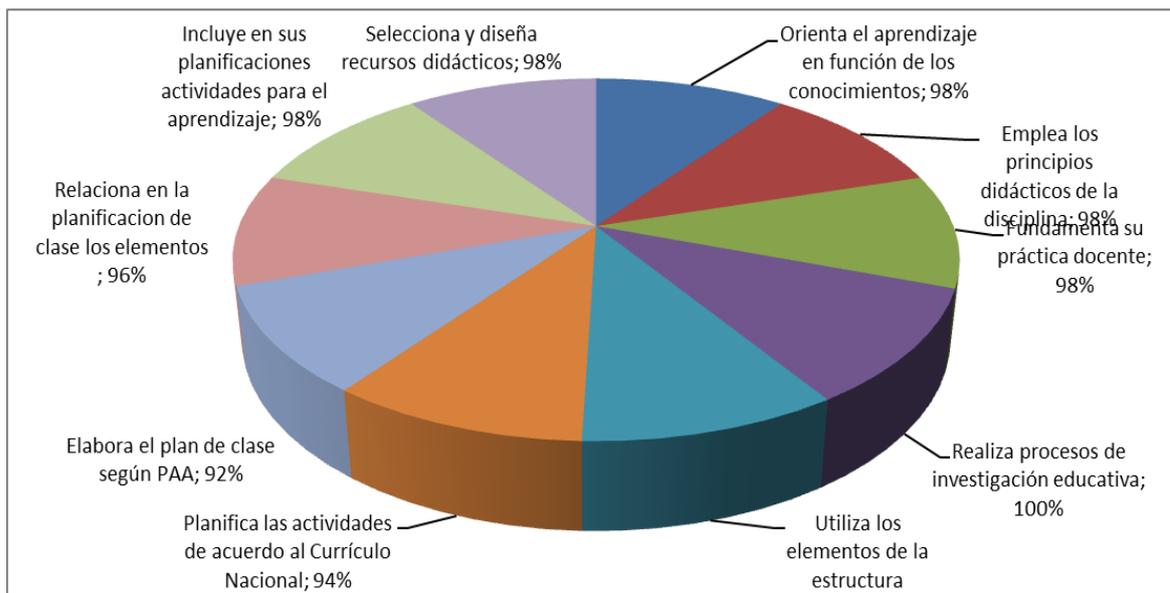


Figura 11. Nivel de importancia del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

Los profesores encuestados manifiestan dar importancia al desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje con promedios altos sobresaliendo con un 100% el indicador 3.4 realiza procesos de investigación educativa con el máximo valor 10. En la misma escala muy buena con un 92%, el indicador 3.7 elabora el plan de clase según PAA con 9.2. Resultados que coinciden con el nivel de frecuencia.

Basándonos en los resultados podemos deducir que para todo el personal docente es importante la planificación en el proceso educativo, acercándose a la de un asesor o consultor, reduce sus tareas de exposición e incrementa las de diseño del proceso formativo, seguimiento y consulta; consiguiendo para que el que aprende sea consciente de sus logros y del sentido de su aprendizaje, establece los procedimientos de trabajo y se constituye un proveedor de información cuando es necesario, utilizando recursos y herramientas didácticos; teniendo que orientar más a elaborar el plan de clase según el PAA. Al respecto recordemos a AGUERRONDO, I. "...por tanto los profesores tienen un lugar preferencial en este arreglo ya que, junto con todos los alumnos y el conocimiento, son uno de los tres vértices del corazón de la propuesta educativa" (p. 8).

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

Tabla 11. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.1	Orienta el aprendizaje en función de los conocimientos	9,80	98%
3.2	Emplea los principios didácticos de la disciplina	9,80	98%
3.3	Fundamenta su práctica docente	10,00	100%
3.4	Realiza procesos de investigación educativa	9,60	96%
3.5	Utiliza los elementos de la estructura curricular	9,60	96%
3.6	Planifica las actividades de acuerdo al Currículo Nacional	9,40	94%
3.7	Elabora el plan de clase según PAA	9,40	94%
3.8	Relaciona en la planificación de clase los elementos	10,00	100%
3.9	Incluye en sus planificaciones actividades para el aprendizaje	9,60	96%
3.10	Selecciona y diseña recursos didácticos	9,80	98%
TOTAL		97,00	
PROMEDIO		9,70	97%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

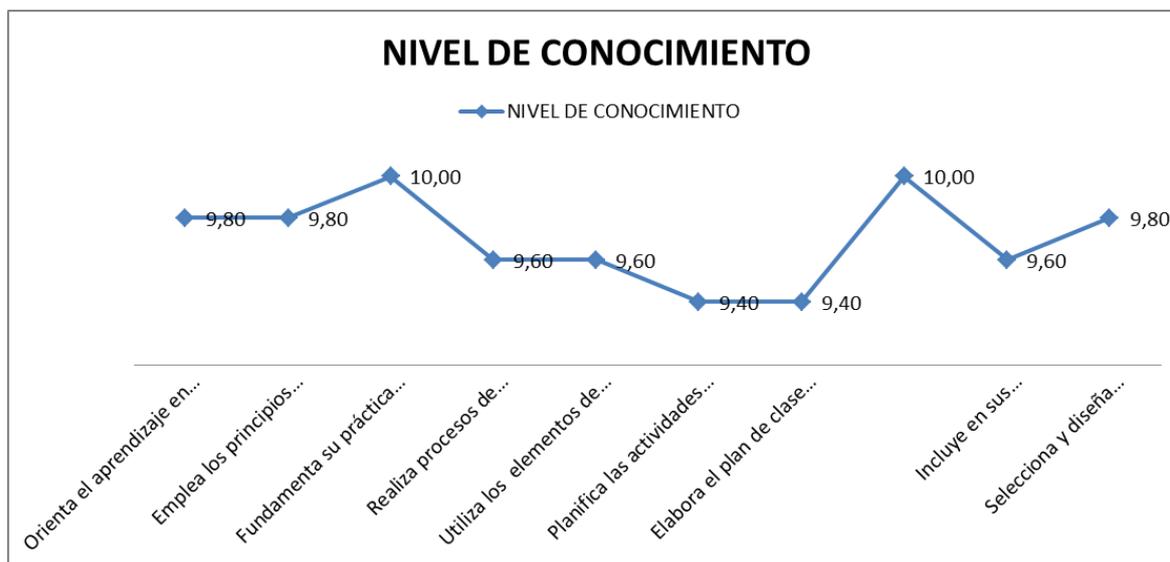


Figura 12. Nivel de conocimiento del desempeño profesional, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

La línea poligonal indica que el nivel de conocimiento del desempeño profesional de los docentes, sección planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje se mantiene en la región enmarcada en una escala alta en la que sobresalen los indicadores 3.3 y 3.8 con un 100% fundamenta su práctica docente y relaciona en la planificación de clase los elementos didácticos con los valores máximos. En la misma escala, señala con valores ligeramente bajo a la media, con un promedio de 9,4 los indicadores 3.6.y 3.7, planifica las actividades

de acuerdo al currículo nacional y elabora el plan de clase según el PAA, distribuidos con un porcentaje del 94% cada uno de ellos.

El análisis nos muestra que todos los docentes afirman tener el conocimiento suficiente para la planificación dentro del proceso enseñanza-aprendizaje, la práctica de la actividad, y su aplicación, dando paso a la creación de entornos y actividades realistas, donde es posible desarrollar habilidades y destrezas en la transferencia de conocimientos, además en la elaboración de contenidos formativos con un alto grado de personalización para que el aprendizaje se constituya en verdadero y significativo; recordemos lo que manifiesta (Thais Castillo, 2003), “El conocimiento, desde la perspectiva constructivista, es siempre contextual y nunca separada del sujeto” (p.49)

Lo que significa que los docentes se preocupan del proceso enseñanza-aprendizaje, factor fundamental para que las actividades del docente se planifiquen continuamente, en el que se debe dar mayor apertura a la planificación de actividades de acuerdo al currículo nacional y elaborar el plan de clase según el PAA.

3.3.2. Ejecución del proceso enseñanza aprendizaje.

La energía vital proveniente de todos se une para ser más efectivo el hecho de aprender y de enseñar, generándose un proceso de inter-aprendizaje que beneficie a todos los actores educativos, tal como afirma redes amigas (2004) “Es también una buena oportunidad para aclarar dudas respecto de algún asunto en especial” (p. 34).

Por tanto analicemos con los resultados obtenidos la concepción del docente y la observación del investigador, para aclarar divergencias al inicio, desarrollo y evaluación en los ámbitos: frecuencia, importancia y nivel de conocimientos.

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

Tabla 12. Inicio. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión aprendizaje. (Docente-Investigador)

ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	8,50	94%	85%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	10,00	8,80	100%	88%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,80	8,30	98%	83%
	TOTAL	29,20	25,60		
	PROMEDIO	9,73	8,53	97%	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

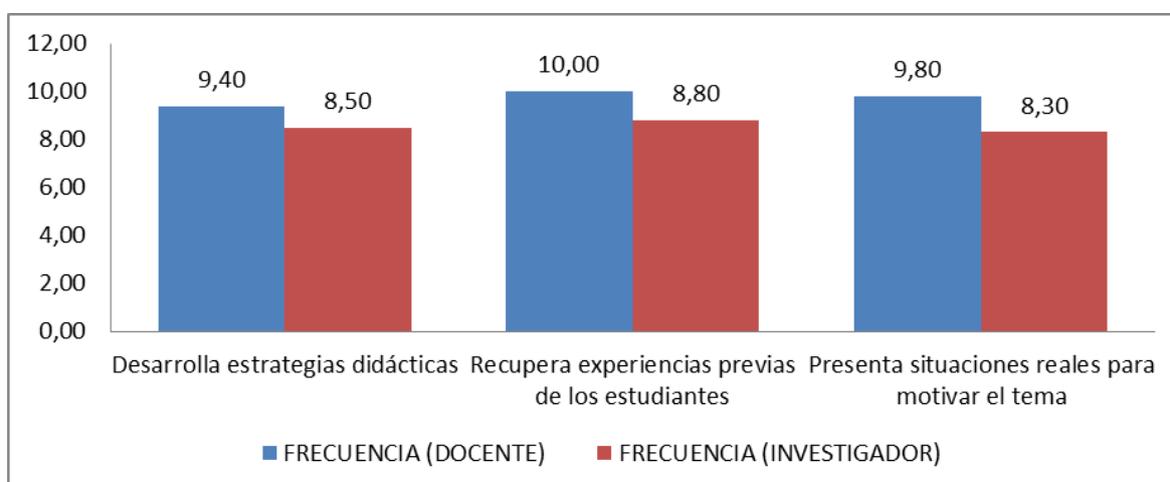


Figura 13. Inicio. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión aprendizaje. (Docente-Investigador)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

En niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje los docentes manifiestan con promedios altos en el que sobresale con un 100% el indicador 3.11.2 recupera experiencias previas de los estudiantes con el valor máximo 10 y un valor mínimo de 9,4 con el indicador 3.11.1 en desarrollar estrategias didácticas en un 94%. Resultados que no coinciden con la observación del investigador, los niveles del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje son apreciados con promedios equivalentes a la escala aceptable, sobresaliendo con un 88% el indicador 3.11.2 recupera experiencias previas de los estudiantes con 8,8 y un valor mínimo en el indicador 3.11.3 situaciones reales para motivar el tema con 8,3 en un 83%.

Observando el análisis de los resultados existen diferencias de criterios, en función de planificación y seguimiento que se realiza habitualmente y con normalidad en la función de

actividades reales de los maestros dentro del salón de clases, entraña dificultad al desarrollarse la frecuencia de su desempeño profesional de la gestión del aprendizaje, con agentes externos (investigador - estudiantes) del sistema educativo. En el análisis de comparación el docente presenta con satisfacción aceptable en el planteamiento de la metodología y que debe mejorar para la consecución de las capacidades y de los contenidos asignados en las actividades de trabajo, que tiene que estar de acorde con las características del medio, de los estudiantes, y con los recursos de aprendizaje. Recordemos (Ministerio de Educación del Ecuador, 2004) , nos dice “...orienta también al maestro y al facilitador en el uso de los materiales y recursos didácticos para el proceso de inter-aprendizaje, motivándolo al estudiante en la corresponsabilidad de su aprendizaje.” (p. 33)

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 13. Desarrollo. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión aprendizaje. (Docente-Investigador)

ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,80	8,60	98%	86%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,80	8,60	98%	86%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	8,70	92%	87%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	8,50	96%	85%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,20	8,30	92%	83%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,40	8,30	94%	83%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	8,40	98%	84%
TOTAL		66,80	59,40		
PROMEDIO		9,54	8,49	95%	85%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución U.E.R. Albornoz

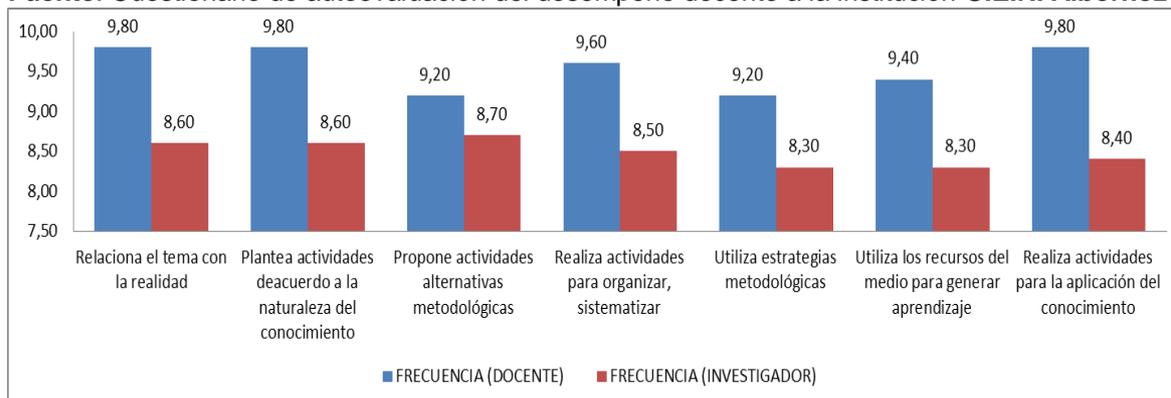


Figura 14. Desarrollo. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión aprendizaje. (Docente-Investigador)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución U.E.R. Albornoz

Todos los docentes manifiestan desarrollar niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje con promedios excelentes, en el que sobresalen con un 98% los indicadores 3.12.1, 3.12.2 y 3.12.7 : relaciona el tema con la realidad, plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, y realiza actividades para la aplicación del conocimiento con 9,8 respectivamente, y con un valor mínimo de 9,2 los indicadores 3.12.3 y 3.12.5: propone actividades alternativas metodológicas y utiliza estrategias metodológicas, distribuidos en un 92% respectivamente. Resultados que no coincide con la del investigador, ya que son observados con promedios en escala aceptable en la que sobresale con un 87% el indicador 3.12.3 propone actividades alternativas metodológicas con 8,7; y un valor mínimo los indicadores 3.12.5 y 3.12.6: utiliza estrategias metodológicas y utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje con 8,3 respectivamente; distribuidos con un 83% cada uno de ellos.

Observando el análisis de los resultados existen diferencias de criterios, en función de la importancia de planificación y seguimiento, en grado de comparación el docente presenta con satisfacción aceptable en el planteamiento del trabajo áulico y que debe mejorar para dotar de herramientas y soluciones estratégicas docentes para concretar la planificación en el aula de las actividades y la metodología de intervención más adecuadas a los distintos contextos de enseñanza-aprendizaje. A lo que se refiere, (FARINA, 1860), “La mejor escuela es la que enseña a vivir, más que a escribir bien, y además añadido que el principio de toda sabiduría es el santo temor a Dios”.

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 14. Evaluación. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión aprendizaje. (Docente-Investigador)

ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENC (INVESTIG)	PORCENT (DOCENTE)	PORCENT (INVESTIG)
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,40	8,40	94%	84%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	8,50	98%	85%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	8,60	8,60	86%	86%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	8,80	9,30	88%	93%
TOTAL		36,60	34,80		
PROMEDIO		9,15	8,70	92%	87%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

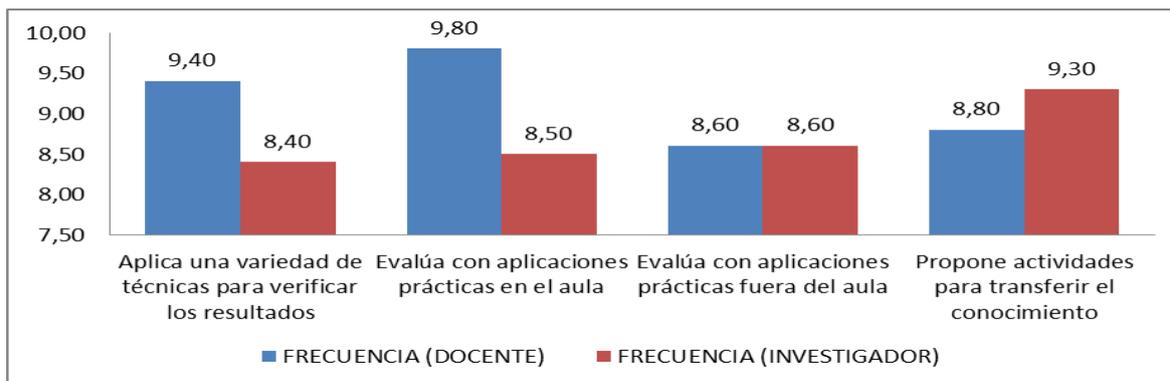


Figura 15. Evaluación. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión aprendizaje. (Docente-Investigador)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

La mayoría de los docentes afirman dentro de la evaluación en niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión del aprendizaje, tener una percepción con promedios altos, sobresaliendo con un 98% el indicador 3.13.2 evalúa con aplicaciones prácticas en el aula con 9,8. Con un valor del 86% afirma tener una percepción en la escala muy buena, con 8,6 en el indicador 3.13.3 evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula, resultado que coincide desde la observación del investigador.

La mayoría, no coincide con los resultados del investigador, dentro del proceso evaluación ya que son observados con promedios equivalentes a muy buena, siendo el valor más alto con 93% el indicador 3.13.4 propone actividades para transferir el conocimiento con 9.3 y con un valor más bajo en el indicador 3.13.1 con 8,4 aplica una variedad de técnicas para verificar resultados correspondiente al 84%, en la escala buena.

Observando el análisis de los resultados existen diferencias de criterios, en función de planificación de la evaluación y seguimiento, en grado de comparación el docente presenta con satisfacción aceptable en el planteamiento de la evaluación del trabajo áulico y que debe mejorar para el desarrollo y progreso del alumno en el trabajo educativo, en cuanto a conocer conceptos, procedimientos, y actitudes que le permitan alcanzar las competencias de acción (iniciativa, autonomía, manipulación, eficacia). Recordemos lo que manifiesta (Sánchez, 2007) “Nadie puede negar que la evaluación educativa es una actividad compleja, pero al mismo tiempo constituye una tarea necesaria y fundamental en la labor del docente”(p.57).

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

Realizando comparaciones entre las tres fases dentro del proceso de gestión: inicio, desarrollo y evaluación podemos concluir:

Tabla 15. Visión Global

ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)	PORCENTAJE (DOCENTE)	PORCENTAJE (INVESTIGADOR)
3.11	INICIO	9,73	8,53	97%	85%
3.12	DESARROLLO	9,54	8,49	95%	85%
3.13	EVALUACIÓN	9,15	8,70	92%	87%
	TOTAL	28,43	25,72		
	PROMEDIO	9,48	8,57	95%	86%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

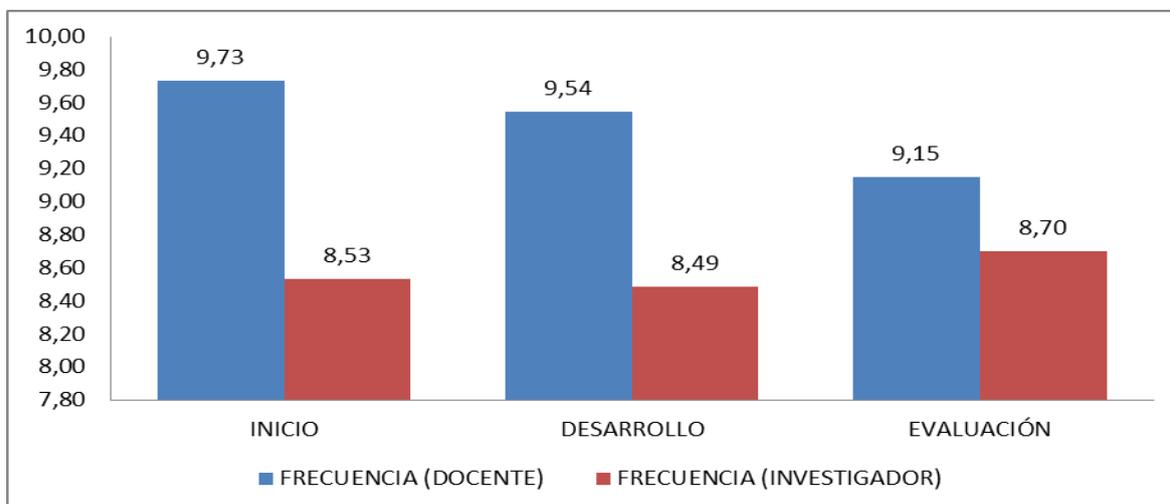


Figura 16. Visión Global. Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el ámbito de la gestión aprendizaje. (Docente-Investigador)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

Realizando un análisis con visión global no coinciden los resultados, desde la percepción del docente y la observación del investigador, sección: inicio, desarrollo y evaluación en la ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje, ya que el 100% de docentes afirman cumplir con promedios equivalentes altos, en el que sobresale el indicador 3.11 inicio del proceso didáctico con 9,73 correspondiente al 97% y con valor mínimo de 9,15 correspondiente al 92% en el indicador 3.13 de la evaluación. Mientras que la observación del investigador señala con promedios equivalentes aceptables, en el que sobresale con un 87% el indicador

3.13 en la ejecución de la evaluación con 8,7 y con un valor mínimo de 8,49 en el indicador 3.12 desarrollo de actividades pedagógicas con el promedio 85%.

Lo que significa que los docentes necesitan un enfoque más directo en criterios y procedimientos de actividades dentro del aula para diagnosticar, orientar, valorar, y reconocer, los logros alcanzados a través del proceso enseñanza-aprendizaje teniendo en cuenta habilidades, destrezas de los estudiantes en la adquisición de los conocimientos por competencias, Al respectoredes amigas (2004)”Al finalizar el proceso de inter-aprendizaje, el equipo evaluador mide su efectividad...”

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 16. Inicio. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. (Docente)

ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11.1	Desarrolla estrategias didácticas	9,40	94%
3.11.2	Recupera experiencias previas de los estudiantes	9,60	96%
3.11.3	Presenta situaciones reales para motivar el tema	9,60	96%
	TOTAL	28,60	
	PROMEDIO	9,53	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**



Figura 17. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. (Docente)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

Los encuestados manifiestan dar importancia a la ejecución inicio del proceso enseñanza-aprendizaje del ámbito de la gestión, con promedios altos, en el que sobresalen los indicadores 3.11.2 y 3.11.3 recupera experiencias de los estudiantes y presenta situaciones reales para motivar el tema con 9,6 cada uno, y con un valor mínimo de 9,4 en el indicador 3.13.1 desarrolla estrategias didácticas; distribuidos en 96% y 94% respectivamente.

Todos los docentes buscan con frecuencia nuevas alternativas en el campo educativo para evitar el cansancio y aburrimiento en los estudiantes en el proceso enseñanza-aprendizaje a través de la metodología, tratando de relacionar los conocimientos con la necesidad y capacidad del estudiante de adaptarse a su entorno con el único propósito de que reciba información del medio, la asimile, la relacione, la utilice, utilizando y creando nuevas estrategias de enseñanza. Fortaleza que se debe aprovechar en la actualidad y buscar el mecanismo de tenerlos informados a los docentes dentro de la pedagogía. Recordemos (Ministerio de Educación del Ecuador, 2004) , nos dice "...orienta también al maestro y al facilitador en el uso de los materiales y recursos didácticos para el proceso de inter-aprendizaje, motivándolo al estudiante en la corresponsabilidad de su aprendizaje." (p. 33)

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 17. Desarrollo. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje. (Docente)

ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,80	98%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	92%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,60	96%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,80	98%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,80	98%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,60	96%
	TOTAL	67,40	
	PROMEDIO	9,63	96%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

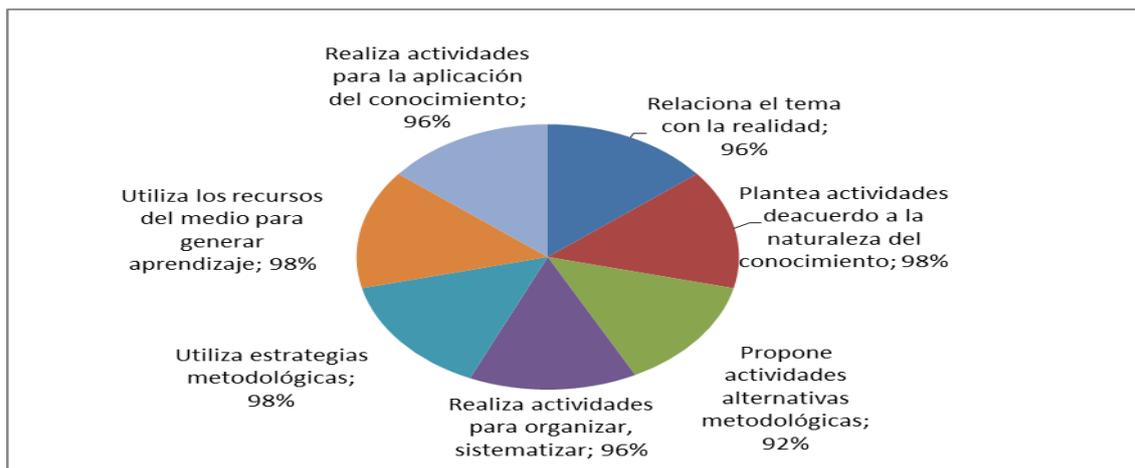


Figura 18. Desarrollo. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.(Docente)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

Los docentes afirman dar importancia a la ejecución desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje del ámbito de la gestión, con promedios altos sobresaliendo los indicadores 3.12.2, 3.12.5 y 3.12.6: plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, utiliza estrategias metodológicas y utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje con 9,8 cada uno, repartidos en un 98%% respectivamente; y con valor mínimo en el indicador 3.12.3 propone actividades alternativas con 9,2 correspondiente al 92%.

Los resultados reflejan que los docentes frecuentemente están motivando a los estudiantes dentro del proceso educativo, tratando de reemplazar el conductismo por cognitivismo, lo mecánico, lo memorístico, a etapas de aprendizaje de carácter significativo, ayudados por la nueva pedagogía, para conseguir procesos de organización, interpretación, y comprensión del material informativo basados en su interacción de su experiencia profesional y el medio que los rodea. Fortaleza que se debe tomar en cuenta según las nuevas disposiciones de la nueva pedagogía, y seguir mejorando el proceso educativo Recordemos (Ortiz, 2012), define al proceso enseñanza- aprendizaje como: “el movimiento de la actividad cognoscitiva de los alumnos bajo la dirección del maestro, hacia el dominio de los conocimientos, las habilidades, los hábitos y la formación de una concepción científica del mundo”.

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 18. Evaluación. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.(Docente)

ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,60	96%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,20	92%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,20	92%
	TOTAL	37,20	
	PROMEDIO	9,30	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

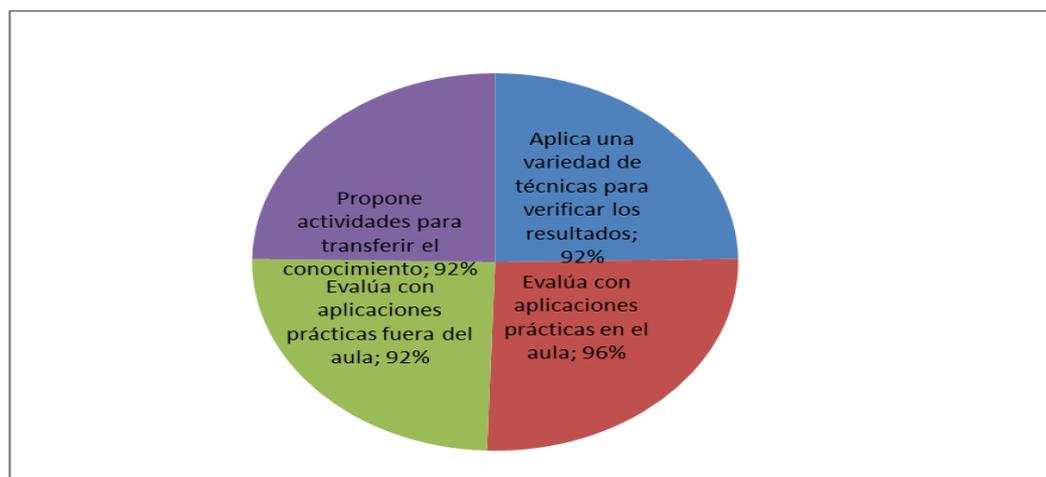


Figura 19. Evaluación. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (Docente)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

En cuanto a la importancia del ámbito de la gestión, sección ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje todos los maestros manifiestan con promedios muy buenos, sobresaliendo el indicador 3.13.2 evalúa con aplicaciones prácticas en el aula con 9,6 correspondiente al 96% y con otros valores de 9,2; indicadores en un 92% respectivamente. Todos los docentes afirman evaluar a los estudiantes para asegurar la transferencia del conocimiento factores muy indispensables que deben cumplir los profesores actuales, para mejorar su labor educativa, tomando en cuenta los objetivos reales de la evaluación de programas formativos, diseñados desde este enfoque, con variaciones de conducta, con la intención de realizar juicios cualitativos dentro y fuera de clase, manifestaciones que evidencian la adquisición de conocimiento por competencias reales en los estudiantes, a través de estrategias apropiadas pedagógicas y que van en favor de las instituciones.

Recordemos según (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011), “Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo”. Realizando una comparación de las tres fases tenemos:

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

Tabla 19. Visión Global. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.(Docente)

ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
3.11	INICIO	9,53	95%
3.12	DESARROLLO	9,63	96%
3.13	EVALUACIÓN	9,30	93%
	TOTAL	28,46	
	PROMEDIO	9,49	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

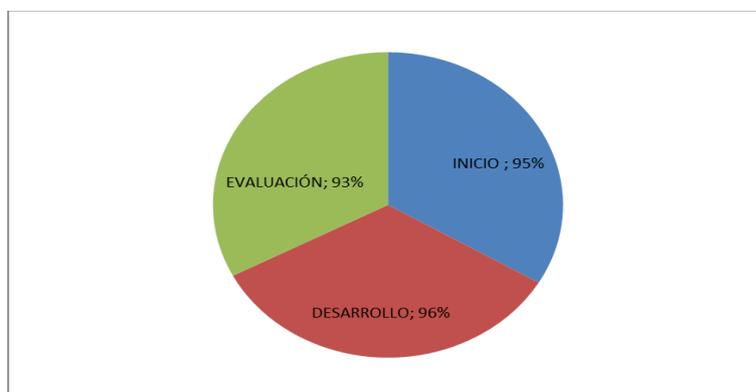


Figura 20. Visión Global. Nivel de importancia del ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.(Docente)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

Los docentes afirman dar importancia al inicio, desarrollo y evaluación de una forma muy buena el cumplimiento del ámbito de la gestión, sección ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje sobresaliendo con 9,63 el indicador 3.12 desarrollo de las actividades pedagógicas con un 96% el indicador 3.13 evaluación con 9,3 correspondiente a un 93% respectivamente.

El resultado refleja que los docentes están preocupados y dan importancia para comprobar los resultados de los conocimientos transferidos en los estudiantes, que está basada a situaciones de trabajo real, y en el desarrollo de cierto periodo establecido de programas formativos, y estas competencias promueven a otras cuestiones como la contextualización

de los aprendizajes de antes (inicio), de hoy (desarrollo) y del futuro (evaluación). Factores interesantes de la nueva escuela pedagógica y que deben aprovechar en el proceso didáctico. Al respecto(Sánchez, 2007), manifiesta: “Solamente evaluando puede el maestro conocer el resultado de su labor, los motivos de sus éxitos, las causas de sus fracasos, sus potencialidades y sus limitaciones,..” (p.57).

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 20. Inicio. Nivel de conocimiento del ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.(Docente)

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 docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

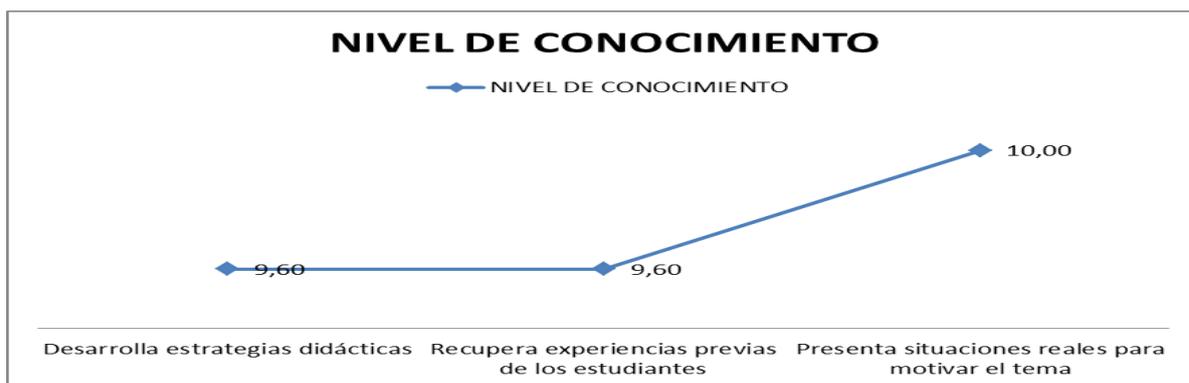


Figura 21. Inicio. Nivel de conocimiento del ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.(Docente)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

Según el gráfico, el nivel inicio de conocimientos de los docentes en la ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje del ámbito de gestión señala en la región enmarcada con promedios altos, en el que sobresale el indicador 3.11.3, presenta situaciones reales para motivar el tema con 10 la máxima calificación y con un valor mínimo bajo la media con 9, 6 en los otros indicadores. Distribuidos los indicadores en un 100% y 96% respectivamente.

Basándonos en los resultados podemos deducir que todos los docentes presentan un alto grado de conocimientos en el inicio de las actividades educativas, relacionando la naturaleza

y el salón de clases, interacción principal de la educación ya que consigue que los conocimientos se relacionen con la realidad, y se produzca la asimilación de pensamiento del estudiante y la acomodación que constituye la modificación de su estructura mental, factores esenciales para un aprendizaje significativo. Constituyéndose en un facilitador del aprendizaje. Fortaleza de los docentes para aprovechar en el cambio de la educación actual. Recordemos lo que dice (Danilov, 1978), "...cualquier método de enseñanza constituye un sistema de acciones del maestro, dirigido a un objetivo,..." (p. 57)

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 21. Desarrollo. Nivel de conocimiento del ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (Docente)

ÍTEM	INDICADOR	NIVEL CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.12.1	Relaciona el tema con la realidad	9,60	96%
3.12.2	Plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento	9,80	98%
3.12.3	Propone actividades alternativas metodológicas	9,20	92%
3.12.4	Realiza actividades para organizar, sistematizar	9,20	92%
3.12.5	Utiliza estrategias metodológicas	9,40	94%
3.12.6	Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje	9,60	96%
3.12.7	Realiza actividades para la aplicación del conocimiento	9,80	98%
	TOTAL	66,60	
	PROMEDIO	9,51	95%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución U.E.R. Albornoz

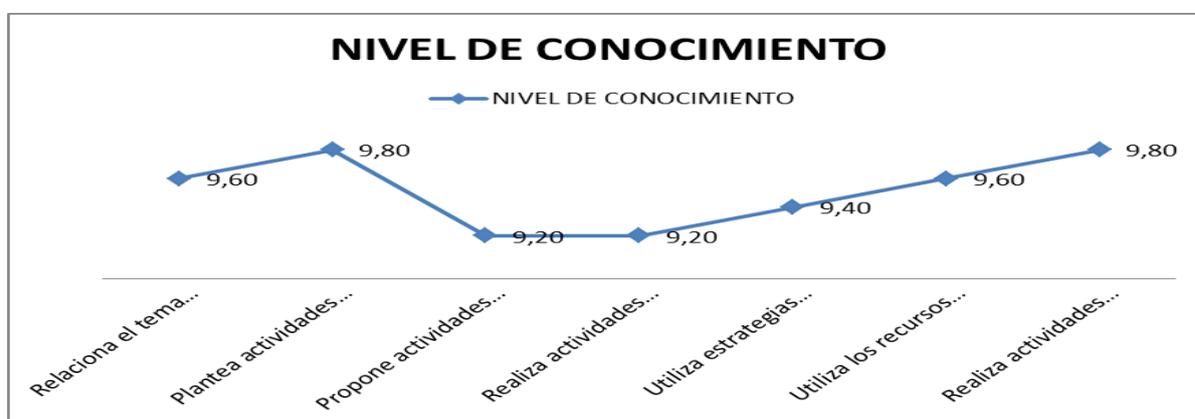


Figura 22. Nivel de conocimiento del ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (Docente)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución U.E.R. Albornoz

El gráfico, el nivel desarrollo de conocimientos de los docentes en la ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje del ámbito de gestión señala en la región enmarcada con promedios

altos, en el que sobresalen los indicadores 3.12.2 y 3.12.7, plantea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, y realiza actividades para la aplicación del conocimiento con 9,8 cada uno, correspondiente al 98% respectivamente y con un mínimo de 9,2 en los indicadores 3.12.3. y 3.12. 4: propone actividades alternativas metodológicas, y realiza actividades para organizar, sistematizar con un 92% cada uno de ellos.

El análisis nos muestra que los maestros cumplen satisfactoriamente su labor educativa en el proceso enseñanza aprendizaje, relacionando los temas estudiados con el medio en que viven para lo cual realizan diferentes actividades buscando estrategias adecuadas según los procedimientos sean necesarios, tomando condiciones como: información clara, práctica reflexiva, realimentación informativa, dotados de fuerte motivación intrínseca y extrínseca. Factores favorables dentro de la educación moderna y actual para que la formación de los estudiantes sea válida y eficaz. Para lo cual recordemos lo que manifiesta (Silvestre O, 2001), “Un procedimiento para el aprendizaje es una conjunto de acciones ordenadas y finalizadas, es decir, dirigidas a la consecución de una meta”(p. 8)

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 22. Evaluación. Nivel de conocimiento del ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.(Docente)

ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.13.1	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.13.2	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13.3	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
3.13.4	Propone actividades para transferir el conocimiento	9,40	94%
	TOTAL	37,40	
	PROMEDIO	9,35	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

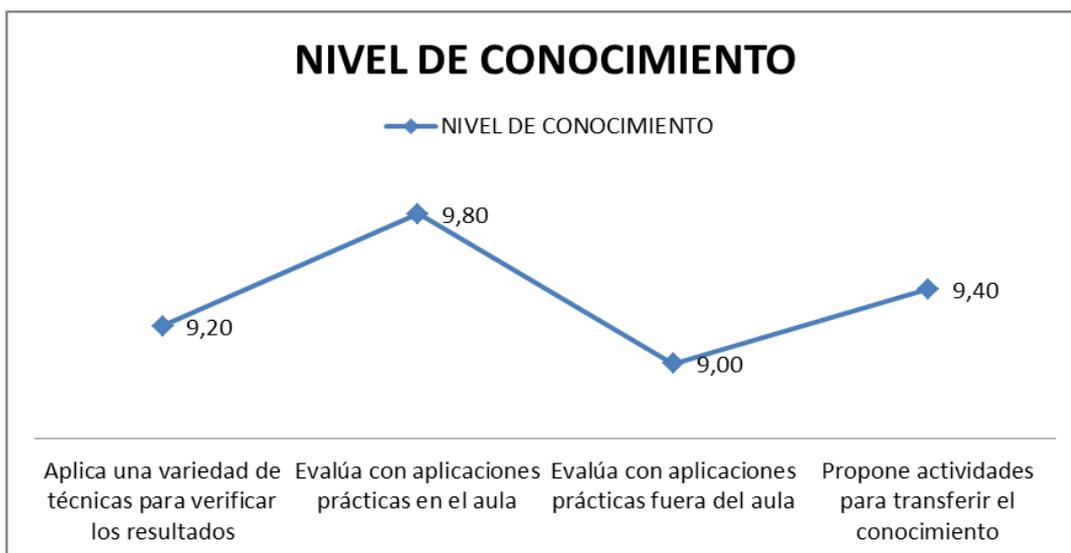


Figura 23. Evaluación. Nivel de conocimiento del ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.(Docente)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

El gráfico respectivo, del nivel evaluación de conocimientos de los docentes en la ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje del ámbito de gestión, señala en la región enmarcada con promedios altos, en el que sobresale el indicador 3.13.2 evalúa con aplicaciones prácticas en el aula con 9,8 en un 98% y un valor mínimo de 9 en el indicador 3.13.3 evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula en un 90%.

El análisis nos muestra que los docentes priorizan los resultados del conocimiento dentro del aula. Resultados que contradicen con los anteriores al relacionar los temas de estudio con la realidad. Por lo cual se debe realizar ajustes la programación de contenidos con la ejecución de actividades dentro del campo pedagógico, por lo que es importante saber cómo se llega a los resultados, con qué frecuencia, con qué medios, con qué fines, etc.

No se debe descuidar de la importancia de la evaluación en cuanto a contenidos, destrezas, actitudes, y valores que constituyen aspectos importantes en el proceso enseñanza-aprendizaje. Según (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011), “Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo.”

A continuación se presentan los resultados en forma de visión global de promedios en las tres fases del nivel del conocimiento dentro del proceso de gestión:

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 23. Visión Global. Nivel de conocimiento del ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje (Docente)

ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
3.11	Aplica una variedad de técnicas para verificar los resultados	9,20	92%
3.12	Evalúa con aplicaciones prácticas en el aula	9,80	98%
3.13	Evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula	9,00	90%
	TOTAL	28,00	
	PROMEDIO	9,33	93%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

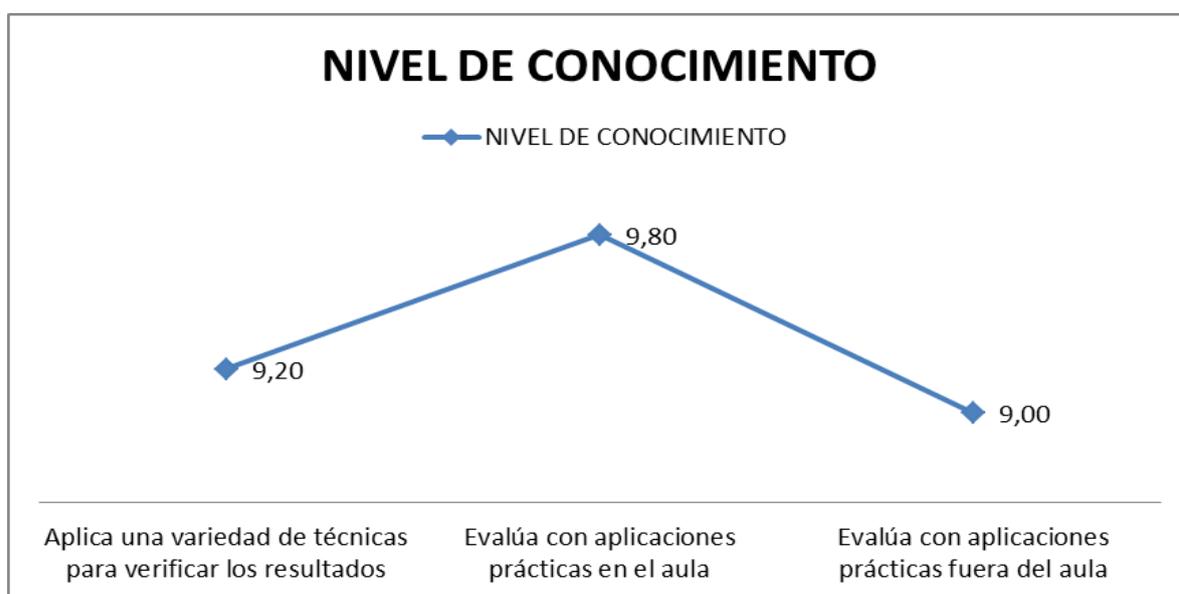


Figura 24. Visión Global. Nivel de conocimiento del ámbito de la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje.(Docente)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

La mayoría de los docentes manifiestan tener nivel de conocimientos dentro del proceso de gestión con promedios altos como se puede apreciar en la región enmarcada en la línea poligonal del gráfico en la que sobresale el indicador 3.12 evalúa con aplicaciones prácticas en el aula con 9,8 y con un valor mínimo el indicador 3.13 evalúa con aplicaciones prácticas fuera del aula con 9; distribuidos en un 98% y 92% cada uno de ellos.

El análisis nos muestra que los docentes presentan facilidades en la evaluación tomando aspectos del medio para llevarlo a efecto dentro de clases, manifiesta relacionar satisfactoriamente los medios de su alrededor mediante una serie de estrategias.

Procedimientos que pueden ser realistas si se evalúa constantemente al docente, ya que por experiencias vividas las prácticas y las concepciones del maestro en muchas de las ocasiones se contradicen, reflejadas en el rendimiento de los estudiantes. Factores muy indispensables y necesarios para asegurar una educación integral de los estudiantes de la institución. Recordemos (Makerman, 2001), plantea que la capacidad para autoevaluarse y mejorar por medio de la investigación y el estudio riguroso y sistemático de su práctica, es el rasgo más destacado de un profesional reflexivo, siendo una imagen atractiva para la comunidad educativa en la que ésta se desarrolla.

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

Tabla 24. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje, ejecución proceso enseñanza-aprendizaje.

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	CONOCIMIENTO
Inicio	9,73	9,53	9,73
Desarrollo	9,54	9,63	9,51
Evaluación	9,15	9,30	9,35

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Alborno**

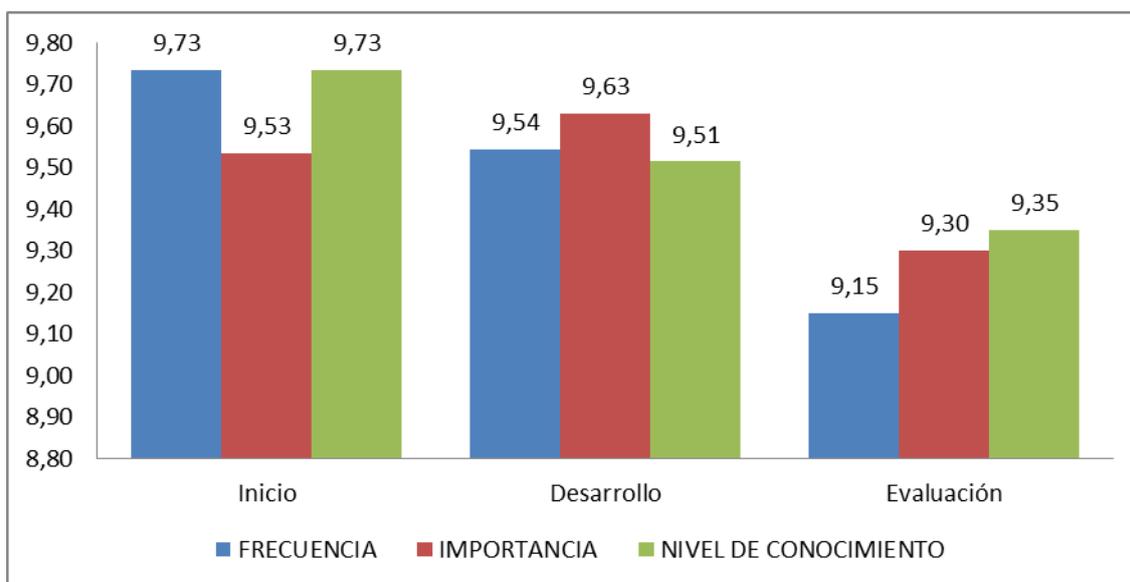


Figura 25. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje, ejecución proceso enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Alborno**

Analizando en forma general la gestión del aprendizaje en la ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje los resultados obtenidos en los ámbitos frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, tenemos:

En la Gestión del Aprendizaje, ejecución proceso enseñanza-aprendizaje del desempeño docente sobresale el indicador inicio de las actividades académicas que realiza el docente con el valor más alto de 9,73 en los ámbitos de frecuencia y nivel de conocimientos que proporcionan y aplican en sus actividades educativas. Mientras que el indicador que se registrar con más baja calificación corresponde a la evaluación que realiza y ejecuta con frecuencia con un valor ligeramente a la media con 9,15.

Después de realizar el análisis podemos que los docentes resaltan su trabajo laboral educativo satisfactoriamente en el inicio de las actividades académicas diarias con frecuencia y comparando los resultados que se esperan mediante la aplicación de evaluaciones pertinentes, es necesario aprovechar esta fortaleza frecuentemente en todo lo que tiene relación a las características del desarrollo de los estudiantes a través de instrumentos de evaluación relacionando los recursos y herramientas a su alcance y del medio que lo rodea, tomando en cuenta la importancia de medir sus logros. Al respecto (Ramirez, 2012), “La escuela como centro del desarrollo educativo comunitario deberá redefinir sus planes, dar respuesta al entorno social, orientar los recursos que estén a su alcance y ser más independiente, esto implica la colaboración activa de padres, maestros, alumnos y del director como líder de la escuela en general”

Transpuesto. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje, ejecución proceso enseñanza-aprendizaje.

Tabla 25. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje, ejecución proceso enseñanza-aprendizaje.

3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	Inicio	Desarrollo	Evaluación
FRECUENCIA	9,73	9,54	9,15
IMPORTANCIA	9,53	9,63	9,30
NIVEL DE CONOCIMIENTO	9,73	9,51	9,35

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

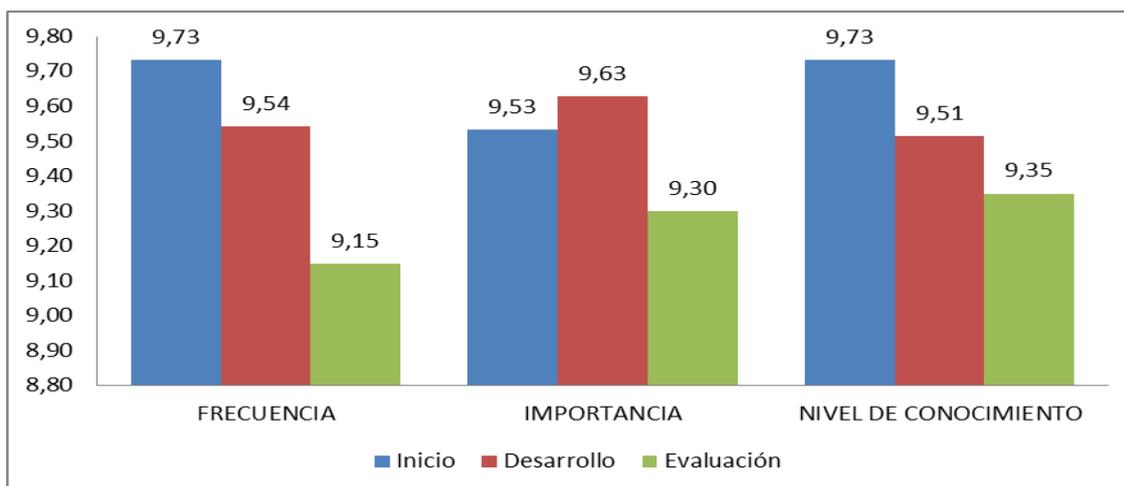


Figura 26. Resultados desglosados en la Gestión del Aprendizaje, ejecución proceso enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

Analizando en forma general la gestión del aprendizaje en la ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje los resultados obtenidos en los ámbitos inicio, desarrollo, evaluación, tenemos:

En la Gestión del Aprendizaje, ejecución proceso enseñanza-aprendizaje sobresalen los indicadores frecuencia y nivel de conocimientos en el ámbito inicio de actividades en cada uno de ellos, que realiza el docente en sus labores educativas. Mientras el indicador de más baja calificación registra el indicador importancia que dan los docentes al desempeño docente con un valor mínimo de 9,30 en el ámbito de la evaluación.

El análisis nos muestra que se relacionan con los resultados anteriores, en que la mayoría de los docentes jerarquizan con frecuencia el desempeño docente al inicio de su actividades educativas, así como también aplican conocimientos que tienen al inicio del proceso didáctico, y que es necesario aprovechar esta fortaleza para dar siempre importancia al proceso de evaluación que constituye el pilar fundamental de la educación.

3. 4 Desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación.

Redes amigas (2004) señala “Trabajando en forma grupal se puede lograr obras importantes que la simple suma de esfuerzos individuales, aislados entre sí”.

Por tanto analicemos con los resultados obtenidos dentro del desempeño docente en el ámbito de liderazgo y comunicación en frecuencia, importancia y nivel de conocimientos

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 26. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación (Docente-Investigador)

ÍTEM	INDICADOR	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIG)	PORCENTA (DOCENTE)	PORCENT (INVEST)
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,00	8,70	90%	87%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,20	8,30	92%	83%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,20	7,80	82%	78%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	8,80	8,00	88%	80%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,80	8,30	98%	83%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	8,20	94%	82%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,20	8,30	92%	83%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,60	9,00	96%	90%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	8,70	94%	87%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	8,20	96%	82%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	7,80	96%	78%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,40	8,00	94%	80%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,60	9,10	96%	91%
TOTAL		120,80	108,40		
PROMEDIO		9,29	8,34	93%	83%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

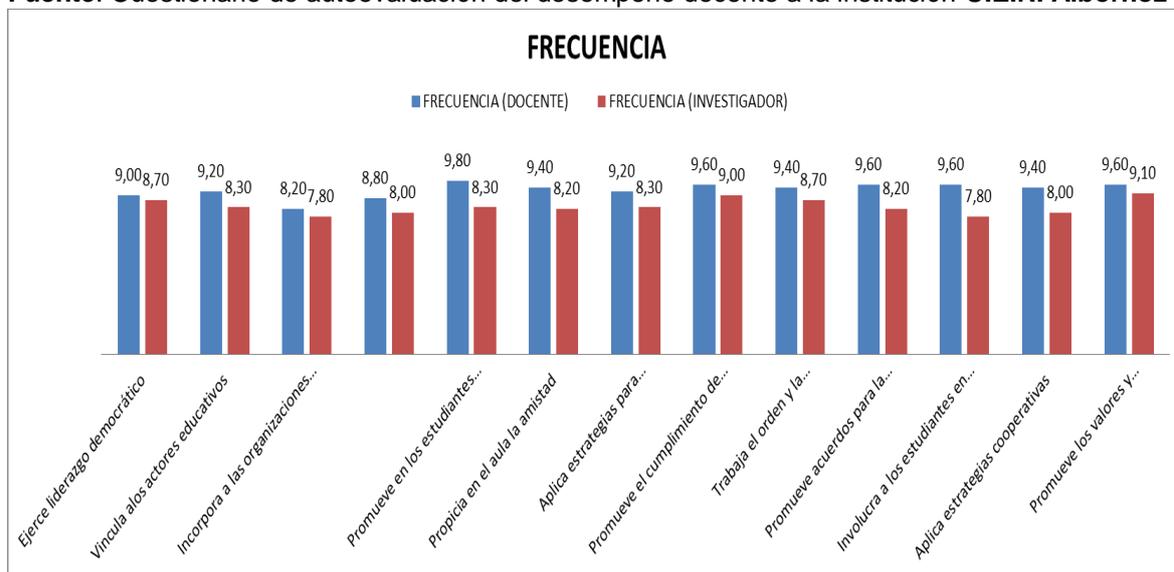


Figura 27. Frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación (Docente-Investigador)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

Los encuestados en la frecuencia del desempeño profesional en el ámbito del liderazgo y comunicación, desde la percepción del maestro señala con promedios altos en el que sobresale con un 98% el indicador 4.5 promueve a los estudiantes el interés con 9,8. Además manifiesta con promedios satisfactorios siendo el valor más bajo a la media con un 82% el indicador 4.3 incorpora a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales

con 8,2. Mientras que en la observación del investigador solo el 14% coincide con los resultados de los docentes en forma excelente en los indicadores: promover el cumplimiento de actividades, así como valores y ejercicios de los derechos humanos en los estudiantes con sus más altos promedios 9 y 9,1 con 90% y 91% respectivamente.; el 72% señala que lo realiza con frecuencia satisfactoria; y el otro 14% dice realizarlo con una frecuencia buena, y entre los valores más bajos, esto es con 7,8, se puede observar los indicadores 4.3 y 4.11: incorpora a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, e involucra a los estudiantes en la planeación en un 78% cada uno respectivamente.

La gran mayoría de los docentes a pesar que afirman satisfactoriamente estar frecuentemente al tanto del desempeño docente en el ámbito de liderazgo y comunicación, necesitan con más frecuencia observar, conocer, aplicar, elementos referentes a ejercer liderazgo y comunicación, y que mediante la búsqueda de procedimientos, estrategias, técnicas o simplemente herramientas didácticas puedan mejorar el proceso didáctico en la interacción entre los actores educativos, adaptando a los estudiantes de bajo rendimiento, mayor retención de contenidos, mayor tiempo de reflexión, buscando como objetivo independizar al alumno en el aprendizaje a lo largo de su vida, recalcando involucrar a los estudiantes en la planeación e incorporar a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales. Al respecto (Carranza E., 2000), señala “En una organización donde la educación constituye el fin primordial, el liderazgo pedagógico debe ocupar un lugar importante. Los miembros de los equipos directivos deberían no ser sólo gestores o administradores, sino también buenos profesionales de la enseñanza”(p. 179)

Tabla 27. Importancia del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

ÍTEM	INDICADOR	IMPORTANCIA	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	94%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,60	96%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	9,00	90%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,60	96%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,40	94%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,60	96%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,60	96%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,40	94%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,40	94%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,40	94%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,20	92%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,20	92%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	9,80	98%
	TOTAL	122,60	
	PROMEDIO	9,43	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

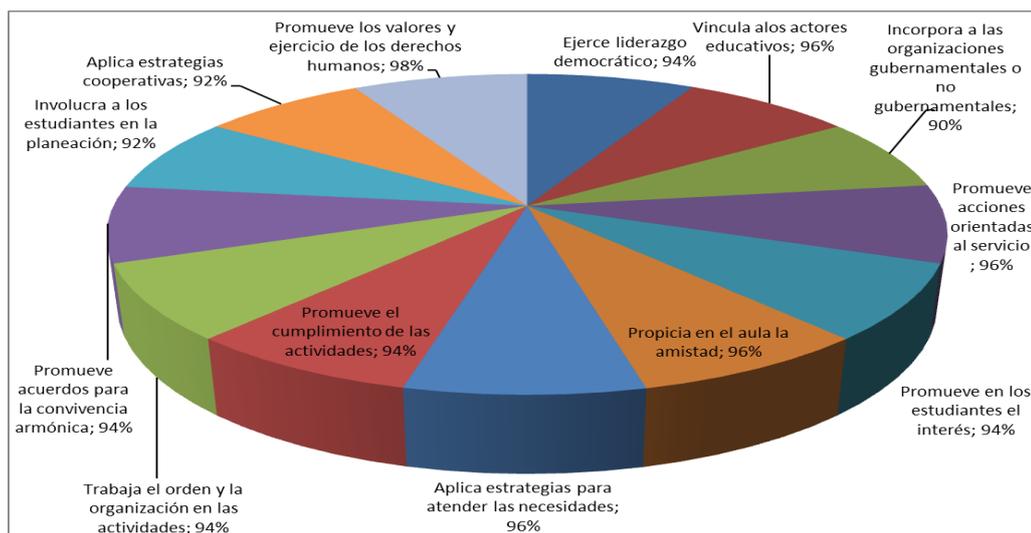


Figura 28. Importancia del liderazgo y comunicación en el desempeño docente.

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

Los profesores afirman dar importancia al ámbito de liderazgo y comunicación en el desempeño docente, con promedios muy buenos en el que sobresale con un 98% el indicador 4.13, promueve valores y derechos humanos en los estudiantes con 9,8 y con valores ligeramente bajo a la media de 9,2 en los indicadores 4.11 y 4.12 involucra a los estudiantes en la planeación y aplica estrategias cooperativistas, distribuidos en un 92% cada uno de ellos.

Todos los docentes reflejan una jerarquía en el ámbito de liderazgo y comunicación en sus labores docentes, fortaleza que se debe utilizar para desarrollar aún más el mensaje de los conocimientos en el ámbito escolar dentro del proceso enseñanza aprendizaje, para tener un mejor control del estudiante, monitorear constantemente las actividades educativas, utilizar de mejor manera la tecnología en la información y realizar reajustes en la interacción de los actores educativos, mediante charlas conferencias, exposiciones, para un mejor desarrollo cognitivo del aprendizaje. . Al respecto (ORDOÑEZ, 2011), cita el pensamiento de Piaget: “De esta manera un desempeño escolar auténtico debería emplear conocimiento o destrezas para producir algo o completar una acción en situaciones reales”. (p. 152)

3.4.2. Desempeño profesional en el ámbito de liderazgo y comunicación (Análisis Global)

Una vez recopilados los datos de investigación y realizado el análisis de los resultados de los docentes de la unidad educativa Rodríguez Albornoz, es conveniente sintetizar los mismos y efectuar la discusión sobre los diferentes ámbitos del desempeño profesional del docente dentro del proceso enseñanza-aprendizaje, la gestión en el aula y fuera de ella, así como también lo que tiene que ver sobre el liderazgo y comunicación, recursos y factores

muy necesarios e importantes en el campo educativo actual, constituyéndose el docente en el pilar fundamental moderna en la formación de niños, jóvenes y adultos que asisten para conseguir un cambio en la estructura de pensamiento y desarrollo físico proyectándose al futuro para convertirse en ciudadanos dignos con deberes y derechos. Los instrumentos de evaluación fueron presentados y facilitados por la universidad Técnica Particular de Loja con el fin de diagnosticar el desempeño profesional dentro del proceso enseñanza-aprendizaje de las instituciones de educación básica y de bachillerato.

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

Tabla 28. Nivel de conocimientos que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño.

ÍTEM	INDICADOR	NIVEL DE CONOCIMIENTO	PORCENTAJE
4.1	Ejerce liderazgo democrático	9,40	94%
4.2	Vincula a los actores educativos	9,60	96%
4.3	Incorpora a las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales	8,40	84%
4.4	Promueve acciones orientadas al servicio	9,00	90%
4.5	Promueve en los estudiantes el interés	9,60	96%
4.6	Propicia en el aula la amistad	9,40	94%
4.7	Aplica estrategias para atender las necesidades	9,40	94%
4.8	Promueve el cumplimiento de las actividades	9,80	98%
4.9	Trabaja el orden y la organización en las actividades	9,20	92%
4.10	Promueve acuerdos para la convivencia armónica	9,60	96%
4.11	Involucra a los estudiantes en la planeación	9,60	96%
4.12	Aplica estrategias cooperativas	9,60	96%
4.13	Promueve los valores y ejercicio de los derechos humanos	10,00	100%
TOTAL		122,60	
PROMEDIO		9,43	94%

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

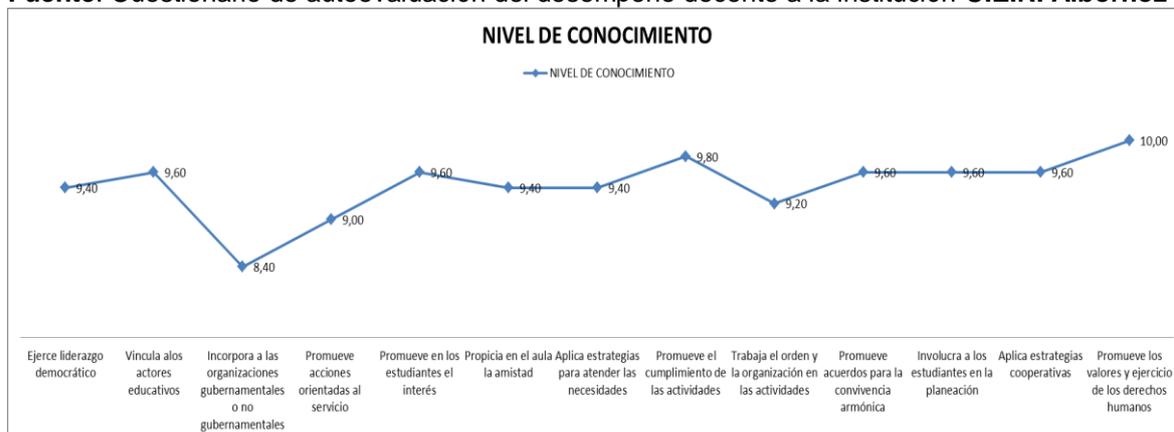


Figura 29. Nivel de conocimientos que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

En cuanto al nivel de conocimientos que tiene el docente en el ámbito del liderazgo y comunicación para su desempeño el 93% de los docentes señalan con promedios altos, la línea poligonal se mantiene entre la región 9-10, sobresaliendo el indicador 4.13 promueven valores y derechos humanos en los estudiantes con la máxima calificación 10 correspondiente al 100%. El 7% restante manifiesta incorporan a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, con un promedio satisfactorio con un valor bajo de 8,4 distribuidos en un 84%.

Luego del análisis se puede apreciar la jerarquización de la mayoría de los docentes en el conocimiento del ámbito de liderazgo y comunicación, aprovechar esta fortaleza para difundir y mejorar el proceso educativo para que el aprendizaje sea permanente y se transforme en significativo, sirviendo de nexo entre los contenidos, profesores y estudiantes. Para que mejore el mensaje del conocimiento en el proceso enseñanza-aprendizaje, y se convierta en un proceso siempre dinámico, inevitable, bidireccional, verbal y no verbal, entre los elementos considerados emisor, canal y receptor, a través de estrategias metodológicas adaptables de acuerdo al conocimiento del docente y de las circunstancias que se presenten. Especialmente en incorporar a los actores educativos a las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales. Al respecto recordemos (Carranza E., 2000), manifiesta “No es suficiente medir el progreso del alumnado;..., se necesita entrar en el diagnóstico de los procesos que pretenden ser mejorados, tener la información directa de las estrategias docentes y de su influencia sobre el aprendizaje,” (p. 216)

3. 5 Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

Tabla 29. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes.

ÁMBITO	SECCIÓN	FRECUENCIA (DOCENTE)	FRECUENCIA (INVESTIGADOR)
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. EJECUCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Inicio	9,73	8,53
	Desarrollo	9,54	8,49
	Evaluación	9,15	8,70
	Visión Global	9,48	8,57
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		9,29	8,34

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

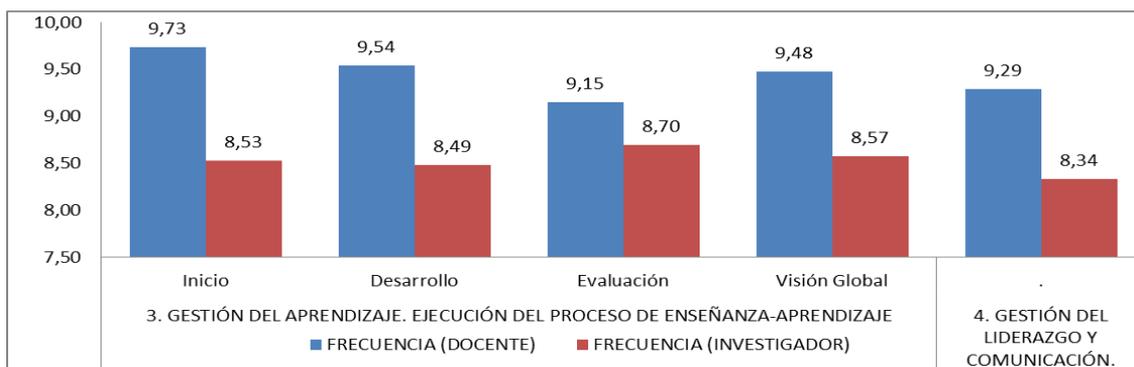


Figura 30. Comparación del cuestionario de autoevaluación con el registro de observación de las actividades docentes

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

Al respecto los docentes afirman que en la gestión del aprendizaje, sección ejecución del proceso enseñanza-aprendizaje, y, gestión de liderazgo y comunicación, lo realizan en la escala muy buena, sobresaliendo el inicio de actividades del proceso didáctico con 9,73 que lo realiza frecuentemente y con un valor mínimo en el indicador evaluación con 9,15. Mientras que el investigador tiene la observación con promedios aceptables, sobresaliendo el indicador evaluación con 9,15 y un valor mínimo en el indicador 8,34. Resultados que no coinciden con respecto a la percepción del docente y a la observación del investigador.

Observando el análisis jerarquiza su trabajo al inicio del proceso didáctico dentro y fuera del salón de clases conociendo, elaborando, y ejecutando leyes, normas de la legislación educativa mediante estrategias, procedimientos, técnicas de la metodología y pedagogía para conseguir aprendizajes significativos; la observación del investigador hace notar que muchas veces, que prácticas y concepciones entran en obvia contradicción, puesto que desde la percepción del docente se alinea en la transmisión y conducción del conocimiento, mientras que desde la práctica se adentra en los procesos de organización, interpretación, ejecución y comprensión real de los nuevos saberes, para la transformación del individuo.

Por todo esto los docentes deben mejorar en todos los ámbitos educativos, especialmente como se puede observar en la gestión de liderazgo y comunicación. Al respecto Según (Sánchez, 2007), propone considerar los siguientes aspectos como estrategias para cumplir con el objetivo de una educación de mejoras como marco legal (síntesis):

Legislación.- Relacionada con las funciones administrativas

Regulaciones, normativa o directrices que afecten de forma significativa a la organización educativa

Informes y directrices.- Atención de quejas o reclamos

Normas relevantes para la organización educacional

3. 6 Desempeño profesional del docente (Análisis global)

Una vez analizados y discutidos los resultados en los diferentes ámbitos, recopilamos en la tabla N° 23 el resumen de nuestro trabajo de investigación, permitiéndonos exponer aportes según los promedios obtenidos, de las encuestas realizadas a los docentes de la unidad educativa Rodríguez Albornoz. Si viene es cierto que, a pesar que en los últimos años, se han producido cambios significativos en la receptividad que ha tenido la educación, no quiere decir que se hayan superado los rezagos tradicionalistas, siendo este trabajo investigativo como un instrumento válido que el maestro es considerado como el centro de los procesos educativos, y cortar el memorismo, la repetición mecánica, la pasividad de los actores educativos.

Tabla 30. Desempeño profesional del docente (Análisis global)

ÁMBITO	FRECUENCIA	IMPORTANCIA	NIVEL DE CONOCIMIENTO
1. GESTIÓN LEGAL.	9,18	9,18	8,95
2. GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR.	9,27	9,44	9,31
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,62	9,66	9,70
3. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	9,48	9,49	9,33
4. GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.	9,29	9,43	9,43

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

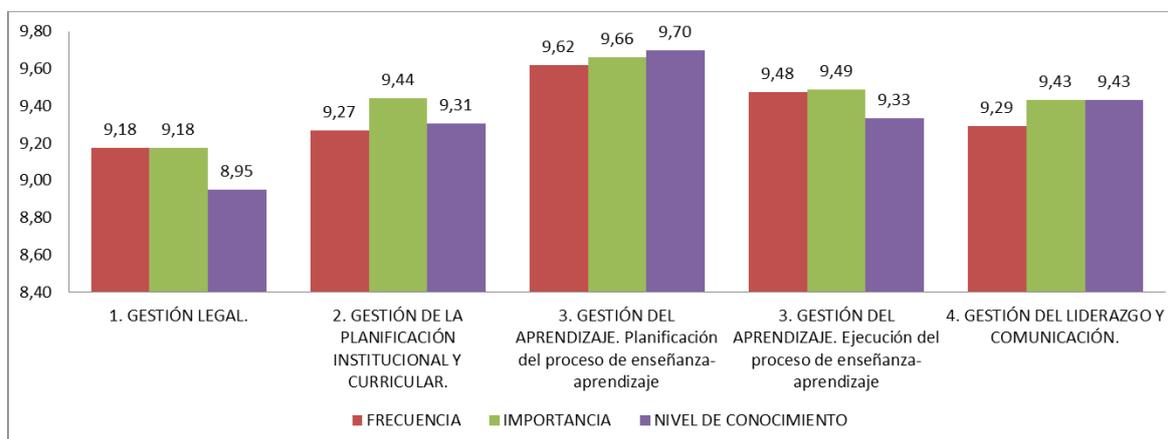


Figura 31. Desempeño profesional del docente (Análisis global)

Fuente: Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente a la institución **U.E.R. Albornoz**

Analizando en forma general los resultados obtenidos en los ámbitos con relación a frecuencia, importancia y el nivel de conocimientos tenemos:

El desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje prevalece la gestión del aprendizaje sección planificación del proceso enseñanza-aprendizaje sobresaliendo el

indicador nivel de conocimiento que aplican los docentes con un valor de 9,7 y con un valor mínimo de 9,62 a la frecuencia con que aplican el desempeño docente. Mientras que el indicador de frecuencia más bajo representa la gestión legal con un valor mínimo de 8,95 correspondiente al nivel de conocimientos que tienen los docentes en ese ámbito.

Luego de realizar el análisis los docentes sustentan su desempeño docente en el que prevalece la planificación en el proceso enseñanza aprendizaje dentro del ámbito gestión del aprendizaje, lo que nos remite a pensar que el quehacer didáctico del docente y la acción de los docentes está bien relacionado con la necesidad y capacidad del estudiante, para adaptarse a su entorno, recibiendo información en forma adecuada y práctica en la que asimila, relaciona y también lo utiliza.

El proceso educativo debe ser integral, eficaz, efectivo en todos los ámbitos que le rodea al estudiante, a pesar de ubicarse en una escala satisfactoria según la percepción de los docentes, se puede apreciar falencias en los ámbitos de formación, integración, desarrollo, aplicación, de actividades y estrategias metodológicas y didácticas, especialmente en los indicadores de gestión, campo en el cual el docente debe priorizar los conocimientos frecuentemente y dar importancia continuamente para aportar, desempeñar y ejecutar el conjunto de disposiciones legales dentro del marco de la legislación educativa. Recordemos al respecto (Carranza E., 2000), aclara “Un grupo no se crea por mandato legislativo ni por simple asignación de tareas y recursos; es preciso establecer una dinámica de trabajo en equipo, utilizar técnicas de grupo adecuadas, crear una atmósfera participativa, crear, en definitiva, un entorno adecuado” (p.214).

CAPÍTULO IV
CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA

4. 1 CONCLUSIONES

Una vez realizado el trabajo de investigación y de acuerdo con los objetivos trazados, las preguntas directrices y los resultados obtenidos, se plantean las siguientes conclusiones:

- Los instrumentos utilizados en las encuestas para realizar la recolección de datos se estiman que fueron los más apropiados ya que nos expuso un buen nivel de seguridad, validez y confiabilidad permitiéndonos identificar diferentes aspectos del desempeño de los docentes dentro del proceso enseñanza-aprendizaje.
- El mecanismo para efectuar la evaluación del desempeño de los docentes en el proceso enseñanza-aprendizaje, a través de la opinión de los estudiantes se considera que fue pertinente, ya que permitió recoger información de una fuente directa y fidedigna, dándonos a conocer lo que realmente ocurre en el interior del salón de clases.
- El desempeño profesional docente aplicado en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz es realmente óptimo según el criterio de los maestros investigados, pero no se logró identificar plenamente a que coincidan para que la mayoría de los estudiantes aprendan a receptor los conocimientos en forma efectiva; por la falta de preparación pedagógica, académica de los maestros o a la falta de instrumentos de evaluación en los diferentes campos del aprendizaje.
- La metodología de educación actual exige métodos de enseñanza que se adapten a la participación activa de los educandos, produciendo un efecto multiplicador en la eficiencia del aprendizaje si el desempeño profesional de los docentes de la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz tiene inclusión en los ámbitos de liderazgo y comunicación.
- El actual desempeño profesional de los docentes en el proceso enseñanza-aprendizaje de la unidad educativa es de categoría A con equivalencia excelente, según los resultados de la autoevaluación de los profesores, pero que no coinciden con la evaluación por parte del investigador, categoría B con equivalencia muy buena. Debido al conformismo de los docentes o desconocimiento de preparación académica actualizada.

- Se pudo notar la inestabilidad dentro del proceso enseñanza-aprendizaje especialmente relacionada con aspectos didácticos, y de planificación incluyendo la metodología, estrategias, recursos innovadores en clases, y el limitado o escaso uso de evaluaciones que se dan, por tal motivo no existe seguridad en la transmisión de conocimientos.
- El valor en la evaluación del desempeño de los docentes como variable se ubica en valor alto con respecto a la media, están sujetos a la norma del conocimiento del sistema educativo, al reglamento de la LOEI, PEI, POA, PAA, pero los resultados reales en los estudiantes no concuerdan en la identificación, utilización, y aplicación de dichos instrumentos educativos.
- Se pudo apreciar la falta de aplicación de los recursos didácticos para crear talleres de recuperación pedagógica, y mejorar el rendimiento académico dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.

4. 2 RECOMENDACIONES

- Incentivar a los docentes en su desempeño educativo mediante cursos de socialización con base de recursos e instrumentos didácticos para que adquieran una formación académica continua y permanente.
- Mejorar el rendimiento académico de los estudiantes, desarrollando su capacidad de aprehensión de los saberes, apelando al razonamiento lógico, crítico, reflexivo, y creativo, se desenvuelvan con más eficacia en las actividades de su vida diaria, recurriendo a que los docentes trabajen en forma organizada y sistemática en base a proyectos, integrando conocimientos, y practicando valores humanos y cristianos, consiguiendo un mejor desenvolvimiento profesional.
- A fin de facilitar el proceso enseñanza aprendizaje, el uso y aplicación de recursos e instrumentos didácticos se propone la formación de talleres participativos y creativos entre los docentes, para mejorar el ámbito del desempeño docente.
- Fomentar programas sociales, deportivos, educativos, en la institución para inculcar a los docentes su desarrollo profesional y personal en el ámbito de liderazgo y comunicación con enfoque participativo, colaborativo y de servicio, para lograr una comunidad educativa entre todos los actores educativos.

- Fortalecer la capacidad socio-organizativa entre los actores educativos buscando mecanismos y estrategias de gestión, autogestión, y cogestión efectivas para lograr materiales y recursos didácticos para la institución y mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje con un mejor desempeño docente.

- Por todas las razones efectuadas, es necesario diseñar un plan de mejoras el ámbito del desempeño docente dentro del proceso enseñanza-aprendizaje en la Unidad educativa Rodríguez Albornoz.

BIBLIOGRAFÍA

JARAMILLO, M. (2012) "Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del colegio nacional técnico femenino Rafael Chico Peñaherrera, parroquia Girón, cantón Girón, provincia del Azuay, en educación general y bachillerato, durante el año académico 2011-2012". Centro Universitario de Cuenca. Universidad Particular de Loja.

DELA CRUZ, M. (2011) "EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CENTRO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA "CARLOS ESPINOSA LARREA", DEL CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA". Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación. Universidad de Guayaquil.

SALGADO, T. (2009) "INNOVACIÓN DIDÁCTICA COMO EXPERIENCIA EDUCATIVA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN, EN LA ESCUELA FISCAL MIXTA: FERERICO GRACÍA LORCA, PROVINCIA DE PICHINCHA, CANTÓN QUITO, DE LA CIUDAD QUITO, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2008-2009". Escuela de Ciencias de la Educación. Universidad Particular de Loja.

Arlenys, E. (2012). *El docente ante el cambio educativo*. (E. Arlenys, Editor, & E. Arlenys, Productor) Recuperado el 25 de 12 de 2013, de El docente ante el cambio educativo: <http://www.fundatebas.com/0020026.htm>.

Bagaria, C. (2012). *Liderazgo. Planeamiento de la educación. Módulo 3*. Obtenido de <http://es.slideshare.net/Valfh/3-liderazgo>

Berigüete, J. A. (2010). *Administración y Gestión Administrativa: Perspectivas Conceptuales y Analíticas*. Scribd.

Berigüete, J. A. (2010). *Administración y Gestión Administrativa: Perspectivas Conceptuales y Analíticas*.Scribd.

Biggs, J. (2000). *Teaching for quality learning at university*. Buckingham: The Society for Research in Higher Education and Open University Press.

Bolívar A. (2006). Familia Y Escuela. *Revista de Educación*, 339,119,146.

Botero, C. (10 de 04 de 2009). Cinco tendencias de la gestión educativa. *Revista iberoamericana de Educación N° 49/2*.

- Carranza E., J. (2000). *Cursos de Perfeccionamiento para Administradores Educativos*. Quito: DINACAPED.
- Carvalho, I. M. (1974). *El Proceso Didáctico*. Argentina: Kapelusz S.A.
- Castaño Albeiro, D. G. (s.f.). *Dirección de Innovación Pedagógica*. Recuperado el 22 de Diciembre de 2013, de http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/sedes/manizales/4010014/Contenidos/Capitulo5/Pages/5.5/555ps_Estrategia.htm
- Castellanos S, D. (2002). *-Enseñar y aprender en la escuela*. La Habana: Ed. P y Educación.
- Celi A., R. M. (2012). Recuperado el 15 de Diciembre de 2012, de <http://es.slideshare.net/videoconferencias/pedagoga-y-educacin>.
- COMERCIO, E. (2009). FUNDAMENTO . *FUNDAMENTO DE LA EDUCACIÓN*.
- Cotton Dana, J. (16 de Octubre de 2009). *Educando*. Recuperado el 21 de Diciembre de 2013, de educando: <http://www.educando.edu.do/articulos/directivo/la-gestin-educativa/>
- Danilov, M. A. (1978). *Didáctica de la escuela media*. Habana: Ed Libros para la Educación.
- Danroli. (s.f.). *Modelo de calidad de Gestión Educativa*. Obtenido de <http://www.agenciaeducacion.cl/wp-content/uploads/2013/02/Modelo-de-Calidad-del-Gesti%C3%B3n-Escolar.pdf>
- Educación, M. d. (2006). *Dirección General del Maestro*. Quito.
- Española, L. (1998). *Diccionario*. Madrid España.
- Estrada, L. (14 de 12 de 2012). *Universidad de Carabobo*. Recuperado el 08 de 12 de 2013, de Universidad de Carabobo: http://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/d/dd/IMPORTANCIA_DEL_DESEMPE%C3%91O_DOCENTE.pdf.
- FARINA, G. (1860). *Líneas Carismáticas*. Provincia Ecuador México.: Caridad.
- Feixas, M. (2004). *Documentos de la UAB*. Recuperado el 15 de Diciembre de 2013, de Universidad de Barcelona: <http://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn33p31.pdf>

- Feixas, M. (2004). *La influencia de factores personales, institucionales y contextuales en la trayectoria y el desarrollo docente de los profesores universitarios*. Barcelona, España.
- Flórez R. (1996). *Hacia una pedagogía del conocimiento*. En F. R, *Hacia una pedagogía del conocimiento*. Bogotá.
- García, V. H. (2009). *La gestión en modalidades de programas a distancia. Estudio de caso. Apertura*. Recuperado el 02 de 12 de 2012, de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=68820815002>
- García-Bacete, F. (-f. (2003). En *Las relaciones escuela-familia: un reto educativo. Infancia y Aprendizaje*. España.
- González M, V. y. (1995). - *Psicología para educadores*. Habana: Ed. P. y Educación.
- Hernández, J. (1999). *Estrategias Educativas para el Aprendizaje Activo*. Quito.
- López Noguero, F. (2007). *Metodología Participativa en la Enseñanza Universitaria*. Madrid: Narcea.
- Machargo, J. (1997). En *Expectativas y realidades en las relaciones padres-profesores. Comunicación presentada en el VI Congreso Internacional de Educación Familiar*. España: Benalmádena.
- Makerman, J. (2001). *Investigación Acción y Curriculum*. Madrid. España: Morata.
- March, A. F. (2006). *Metodologías activas para la*. Valencia.
- Ministerio de Educación Bolivia. (2007). *Gestión y Planificación Educativa* . En E. S. Maestras, (pág. 158). Bolivia.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2004). *Redes amigas*.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). *Disposiciones Estándares educativos*. Quito.
- ORDOÑEZ, C. L. (2011). *PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA*. BOGOTÁ-COLOMBIA.
- Ortiz, H. (2012). *Plataforma para el control de Softwares educativos*. Obtenido de Plataforma para el control de Softwares educativos.
- Perelló, J. (1995). *Apuntes de historia de la educación*. Cayambe-Ecuador: Abya-Yala.
- Poy Solano, L. (26 de Agosto de 2013). Periódico. *Periódico La jornada*, pág. 10.

- Ramirez, F. (2012). *www.plusformación.com*. Obtenido de *www.plusformación.com*:
<https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&ved=0CCkQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.plusformacion.com%2FRecursos%2Fr%2FEstrategia-para-gestion-educacional-participativa-desarrolladora-comunidad-educativa&ei=4WkSU7OxCcLf0QG46oHwAw>
- RUIZ, J.-2. O. (2011). Recuperado el 17 de Diciembre de 2013, de ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL: RUIZ, J.(2011-2012) ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL. http://pedagogosestupendos.wikispaces.com/file/view/Capitulo_1_.LA_ORGANIZACION_INSTITUCIONAL._2012_-_copia.pdf
- Sánchez, J. (2007). *Guía Didáctica del Docente*. Loja: GRAFICAS JRL.
- Silvestre O, M. (2001). - *II Seminario Nacional para Educadores*. Ed. J. Rebelde. L.H.
- Thais Castillo, V. E. (2003). *Metodología de la enseñanza de la Matemática*. Costa Rica: Universidad estatal a distancia.
- XVI, BENEDICTO. (2010). El Carisma en la dimensión espiritual y apostólica. En C. d. corazones. Provincia Ecuador-México: Quito-Ecuador.

PROPUESTA

4.3. Propuesta:

“PLAN DE MEJORAS EN EL CAMPO INTERACTIVO DESFAVORECIDO DEL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES EN LA UNIDAD EDUCATIVA RODRÍGUEZ ALBORNOZ, DEL CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”.

4.3.1. Datos informativos

Institución educativa: Unidad educativa Rodríguez Albornoz

Rectora de la Institución: Sor. Estela Samaniego MSc.

Nivel de educación: Bachillerato

Ubicación: Provincia de Tungurahua, cantón Ambato

Beneficiarios: Estudiantes, profesores, padres de familia.

Tutor: Marlon Chamba MSc.

Investigadora: Alba Elizabeth Vargas Culqui.

Tiempo máximo para la ejecución: 6 meses

Inicio:4-11-2013

Finalización: 30 – 04-2014

ESTRATEGIA PLAN DE MEJORAMIENTO

TABLA N° 29 Estrategia

ÁMBITO: PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL Y CURRICULAR	
PROBLEMA IDENTIFICADO:	
<p>La investigación realizada, demostró ligereza entre la teoría (datos de los docentes encuestados) y la práctica docente (resultados de la investigadora) en lo relacionado con el desempeño profesional de los docentes en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz, respecto a normas, reglas de la legislación educativa, estrategias metodológicas y didácticas, modelo pedagógico institucional y curricular, liderazgo y trabajo en equipo, puntales de la educación constructivista. Por ello es necesario y urgente dar alternativas de solución a la problemática y mejorar la forma de los actores educativos de la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz, con vías de conducción de mejoramiento académico, y a un cambio de actitudes.</p>	
NOMBRE DE LA ESTRATEGIA:	
“PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EL MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN LA UNIDAD EDUCATIVA RODRÍGUEZ ALBORNOZ, DEL CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”.	
OBJETIVOS:	
<ul style="list-style-type: none">➤ Motivar el cambio en los docentes inmersos en el nuevo proceso educacional.➤ Propiciar en los docentes el uso de estrategias participativas a fin de elaborar y ejecutar la planificación institucional.➤ Crear el diseño de un plan de mejoras que proporcionen el proceso de enseñanza-aprendizaje relacionado con el entorno.	

Elaborado por: Alba Vargas

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Actividad 1: Sesiones de trabajo para fortalecer a los docentes en programación de conocimientos y espiritualmente en las diferentes áreas de estudio en función de la realidad de los estudiantes.</p> <p>Actividad 2: Talleres de capacitación a docentes en planificaciones de actividades escolares dentro del salón de clases, para facilitar el conocimiento dentro del proceso educativo.</p> <p>Actividad 3: Facilitar y crear estrategias, técnicas metodológicas a los docentes para propiciar en los estudiantes un aprendizaje formativo, espiritual e integral basado en el derecho del buen vivir.</p>	<p>Procedimiento 1: Integrar grupos de trabajo y comisiones pedagógicas de docentes con ambiente solidario, organizativo, efectivo de funciones educativas.</p> <p>Procedimiento 2: Aplicación y uso de nuevas técnicas, estrategias, recursos didácticos en el conocimiento de los estudiantes, relacionando la teoría con la práctica.</p> <p>Motivar e impulsar para el cumplimiento de actividades planificadas según lo establecido, con realismo y efectividad.</p> <p>Procedimiento 3: Convivencias personales y espirituales entre docentes, estudiantes, padres de familia para lograr un aprendizaje significativo con amor y espiritualidad.</p>	<p>Humanos: Docentes, estudiantes, padres de familia, autoridades.</p> <p>Materiales: Equipos de oficina, computación, televisión, Proyector, textos, libros, internet, folletos de instrumentos de programación académica, manual de actualización y fortalecimiento curricular, Códigos: niñez y del adolescente, de convivencia, normas y leyes de legislación educativa, malla curricular.</p>	<p>1. Demostración de los docentes de habilidades y destrezas para elaborar y construir instrumentos y recursos de programación en actividades escolares.</p> <p>2. Nivel de logros alcanzados de los conocimientos en los estudiantes dentro del proceso educativo.</p> <p>3. Nivel de rendimiento del desempeño docente dentro del aula.</p>
BIBLIOGRAFÍA:			
<ul style="list-style-type: none"> - Silvestre, M.: Aprendizaje, Educación y desarrollo. Editorial. Pueblo y Educación. La Habana. 1999. - Silvestre, M. Y Zilberstein, J.: Enseñanza y aprendizaje desarrollador. Editorial. Pueblo y Educación, La Habana. 2000. - Medina Sevilla, N.: Técnicas de trabajo en grupos dirigidos a facilitar la comunicación pedagógica entre los profesores de geografía. Tesis presentada en opción al título académico de Master en Didáctica de la Geografía. 2002. - Mitjans Martínez, A.: Creatividad personalidad y creación. Editorial. Pueblo y Educación. La Habana. 1995. - Valdéz Héctor, El desempeño del maestro y su evaluación. Editorial Pueblo y Educación, La Habana, Cuba, 2004. - Amigues René y Serbato Marie, Las prácticas escolares de aprendizaje y evaluación. México. Editorial Fondo de Cultura Económica, 1999. 			

Elaborado por: Alba Vargas

4.3.2. Problema identificado

4.3.2.1. Justificación

El trabajo investigativo efectuado, demostró inconsistencia y poca relación entre la teoría y práctica con el desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje con respecto a la gestión legal, planificación institucional y curricular, liderazgo y comunicación, valores auténticos y pilares de la educación.

La propuesta abarca el análisis y la puesta en marcha de un plan de capacitación para el mejoramiento del desempeño docente en el proceso enseñanza-aprendizaje en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz, del cantón Ambato, provincia de Tungurahua.

4.3.2.2. Diagnóstico

Se busca mejorar los diseños micro curriculares, la utilización de herramientas e instrumentos de la legislación educativa, técnicas y procedimientos modernos de enseñanza aprendizaje, evaluación constante de logros, preparación continua, para obtener un mejor desenvolvimiento cualitativo en el desempeño de los docentes

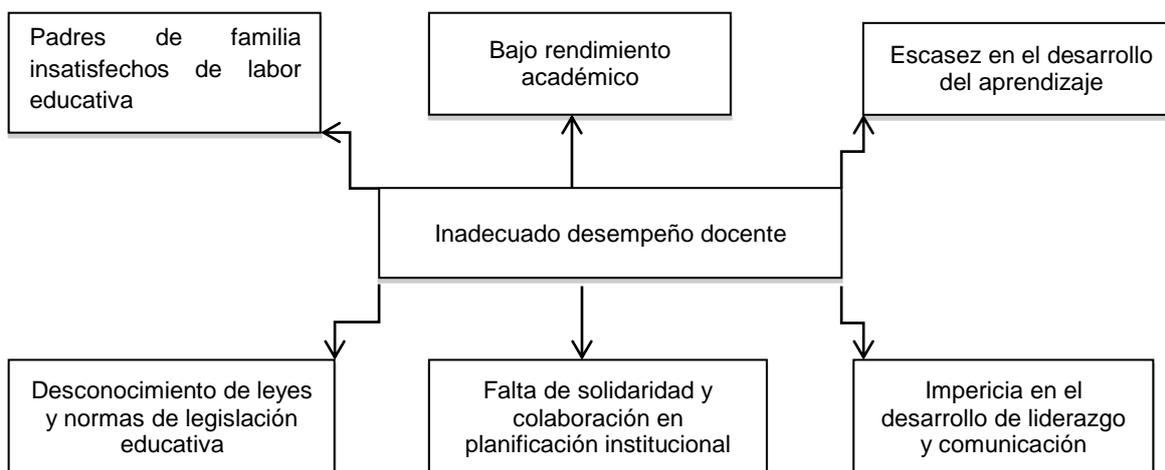
Tabla 31. FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
- Designación como institución educativa del buen vivir con amor, respeto y paz - Personal docente joven y preparado para el cambio educativo	-El ministerio de educación brinda apoyo al desarrollo profesional de los docentes. -Existencia cercana de instituciones educativas superiores con carreras de formación para el docente
DEBILIDADES	AMENAZAS
-Desconocimiento de la legislación educativa, diseños micro curriculares. -Sectorización de docentes	-Hogares disfuncionales. -Uso inadecuado de la tecnología.

Elaborado por: Alba Vargas

4.3.3.Árbol de problemas

Figura 32. Árbol de Problemas



Elaborado por: Alba Vargas

4.3.4. Fundamentación teórica

4.3.4.1. Fundamentación filosófica

Nuestro eje de pensamiento educativo es involucrarlo a los docentes y estudiantes activamente en el proceso enseñanza-aprendizaje, motivándolo mediante el empleo continuo de nuevas técnicas, procedimientos, estrategias pedagógicas participativas para conocer, desarrollar, analizar e interpretar directamente leyes, normas de la legislación educativa, diseño de recursos, herramientas dentro la planificación y evaluación, accionando en sus actividades manifestaciones de comunicación y liderazgo, que sean fuentes de inspiración en los estudiantes concernientes a tres tipos de conocimiento:

- Ser
- Saber ser y
- Saber hacer

4.3.4.2. Fundamentación pedagógica

La propuesta testifica que con el cumplimiento del plan de mejoramiento del desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje con respecto a la gestión legal, planificación institucional y curricular, liderazgo y comunicación, se obtendrá una mejor preparación y educación de los niños, jóvenes, ya que la capacitación es un deber y un derecho de los maestros que deseen estar actualizados y aplicando el mandato educativo

de acuerdo al contexto de sus actividades. Entre los principales fundamentos pedagógicos en llevar a cabo tenemos:

- Analizar, conocer, interpretar y aplicar leyes, normas de la legislación educativa para el desarrollo intelectual de los estudiantes.
- Utilizar los conocimientos y competencias pedagógicas, para superar los retos que van a favor de la educación.
- Comprender y conocer las relaciones del hombre con la naturaleza, con criterio de comunicación y liderazgo efectivo e eficaz.

4.3.4.3. Fundamentación sociológica

Es necesario entender que el maestro constituye el pilar fundamental de la educación, la educación es la base para la formación de la sociedad, razón suficiente para que los docentes prioricen su formación, capacitación, y perfeccionamiento constantemente haciendo realidad sus objetivos sociales y políticos.

La investigación realizada pone en contraste entre la teoría y la práctica del desempeño del docente en el proceso enseñanza aprendizaje, por lo tanto se torna indispensable que los docentes dilaten sus conocimientos específicos en ámbitos de interés colectivo para los actores educativos como gestión legal, planificación, liderazgo y comunicación.

El mejoramiento del desempeño docente se puede efectuar mediante la ejecución de actividades, recursos, materiales, contenidos de temáticas relacionados en conceptos de sociología, planificación, comunicación y liderazgo para comprenderlas, y, enfrentarlas que mejor a través de un plan establecido, que toda institución debe proyectarse para contribuir de esta manera a la práctica de una gestión educativa de calidad. Para la realización de este evento de gestión sociológica que encierra temas de interés e importancia dentro del plano educativo está basado en hechos de convivencia como:

- Fundamentar formaciones que faciliten saberes relacionados con el desarrollo del pensamiento por competencias.
- Ser precursor de investigaciones, que generen soluciones a conflictos en el campo educativo mediante el estudio y preparación académica de los docentes.
- Contribuir a la ejecución de una gestión educativa activa y efectiva con los actores educativos.

4.3.4.4. Fundamentación educativa y curricular

Se justifica un plan de capacitación en planificación de modelos estratégicos y curriculares que no estén simplemente escritos sino que se llevan a la práctica, contribuyendo la experiencia con la teoría. El plan de mejoramiento abarca dentro del contexto educación – sociedad, basada en una nueva gestión educativa de nuevas competencias de maestros, considerando dentro la propuesta:

- Integración de maestros como fundamento curricular en la sociedad.
- Planificación de modelos pedagógicos y curriculares involucrando a toda la comunidad educativa.
- Monitoreo de competencias y capacidades estratégicas pedagógicas.

4.3.5. Objetivos de la propuesta

4.3.5.1. Objetivo general

Diseñar un plan de mejoras que generen habilidades académicas y optimicen el desempeño de los docentes en la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz.

4.3.5.2. Objetivos específicos

- Motivar el cambio en los docentes inmersos en el nuevo proceso educacional.
- Propiciar en los docentes el uso de estrategias participativas a fin de elaborar y ejecutar la planificación institucional.
- Crear el diseño de un plan de mejoras que proporcionen el proceso de enseñanza-aprendizaje relacionado con el entorno.

4.3.6. Análisis de la factibilidad

Político

El presente trabajo investigativo es factible en los ámbitos como: gestión legal, planificación institucional y curricular, aprendizaje, liderazgo y comunicación ya que se cuenta con el respaldo de la autoridad provincial de educación, las autoridades del plantel, docentes, padres de familia y estudiantes, a través de leyes educativas que fomenta el gobierno ecuatoriano.

Socio Cultural

Las referencias legales de la Constitución del Ecuador consideran al desarrollo de la enseñanza y aprendizaje desde la responsabilidad dentro del ámbito social y cultural, por lo tanto los docentes de manera directa están en la obligación de brindar apoyo pedagógico con la utilización de nuevas estrategias metodológicas y participativas, tal es así, como la utilización normas y reglas de la legislación educativa para mejorar los problemas educativos y garantizar el desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño en los estudiantes del sector público y privado. Por lo tanto la guía didáctica se fundamenta en los siguientes lineamientos legales:

Art. 11, lit. i) de la Ley Orgánica de Educación Intercultural dice que: "... los y las docentes tienen la obligación de dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizaje y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas...".

Art. 27 de la Constitución del Ecuador enfatiza lo referente a la calidad de la educación, por cuanto determina que: "...la educación será participativa, de calidad y calidez...".

El Art. 44 de la Constitución del Ecuador se refiere a los derechos de los estudiantes y considera que es importante: "...el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes...".

Impacto Educativo

El siguiente plan de mejoramiento del desempeño docente en el proceso enseñanza-aprendizaje ayudará:

- A cambiar las formas de enseñanza tradicional donde el centro de la atención es el maestro y no el estudiante.
- Conseguir que las clases ejecutadas por el docente se conviertan en: activas, dinámicas y participativas
- Promover la actividad laboral educativa de los docentes.

Tecnología -Pedagógica

Tiene factibilidad técnica por cuanto para el desarrollo investigativo del trabajo se recurre a las Tecnología de la Información y la Comunicación (Tics), materiales bibliográficos, internet y además propone pasos metódicos para su utilización.

Es de factibilidad pedagógica porque este trabajo orientará a los maestros en su labor activa dentro del aula, esto permitirá alcanzar los objetivos trazados en el nuevo currículo pedagógico porque se basa en aspectos netamente didácticos y muy fáciles de usar.

Plan de Capacitación

Ámbito: Gestión legal del desempeño profesional del docente

Problema: Docentes con poca efectividad de conexión entre teoría y práctica en el ámbito de gestión legal educativa.

Nombre de la estrategia: Plan de mejoramiento del desempeño profesional del docente en el ámbito de gestión legal educativa.

Objetivo: Promover en los docentes de la Unidad Educativa Rodríguez alborno, actitudes positivas para mejorar su desempeño profesional en el campo educativo, durante el año lectivo 2013-2014.

Tabla 32. Ámbito de gestión del desempeño profesional del docente

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS	EVALUACIÓN
-Capacitar a los docentes y directivos sobre desempeño docente. -Charlas de motivación a maestros, para mejorar su rol docente -Talleres de relaciones humanas para docentes y mejorar su autoestima -Elaboración y ejecución de leyes, normas de gestión educativa	-Reflexionar sobre el desempeño docente; el aprendizaje, deberes y derechos de estudiantes y padres de familia, así como también las relaciones con la comunidad, mediante técnicas activas, participativas. -Participación de docentes en debates, mesas redondas y demostraciones de normas y leyes en gestión educativa, aplicando técnicas creativas. -Difundir deberes, derechos de los actores educativos, mediante, seminarios carteleros, periódicos murales en forma continua.	-Humanos: Docentes, estudiantes, padres de familia, autoridades. -Materiales: Equipos de oficina, computación, televisión, Proyector, textos, libros, internet, LOEI y su reglamento Código de convivencia	-Nivel de satisfacción con la labor que realiza en el campo educativo -Capacidad de los docentes para actuar con justicia y realismo. -Realiza estudios de perfeccionamiento en forma continua

Elaborado por: Alba Vargas

Plan de capacitación

Ámbito: Planificación Institucional y curricular

Problema: Los docentes desconocen actividades metodológicas en su desarrollo de planificación en actividades académicas.

Nombre de la estrategia: Plan de mejoramiento en gestión de planificación institucional y curricular.

Objetivo: Ejecutar sesiones de trabajo entre los docentes de la Unidad Educativa Rodríguez Albornoz para planificar actividades metodológicas diarias, durante el año lectivo 2013-2014 para un mejor desempeño académico.

Tabla 33. Planificación Institucional y curricular

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>-Promover, gestionar seminarios de taller para capacitar a los docentes de la institución sobre: Metodologías significativas y funcionales, gestión pedagógica curricular, y currículo.</p> <p>-Realizar continuamente talleres de prácticas de valores con los docentes, estudiantes y padres de familia, para mejorar el proceso educativo.</p> <p>-Usar la tecnología educativa u otras plataformas que faciliten el proceso educativo.</p>	<p>-Elaborar pruebas de diagnóstico sobre las necesidades e intereses de los estudiantes según el medio.</p> <p>-Aplicación de instrumentos y técnicas necesarias en el proceso didáctico.</p> <p>-Cumplimiento del 100% de actividades educativas en la planificación de actividades curriculares por parte de los docentes.</p> <p>-Requerir el empleo de medios electrónicos que faciliten el proceso educativo.</p>	<p>-Humanos: Docentes, estudiantes, padres de familia, autoridades.</p> <p>-Materiales: Equipos de oficina, computación, televisión, Proyector, textos, libros, internet, folletos de instrumentos y técnicas curriculares, manual de actualización y fortalecimiento curricular, reglamento de legislación educativa.</p>	<p>-Asistencia y control de los docentes en planificaciones de actividades educativas.</p> <p>-Entrega de planificaciones a tiempo por parte de los docentes.</p> <p>-Monitoreo de las programaciones educativas por parte de comisiones pedagógicas.</p> <p>-Uso de la tecnología.</p> <p>-Evidencia en la práctica de valores por los actores educativos.</p>

Elaborado por: Alba Vargas

Plan de capacitación

Ámbito: Gestión del aprendizaje

Problema: Los docentes no logran alcanzar en los estudiantes aprendizajes significativos.

Nombre de la estrategia: Plan de mejoramiento en gestión del aprendizaje.

Objetivo: Formular estrategias y técnicas de enseñanza efectivos en los docentes para lograr aprendizajes significativos en los estudiantes, durante el año lectivo 21013-2014

Tabla 34. Gestión del aprendizaje

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>-Sesiones de trabajo para fortalecer a los docentes en programación de conocimientos y espiritualmente en las diferentes áreas de estudio en función de la realidad de los estudiantes.</p> <p>- Talleres de capacitación a docentes en planificaciones de actividades escolares dentro del salón de clases, para facilitar el conocimiento dentro del proceso educativo.</p> <p>-Facilitar y crear estrategias, técnicas metodológicas a los docentes para propiciar en los estudiantes un aprendizaje formativo, espiritual e integral basado en el derecho del buen vivir.</p>	<p>-Integrar grupos de trabajo y comisiones pedagógicas de docentes con ambiente solidario, organizativo, efectivo de funciones educativas.</p> <p>-Aplicación y uso de nuevas técnicas, estrategias, recursos didácticos en el conocimiento de los estudiantes, relacionando la teoría con la práctica.</p> <p>-Motivar e impulsar para el cumplimiento de actividades planificadas según lo establecido, con realismo y efectividad.</p> <p>-Convivencias personales y espirituales entre docentes, estudiantes, padres de familia para lograr un aprendizaje significativo con amor y espiritualidad.</p>	<p>-Humanos: Docentes, estudiantes, padres de familia, autoridades.</p> <p>-Materiales: Equipos de oficina, computación, televisión, Proyector, textos, libros, internet, folletos de instrumentos de programación académica, manual de actualización y fortalecimiento curricular, Códigos: niñez y del adolescente, de convivencia, normas y leyes de legislación educativa, malla curricular.</p>	<p>-Demostración de los docentes de habilidades y destrezas para elaborar y construir instrumentos y recursos de programación en actividades escolares.</p> <p>-Nivel de logros alcanzados de los conocimientos en los estudiantes dentro del proceso educativo.</p> <p>-Nivel de rendimiento del desempeño docente dentro del aula</p>

Elaborado por: Alba Vargas

Plan de mejoras

Ámbito: Gestión legal de liderazgo y comunicación

Problema: Docentes con poca efectividad en la construcción de proyectos educativos en el campo educativo.

Nombre de la estrategia: Plan de mejoramiento del desempeño profesional del docente en el ámbito de gestión legal de liderazgo y comunicación.

Objetivo: Fortalecer en los docentes de la Unidad Educativa Rodríguez alborno, habilidades de conducción y acción dinámica de grupos, durante el año lectivo 2013-2014, de impacto social.

Tabla 35. Plan de Mejoras

ACTIVIDADES	PROCEDIMIENTOS	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>-Talleres para sustentados en el análisis de casos y el aprendizaje basados en problemas</p> <p>- Sesiones de trabajo para la elaboración de planes de trabajo comunitario educativo.</p> <p>-Facilitar y crear estrategias de intervención pedagógica para propiciar en los estudiantes un trato de acuerdo a características particulares.</p> <p>-Talleres motivacionales para la comunicación y participación de actores educativos.</p>	<p>-Integrar grupos de trabajo y comisiones pedagógicas de docentes para un diagnóstico de problemas y conflictos estudiantiles.</p> <p>-Formar comisiones de clubes educativos para determinadas actividades con proyectos educativos.</p> <p>-Motivar e impulsar en los docentes estrategias didácticas factibles al cambio educativo y resolver problemas pedagógicos.</p> <p>-Convivencias personales y espirituales entre docentes, estudiantes, padres de familia en la dimensión del ser humano.</p>	<p>- Humanos: Docentes, estudiantes, padres de familia, autoridades.</p> <p>- Materiales: Equipos de oficina, computación, televisión, Proyector, textos, libros, internet, folletos de instrumentos de programación académica, manual de actualización y fortalecimiento curricular, Códigos: niñez y del adolescente, de convivencia, normas y leyes de legislación educativa.</p>	<p>-Flexibilidad para aceptar la diversidad de opiniones, criterios, y sentimientos de los estudiantes y la comprensión de sus situaciones familiares y económicas.</p> <p>-Grado de participación estudiantil en actividades culturales, sociales y deportivas que realiza la institución y el consejo ejecutivo.</p>

Elaborado por: Alba Vargas

4.3.7. Cronograma de actividades

ACTIVIDAD	NO	DI	EN	FE	MA	AB	RESPON
Seleccionar temas de desempeño docente	X						Equipos de facilitadores
Charlas de motivación	X						Directivos
Talleres de relaciones humanas	X						maestros
Elaborar una prueba de diagnóstico para conocer intereses y necesidades estudiantiles		X					Investigador
Recolección de información		X					Investigador
Talleres de capacitación de gestión del desempeño docente			X				Equipos de
Talleres de capacitación de gestión de la planificación institucional y curricular				X			Facilitadores
Talleres de capacitación de gestión de aprendizaje					X		Maestros
Talleres de capacitación de liderazgo y comunicación						X	Directivos
Supervisar y estimularlos trabajos y resultados	X	X	X	X	X	X	Investigador

Elaborado por: Alba Vargas

4.3.8. Evaluación del proyecto

Con la finalidad del garantizar y asegurar la ejecución de la propuesta de conformidad con lo programado, para el cumplimiento de los objetivos planteados, se deberá realizar el monitoreo del plan de acción, como un proceso de seguimiento y evaluación permanente que nos permita anticipar contingencias que se puedan presentar en el transcurso de la investigación, con el propósito de implementar correctivos a través de acciones que nos aseguren la consecución de las metas.

La evaluación se realizará mediante diferentes criterios que se tomarán como base para la evaluación del desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje como son: eficacia, eficiencia, y efectividad, para ello sugerimos algunos indicadores a considerarse para la evaluación del proyecto.

Tabla 36. Matriz de evaluación

		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
CRITERIO	INDICADOR					
	Participación en la aplicación					
EFICIENCIA	Mejoramiento de desempeño docente					
	Convocatoria y participación					
	Cumplimiento de los objetivos					
	Organización de la institución					
	Metodología empleada					
	Trabajo en equipos					
	Desempeño de los participantes					
	Satisfacción de actores					
EFICACIA	Funcionalidad del proyecto					
	Utilización y distribución de recursos					
	Costo, tiempo y rendimiento					
	Eficiencia comunicativa					
	Ambiente adecuado					
	Recursos didácticos apropiados					
	Almacenamiento y procesamiento de información					
	Representatividad de la institución					
EFFECTIVIDAD	Logros en los procesos de aplicación					
	Participación en el proceso de aplicación					
	Responsabilidad en el cumplimiento					
	Compromisos de los involucrados					
	Beneficio del proyecto					

Elaborado por: Alba Vargas

ANEXOS

Anexo 1: Carta de autorización de ingreso al centro educativo

ANEXOS

Guía didáctica: El Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje.
"Estudio en centros educativos del Ecuador"



ANEXO 2. CARTA DE AUTORIZACIÓN DE INGRESO AL CENTRO EDUCATIVO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD DE ESTUDIOS ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, diciembre del 2013

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y CULTURA

Dra. Ruth Aguilar Feijoo

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



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

ANEXOS

Guía didáctica: El Desempeño Docente en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje.
"Estudio en centros educativos del Ecuador"



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: Modelo de los instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado

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

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

INFORMACIÓN GENERAL

✓ **DATOS DEL CENTRO EDUCATIVO**

1. Nombre de la Institución:

2. Tipo de Institución:

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

3. Ubicación geográfica:

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

✓ **DATOS DEL DOCENTE:**

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

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

5. Nivel de estudio:

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

6. Nivel de Educación en el que trabaja:

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

7. Modalidad de trabajo:

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

8. Relación laboral:

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

INSTRUCCIÓN: Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = excelente y 0 = no apreciable, escriba en las columnas que corresponden a los aspectos: frecuencia, importancia y nivel de conocimiento, de acuerdo a la siguiente descripción:

Frecuencia: es el número de repeticiones con las que el docente ejecuta la actividad.	VALORACIÓN 10 = Excelente 0 = No apreciable
Importancia: es la prioridad que el docente le da a la actividad dentro de su gestión. Nivel de conocimiento: es el saber que posee el docente en relación a cada uno de los indicadores de gestión.	

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

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

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

REGISTRO DE OBSERVACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DOCENTES

CÓDIGO:

Investigador	Institución Educativa	Docente investigado	N° de observación

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

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

INSTRUCCIÓN: Utilizando los valores del 0 al 10, teniendo en cuenta que 10 = excelente y 0 = no apreciable, escriba en la columna frecuencia el nivel de desarrollo de la actividad, de acuerdo a la siguiente descripción.

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

AMBITO	N°	ETAPAS	INDICADORES	FRECUENCIA	
1. GESTIÓN DEL APRENDIZAJE. <small>proceso de enseñanza-aprendizaje</small>	1.1	1.1.1	INICIO	Desarrolla estrategias didácticas para recuperar prerrequisitos.	
		1.1.2		Recupera experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	
		1.1.3		Presenta situaciones reales, anecdóticas o contradictorias para motivar el abordaje del tema.	
	1.2	1.2.1	DESARROLLO	Relaciona el tema tratado con la realidad que viven los estudiantes (contexto).	
		1.2.2		Planea actividades de acuerdo a la naturaleza del conocimiento, de la destreza y la particularidad del estudiante.	
		1.2.3		Propone actividades alternativas metodológicas para atender la diversidad de los estudiantes en el aula.	
		1.2.4		Realiza actividades para organizar, sistematizar y fijar el nuevo conocimiento.	
		1.2.5		Utiliza estrategias metodológicas aprovechando los recursos didácticos que ofrece la institución.	
		1.2.6		Utiliza los recursos del medio para generar aprendizaje en los estudiantes.	
	1.3	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:Fotografías de la institución educativa y de los encuestados

AUTORIDADES



DOCENTES





ESTUDIANTES